

RICHTLIJNEN VOOR EEN NAUWERE SAMENWERKING TER BEVORDERING VAN DE DEELNAME VAN ASIELZOEKERS EN VLUCHTELINGEN AAN DE ARBEIDSMARKT



fedasil

Hoofdzetel Fedasil
Kartuizerstraat 21, 1000 Brussel
E-mail: info@fedasil.be
Tel.: +32-(0)2-213 44 11



Naar een meer geïntegreerd
migratiebeleid, dankzij het AMIF

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
DE OPVANG VAN ASIELZOEKERS

ETCC
EMPLOYER
TAILORED
CHAIN
COOPERATION

Co-auteurs

CYPRUS REFUGEE COUNCIL (CY.R.C.)

MANPOWER ITALIA SRL

ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)

ASHLEY COMMUNITY & HOUSING LTD (ACH)

PÔLE EMPLOI DIRECTION GÉNÉRALE

INSTITUT FUER SOZIALE INFRASTRUKTUR GBR (ISIS)

CCI WAPI

CENTRAAL ORGAAN OPVANG ASIELZOEKERS (COA)

EUROCHAMBERS

LE FOREM

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE AUSTRIA (AMS)

Inhoud

5

Inleiding

11

Vluchtelingen en
asielzoeker op de
Europese arbeidsmarkt

53

Screenen en erkennen
van vaardigheden

93

Overbruggen van de kloof

135

Afstemmen van vraag
en aanbod

165

Duurzame tewerkstelling

199

Samenvatting en
conclusies

213

Voetnoten

Inleiding

Context

Alle Europese landen staan voor grote uitdagingen wat de integratie van asielzoekers en vluchtelingen betreft.¹ Hoewel de belemmeringen die het integratieproces in de weg staan enigszins kunnen verschillen van gastland tot gastland, afhankelijk van de nationale sociaaleconomische context en het nationale beleid, worden de meeste landen geconfronteerd met gelijkaardige problemen, die een coherente aanpak van alle belanghebbenden vereisen. Bovendien zijn de uitdagingen allemaal nauw met elkaar verbonden. Tewerkstelling is een van de belangrijkste elementen die moeten worden aangepakt om andere problemen op te lossen, waaronder huisvesting, gezondheidszorg, taal, gezinshereniging of het opzetten van sociale netwerken (OESO & UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Gastlanden hebben heel wat te winnen bij het vergemakkelijken van de integratie van asielzoekers en vluch-

telingen, aangezien ze een aanzienlijk personeelsbestand vertegenwoordigen en veel vaardigheden en competenties kunnen inbrengen om de tekorten op de Europese arbeidsmarkt op te vullen die Europese landen op dit moment doorstaan door de recente demografische ontwikkelingen (OESO & UNHCR, 2018; EMN, 2019).

Deze landen staan voor een aanzienlijke uitdaging gezien de veroudering van de bevolking, die gepaard gaat met verschillende sociale en economische gevolgen; hogere socialezekerheidskosten, een grotere afhankelijkheid van een kleinere groep jongere generaties en een tekort aan arbeidskrachten, met name in sectoren waar de vergrijzing (gezondheidszorg) het meest voelbaar is en in de technologische sector. Tussen 1985 en 2015 is de mediane leeftijd in Europa gestegen van 34 naar 43, met een toename van 60% van het aantal 65-plussers (Spielvogel & Meghnagi, 2018). Aangezien in de EU-landen de 'natuurlijke' bevolkingsgroei bijna gelijk is aan nul, kunnen vluchtelingen en asielzoekers

interessante oplossingen bieden voor de huidige economische uitdagingen (Spielvogel & Meghnagi, 2018), vooral omdat deze groep gemiddeld jonger is dan de EU-bevolking.

Er bestaan weinig statistieken over onze specifieke doelgroep van vluchtelingen en asielzoekers, maar heel wat studies hebben inmiddels aangetoond dat er nog steeds een enorme kloof te overbruggen is op het vlak van tewerkstelling tussen de eigen burgers en de migrantenpopulaties. Het aantal asielaanvragen is weliswaar gedaald sinds 2015, maar de cijfers zijn nog altijd hoog. Er is dringend nood aan een goed beheerd integratiebeleid om discriminatie, racisme, sociale uitsluiting, armoede en uitbuiting te bestrijden (EMN, 2019).

Hoewel de nationale en regionale overheden verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van een gedegen integratiebeleid, wordt een nauwere samenwerking tussen alle belanghebbenden vaak gezien als dé oplossing voor een succesvolle integratie op de lange termijn. Er is nood aan samen-



werking tussen de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling, de uitzendbureaus, de opvangorganisaties, de maatschappelijke organisaties, de werkgeversverenigingen en de werkgevers zelf. Deze samenwerking moet worden aangemoedigd door nationale, regionale en lokale overheden en beleidslijnen (OESO& UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Het 'Employer Tailored Chain Cooperation' project pakt de integratie van asielzoekers en vluchtelingen aan vanuit een samenwerking van de gehele keten. Algemeen wordt aangemen dat de samenwerking van de gehele keten van cruciaal belang is voor de integratie van asielzoekers en vluchtelingen, aangezien de bevoegdheden op het vlak van opvang, integratie en tewerkstelling vaak verspreid zijn over verschillende besturen. De samenwerking van die keten begint met een efficiënte screening: het in kaart brengen van de vaardigheden en het bepalen van het beroepspotentieel van de asiel-

zoeker / vluchteling enerzijds en het onderzoeken van de krapte en de noden van werkgevers op de arbeidsmarkt anderzijds. Na het screenen komt het overbruggen van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden, wat neerkomt op het opleiden van zowel de werkgevers als de werkzoekende asielzoekers of vluchtelingen. Verder in de keten volgt dan het afstemmen van vraag en aanbod, om werknemers in contact te brengen met werkzoekende asielzoekers/vluchtelingen. Tot slot zijn een duurzame tewerkstelling en kansen om te groeien ook van cruciaal belang voor een succesvolle integratie op de lange termijn.

Het doel van deze richtlijnen is om wijdverbreide nationale maatregelen voor te stellen in het kader van het Europees beleid en om te komen tot concrete acties voor een nauwere samenwerking tussen de partners die actief zijn in de verschillende stadia van de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers en vluchtelingen.



Methodologie

Om deze richtlijnen op te stellen, waren de input en data nodig van de grote verscheidenheid aan belanghebbenden uit verschillende EU-lidstaten. Deze input was nodig om een breed overzicht te krijgen van de bestaande acties en om de tekorten en hiaten in de keten aan het licht te brengen. De gegevensverzameling verliep in twee fasen: het in kaart brengen en het testen

Eerste fase: in kaart brengen

Tijdens deze fase werden verschillende interviews afgenomen door vier projectpartners, met de bedoeling om betrouwbare gegevens te verzamelen over de ketencomponenten, waarbij zowel de hiaten en tekorten als de bestaande best practices in kaart werden gebracht. Hiervoor werden in totaal 22 verschillende stakeholders gekozen, die een breed panel van actoren vertegenwoordigen, die allemaal een rol spelen bij de tewerkstelling van vluchtelingen en asielzoekers (ngo's, overheidsinstanties, arbeidsbemiddelingsbureaus, uitzendbureaus, werkgevers, enz.). Deze dwarsdoorsnede van stakeholders stelt ons in staat om beide kanten van de problematiek te onderzoeken: de vluchtelingen en asielzoekers aan de ene kant, de werkgevers aan de andere.



Tweede fase: de testfase

Op basis van de resultaten van de eerste fase werden gedurende 8 maanden verschillende tools ontwikkeld en getest. Deze tools waren alle toegespitst op verschillende schakels van de keten, namelijk:

- Screeningstool: een digitaal instrument om de competenties, de vaardigheden en het beroepspotentieel te helpen opsporen en in de verf te zetten
- Overbruggingstools:
 - o Een opleidingsmodule over de werkcultuur/het ondernemerschap van het gastland
 - o Een gids voor werkgevers, met informatie over administratieve en wettelijke vereisten
- Afstemmingstool: een jobbeurs die werkgevers en asielzoekers en vluchtelingen met elkaar in contact brengt
- Een duurzaamheidstool: een webplatform dat informatie en begeleiding na de indiensttreding aanbiedt ter ondersteuning van de asielzoekers, vluchtelingen en werkgevers

Deze richtlijnen worden voorafgegaan door een algemene inleiding, waarin de situatie van vluchtelingen en asielzoekers op de Europese arbeidsmarkt wordt geschetst, met een kort hoofdstuk over de impact van Covid-19. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt dieper ingegaan op de vier verschillende schakels van de keten en de bestaande praktijken en tekortkomingen van elke schakel. Vervolgens worden richtlijnen en suggesties voorgesteld, met voorbeelden van beste praktijken in heel Europa en de resultaten van onze eigen testfase. Tot slot worden in de conclusies van ons onderzoek de belangrijkste bevindingen en voorstellen voor actie samengevat.



Vluchtelingen en asielzoekers op de Europese arbeidsmarkt

Feiten en cijfers

Europees kader voor arbeidsmarktintegratie

Arbeidsmarkt voor vluchtelingen en asielzoekers in tijden van Covid-19

Ketensamenwerking

Feiten en cijfers

Algemene feiten en cijfers

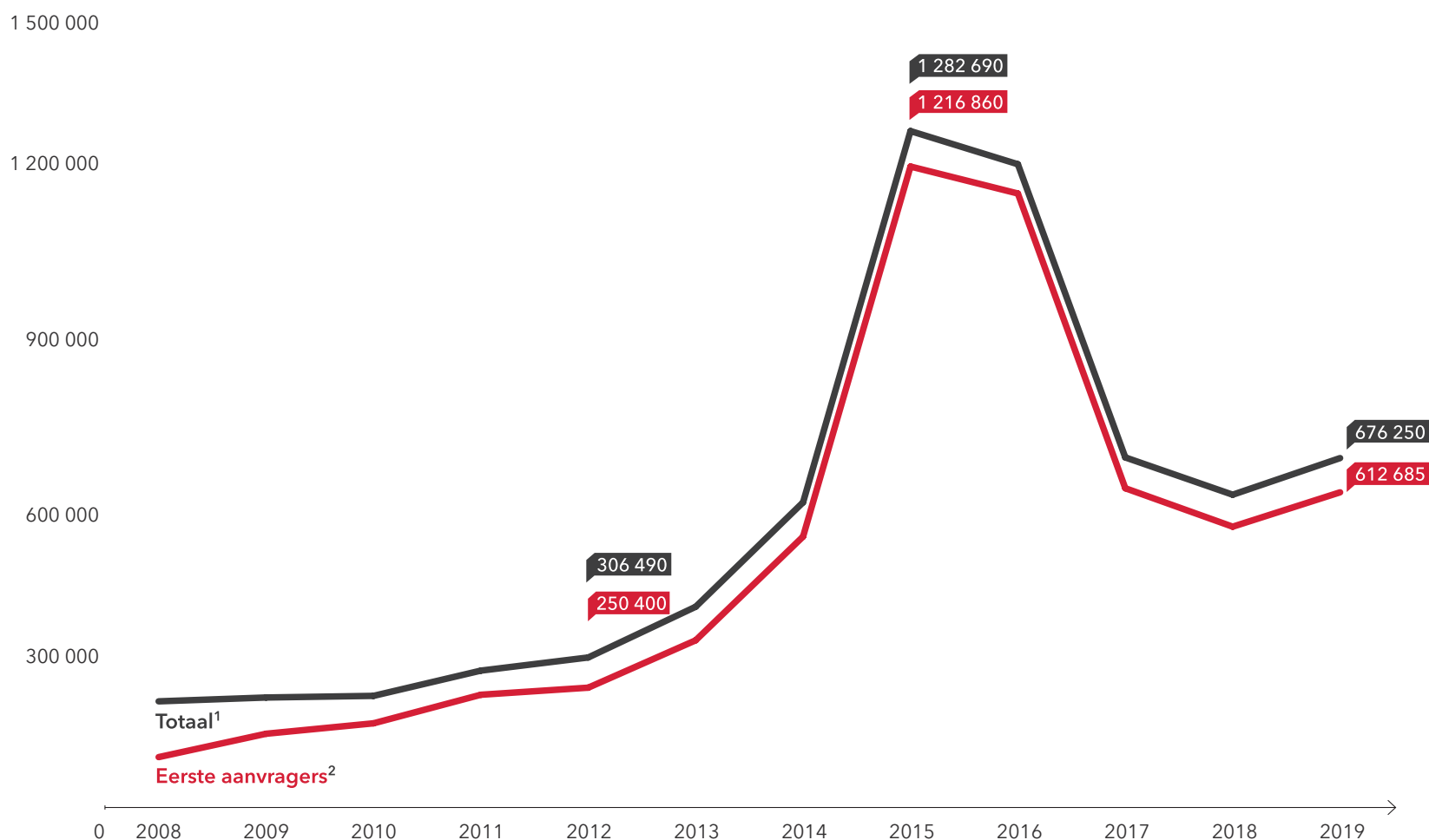
Er zijn momenteel meer dan 22,5 miljoen vluchtelingen over de hele wereld en naar schatting 6 miljoen in de G20- en OESO-landen (OESO & UNHCR, 2018). Alleen al in 2015 en 2016 trokken ongeveer 2,7 miljoen asielzoekers naar Europa. Dat is de grootste migratiestroom sinds de Tweede Wereldoorlog in onze regio's (Joyce, 2018).

Uit **onderstaande deze** grafiek blijkt dat we de afgelopen jaren te maken hebben gehad met een enorme toename van asielaanvragen. De aantallen lijken misschien af te nemen, maar ze blijven aanzienlijk en veel hoger dan in 2008. Of deze trend zich zal voortzetten, is niet zeker, maar er zijn heel wat aanwijzingen, zoals onder meer de effecten van de klimaatverandering, die doen vermoeden dat de situatie er niet op zal verbeteren in de komende jaren. Wat wel zeker is, is dat een groot deel van de reeds aangekomen asielzoekers zich voor lange tijd in Europa zal vestigen. Hun toegang tot de arbeidsmarkt zal bepalend zijn voor hun sociale en economische integratie en zal ook indirect impact hebben op de economie van hun gastland.

Gegevens van Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics, 08/06/2020

Aantal asielzoekers (niet-EU-burgers), EU-27, 2008-2019



¹ 2008-2014: Kroatië niet beschikbaar.

² 2008: Bulgarije, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Oostenrijk, Roemenië, Slowakije en Finland niet beschikbaar. 2009: Bulgarije, Griekenland, Spanje, Kroatië, Luxemburg, Hongarije, Oostenrijk, Roemenië, Slowakije en Finland niet beschikbaar. 2010: Bulgarije, Griekenland, Kroatië, Luxemburg, Hongarije, Oostenrijk, Roemenië en Finland niet beschikbaar.

2011: Kroatië, Hongarije, Oostenrijk en Finland niet beschikbaar. 2012: Kroatië, Hongarije en Oostenrijk niet beschikbaar. 2013: Oostenrijk niet beschikbaar.

Niet alleen is het aantal aanvragen toegenomen, ook het aantal positieve uitkomsten van de procedures is aanzienlijk gestegen. Dit komt door de verschillen in nationaliteit van mensen die de vluchtelingenstatus aanvragen in de afgelopen jaren, waarbij een groter aandeel afkomstig is uit landen waar intensieve, aanhoudende conflicten woeden. Dit wijst nogmaals op de hoogdringende noodzaak van arbeidsmarktintegratie. Bovendien starten deze vluchtelingen na hun vestiging vaak een procedure van gezinshereniging, waarbij ook weer heel wat nieuwkomers zich in Europa vestigen.

Volgens Eurostat zijn Duitsland, Frankrijk, Spanje, Griekenland en Italië de belangrijkste bestemmingen van de asielzoekers. In 2019 nam Duitsland 23,3% van de eerste aanvragers voor zijn rekening, gevolgd door Frankrijk (19,6%), Spanje (18,8%), Griekenland (12,2%) en Italië (5,7%) (Eurostat, 2019). Wat hun landen van herkomst betreft, wordt de top drie aangevoerd door Syrië, gevolgd door Afghanistan en Venezuela (respectievelijk 12,1%, 8,6% en 7,3% in 2018).

Qua leeftijd is meer dan driekwart van de asielzoekers jonger dan 35 jaar, wat betekent dat ze nog vele jaren beroepsactiviteit voor de boeg hebben. 47% van de asielzoekers is tussen de 18 en 34 jaar oud, en ongeveer een derde is jonger dan 18 (Eurostat, 2020). Deze opvallende cijfers onderstrepen eens te meer het belang van een beleid en maatregelen om hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, aangezien deze jonge generatie zich waarschijnlijk voor lange tijd de verschillende EU-landen zal vestigen.

De statistieken over de arbeidsparticipatie van onderdanen van derde landen spreken voor zich. In 2017 was er een verschil van 15,4 procent in de arbeidsparticipatie van de nationale bevolking in vergelijking met onderdanen van derde landen (EMN, 2019). Daarnaast blijkt dat 19% van de EU-onderdanen overgekwalificeerd zijn voor hun baan; bij de niet-EU-burgers stijgt dit percentage tot 46%. Vluchtelingen en asielzoekers vormen de meest kwetsbare subgroepen van burgers van derde landen, vooral als het gaat om hun inte-



gratie op de arbeidsmarkt (Labour-Int, 2017). Hun lage arbeidsparticipatie in vergelijking met andere categorieën van migrantenpopulaties is zelfs nog zorgwekkender. Dat komt door de specifieke moeilijkheden die zij ondervinden na hun recente aankomst in het gastland en hun penibele reis, hun gebrek aan kennis van de landstaal, het ontbreken van documenten voor de officiële erkenning van hun kwalificaties en hun mentale of fysieke gezondheidsproblemen (Voka, 2018). Bovendien zou deze specifieke subgroep minder geneigd zijn om op de lange termijn na te denken, vanwege de stress die de onzekerheid van hun asielprocedure met zich meebrengt of de hoop terug te keren naar hun land van herkomst zodra de politieke situatie is gestabiliseerd. Deze bevindingen worden gestaafd door de volgende cijfers: in 2014 was 56% van de vluchtelingen aan het werk, vergeleken met 65% van de autochtone bevolking en 71% van de immigranten om beroeps- of onderwijsredenen. (Europese Commissie, 2016). De cijfers suggereren dat het tot 20 jaar duurt vooraleer een vluchteling een vergelijkbare arbeidsparticipatie heeft als de nationale bevolking (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay en Xenogiani, 2016).



Er zijn maar weinig betrouwbare gegevens beschikbaar over de opleidingen en de beroepservaringen van asielzoekers en vluchtelingen, maar er zijn aanwijzingen dat ongeveer 15% hoger onderwijs heeft gevolgd, 50% een middelbaar diploma op zak heeft en 30% tot 40% enkel lager onderwijs heeft gevolgd of analfabeet is (Martin et al., 2016). Gegevens uit Zweden geven aan dat het individuele opleidingsniveau in hoge mate bepalend zal zijn voor de tijd die nodig is om de arbeidsmarkt te betreden. Laagopgeleide vluchtelingen hebben minstens twee keer meer tijd nodig dan middenopgeleide vluchtelingen om werk te vinden (OESO & UNHCR, 2018).

Heel wat bewijsmateriaal wijst op een aantal belangrijke obstakels die in zowat alle landen voorkomen voor deze specifieke doelgroep, namelijk het gebrek aan taalvaardigheid, problemen met de erkenning van hun kwalificaties en discriminatie tijdens het aanwervingsproces (EMN, 2019). De EU-arbeidskrachtenenquête van 2014 benadrukte deze problemen en concludeerde dat vluchtelingen in Europa die alleen een basiskennis van de taal hebben een arbeidsparticipatie van slechts 30% bereiken. Bij vluchtelingen met meer taalvaardigheid bedraagt dit percentage 60% (OECD & UNHCR, 2018).



Gendergerelateerde feiten en cijfers

Binnen de groep vluchtelingen en asielzoekers is er een bijzonder kwetsbare subgroep: vrouwen. Het aandeel vrouwelijke asielzoekers steeg van 27,4% in 2015 tot 38,4% in 2018. Aangezien bijna vier op de tien asielzoekers vrouwen zijn, moeten zij worden beschouwd als een sterke minderheid, met behoeften die niet kunnen worden genegeerd.



Er zijn aanwijzingen dat de effecten van migratie sterk gendergerelateerd zijn omdat vrouwen en mannen worden blootgesteld aan verschillende soorten kwetsbaarheid tijdens de verschillende stadia van migratie. Vrouwelijke vluchtelingen zijn onderweg bijzonder kwetsbaar voor discriminatie en seksueel en gendergerelateerd geweld. Seksueel geweld is een van de meest wijdverbreide bedreigingen voor vrouwen en meisjes die via 'irreguliere' routes naar en door Europa reizen en vooral voor zij die alleen reizen. We denken hierbij aan verkrachting, genitale verminking en gedwongen huwelijken op jonge leeftijd, huiselijk geweld, gedwongen 'survival sex', mensenhandel en seksuele intimidatie in doorgangskampen en opvangcentra.

Vluchtelingenvrouwen en -mannen worden vaak met gelijkaardige problemen geconfronteerd als het gaat om hun integratie op de arbeidsmarkt. Beiden lijden

onder het institutionele kader dat niet is aangepast aan de behoeften van vluchtelingen, en onder een min of meer openlijk voorbehoud, zo niet discriminatie, vanwege de binnenlandse bevolking. Maar vluchtelingenvrouwen en -meisjes lopen vaak een nog groter risico op uitsluiting vanwege een drievoudige discriminatie op grond van geslacht, ras en klasse. Bij meisjes, jonge vrouwen of vrouwen ouder dan 50 jaar, is leeftijd een vierde discriminatiefactor. Vrouwelijke vluchtelingen worden niet alleen geconfronteerd met de segregatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar bovendien ook met discriminatie jegens nieuwkomers. In veel gevallen wordt hun integratie nog bemoeilijkt door barrières die hun eigen familie hen oplegt, aangezien het in sommige culturen ongehoord is dat de vrouw werkt als het gezinshoofd een baan heeft (Castella, 2017).

In alle landen van de Europese Unie zijn vrouwelijke vluchtelingen ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. In 2014 nam gemiddeld 45% van de vrouwelijke vluchtelingen deel aan de arbeidsmarkt. Dat is 17% minder dan hun mannelijke collega's (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay & Xenogiani, 2016).

Uit een studie van het Europees Parlement blijkt dat asielzoekende vrouwen over het algemeen een enorme professionele en sociaaleconomische kloof in hun status vertonen, tussen hun situatie vóór en na ontheemding. Dit is voornamelijk te wijten aan hun kinderopvangverplichtingen, een verminderde toegang tot opleidingen en taalcursussen en het gebrek aan erkenning van hun vaardigheden. Vluchtelingen werken vaker op de secundaire arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door onzekere banen, lage lonen, minder steun door vakbonden, beperkte carrièremogelijkheden en moeilijke arbeidsomstandigheden. Vrouwelijke vluchtelingen hebben voornamelijk toegang tot banen in de huishoudelijke dienstensector, d.w.z. kinderopvang, ouderenzorg en huishoudelijke schoonmaak. In de meeste werken ze op een niveau dat ver onder hun kwalificaties en vaardigheden ligt (Europees Parlement, 2016a).

Gegevens van Eurostat suggereren dat veel vrouwen met een migratieachtergrond in de EU een bijzonder laag opleidingsniveau hebben: in 2017 had 37,4% van de vrouwen die buiten de EU-28 geboren zijn een opleidingsgraad "lager dan kleuteronderwijs, lager onderwijs of lager secundair onderwijs" (ISCED 2011 niveaus 0-2). Deze opleidingsachtergrond is slechts van toepassing op



24,1% van de vrouwen die binnen de Europese Unie geboren zijn en waarvoor gegevens beschikbaar zijn (Eurostat 2019). Voor een subgroep onder de vrouwelijke vluchtelingen is de situatie echter volledig anders dan wat hierboven geschetst wordt. In sommige gevallen zijn de nieuwkomers (vrouwen, maar ook mannen) hooggeschoold. Studies over brain drain suggereren dat hoogopgeleide vrouwen vaker de neiging hebben om te migreren dan mannen, vooral wanneer ze uit landen komen waar gendergelijkheid of burgerrechten niet worden gerespecteerd.

Hooggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond zijn in Europa vooral in de onderwijs- en gezondheidssectoren actief. Ondanks het feit dat ze tot de meest achtergestelde groep behoren wat werkgelegenheidsperspectieven betreft, is de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwelijke vluchtelingen hoger dan die van mannelijke vluchtelingen met gelijkwaardige opleidingen en die van andere hoogopgeleide, in het buitenland geboren vrouwen uit niet-EU-landen (Dumont, Liebig, Pechner, Tanay en Xenogiani, 2016).



Europees beleid en kader voor arbeidsmarktintegratie

Algemeen kader

Aangezien de integratie van vluchtelingen en asielzoekers op de arbeidsmarkt een gezamenlijke uitdaging is van alle lidstaten, heeft de EU onlangs diverse beleidslijnen ontwikkeld om de lidstaten te ondersteunen en de socioprofessionele inschakeling van vluchtelingen en asielzoekers te verbeteren. Het Europees Migratienetwerk stelt in deze context: "Hoewel integratie een gezamenlijke doelstelling is van de lidstaten en de EU, is het integratiebeleid voor immigranten de verantwoordelijkheid van elke individuele lidstaat. De EU speelt hierin een ondersteunende rol." (EMN, 2019: 6).

In 2004 publiceerde de EU gemeenschappelijke basisbeginselen voor het beleid inzake de integratie van immigranten op EU-niveau, met gezamenlijke principes voor integratie werden uiteengezet en de lidstaten werden ondersteund in hun beleid. In 2009 lanceerde de EU de Europese website voor integratie, een platform met talrijke voorbeelden van goede praktijken ter inspiratie. In 2016 keurde de EU het Actieplan voor de integratie van onderdanen van derde landen goed, waarin een gezamenlijk beleidskader werd ontwikkeld om de lidstaten te ondersteunen. Recente ontwikkelingen richtten zich op specifieke uitdagingen, zoals het EU-instrument voor het opstellen van een vaardigheidsprofiel voor onderdanen van derde landen, om de screening van vaardigheden en competenties te verbeteren. De EU heeft zich ook gefocust op het aanmoedigen en ondersteunen van werkgevers bij de aanwerving van onderdanen van derde landen, via het 'Employers Together for Integration'-initiatief van 2017 en de ondertekening van het 'Partnership on Inclusion of Migrants and Refugees' (EMN, 2019).



De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van concreet beleid en concrete acties om vluchtelingen en asielzoekers naar de arbeidsmarkt te leiden. De EU speelt hierin een ondersteunende rol. Veelal combineren EU-landen 'mainstream' maatregelen, die beschikbaar zijn voor alle burgers die een baan zoeken, met specifieke maatregelen die gericht zijn op kwetsbare groepen, zoals vluchtelingen en asielzoekers (EMN, 2019). Deze gerichte maatregelen zijn hard nodig om de specifieke uitdagingen waarmee de bovengenoemde subgroep wordt geconfronteerd het hoofd te bieden.

Over het algemeen zijn de maatregelen van de overheid erop gericht vluchtelingen en asielzoekers naar de arbeidsmarkt te leiden vooraleer ze daadwerkelijk aan het werk gaan, namelijk door onderwijs en opleidingen aan te bieden, door de erkenning van hun kwalificaties te verbeteren en door discriminatie tegen te gaan door voorlichting en bewustmaking aan werkgeverszijde. Aan de andere kant zijn maatregelen in de privésector meer gericht op de integratie van vluchtelingen en asielzoekers op hun werkplek, zodra ze eenmaal zijn aan-

genomen. Dit gebeurt onder meer met specifieke beroepstrainingen, buddy-programma's en interne workshops over cultuurverschillen (EMN, 2019).

Een belangrijk aspect om in gedachten te houden, is dat niet alle Europese landen het recht op werk toekennen aan asielzoekers die nog in hun procedure zitten. In die landen zijn het beleid en de maatregelen uitsluitend gericht op erkende vluchtelingen die al een vluchtelingenstatuut hebben. Desalniettemin is er in de meeste landen toch een wettelijk kader dat asielzoekers in staat stelt te werken, vaak al vanaf een paar maanden na hun asielaanvraag, in afwachting van de uitkomst van hun procedure. Aangezien de procedures soms maanden of zelfs jaren duren, is het belangrijk dat die tijd niet wordt verspild en dat er al stappen worden ondernomen om de integratie van zij die een positieve beslissing krijgen, op de lange termijn te vergemakkelijken. Volgens het EASO verblijft 72% van de asielzoekers langer dan 6 maanden in een opvangcentrum in afwachting van het resultaat van de procedure. 52% blijft er zelfs langer dan 12 maanden.

Gendergerelateerd kader

De specifieke ervaringen en noden van vrouwelijke vluchtelingen dreigen de doeltreffendheid van de integratie-inspanningen op verschillende niveaus teniet te doen. De auteur van een studie in opdracht van de beleidsafdeling voor burgerrechten en constitutionele zaken van het Europees Parlement concludeert: "Een beleid gericht op het waarborgen van de rechten en het welzijn van vluchtelingen kan niet genderneutraal zijn, anders is het gedoemd te mislukken. Gender is geen neutraal element dat terzijde kan worden geschoven, maar vormt een van de belangrijkste aspecten van discriminatie en geweld waarmee vrouwelijke vluchtelingen in hun leven te maken krijgen." (Europees Parlement, 2016a). In zijn verslag over de situatie van vrouwelijke vluchtelingen en asielzoekers in de EU roept het Europees Parlement de lidstaten op om "specifieke maatregelen te ontwikkelen en ten uitvoer te brengen om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke vluchtelingen en asielzoekers te vergemakkelijken, zoals taalcursussen, alfabetiseringsprogramma's, levenslang leren en opleidingen" (Europees Parlement, 2016b).



In een onderzoek naar gendersensitieve maatregelen door middel van onderwijs voor de integratie van pas aangekomen onderdanen van derde landen, wijst het Europees Instituut voor Gendergelijkheid erop dat de verschillende ervaringen, behoeften, rollen, ambities en beperkingen van migrantenvrouwen en -mannen verwaarloosd worden. Deze aspecten beïnvloeden elk aspect van het migratie- en integratieproces, te beginnen met de beslissing om te migreren, tot hun reis, hun verwachtingen en de dagelijkse realiteit in het land van bestemming. "Vrouwen en

meisjes die migranten, vluchteling of asielzoekend zijn, moeten worden erkend als leiders op het gebied van integratie vanwege hun kracht, veerkracht en vindingrijkheid in het migratie- en integratieproces" (Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2018). Op Europees niveau in het algemeen kan een sterk engagement worden waargenomen bij het nastreven van gendergelijkheid in het algemeen en voor vluchtelingenvrouwen in het bijzonder.²



Arbeidsmarkt voor vluchtelingen en asielzoekers in tijden van Covid-19

Algemeen kader

De Covid-19-pandemie heeft een ongeken­de en onverwachte impact gehad op de economieën van de EU-lidstaten. Zoals werd opgemerkt tijdens een webinar van de OESO, is de impact zeer wisselend, afhankelijk van de regio's en sectoren. De pandemie heeft niet alleen directe gevolgen voor de economie en de arbeidsmarkt, doordat mensen ziek worden of voorzorgsmaatregelen nemen in geval van besmetting, maar ook indirecte gevolgen door de maatregelen die worden opgelegd om de verspreiding van het virus te vertragen.

Hoewel de situatie van lidstaat tot lidstaat verschilt in termen van impact en opgelegde mitigerende maatregelen, zijn er ook gemeenschappelijke patronen waarneembaar. Deze omvatten beperkingen van het verkeer van buitenaf, maar ook van de plaatselijke en regionale stromen. Door de "lockdowns" worden individuen aangemoedigd of verplicht om geheel of gedeeltelijk thuis te blijven. Een hele reeks zaken worden gesloten, waaronder fabrieken, persoonlijke diensten, niet-essentiële handelszaken, transport- en vrijetijdsdiensten, de horecasector en de toeristische sector.

Tegelijkertijd zijn een aantal gebieden van de economie en de arbeidsmarkt uitgebreid, door de grotere vraag naar bijvoorbeeld gezondheidszorg, sociale zorg, leveringen en distributie aan huis. In Nederland wordt bijvoorbeeld een groei verwacht op het gebied van gezondheid en welzijn, openbare dienstverlening en post- en distributiediensten. Er zijn ook sterke regionale verschillen, tussen het platteland en de stad, bijvoorbeeld. Zo werd Amsterdam in Nederland bijzonder hard getroffen, maar gebieden in het noorden veel minder. Deze veranderingen hebben al snel geleid tot ontslagen en verplichte verloven. Vooral degenen met atypische arbeidsovereenkomsten, zelfstandigen en

onzekere banen werden zwaar getroffen. Over het algemeen hebben werknemers in de dienstensector en bepaalde openbare diensten de overgang naar thuiswerken veel gemakkelijker kunnen maken dan degenen wier werk meer fysiek of direct klantgericht is. Voor werknemers in bepaalde sectoren kon het element direct contact uiteraard niet worden uitgesloten, zoals in de gezondheidszorgsector.

Het is erg waarschijnlijk dat het virus en de voortduurende mitigerende maatregelen gevolgen zullen hebben voor alle elementen van het ETCC-proces, inclusief het screenen, het afstemmen, het overbruggen van de kloof en de duurzaamheid.

Impact op korte termijn voor de tewerkstelling van vluchtelingen en asielzoekers

Hoewel er duidelijke verschillen zijn per lidstaat en regio, zijn er toch heel wat gelijkenissen wat betreft de impact van de Covid-19-pandemie op de werkgelegenheid voor vluchtelingen en asielzoekers op korte termijn. Ten eerste werken veel mensen in deze gemeenschappen in sectoren die het zwaarst zijn getroffen door de lockdowns die de meeste landen hebben ingevoerd. We denken hierbij aan de transportsector, de taxi's en de vrijetijds- en horecasector. Bovendien hebben velen onder hen onzekere banen met kortlopende contracten of zijn zelfstandigen met weinig bescherming. Ze zijn dus bijzonder kwetsbaar voor ontslag en hebben in de meeste gevallen weinig of geen toegang tot overheidssteun. De Cyprus Refugee Council heeft melding gemaakt van een ongekend aantal van arbeidsgerelateerde aanvragen van mensen die hun baan



verloren als gevolg van Covid-19, inclusief van personen die jarenlang een vaste job hadden.

Ook hebben vluchtelingen en asielzoekers vaak fysieke banen (landbouw/magazijnwerk) of jobs die directe interacties met klanten vereisen (taxiriten, sociale zorg) en die niet thuis of op afstand kunnen worden uitgeoefend. Zelfs als werken op afstand mogelijk is, hebben ze vaak niet de nodige apparatuur, faciliteiten en knowhow om dat te doen. Anderzijds zijn mensen met een vluchtelin-

genachtergrond prominent aanwezig in bepaalde sectoren die in de frontlinie van de Covid-19-crisis staan, waaronder de gezondheidszorg en de sociale zorg. Feit is dat er in een beperkt aantal domeinen nieuwe kansen zijn ontstaan, bijvoorbeeld in België, waar asielzoekers het recht kregen om in de landbouwsector te werken nog voordat ze hun werkvergunning kregen (die zij 4 maanden na de start van hun asielprocedure krijgen) om migrantenwerknemers uit Oost-Europese lidstaten te vervangen, die niet mochten reizen door

de reisbeperkingen. Dit kan kansen op de langere termijn creëren voor vluchtelingen en asielzoekers.

In het algemeen echter hebben deze factoren geleid tot meer werkloosheid en minder kansen voor vluchtelingen en asielzoekers. Daarbij komt nog dat deze gemeenschappen door de aard van hun werk vaker worden blootgesteld aan het virus. Vluchtelingen, migranten en etnische minderheden (BAME) worden vaker besmet en hebben meer kans om te sterven aan de gevolgen van het virus. Dit is door het VK als aangehaald als een groot probleem; ook in andere lidstaten en wereldwijd zou dit een belangrijke factor kunnen zijn (Kurby, 2020).

Vluchtelingen zetten ook vaak kleine handelszaken in uiteenlopende sectoren op, die essentiële goederen en diensten leveren en een belangrijke motor van innovatie zijn. Velen hebben geleden onder de impact van Covid-19 als gevolg van de teruglopende vraag en de handelsbeperkingen. Bij velen ontbrak het aan middelen, kapitaal en sociale netwerken om zich aan te passen aan de enorme veranderingen die zich hebben voltrokken op de

markten. Dit heeft geleid tot cashflow-problemen, krimpende winstmarges, stopzettingen en in sommige gevallen faillissementen. Opnieuw kregen de kansen van vluchtelingen op de arbeidsmarkt een flinke opdoffer op de korte termijn.

Wat de asielzoekers betreft, verschilt de rechtstoestand op het gebied van tewerkstelling van lidstaat tot lidstaat. In sommige landen is werken wettelijk niet toegestaan, in andere alleen een aantal sectoren (bv. landbouw) of na een bepaalde periode. In andere landen is er dan weer iets meer mogelijk. In landen waar beperkingen gelden, kunnen deze personen het toevlucht zoeken in de illegale sector, bijvoorbeeld in de persoonlijke dienstverlening of de bouwsector. Het is vanzelfsprekend ook mogelijk dat vluchtelingen illegale arbeid verrichten in regio's waar zijn moeilijk aan legaal werk kunnen geraak. Het is moeilijk om de precieze impact van de pandemie op illegale arbeid te achterhalen. Het is echter niet ondenkbaar dat zwartwerk zal toenemen, doordat werkgevers proberen hun kosten te verlagen en individuen moeilijker toegang krijgen tot legaal werk.





Langetermijneffecten op duurzaam werk voor vluchtelingen en asielzoekers

Terwijl de kortetermijneffecten op de toegang tot werkgelegenheid voor onze doelgroep vrij duidelijk zijn, zijn de gevolgen op lange termijn op macro- en microniveau veel minder evident. Op macroniveau is het moeilijk te voorspellen hoe snel economieën en arbeidsmarkten zich zullen herstellen en in welke mate het gebrek aan consumentenvertrouwen, de veranderingen in het consumentengedrag en de infectiepieken dat herstel zullen belemmeren. Het is veel gemakkelijker om werkgelegenheid te creëren, en dan vooral duurzame banen, in een krappe en competitieve arbeidsmarkt, waar werkgevers met elkaar concurreren om werknemers. Veel lidstaten hebben tijdelijke werkloosheidsuitkeringen en steunmaatregelen voor kleine ondernemingen toegekend tijdens de lockdown-periode. Het gaat om uiteenlopende maatregelen, die doorgaans worden stopgezet zodra de

lockdown wordt opgeheven. Het is nog onduidelijk hoe de werkgevers zullen reageren. Er zijn al op grote schaal ontslagen gevallen en ondernemingen gesloten. In sommige gevallen vallen deze Covid-19-gerelateerde ontwikkelingen samen met bredere veranderingen in het overheidsbeleid ten aanzien van vluchtelingen en migratie. Zo ook in Cyprus en in het VK, waar grote veranderingen in het beleid in het kader van de Brexit worden voorgesteld (OESO, 2020).

In het algemeen lijkt het aannemelijk dat op middellange en lange termijn meer vluchtelingen en asielzoekers hun baan zullen verliezen als gevolg van de Covid-19-crisis. Ze zullen ook moeilijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt of zullen blijven hangen in beginnersbanen en onzeker werk met minder groeikansen.

Hoewel de bovenstaande factoren een negatieve invloed hebben op de kansen van onze doelgroep, zijn er ook enkele compenserende factoren waarmee rekening moet worden gehouden.

Hoewel vluchtelingen en asielzoekers werken in segmenten van de arbeidsmarkt die zwaar worden getroffen door Covid-19, zijn zij ook aanzienlijk vertegenwoordigd in

sectoren waar de crisis niet alleen de vraag heeft doen toenemen, maar ook heeft geleid tot meer erkenning voor hun bijdrage aan de samenleving, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg (inclusief artsen, verplegend personeel en nevenfuncties) en in de sociale zorg.

Het is niet ondenkbaar dat de crisis reeds merkbare trends in een snel veranderende arbeidsmarkt versterkt en traditionele vaardigheden naar de achtergrond verdringt, terwijl kwaliteiten als betrouwbaarheid, flexibiliteit, toewijding en 'soft skills' zoals menselijke interactie en computervaardigheden een prominentere rol toebedeeld krijgen. Er is op gewezen dat het aanbod van en de vraag naar arbeid niet losstaan van elkaar, maar onderling verbonden, maatschappijgebonden en sterk gendergerelateerd zijn. 'Vaardigheid' is een term die vaak wordt gebruikt door beleidsmakers en onderzoekers. Het is echter zowel empirisch als conceptueel een onnauwkeurige en vage term. Vluchtelingen en asielzoekers scoren vaak erg goed op deze waarden en kwaliteiten. Het wordt misschien tijd om het concept 'vaardigheden' in vraag te stellen. We moeten individuen bewust maken van andere eigenschappen en deze promoten; we moeten werkgevers helpen om hun benadering van de traditionele vaardigheden te herzien, zodat zij het belang van andere factoren inzien bij aanwervingen en selectieprocedures (Ruhs & Anderson, 2010).



Covid-crisis en de effecten op de ondersteuning bij de zoektocht naar duurzaam werk

In de meeste lidstaten en regio's heeft de Covid-19-crisis directe gevolgen gehad voor de ondersteuning van vluchtelingen en asielzoekers in hun zoektocht naar werk. Ten eerste waren veel mensen van de doelgroep minder gemotiveerd om werk te zoeken, omdat veiligheid en gezondheid belangrijker werden. Zij hadden ook minder toegang tot ondersteunende diensten, waaronder vervoer, onderwijs en kinderopvang. Ten tweede was het voor hulpverleners moeilijk, zo niet onmogelijk, om bepaalde diensten te verlenen die persoonlijk contact vereisen (zoals counseling). Sommige hulpverleners, vooral in de ngo-sector en op gemeenschapsniveau, werden bovendien geconfronteerd met cashflowproblemen, lagere inkomsten en minder financieringsbronnen, waardoor hun levensvatbaarheid op lange termijn en hun toekomstige werking in het gedrang zou kunnen komen.



Aan de andere kant heeft de crisis in verschillende landen geleid tot een snellere ontwikkeling van de online en digitale dienstverlening, waaronder opleidingen en mentoring. In sommige gevallen daalde het aantal ondersteunde personen aanvankelijk als gevolg van de omschakeling van face-to-face naar online dienstverlening, om zich na verloop van tijd te herstellen. In België, bijvoorbeeld, zijn de gewestelijke administraties voor het eerst overgeschakeld naar honderd procent telewerk en in het VK is een project van ACH in Coventry succesvol overgeschakeld van face-to-face naar virtuele ondersteuning via WhatsApp. Ook hebben sommige gemeenschappen het gemakkelijker gevonden om toegang te

krijgen tot online ondersteuning, omdat er meer flexibiliteit in termen van tijdstippen en data was, er geen vervoer nodig was en de zorg voor kinderen en anderen niet in het gedrang kwam. Er is echter ondersteuning nodig bij de ontwikkeling en het verlenen van online-ondersteuning, aangezien vluchtelingen en asielzoekers vaak niet over de nodige expertise of apparatuur beschikken - zoals laptops of tablets - om hieraan deel te nemen. Complexere en gespecialiseerde online vergaderplatforms, zoals Zoom of GoToMeeting, kunnen ook een belemmering vormen. Voor deze doelgroep is een telefonische dienstverlening met behulp van populaire, generieke tools, zoals WhatsApp, wellicht geschikter.

Effecten op de activiteiten van de ketensamenwerking voor arbeidsintegratie op lange termijn

De Covid-19-pandemie en de mitigerende maatregelen zullen waarschijnlijk een aanzienlijke impact hebben op alle elementen van de ETCC-aanpak, inclusief het screenen, het overbruggen van de kloof, het afstemmen van vraag en aanbod en de duurzaamheid van de tewerkstelling. De Covid-19-crisis onderstreept immers het belang van samenwerking tussen de stakeholders; langs elkaar heen werken zal nu waarschijnlijk nog minder resultaat opleveren. De precieze impact op de lange termijn is op dit moment echter moeilijk in te schatten en zal per lidstaat en per regio verschillen. Deze regionale en lokale verschillen lijken te suggereren dat er een sterkere rol weggelegd is voor dit beleidsniveau, eerder dan voor een aanpak op nationaal niveau. Zo kunnen de maatregelen worden afgestemd op de plaatselijke noden.

Wat het specifieke ketensamenwerkingsproces betreft, heeft men in Italië vastgesteld dat werkgevers minder getroffen zullen worden omdat ze meer gewend zijn aan digitale tools. Kandidaten zouden via vergaderingen op afstand kunnen gescreend worden. Voor opleidingen voor asielzoekers en vluchtelingen zullen de modaliteiten en methodologieën kunnen worden toegepast die worden aangewend om de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden te overbruggen.



Bij de screening van personen moet het gebruik van toegankelijke digitale en online tools zoveel mogelijk worden gewaarborgd. Er moet mogelijk meer nadruk worden gelegd op het belang van een veilige toegang tot de arbeidsmarkt. Er zal moeten gewerkt worden met werkgevers uit sectoren die kampen met een tekort aan vaardigheden en arbeidskrachten, en waar werken op afstand en telewerk mogelijk is. Belangrijker nog is dat vluchtelingen niet enkel naar vacatures op instapniveau en marginale banen worden toegeleid, tenzij er ontwikkelingstrajecten worden uitgezet. Op middellange termijn, in de nasleep van Covid-19, zal het be-

langrijk zijn om inzicht te verwerven in de werking van de arbeidsmarkt bij het matchen van vraag en aanbod en om samen met de werkgevers het concept 'vaardigheden' te herzien met betrekking tot de aanwerving, de verloning en de groeiperspectieven. Bovendien moet de business case voor de tewerkstelling van onze doelgroep de focus leggen op fatsoenlijk werk, met een betere bescherming voor wie momenteel via flexibele en onzekere regelingen tewerkgesteld wordt. Indien men nalaat om dit te doen, dreigt niet alleen het economisch herstel, maar ook het integratieproces in gevaar te komen, wat leidt tot isolement en vervreemding.

Ketensamenwerking

Definities en functies

Ketensamenwerking is een begrip dat vaak gebruikt wordt in de commerciële wereld, doorgaans in de context van een bevoorradingsketen, waarbij twee of meer firma's samenwerken om wederzijdse meerwaarde en voordelen te creëren. Dit concept kan evenwel toegepast worden in zowel de publieke als de private sector om nauwe samenwerkingsverbanden te beschrijven tussen partijen die in verschillende delen van de "keten" samenwerken om een gezamenlijk doel te bereiken.

In de literatuur bestaan verschillende definities van ketensamenwerking, waarbij telkens bepaalde kenmerken belicht worden:

- Ketensamenwerking is het managen van activiteiten die gericht zijn op de coördinatie van verschillende schakels in de keten, met als doel de gehele keten te optimaliseren als ware ze één eenheid (één gezamenlijke organisatie). Dit in tegenstelling tot de situatie waarbij iedere speler in de keten zich richt op het optimaliseren van zijn eigen individuele prestatie (prof. Dr. Jack van der Veen, Hoogleraar Supply Chain Optimization, Universiteit van Amsterdam).
- Ketensamenwerking is het optimaal verdelen van rollen, activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de deelnemers in de keten, om er zeker van te zijn dat alle betrokken partijen hun best doen om de prestaties van de gehele keten te optimaliseren (Schonberger, 1990).





- Ketensamenwerking is een samenwerkingsverband waarbij partijen samenwerken en informatie, capaciteit en risico's delen en gezamenlijk keuzes maken om tot betere collectieve prestaties te komen (Bowersox et al., 2003).
- Ketensamenwerking is een langdurige samenwerking waarbij partners met een gemeenschappelijk doel nauw samenwerken om een gezamenlijk voordeel te realiseren dat groter is dan wat individueel kan worden bereikt (Cao et al., 2010)

Vluchtelingen en asielzoekers naar de arbeidsmarkt leiden is een uitdaging die de gezamenlijke inzet van een grote verscheidenheid aan partijen vereist. Momenteel hebben de meeste of alle lidstaten echter een gedecentraliseerd model geïmplementeerd met weinig of geen coördinatie tussen belanghebbenden (EMN, 2019).

Alle actoren die een rol spelen in de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen en asielzoekers moeten samenwerken, namelijk:

- De migranten- en vluchtelingengemeenschappen:
- De nationale of regionale stakeholders die verantwoordelijk zijn voor de opvang van asielzoekers, zodra ze hun procedure hebben gestart (vaak verantwoordelijk voor huisvesting en materiële bijstand)
- Ondersteunende organisaties die allerlei soorten programma's aanbieden die gericht zijn op hun welzijn: socioprofessionele integratie, psychologische en medische hulp, huisvesting, enz. Deze organisaties kunnen non-profitorganisaties, ngo's of andere maatschappelijke organisaties zijn.
- Regionale en nationale autoriteiten, bevoegd voor het uitvoeren van het beleid met betrekking tot de integratie van vluchtelingen en asielzoekers.
- Openbare diensten, zoals openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en nationale vakbondsorganisaties, die een rol spelen bij de ondersteuning van de werkgelegenheid voor alle burgers die legaal mogen werken; zij leveren derhalve ook diensten aan vluchtelingen en asielzoekers met een werkvergunning.

- Uitzendbureaus, die ook ondersteuning bieden bij het zoeken naar werk, en wier diensten ook beschikbaar zijn voor vluchtelingen en asielzoekers met een werkvergunning.
- Alle werkgevers of werkgeversorganisaties, zowel in de publieke als in de private sector.

Om deze samenwerking tot stand te brengen, spelen nationale en regionale autoriteiten een sleutelrol. Het is de verantwoordelijkheid van de overheid om alle belanghebbenden aan te moedigen om een beleid en maatregelen te implementeren die vluchtelingen en asielzoekers helpen om de arbeidsmarkt te integreren. Het is van enorm belang dat er duidelijke wettelijke verplichtingen en een stimuleringsbeleid komen. Helaas volstaat dit niet.

Het is algemeen geweten dat er meer samenwerking nodig is tussen alle betrokken partijen, maar er is een duidelijk gebrek aan betrokkenheid van de werkgevers. Uit een rapport van het European Migration Network blijkt dat slechts 15% van hun steekproef van initiatieven daadwerkelijk ontwikkeld en uitgevoerd werden door de werkgevers of werkgeversorganisaties. Dat zijn opvallende cijfers, vooral als we hun belangrijke rol in de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen en asielzoekers beschouwen (EMN, 2019).



Elk van deze stakeholders speelt een rol op een ander moment van het arbeidsmarktintegratietraject, sommigen helemaal aan het begin, anderen verderop wanneer de vluchteling of asielzoeker na bijvoorbeeld verschillende opleidingen klaar is om aan het werk te gaan. Om de meest efficiënte integratietrajecten te ontwikkelen, is het essentieel dat de rollen van elke partner goed gedefinieerd worden, om overlappingsen en dubbel werk te voorkomen, zoals tegenwoordig vaak gebeurt. Als de informatie correct wordt uitgewisseld tussen de relevante actoren, kunnen ze zich elk concentreren op hun specifieke competenties en de kwaliteit van hun werk verbeteren.

Voorbeelden van beste praktijken:

Portugal - Centrale loketten

Sedert 2004 zijn er nationale ondersteuningscentra voor migranten (CNAI) operationeel. Deze centra zijn opgericht door de Portugese hoge commissie voor immigratie en interculturele dialoog (ACIDI) en opereren vanuit Lissabon, Porto en Faro, met kleinere lokale kantoren verspreid over het hele land. In die centra worden verscheidene stakeholders samengebracht, die elk verschillende ondersteunings- en integratiediensten voor vluchtelingen en asielzoekers aanbieden. Ook het ministerie van Onderwijs, het ministerie van Volksgezondheid, de Dienst Vreemdelingenzaken en Grenzen en de Arbeidsinspectie zijn er aanwezig. Een gespecialiseerd agentschap biedt er juridische bijstand en arbeidsbemiddelingsdiensten. Deze nauwe samenwerking heeft geleid tot een stroomlijning van de integratiediensten en meer samenwerking tussen de verschillende bevoegde overheden.

Meer informatie: <https://www.acm.gov.pt/-/cna-centro-nacional-de-apoio-ao-imigrante>



België - Project @Level2Work: centraal loket

Het project @Level2Work werd gelanceerd door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling VDAB en Actiris, samen met het Agentschap Integratie en Inburgering. Dit project heeft als ambitie om hoogopgeleide nieuwkomers de weg te doen vinden naar de arbeidsmarkt via een 'one stop shop' of centraal loket. Dit informatieloket is bedoeld om nieuwkomers te begeleiden bij hun zoektocht naar werk. Het brengt alle relevante partners samen op één platform: de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling, de agentschappen voor integratie, de ondersteunende organisaties enz.



Screenen en erkennen van vaardigheden

Stand van zaken

- Screenen van werkzoekende vluchtelingen en asielzoekers
- Screenen van werkgevers

Tekorten en richtlijnen

- Gebrek aan gecoördineerd screeningsproces
- Verscheidenheid van gebruikte screeningstools
- Belemmeringen bij de erkenning van vaardigheden en diploma's
- Identificeren van de krapte en de noden op de arbeidsmarkt

Screenen en erkennen van vaardigheden: conclusies

De eerste schakel in de keten van de arbeidsmarktintegratie is het screenen, zowel van asielzoekers en vluchtelingen als van werkgevers. Het screenen dient eerst en vooral om het kennisniveau en de ambities van de asielzoeker of vluchteling in kaart te brengen door te peilen naar zijn of haar ervaringen, vaardigheden (hard en soft skills) en toekomstambities. Ten tweede is het ook belangrijk om de huidige behoeften en tekorten aan arbeidskrachten waarmee werkgevers worden geconfronteerd, te screenen, om asielzoekers en vluchtelingen naar deze sectoren te kunnen leiden en hun kansen op een duurzame tewerkstelling te vergroten.



Stand van zaken

Screenen van werkzoekende asielzoekers en vluchtelingen

Het screenen wordt vaak door verschillende stakeholders uitgevoerd, namelijk opvangcentra, arbeidsbemiddelingsdiensten, gemeenten, burgerorganisaties of werkgevers. Dit gebeurt blijkbaar voornamelijk door interviews en informele gesprekken waarbij gepeild wordt naar de taalvaardigheid, het opleidingsniveau en eerdere werkervaringen van de kandidaten. De screeningsmethoden zijn meestal minder gericht op technische vaardigheden en maken zelden gebruik tools met foto's van werkomgevingen of professionele gebaren. Ze zijn ook zelden toegespitst op de vereiste technieken, machines of gereedschappen, de geluiden, de geuren, de regels, enz. Nochtans zijn dit beproefde methoden die een persoon kunnen helpen om zich een realistisch beeld te

vormen van hoe een bepaalde baan eruit zou zien, en om te weten of hij/zij de vereiste vaardigheden heeft en er geschikt voor is.

Een veelbelovende maatregel die in sommige landen wordt toegepast, is het aanmaken van onderwijs- en beroepsprofielen voor asielzoekers en vluchtelingen. Die worden vervolgens gebruikt om te bepalen in welk gebied de asielzoeker of vluchteling de beste kans heeft om een baan te vinden op basis van zijn of haar vaardigheden, en dus in welke regio de asielzoeker of vluchteling gehuisvest moet zijn. Dit gebeurt meestal door het opvangcentrum bij aankomst van de asielzoeker. Er wordt een screeningsgesprek gevoerd of vragenlijst ingevuld waarbij gepeild wordt naar de beroepservaringen, de diploma's en de toekomstambities van de asielzoeker. Het opvangcentrum zal vervolgens het profiel van de asielzoeker koppelen aan een regio die hem veel arbeidskansen biedt. Er wordt uiteraard ook aandacht besteed aan de zogenaamde 'zachte aanwervingscriteria', die soms zelfs voorrang krijgen: het bestaan van een (sociaal) netwerk en ambities voor de toekomst in het gastland.

De screeningsprocedures worden doorgaans als genderneutraal beschouwd. Er zijn echter aanwijzingen dat specifieke vaardigheden en competenties van vrouwelijke vluchtelingen over het hoofd kunnen worden gezien als alle betrokken partijen er niet uitdrukkelijk op attent worden gemaakt. Dit geldt des te meer voor soft skills, die onder andere verworven worden door de zorg voor kinderen of andere familieleden, of door het runnen van een huishouden.

Screenen van werkgevers

Het aantrekken van onderdanen van derde landen om de knelpunten op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren op te vangen, maakt in een aantal landen deel uit van het politieke debat, en in het bijzonder in een aantal nieuwere lidstaten. Deze lidstaten kampen met een tekort aan arbeidskrachten in sommige sectoren - of verwachten er in de nabije toekomst - en dit op verschillende niveaus, van laaggeschoolde tot hooggeschoolde werknemers (EMN 2019).

Door asielzoekers en vluchtelingen naar die sectoren toe te leiden die nood hebben aan arbeidskrachten, hebben zij ook meer kans om een duurzame job op lange termijn te vinden. Een screening van deze banen zou alle betrokken partijen kunnen helpen om de arbeidsintegratietrajecten op deze banen te richten, door de juiste opleidingen en cursussen aan te bieden en de werkgevers die arbeidskrachten nodig hebben af te stemmen op onze doelgroepen.

Met dit in gedachten is het belangrijk om bewust te zijn van de lokale behoeften en tekorten op de arbeidsmarkt. Helaas blijven de maatregelen in die zin voorlopig zo goed als uit. Er is nog steeds een ontbrekende schakel in de arbeidsmarktintegratieketen van vluchtelingen en asielzoekers.



Hiaten en richtlijnen

Na analyse van de wijdverbreide methoden om de vaardigheden van asielzoekers en vluchtelingen te screenen, werden er op verschillende niveaus tekortkomingen vastgesteld. Over het algemeen ontbreekt het bij het screeningsproces aan coördinatie en gezamenlijke kwaliteitsnormen. Alle betrokken stakeholders voeren de screening naar beste vermogen uit. Maar zonder een gecoördineerde aanpak met alle betrokken partijen, kan men onmogelijk optimale resultaten behalen. Nu gebeurt screening meestal informeel tijdens interviews en gesprekken, of op basis van het cv. De resultaten van de screening worden vaak alleen gebruikt door de betrokkene die de screening heeft uitgevoerd, waardoor het proces telkens moet worden herhaald door de andere partijen. Elke organisatie ontwikkelt een eigen screeningsproces, waardoor er dubbel werk wordt geleverd en de resultaten niet kunnen worden vergeleken.

Technische vaardigheden, soft skills en professioneel potentieel zijn even belangrijk als de taalvaardigheid en opleidingsachtergrond, maar zijn complexer en worden daarom zelden geanalyseerd. Bovendien zijn werkgevers meestal niet bekend met de economische en zakelijke situatie in de landen waar vluchtelingen vandaan komen. Zij hebben bijgevolg slechts een beperkt begrip van de opgedane beroepservaringen en diploma's van de kandidaten. Daarenboven moeten de formele procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's in heel wat Europese landen nog vereenvoudigd worden.

Er is duidelijk behoefte aan betrouwbare en aanpasbare screeningstools om een einde te maken aan de misvattingen en vooroordelen als gevolg van de taalbarrière bij mondelinge interviews, het gebrek aan vertrouwen van de asielzoeker of vluchteling, waardoor zijn of haar vaardigheden worden onderschat of juist overschat en/of het gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt van het gastland. Al deze factoren leiden tot verkeerde opvattingen over vaardigheden die nodig zijn voor een baan, en tot onzekerheid bij werkgevers over de geldigheid van de verworven vaardigheden en diploma's van de asielzoeker.



Gebrek aan een gecoördineerd screeningsproces

Richtlijn 1: Samenwerking tijdens het volledige screeningsproces

Om dubbel werk te vermijden en een doeltreffende uitwisseling van de screeningsresultaten te waarborgen, is een nauwe samenwerking tussen verschillende belanghebbenden gedurende het arbeidsmarktintegratietraject noodzakelijk.

De screening moet zo snel mogelijk gebeuren, bijvoorbeeld door het opvangcentrum of een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling aan het begin van de asielprocedure. Het wordt essentieel geacht dat de screening wordt uitgevoerd zodra een asielzoeker toetreedt tot de asielprocedure en dat de resultaten van de screening worden gedeeld met alle andere relevante belanghebbenden in de keten.

Stapsgewijze uitvoering:

1. Het screenen kan in twee fasen gebeuren: een feitelijke screening (ervaring, opleiding, talenkennis, ...) uitgevoerd tijdens de intake van de asielzoeker bij de start van de procedure, en later een tweede screening die meer focust op toekomstige professionele ambities. Om over de toekomst te kunnen praten, moet de asielzoeker eerst basiskennis opdoen over het gastland en de tewerkstellingskansen. Er moet een minimum aan vertrouwen bestaan tussen de raadgever die de screening uitvoert en de asielzoeker/vluchteling. Het opvangcentrum is verantwoordelijk voor beide screenings door middel van een betrouwbare tool (zie richtlijn nr. 2). Deze tool zorgt ervoor dat elke asielzoeker hetzelfde

de proces volgt en dat gestandaardiseerde resultaten worden verkregen die kunnen worden gedeeld met alle andere betrokken partijen. Idealiter kunnen de antwoorden van de screening met deze tool worden afgedrukt in de vorm van een cv. Deze vroege screening en het geprinte cv helpen de asielzoeker om zijn of haar competenties en vaardigheden te tonen aan alle spelers die hij/zij op zijn arbeidsmarktintegratietraject zal ontmoeten.

2. Er moeten regelmatig platformvergaderingen (richtlijn 4) worden georganiseerd om een duidelijk beeld te krijgen van het huidige tekort aan arbeidskrachten en de regio's die behoefte hebben aan arbeidskrachten met bepaalde vaardigheden.
3. Beide resultaten kunnen vervolgens door het opvangcentrum worden gebruikt om de asielzoeker te plaatsen in een regio waar hij/zij de meeste kansen heeft om een baan te vinden met zijn of haar ervaringen of kwalificaties. Daarom is het belangrijk dat de opvangstructuur kennis heeft van de arbeidsmarktbehoeften (via regelmatige opleidingen en bijscholingen) of wordt geadviseerd door regionale of nationale actoren die gespecialiseerd zijn in arbeidsmarktbehoeften, bijvoorbeeld de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten.
4. De resultaten kunnen op voorhand worden gedeeld met de openbare arbeidsbemiddelingsdienst, zodat zij hun ontmoeting met de asielzoeker kunnen voorbereiden en opleidingen of werkgelegenheid kunnen overwegen.
5. Het resultaat van de screening kan ook worden gedeeld met organisaties die verantwoordelijk zijn voor de erkenning en gelijkwaardigheid van de diploma's. Dit stelt hen in staat om te starten met hun onderzoek naar de kwalificaties die de asielzoeker heeft verworven en het hele proces te versnellen.



Uiteraard moet gedurende het hele proces speciale de Algemene Verordening Gegevensbescherming niet uit het oog worden verloren. Deze regelgeving bepaalt en implementeert regels betreffende de bescherming van persoonsgegevens.

Men moet ook rekening houden met de mogelijkheid dat dit de eerste keer is dat iemand de asielzoeker een vraag stelt over haar of zijn professionele toekomst, aangezien er mogelijk geen of zeer weinig kansen waren in het land van herkomst van deze persoon, vanwege de economische, culturele of politieke situatie ter plaatse. Ook is het belangrijk om tijdens de procedure regelmatig na te gaan of de asielzoeker niet van gedachten is veranderd over zijn professionele toekomst, bijvoorbeeld doordat hij nu meer inzicht heeft in de kansen in het gastland of meer kennis heeft verworven over de specifieke jobinhoud.

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Gecoördineerd in kaart brengen - Denemarken

In Denemarken brengt de opvangorganisatie de competenties en vaardigheden zo vroeg mogelijk op gecoördineerde wijze in kaart. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de beroepsambities en de kwalificaties van de asielzoeker bij de keuze van opvangcentrum, in overeenstemming met de behoeften van de lokale arbeidsmarkt. Het Deense agentschap voor wetenschap en hoger onderwijs heeft een meldpunt opgezet dat alle vragen van belanghebbenden die vluchtelingen en asielzoekers screenen, beantwoorden en informatie verstrekt. Het is een snel proces, dat slechts een paar dagen in beslag neemt. Het Deense ministerie van Onderwijs heeft een online tool ontwikkeld genaamd 'My Competence Portfolio', waar vluchtelingen en asielzoekers hun diploma's en beroepservaring zelf kunnen invullen.

Door alle betrokken screeningsactoren te informeren en hun vragen te beantwoorden, wordt de samenwerking tussen deze partijen gemakkelijker, aangezien ze allemaal dezelfde informatie krijgen.

Ondanks het feit dat de online tool 'My Competence Portfolio' erg waardevol lijkt, dient te worden opgemerkt dat asielzoekers of vluchtelingen er misschien moeite mee hebben, omdat ze nog niet voldoende vertrouwd zijn met het invullen ervan of nog onvoldoende kennis hebben van de taal.

Voor meer informatie, raadpleeg <https://www.minkompetencemappe.dk/>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Datagestuurd algoritme - VS en Zwitserland

Sommige landen onderzoeken de mogelijkheid om algoritmen te gebruiken om vluchtelingen over het hele land te verspreiden om hun arbeidsmarktintegratie te verbeteren. Het algoritme tracht synergieën te vinden tussen mogelijke plaatsingsgebieden en de vaardigheden en ambities van de asielzoekers. Volgens een studie die gegevens van Zwitserland en de VS onderzoekt, kan deze methode leiden tot een toename van 70% van de werkgelegenheidsresultaten in vergelijking met de huidige benaderingen.

Voor meer informatie: Bansak, K., J. Ferwerda, J. Hainmueller, A. Dillon, D. Hangartner, D. Lawrence & J. Weinstein, 2018, Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment, Science, Vol. 359: 325-329.



Screening

Gap bridging

Matching

Sustaining

Screenen voor de beste plaatsing door het COA - Nederland

In Nederland voert het opvangorgaan voor asielzoekers COA screeningsgesprekken en maakt het voor elke asielzoeker een profiel aan. Er wordt aandacht besteed aan de 'harde plaatsingscriteria': eerstegraads gezin in Nederland, gezinshereniging, medische behandeling en een arbeidsovereenkomst of inschrijving bij een onderwijsinstelling. Het COA heeft ook aandacht voor 'zachte plaatsingscriteria': werkervaring, gevolgde cursussen, aanwezigheid van een (sociaal) netwerk in Nederland en toekomstambities. Bij het plaatsen van vluchtelingen in de juiste regio's worden alle aspecten in overweging genomen die de integratie ten goede komen. Wanneer een asielzoeker na afloop van zijn asielprocedure een verblijfsvergunning krijgt, gebruikt het COA de screeningsresultaten om de vluchteling over te brengen naar een regio waar hij/zij de meeste kansen heeft op een betaalde baan. Dit vergemakkelijkt de integratie van asielzoekers.

Voor meer informatie: <https://www.coa.nl/nl/integratie-en-participatie>



Verscheidenheid aan toegepaste screeningstools

In veel Europese landen zijn screeningstools beschikbaar die verschillende benaderingen toepassen, maar er is nog ruimte voor verbetering. Behalve gemeenschappelijke kenmerken zoals taalvaardigheid, opleiding en werkervaring, kan en moet ook rekening worden gehouden met soft skills, talenten en professionele ambities. Om het gebruik van deze tools bij alle belanghebbenden aan te moedigen, moet een breed panel van belanghebbenden uit de publieke en private sector worden betrokken bij het proces van opschaling en verbetering van bestaande screeningsinstrumenten, of bij de ontwikkeling van nieuwe.

Richtlijn 2: Screeningstools opschalen

Een digitale screeningstool

Digitale tools, die kunnen worden gebruikt door en gekoppeld aan verschillende organisaties in de keten, zijn niet alleen gemakkelijk te delen met alle betrokken partijen, maar zorgen er ook voor dat de screeningsresultaten gedeeld kunnen worden met werkgevers die op zoek zijn naar kandidaten. Ze bieden zelfs de mogelijkheid om bestaande vaardigheden en competenties af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt in specifieke sectoren of regio's.

Ze leveren talrijke voordelen op voor asielzoekers en vluchtelingen, te beginnen met het wegwerken van de taalbarrières, door vertalingen in verschillende talen aan te bieden. Visuele hulpmiddelen (foto's en video's) zijn ook belangrijk voor vluchtelingen of asielzoekers die geen of weinig leesvaardigheid bezitten. Deze hulpmiddelen zijn ook nuttig om culturele verschillen en verschillen in opvattingen over banen en competenties te overbruggen. Via video's kan precies worden getoond wat een specifieke functie inhoudt, wat de taken zijn en dus welke competenties nodig zijn.

De tool zou idealiter niet alleen de ervaring en opleidingen moeten belichten maar ook het beroepspotentieel, zodat de soft skills en het leervermogen worden benadrukt. Regelmatige feedback-loops tussen de gebruikers en de ontwikkelaars moeten zorgen voor een voortdurende verbetering van de screeningstool.



Screeningstool algemeen maken

Er moet een verscheidenheid aan verspreidingsmethoden worden gebruikt om de actoren op alle niveaus te bereiken, om het instrument algemeen ingang te doen vinden. Dit betekent in de eerste plaats dat alle partijen bij het ontwerp van de screeningstool of het verbeteren en samenvoegen van bestaande tools moeten betrokken worden. Als de tool hun specifieke noden aanspreekt, dan zullen de organisaties die bij hun leden promoten en het gebruik ervan aanmoedigen. Om zeker te zijn dat de tool correct wordt gebruikt, moeten er opleidingen worden gegeven aan de personen die verantwoordelijk zijn voor het screenen.

De gezamenlijke ontwikkeling van een instrument zal het pad effenen voor nieuwe samenwerkingsverbanden met andere ketencomponenten.

Stapsgewijze uitvoering:

1. De bestaande screeningtools moeten in kaart worden gebracht om de sterke en zwakke punten van de tools aan het licht te brengen. Dit moet gezamenlijk gebeuren, door verschillende belanghebbenden (ondersteunende organisaties, opvangstructuren, arbeidsbemiddelingsdiensten en uitzendkantoren).
2. Een stakeholder (bijvoorbeeld de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling) zou dan verantwoordelijk moeten zijn voor de opschaling en verdere ontwikkeling van de tools om te komen tot een betrouwbare tool die met iedereen of zoveel mogelijk gedeeld kan worden (rekening houdend met de GDPR-wetgeving). De tool moet kunnen worden afgestemd op de specifieke behoeften van de actoren die er gebruik van maken, maar de resultaten moeten vergelijkbaar en begrijpelijk zijn voor iedereen.
 - a. De tool moet gericht zijn op specifieke competenties en vaardigheden die zijn verworven via opgedane ervaringen en opleidingen.
 - b. De tool moet ook het beroepspotentieel en de soft skills benadrukken, die soms ook kunnen worden verworven door middel van hobby's, een bepaalde levensstijl of opgedane ervaringen.
 - c. Een ander belangrijk aspect dat moet worden behandeld, zijn de ambities en doelstellingen van de asielzoekers.

d. Bovendien kan de screeningstool ook gebruikt worden om asielzoekers een duidelijk beeld te geven van wat bepaalde banen precies inhouden in het gastland, en welke vaardigheden vereist zijn voor de verschillende beschikbare banen. Dit voorkomt misvattingen over bepaalde functies, die in hun land van herkomst heel anders worden uitgeoefend.

3. De tool moet worden gedeeld met alle betrokken partijen en de mensen die de tool gebruiken, moeten een opleiding krijgen, om vergelijkbare resultaten te behalen en vooroordelen te vermijden.

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

MYSKILLS tool - Duitsland

De Duitse openbare dienst voor arbeidsvoorziening heeft een digitaal screeningsinstrument ontwikkeld voor de beoordeling van de informele vaardigheden van vluchtelingen en asielzoekers. De deelnemers beantwoorden complexe vragen over alledaagse situaties die kunnen voorkomen bij 1 van de 30 beroepen op computer. De vragen worden geïllustreerd door foto's en filmpjes. Het beantwoorden van de vragenlijst duurt ongeveer 4 uur en gebeurt uitsluitend in speciale testlokalen bij arbeidsbemiddelingskantoren.

Na de test geeft de plaatsingsspecialist de deelnemer een overzicht van zijn resultaten. Dat omvat een samenvatting van de beoor-

deling van technische kennis in de verschillende "actiegebieden". Het overzicht helpt de plaatsingsspecialist bij het zoeken naar passende vacatures en wenselijke opleidingen en cursussen. Afhankelijk van de bedrijfstak bestaan de resultaten uit schattingen in 5 tot 7 actiegebieden. Voor het beroep van "verkoper" zijn dergelijke actiegebieden bijvoorbeeld "kassamedewerker" of "promotieacties uitvoeren".

Cirkelvormige symbolen laten bij het bekijken van de resultaten snel zien hoeveel kennis beschikbaar is in het betreffende actiegebied. Door deze methode maakt MYSKILLS professionele vaardigheden zichtbaar, ongeacht of deze verworven zijn via formeel onderwijs of praktisch werk.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.myskills.de/en/>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

EU-instrument voor vaardigheidsprofielen voor onderdanen van derde landen - Europa

De Europese Commissie heeft deze tool ontwikkeld om de vaardigheden en competenties van burgers van niet-EU-landen te identificeren. Het instrument is gratis, algemeen toegankelijk en bedoeld voor alle ondersteunende organisaties die met deze doelgroep werken. Het is beschikbaar in alle talen van de EU en 7 andere talen, waaronder Arabisch, Farsi en Pasjtoe. Het is bedoeld om binnen een interviewcontext te peilen naar specifieke vaardigheden, kwalificaties en werkervaring. Het doel van de tool is om de raadgever te helpen om aanbevelingen te formuleren en de gebruiker te begeleiden. Deze tool heeft als pluspunt dat hij aanpasbaar is aan de specifieke behoeften van de gebruiker en dat er een cv-formulier kan worden afgedrukt voor de asielzoeker.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Explorama, een instrument gebruikt door het Centre d'action interculturelle (CAI) van Namen - België

Deze tool is bedoeld om de gebruiker uit te nodigen om zijn of haar horizon voor te stellen, te creëren en te verbreden door nieuwe carrièremogelijkheden te ontdekken. Hij maakt gebruik van foto's van werkomgevingen en professionele gebaren en richt zich op de vereiste technieken, machines, gereedschappen, geluiden, geuren, regels, enz. Zo kan de kandidaat zich goed voorstellen hoe de baan eruit zou zien en of hij/zij geschikt is en over de nodige vaardigheden beschikt. Hij geeft ook een idee van het brede aanbod aan banen in het gastland en helpt de kandidaat nieuwe beroepen te ontdekken en een carrièreplan te kiezen.

Voor meer informatie, raadpleeg: <http://www.cainamur.be/explorama>





ETCC-tool: digitaal screeningsinstrument “ETCC Skills”

Omschrijving

ETCC Skills is een webapplicatie waarmee gebruikers hun technische vaardigheden en competenties voor specifieke functieprofielen zelf kunnen beoordelen. Gebruikers kunnen deze zelftest later herhalen om hun voortgang en leerproces op te volgen. De applicatie werkt op elk toestel en is beschikbaar in het Italiaans en Engels.

Vluchtelingen en asielzoekers kunnen deze applicatie gebruiken om hun kennisniveau en vaardigheden te toetsen in functie van de beschikbare banen in het gastland. De app geeft de gebruiker informatie over typische banen in het gastland en geeft een idee van de

specifieke kansen op de arbeidsmarkt. De tool maakt het ook mogelijk om werkervaring te valoriseren.

Na het afronden van de zelfevaluatie voor een specifieke baan, worden de resultaten weergegeven in een eindrapport. Dat heeft de vorm van een samenvatting van de technische vaardigheden van de gebruiker met betrekking tot het functieprofiel. De rapporten kunnen in een persoonlijke ruimte van de app worden opgeslagen. De gebruiker kan een rapport ook afdrucken of via e-mail verzenden. De administratiezone van de app is toegankelijk voor de betrokken actoren, waaronder de consultants of lesgevers.

De gebruiker selecteert eerst een van de geïdentificeerde vakgebieden en kiest vervolgens een specifiek functieprofiel binnen dat gebied:

1. **LANDBOUW** → landbouwer, landarbeider, voedselverpakker of tuinier
2. **VERKOOP, LOGISTIEK EN TRANSPORT** → algemene verkoopmedewerker, chauffeur/koerier, magazijnier, ecologisch operator, verhuizer of veiligheidsagent
3. **BOUW** → elektricien, metaalbewerker, schrijnwerker, loodgieter, schilder, metser, algemeen arbeider, tegelzetter of lasser
4. **VOEDING** → kok, slager, bakker, banketbakker, visverkoper of pizzamaker

5. **KANTOOR** → boekhouder, cultureel bemiddelaar, medewerker callcenter, receptionist, technicus hardware, technicus software of vertaler
6. **HORECA** → animator, ober/barman, toeristische gids, industrieel schoonmaker of schoonmaker/afwasser
7. **GEZONDHEIDSZORG** → medisch assistent, verzorger, verpleegkundige, onderwijzer of kapper

De gebruiker beantwoordt vragen over het gekozen functieprofiel. Elke vraag wordt geïllustreerd met een afbeelding en kan worden beluisterd via de audiofunctie. Bij elke vraag heeft de gebruiker de keuze tussen verschillende antwoorden. Het bereik verwijst naar hoe vaak de gebruiker een taak heeft uitgevoerd die verband houdt met de gekozen functie (0 keer, 1-10 keer enz.).

Nadat alle vragen zijn ingevuld, verschijnt het resultaat in een eindrapport. Het laat zien in hoeverre de technische vaardigheden van de gebruiker aansluiten bij de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor die functie.



Sterke punten en kansen

Toegevoegde waarde voor verschillende doeleinden en stakeholders

ETCC Skills is een nuttig instrument voor vluchtelingen en asielzoekers die hun technische vaardigheden willen screenen in de arbeidscontext van het gastland. Gebruikers krijgen een overzicht van veelvoorkomende banen op de arbeidsmarkt en tevens een indruk van welke banen aansluiten bij hun ervaring. De output kan ook worden gebruikt bij het opstellen van een curriculum vitae; de tool kan helpen bij de voorbereiding op een sollicitatiegesprek. De tool is ook nuttig voor arbeidsconsulenten en werkgevers. De resultaten kunnen gebruikt worden bij opleidingen, interviews, individuele begeleiding, enz.

Zelfevaluatie als een efficiënte methode

ETCC Skills gebruikt als methode zelfevaluatie. Dit stimuleert de progressieve opbouw, niet alleen van de verwachte resultaten (zoals vaardigheden), maar ook van iemands identiteit als persoon die een leerproces ondergaat. Door het herhalen van de test wordt met de ETCC-software een eerste stap gezet naar het monitoren van de voortgang en het plannen van de volgende stappen, zowel op het gebied van herstel als op het gebied van professionalisering, eventueel met de hulp van een opleidingsconsulent en begeleiding.

Erg toegankelijk

De tool is voorzien van afbeeldingen en audiofuncties om het risico op misverstanden of een gebrek aan begrip te beperken bij gebruikers die niet erg leesvaardig zijn in de taal van het gastland.



Tips

Afstemmen op verschillende contexten en gebruikers

De applicatie kan verder worden verrijkt met vakgebieden, profielen en vragen met betrekking tot de functies gerelateerd aan specifieke contexten en doelgroepen. De software is zo ontwikkeld dat elke partner de software kan importeren en vervolgens de inhoud kan vertalen en wijzigen.

Begeleiden bij het interpreteren van het eindrapport

De gebruiker begrijpt het eindrapport beter wanneer het wordt toegelicht door een raadgever.

Gezamenlijk gebruik door de ketenpartners stimuleren

De tool en vooral de uiteindelijke output kan ook nuttig zijn voor andere partijen in de keten, zoals de consulenten en werkgevers.



Belemmeringen bij de erkenning van vaardigheden en diploma's

Formele attesten van onderwijsprestaties en opgedane werkervaring spelen een sleutelrol in de loopbaantrajecten van de Europese samenlevingen. Veel asielzoekers hebben echter geen bewijs van hun kwalificaties of zijn die tijdens hun reis kwijtgeraakt. Ze belanden doorgaans in het gastland zonder enige documenten. In de zeldzame gevallen waarin ze erin slagen om hun diploma's mee te brengen, is de kans reëel dat ze niet worden erkend in het gastland. Het is belangrijk om dit probleem aan te pakken, zodat asielzoekers en vluchtelingen toegang krijgen tot banen van een hoger niveau en niet steevast in onzekere banen voor laagopgeleiden belanden.

Richtlijn 3: De erkenning van vaardigheden en diploma's vergemakkelijken

Er kunnen heel wat verbonden acties op touw worden gezet om de diploma-erkenning te vergemakkelijken. Niet alleen moet het aantal erkenningen en herscholingsprogramma's naar boven, maar ook moeten alle partijen geïnformeerd worden over het proces en de kosten van deze acties. Het lijkt duidelijk dat de belanghebbende partijen hiervoor hand in hand zullen moeten werken, aangezien de expertise van verschillende actoren vereist is.

Eenzijds is het aan de nationale of regionale bevoegde overheden om het kader en de wettelijke vereisten voor deze herscholingscursussen vast te leggen. Dat moet gebeuren in samenspraak met de internationale onderwijsinstellingen die kennis hebben van het vakgebied en die objectief de onderwijservaringen in verschillende landen kunnen vergelijken. Bovendien is het belangrijk om werkgeversorganisatie bij deze onderneming te betrekken, aangezien zij ook gemakkelijk toegang moeten hebben tot deze vergelijkingen tussen landen. Ze kunnen ook helpen om verschillen op te sporen in de manier waarop bepaalde functies worden uitgeoefend in de landen van herkomst van de vluchtelingen of asielzoekers.

Om de erkenning van diploma's en werkervaringen zo accuraat mogelijk te laten verlopen, moeten de volgende voorwaarden vervuld worden:

- Overheden, werkgeversorganisaties en (internationale) ondersteunende organisaties moeten nauw samenwerken om de vergelijking van diploma's en de verschillen en overeenkomsten tussen bepaalde functies in verschillende landen voortdurend te actualiseren;
- Het wettelijke en administratieve kader moet het proces voor de diplomagelijkwaardigheid en -erkenning faciliteren. Het is belangrijk dat de bevoegde overheid alle onnodige, dure en tijdrovende procedures en obstakels uit de weg ruimt.

Stapsgewijze uitvoering:

1. De rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen moeten duidelijk worden vastgelegd. Indien mogelijk zou een internationale organisatie die actief is op het gebied van onderwijs de leiding moeten nemen.
2. Het is aanbevolen dat er een digitaal platform wordt opgericht met informatie over de verschillende onderwijssystemen en -niveaus in de verschillende landen, met speciale aandacht voor de meest voorkomende landen van herkomst van asielzoekers en vluchtelingen. Dit instrument moet ook duidelijke informatie verstrekken over de processen en kosten voor de diploma-erkenning en de herscholingscursussen, vertaald in meerdere talen. Het platform moet worden ontwikkeld door een organisatie die gespecialiseerd is in onderwijs, met de hulp van de Education Quality Accreditation Commission, bijvoorbeeld, die

al heel wat kennis ter zake heeft opgebouwd.

Werkgevers en werkgeversorganisaties moeten bij de ontwikkeling betrokken worden, om de ontwikkelaars te helpen begrijpen welk type informatie het nuttigst is. Ook ondersteunende organisaties die met vluchtelingen en asielzoekers werken, moeten hun input geven. Het platform moet beschikbaar worden gesteld aan alle belanghebbenden, die vervolgens kunnen beoordelen of de kwalificaties van de asielzoekers of vluchtelingen overeenkomen met die in het gastland. Werkgevers kunnen de tool gebruiken om zich ervan te vergewissen dat de werkzoekende asielzoekers of vluchtelingen over de nodige vaardigheden beschikt voor de job.

3. Meer herscholingskansen creëren voor bepaalde doelgroepen, kosteloos of tegen lage kosten. De herscholingscursussen zouden kunnen worden georganiseerd door lokale onderwijsinstellingen zoals universiteiten en hogescholen, en moeten zo kort en zo toegankelijk mogelijk worden gemaakt. De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling moeten ook bewust worden gemaakt van deze mogelijkheden, om vluchtelingen en asielzoekers naar deze programma's te kunnen leiden.
4. Ondersteunende organisaties en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten zouden kunnen samenwerken bij het geven van workshops voor werkgevers over het uitschrijven van vacatures. Werkgevers richten zich vaak op diploma's en kwalificaties, die soms moeilijk te bewijzen zijn voor vluchtelingen en asielzoekers. Als vacatures zich meer zouden toespitsen op verworven vaardigheden en bekwaamheden (door beroepservaring of opleiding), zouden veel meer vluchtelingen en asielzoekers kunnen solliciteren.

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Online portaal voor diploma-erkenning - Duitsland

De overheid heeft een online portaal opgezet met alle benodigde informatie en procedures voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties voor vluchtelingen en asielzoekers. Het is in negen talen beschikbaar. De 'recognition finder' kan worden gebruikt om te controleren of een diploma-erkenning in een specifiek geval nodig of nuttig is. Met slechts een paar klikken kunnen gebruikers ontdekken waar ze de erkenning van hun beroepsgraad kunnen aanvragen. Bovendien vat de resultatenpagina alle belangrijke informatie samen die nodig is om een formele erkenning aan te vragen. Als de normaal vereiste documenten niet of slechts gedeeltelijk kunnen worden overlegd, kan ter ondersteuning van de erkenningsprocedure een formele kwalificatieanalyse worden uitgevoerd.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/>



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

CV-paspoortregelingen - Europa

Op internationaal niveau hebben de EU en de Raad van Europa regelingen uitgewerkt om het proces te stroomlijnen en een cv-paspoort ingevoerd. Dit paspoort is een van de vijf 'Europass' -documenten die zijn ontwikkeld om vaardigheden en kwalificaties gemakkelijk herkenbaar te maken in heel Europa. Deze documenten zijn online toegankelijk en aanpasbaar, evenals drie documenten die zijn ontwikkeld in samenwerking met onderwijs- en opleidingsautoriteiten en waarmee gebruikers een snelle erkenning van hun kwalificaties kunnen krijgen, zodat ze toegang kunnen krijgen tot duurzaam werk.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://europass.cedefop.europa.eu/about-europass>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Versnelde evaluatie - Noorwegen

Deze procedure werd ontwikkeld om werkgevers de mogelijkheid te bieden om snel de onderwijsachtergrond van asielzoekers te achterhalen. Werkgevers worden gevraagd om een online formulier in te vullen waarop de onderwijsachtergrond van de kandidaat wordt beschreven. Binnen vijf werkdagen geeft het Noorse agentschap voor kwaliteitsborging in het onderwijs (NOKUT) feedback over de vraag of de kwalificaties erkend zijn en gelijkwaardig zijn aan een Noors diploma. Voor meer informatie, raadpleeg: https://www.netzwerk-iq.de/.../IQ_GP_Int_2017_TurboEvaluation...

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Valideren van vaardigheden - Consortium voor de erkenning van de competenties, België

Iedereen ouder dan 18 jaar met beroepservaring maar geen diploma, kan zijn of haar vaardigheden in sommige beroepen gratis officieel laten valideren.

Na het behalen van een vaardigheidsvalidatietest (arbeidsbemiddeling) in een geaccrediteerd centrum, kunnen zij een erkenning krijgen, die wordt afgeleverd namens de gewestelijke overheid. Met dit officiële document kunnen asielzoekers en vluchtelingen (zoals iedereen) hun vaardigheden en competenties bewijzen aan een werkgever, een opleiding voortzetten die ze eerder in hun land van herkomst hadden gestart of zelfs een beroep kiezen.

Voor meer informatie, raadpleeg: <http://www.cvdc.be/>



De krapte en de noden op de arbeidsmarkt identificeren

De noden en krapte op de arbeidsmarkt vormen ook een belangrijk aspect van het screenen. Deze verschillen uiteraard van land tot land, al naargelang de lokale sociaaleconomische context. Dit aspect van het screenen wordt vaak buiten beschouwing gelaten; de meeste screeningsmaatregelen richten zich momenteel op de asielzoekers en vluchtelingen. Sommige landen worden echter geconfronteerd met een groot tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Ze zoeken vaardigheden die soms moeilijk te vinden zijn. Door beide kanten te verbinden en vluchtelingen en asielzoekers naar de sectoren toe te leiden die arbeidskrachten nodig hebben, zou hun inzetbaarheid aanzienlijk toenemen.

Richtlijn 4: Platformvergadering om te peilen naar de noden van de markt

Om de behoeften van de markt te identificeren, moeten verschillende belanghebbenden met kennis en expertise ter zake samenkomen. Om beide kanten van de problematiek van de inzetbaarheid van vluchtelingen met elkaar te verzoenen, is het bovendien belangrijk dat de opvangorganisaties en de ondersteunende organisaties ook op de hoogte zijn van de situatie van de arbeidsmarkt. Dit zou deze belanghebbenden kunnen helpen om vluchtelingen en asielzoekers te begeleiden naar de sectoren die arbeidskrachten nodig hebben.

Een platformbijeenkomst tussen deze partners zou een goede plaats kunnen zijn om te starten met het screenen en het identificeren van de tekorten op de arbeidsmarkt. De belangrijkste partners hierbij zijn:

- De opvangorganisaties voor vluchtelingen en asielzoekers, omdat zij de doelgroep goed kennen;
- Ngo's die geleid worden door asielzoekersgemeenschappen of er dichtbij staan;
- Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en private uitzendkantoren, omdat zij de lokale arbeidsmarkt, de knelpuntberoepen, enz. kennen;
- Werkgeversorganisaties en werkgevers, omdat zij kennis hebben van de socialeconomische context;
- Universiteiten, voor hun expertise met betrekking tot vluchtelingen en integratie en hun kennis over de economische ontwikkeling en de arbeidsmarkt;
- Lokale en regionale overheden die alle partners samenbrengen.

De stapsgewijze uitvoering zou kunnen gebaseerd worden op Richtlijn 2 van hoofdstuk 'Duurzame tewerkstelling'.



Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Beroepskaarten VDAB - België

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is gestart met de uitgave van 'beroepskaarten'. Deze kaarten geven een overzicht van de situatie in verschillende sectoren en voor specifieke beroepen: hoeveel vacatures stonden er het afgelopen jaar open, hoeveel staan er nog open, hoeveel mensen zoeken een baan in die sector, en veel gedetailleerde statistieken over werkzoekenden en vacatures. De beroepskaarten geven een gedetailleerd beeld van de situatie op de arbeidsmarkt voor de verschillende beroepssectoren. Op die manier vinden werkzoekenden sneller hun weg naar de sectoren waar veel vacatures openstaan.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/>



Screenen en erkennen van vaardigheden: conclusies

Tot slot, zijn sommige acties essentieel om het screeningsproces te verbeteren. Het is vooral belangrijk om een nauwe samenwerking tussen de partners tot stand te brengen en informatie-uitwisseling mogelijk te maken tussen alle belanghebbenden die rond screening werken.

De belangrijkste aanbevelingen hieromtrent zijn de volgende:

- Een gecoördineerd screeningsproces opzetten waarbij alle relevante actoren betrokken zijn, om ervoor te zorgen dat de screeningsresultaten worden gedeeld en de processen versneld, zoals de erkenning van kwalificaties en de begeleiding door de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.
- Een betrouwbaar en schaalbaar digitaal screeningsinstrument ontwikkelen dat vergelijkbare resultaten garandeert en misvattingen en vooroordelen bij de screening van competenties en vaardigheden vermijdt. Het is belangrijk dat dit instrument ook de sociale vaardigheden en het beroepspotentieel belicht. Dit zou de inzetbaarheid van asielzoekers en vluchtelingen sterk kunnen vergroten.
- De erkenning van verworven kwalificaties en vaardigheden vergemakkelijken door meer kansen te creëren op het vlak van herscholing en gelijkwaardigheidserkenningen en een digitaal platform opzetten waarop alle nuttige informatie wordt gebundeld, om werkgevers in dit proces te ondersteunen.
- Regelmatig bijeenkomsten op het platform organiseren, met een breed panel van belanghebbenden, om de noden en tekorten op de arbeidsmarkt en de specifieke knelpuntberoepen onder de aandacht te brengen.



Overbruggen van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden (Gap bridging)

Stand van zaken

Vanuit het perspectief van de asielzoekers en vluchtelingen

Vanuit het perspectief van de werkgever

Tekorten en richtlijnen

Gebrek aan voorlichting en kennis vanwege de vluchtelingen en asielzoekers

Gebrek aan kennis vanwege de werkgever

Conclusies betreffende het overbruggen van de kloof

De tweede schakel van de arbeidsmarktintegratieketen is het overbruggen van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden.

Dit omvat het opzetten van acties om die kloof te dichten, nadat de tekorten bij de organisaties die een rol spelen bij de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers en vluchtelingen zijn geïdentificeerd. Voor de asielzoekers en vluchtelingen zullen deze acties zich vooral toespitsen op het organiseren van opleidingen en cursussen om beroepsvaardigheden te ontwikkelen en de werkcultuur te leren kennen. Aan werkgeverszijde zullen vooral de wettelijke en administratieve aspecten worden belicht en zullen de werkgevers worden aangemoedigd om werkkrachten uit deze specifieke groep aan te werven. Het is duidelijk dat er veel tekorten zijn aan beide zijden. Om de tewerkstelling van asielzoekers en vluchtelingen aan te moedigen, is het essentieel gebleken om deze tekorten weg te werken: beide kanten moeten voorgelicht worden, met aandacht voor de kerncompetenties maar ook voor de culturele verschillen en de manier waarop de nationale arbeidsmarkten werken.



Stand van zaken

Vanuit het perspectief van de vluchtelingen en asielzoekers

Heel wat organisaties hebben het initiatief genomen tot het opzetten van trainingen, over culturele verschillen bijvoorbeeld, of om de vaardigheden en competenties van asielzoekers en vluchtelingen te verbeteren. Deze trainingen worden vaak gegeven door kleine ngo's, die soms ondersteund worden door nationale programma's, gesteund door de overheid.

In een aantal Europese landen lopen verplichte integratietrajecten, die opleidingen over de cultuur van het gastland en taalcursussen omvatten. Toch is het ook belangrijk dat het aanbod van trainingen en workshops voor werkgevers wordt uitgebreid.

Vanuit het perspectief van de werkgever

Sommige organisaties en voornamelijk lokale ngo's en kleinschalige structuren, geven informatiesessies over de arbeidsrechten en -plichten van vluchtelingen en asielzoekers en de administratieve wettelijke vereisten waar werkgevers rekening mee moeten houden. In tegenstelling tot grote bedrijven, die doorgaans een gestructureerde HR-afdeling hebben en bewustwording creëren over diversiteit en culturele verschillen op de werkvloer, zijn de meeste kleinere bedrijven niet op de hoogte van het bestaan van die informatiesessies of van het trainingsaanbod.

Het lijkt dan ook belangrijk om in te zetten op het vergroten van het bewustzijn en de kennis bij de werkgevers. Het organiseren van workshops en trainingen over culturele verschillen op de werkvloer en het werken in teams met mensen met verschillende culturele achtergronden, is een belangrijk actiepun.



Hiaten en richtlijnen

De grootste obstakels voor asielzoekers en vluchtelingen zijn de taalbarrière, het gebrek aan kennis van de arbeidscultuur van het gastland, de erkenning van hun kwalificaties en het gebrek aan sociale netwerken. In bepaalde landen kunnen ook diverse gebieden van de wetgeving een belemmering vormen.

Er bestaan weliswaar heel wat taalcursussen, maar die worden vaak klassikaal gegeven en zijn gericht op algemene inhoud. Dat is geen optimale oplossing voor vluchtelingen die op zoek zijn naar werk. Vanaf het prille begin zouden beroepsspecifieke termen in het curriculum moeten worden opgenomen. Verder zijn het gebrek aan bewustzijn over hoe de arbeidsmarkt functio-

neert, hoe je naar banen moet zoeken, hoe je een cv en een motivatiebrief schrijft en hoe je een sollicitatiegesprek voorbereidt, veel voorkomende uitdagingen voor asielzoekers en vluchtelingen. Zonder deze kennis zullen de culturele verschillen op de werkvloer al heel vroeg in de wervingsfase voor problemen zorgen, wat leidt tot (onbewuste) vooroordelen en discriminatie aan de werkgeverszijde. Tot slot worden heel wat vacatures ingevuld door informele contacten via sociale netwerken. In de eerste jaren is het voor een asielzoeker of vluchteling echter vrijwel onmogelijk om een sociaal netwerk op te bouwen, vanwege de taalbarrière en het gebrek aan mogelijkheden om de lokale gemeenschap te ontmoeten.

Aan de werkgeverszijde roept de complexiteit van het wettelijk kader rondom de asielprocedure duidelijk veel weerstand op. Dit is voornamelijk te wijten aan een gebrek aan kennis, omdat werkgevers zich vaak veel meer juridische en bureaucratische beperkingen voorstellen dan in werkelijkheid het geval is. Een tweede aanzienlijk obstakel zijn de culturele verschillen, die problemen kunnen opleveren bij de werknemers als er geen culturele verkenning heeft plaatsgevonden. De gebrekkige kennis van de taal en de problemen met de erkenning van de kwalificaties zijn bovendien grote hinderpalen, die maken dat werkgevers geen vluchtelingen en asielzoekers in dienst nemen.



Gebrek aan bewustzijn en kennis van de kant van de vluchtelingen en asielzoekers

Het is duidelijk dat aan beide kanten de grootste hiaten het gebrek aan kennis en het gebrek aan bewustzijn zijn. Er bestaan veel misvattingen die enerzijds asielzoekers en vluchtelingen ervan weerhouden om te solliciteren voor een job en anderzijds werkgevers doen twijfelen om hen aan te werven. Deze leemten bestaan op verschillende niveaus: cultureel, bureaucratisch en competentiegerelateerd. Er zijn duidelijk meer mogelijkheden nodig voor asielzoekers en vluchtelingen om meer te weten te komen over de lokale werkcultuur.

Bovendien bestaan er heel wat cursussen en vrijwilligersinitiatieven voor vluchtelingen en asielzoekers. Deze richten zich op het verwerven van de landstaal, de werkcultuur of specifieke technische vaardigheden. Deze programma's worden vaak door verschillende soorten actoren ontwikkeld, waaronder openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, ondersteunende organisaties en onderwijsinstellingen. Een gebrek aan coördinatie kan resulteren in een gebrek aan transparantie over de beschikbare mogelijkheden.

Richtlijn 1: Opvangcentra als centraal contactpunt

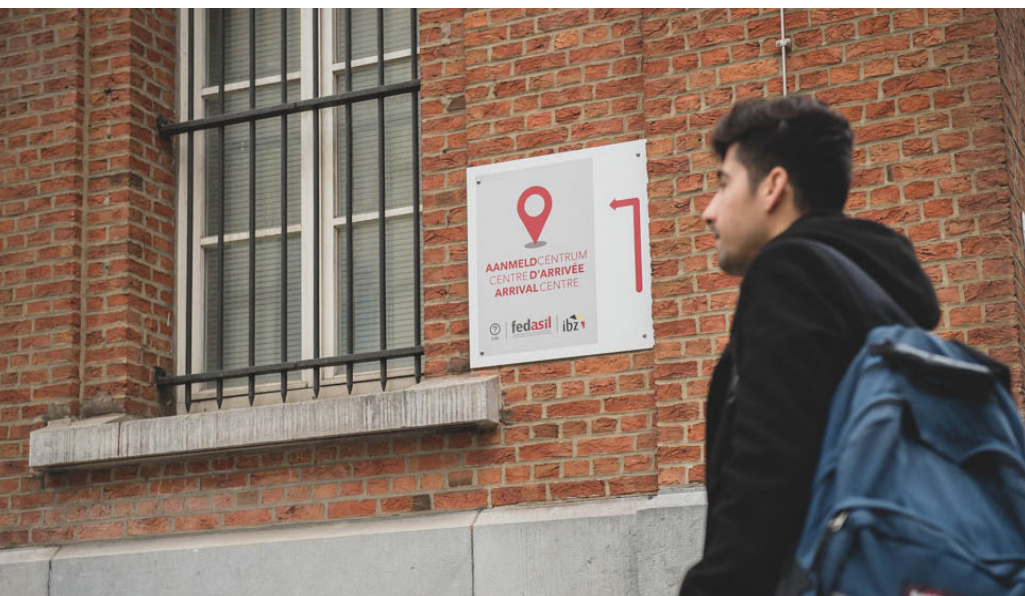
"Denk lokaal, handel globaal". Opvangcentra zouden een bevoorrechte plek kunnen zijn om de verschillende actoren te ontmoeten die zich inzetten om de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden te overbruggen en om acties te coördineren, aangezien zij vaak het eerste aanspreekpunt van de asielzoekers en vluchtelingen zijn.

Stapsgewijze uitvoering:

1. In elk opvangcentrum een contactpunt voor socioprofessionele inschakeling oprichten. Dit contactpunt zou de noodzakelijke informatie verstrekken en de lokale contacten voor opleidingsmogelijkheden voor asielzoekers.
2. Dit aanspreekpunt moet contacten leggen met lokale opleidingsinstellingen en scholen, met ondersteunende organisaties die werken aan de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen en asielzoekers en met organisaties die vrijwilligers nodig hebben. Dit zou de toegang tot deze programma's voor asielzoekers en vluchtelingen aanzienlijk kunnen vergemakkelijken. Zij vinden immers vaak de weg niet naar de juiste informatie, de juiste opleidingen, de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk of de aangeboden programma's.
3. Het lokale opleidingsaanbod bundelen in een gids, waarin alle noodzakelijke informatie staat (startdatum, prijs, voorwaarden, duur, enz.). Dit zou gezamenlijk kunnen gebeuren door de openbare arbeidsbemiddelingsdienst en het onthaalbureau. De gids

zou in verschillende talen kunnen worden vertaald en op verschillende plaatsen beschikbaar kunnen worden gesteld (collectieve huisvestingsstructuren, ondersteunende organisaties, openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, scholen en universiteiten, enz.). Gerichte taalcursussen met een beroepsspecifieke woordenschat moeten worden aangemoedigd.

4. Opvangcentra moeten cursussen, opleidingen en workshops verwelkomen die georganiseerd of gesteund worden door lokale non-profitorganisaties. Om zo snel mogelijk met begeleidende acties te kunnen beginnen, zouden in de centra basiscursussen en workshops kunnen worden gegeven. Modules voor taal, burgerschap of interculturele communicatie kunnen zo permanent mogelijk worden aangeboden. Op die manier zouden alle bewoners kunnen deelnemen, ook wie met andere beperkingen kampt, zoals alleenstaande moeders en medisch kwetsbare bewoners.



Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Access2University - UCL, Louvain, België

Access2University is een voorbereidend programma voor asielzoekers en vluchtelingen die een academische opleiding willen volgen. Ze moeten hiervoor een minimale kennis van de landstaal hebben. Ze volgen drie types van activiteiten:

- Academische cursussen Frans (klassikaal, online en conversatie);
- Ten minste één cursus in het vakgebied;
- Oriëntatie bij het verfijnen van het studieproject, individuele ondersteuning bij administratieve procedures voor toelating tot een bachelor- of masteropleiding en ondersteuning bij de integratie in het studentenleven.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://uclouvain.be/en/discover/programme-acces2university.htm>



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Vertrouwen opbouwen als opstap naar de arbeidsmarkt - Verenigd Koninkrijk

De wijk Tower Hamlets had in 2011 het op een na hoogste percentage inwoners zonder of met slechts een beperkte kennis van het Engels in het VK. Dit komt bovenop andere problemen, zoals een laag opleidingsniveau, slechte gezondheid, weinig ambities en het onvermogen om kinderopvang te betalen. Bijgevolg had Tower Hamlets het op een na hoogste percentage economisch inactieve vrouwen in het VK in 2012 en het hoogste percentage kinderarmoede in 2013.

Om uitzicht op werk te bieden, geeft CGWP verschillende cursussen, trainingen en inloopsessies voor vrouwen, waaronder lessen Engels voor anderstaligen (ESOL) en lessen in alfabetisering, wiskunde en ICT-geletterdheid op verschillende niveaus, beroepsopleidingen in kinderopvang, bedrijfskunde en klantendienst, workshops over hoe je een cv schrijft, hoe je je op een sollicitatiegesprek voorbereidt, enz. Daarnaast biedt CGWP gratis kinderopvang en praktijkopleidingen voor de lokale vrouwen.

Gateway City is een liefdadigheidsinstelling die gefinancierd wordt door de UK Government Skills Funding Agency, publieke en private stichtingen, bedrijfssponsors en individuele donaties.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intrract/city-gateway-womens-programmes---confidence-building-as-pathway-into-employment>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Agentschap Integratie & Inburgering - België

Het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) ontstond in 2015 als een fusie van verschillende diensten en organisaties die actief zijn op het vlak van integratie, inburgering en oriëntering naar taallessen Nederlands.

Het agentschap organiseert de Vlaamse inburgeringscursus in Brussel en Vlaanderen. Het programma bestaat onder andere uit een cursus over wonen en werken in België, en info over vrijetijdsbesteding. Ook ondersteunt het agentschap de zoektocht naar taalcursussen Nederlands en begeleidt het nieuwkomers bij hun inburgering in België.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.integratie-inburgering.be/>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Huis op orde: sociale en professionele inburgering van migrantenvrouwen via huishoudelijke diensten - Portugal

De ontwikkeling van de twee maanden durende training werd ingegeven door het hoge aantal migrantenvrouwen dat werk zoekt in de huishoudelijke sector en het feit dat de Jesuit Refugee Service dagelijks wordt gecontacteerd door werkgevers die dergelijke profielen zoeken.

De cursus draagt bij aan het zelfvertrouwen van de cursisten en aan het verwerven van strategieën om mogelijke obstakels in hun levensproject te overwinnen. Meer dan 80% van de vrouwelijke cursisten vindt de weg naar de arbeidsmarkt in de verschillende gebieden van hun opleiding. Zij komen terecht in de ouderenzorg of huishoudelijke dienstverlening of gaan aan de slag als keukenhulp of kinderverzorgsters. Het feit dat de cursisten een diploma hebben en twee maanden training volgen, vergemakkelijkt hun arbeidsmarktintegratie.

Het project wordt geleid door Jesuit Refugee Service in Lissabon, Portugal, en wordt financieel gesteund door het stadsbestuur van Lissabon.

Voor meer informatie, raadpleeg <http://www.jrsportugal.pt/en/about-us/>

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/house-in-order-social-and-professional-integration-of-migrant-women-in-the-area-of-domestic-services>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Vrouwelijke vluchtelingen ondernemen (Frauen mit Fluchterfahrung gründen) - Duitsland

Dit proefproject richt zich op vrouwelijke vluchtelingen, maakt hen bewust van hun eigen ondernemerspotentieel en laat hen kennismaken met zelfstandig ondernemerschap. Het programma omvat onder meer individuele begeleiding, workshops, samenwerking in ondersteuningsteams, stages in kmo's en netwerken. Mentoren ondersteunen het proces gedurende twee jaar.

Het project wordt geleid door Frauenbetriebe e.V., Frankfurt am Main, Duitsland, en gefinancierd door het bondsministerie van Gezin, Ouderen, Vrouwen en Jeugd.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.frauenmitfluchterfahrunggruenden.de/new-home-en/>



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

ARCADA - België

Het project ARCADA werd in 2005 gelanceerd door vzw CIRÉ. Dit project biedt opleidingen en workshops aan die aangepast zijn aan de realiteit van de migranten die in België verblijven. Het richt zich op de creativiteit van elke individu en nodigt mensen uit om echt na te denken over hun ambities op professioneel vlak, om alle noodzakelijke competenties en vaardigheden te identificeren die zij nodig zullen hebben in hun toekomstige loopbaan. Het project biedt stages en cursussen aan voor asielzoekers die in het beroepsleven willen stappen, om hun netwerk uit te breiden en vooruit te geraken met hun loopbaan, ondanks hun onzekere situatie.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.cire.be/tag/arcada/>



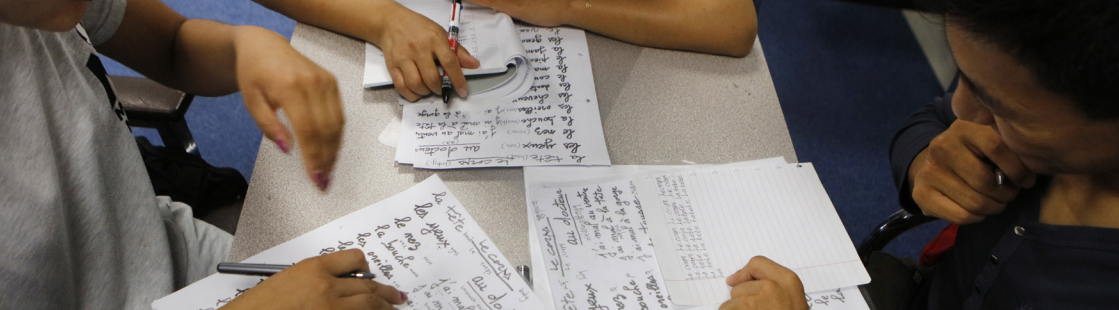
Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Refugee Team - Voor een snellere en betere integratie via vrijwilligerswerk bij sportevenementen

Nederland organiseert jaarlijks zo'n 600 sportevenementen. Organisatoren vinden vaak niet genoeg gemotiveerde vrijwilligers. Tegelijkertijd trachten veel gemeenschappen hun vluchtelingen in te burgeren en naar een baan te begeleiden. Door te werken op sportevenementen leren de teamleden nuttige vaardigheden en komen zij in contact met andere burgers, waardoor ze kennismaken met de Nederlandse arbeidscultuur. Voor en tijdens een evenement werkt het Refugee Team mee in het vrijwilligersteam van de organisatie. Als extra helpende handen doen ze allerlei activiteiten, van de catering tot de prijsuitreiking. Achteraf worden de teamleden in contact gebracht met het bedrijvennetwerk dat bijvoorbeeld als sponsor of leverancier aan het evenement is verbonden. Elke team heeft een coach die de teamleden helpt om een cursus, stage of baan te vinden. Na plaatsing blijft de coach zowel het teamlid als de werkgever nog 6 maanden opvolgen en zorgt hij dat elke plaatsing een succesverhaal wordt.

Het project wordt uitgevoerd door Move2Win, een non-profitorganisatie die sinds 2010 sportevenementen organiseert om mensen van alle leeftijden en uit alle lagen van de bevolking aan te trekken. In 2018 richtte Move2Win het Refugee Team op om de inburgering van vluchtelingen te versnellen door activering en deelname. Het Refugee Team-project werd uitgeroepen tot winnaar van de IGNITE Award 2018. De jaarlijkse prijs voor startende sociale ondernemers is een investering van € 100.000.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://refugeeteam.nl/over-ons>



Richtlijn 2: Mentoraatsprogramma's aanbieden tijdens de zoektocht naar werk

Begeleiding door iemand met een jarenlange professionele ervaring kan de asielzoeker of vluchteling helpen om meer te weten te komen over de werkcultuur, over hoe je een baan zoekt, hoe je solliciteert en hoe je je voorbereidt op sollicitatiegesprekken, enz. Dat kan gebeuren door een werkzoekende bij iemand te plaatsen die reeds een job heeft. De mentor kan om het even wie zijn die een deel van zijn tijd aan een mentee wil besteden, om hem te helpen in zijn/haar zoektocht naar werk. Hij/zij hoeft geen bijzondere beroepservaring voor te leggen en kan uit eender welke sector komen. Bepaalde programma's focussen op verschillende mentortypes, zoals bijvoorbeeld mentoren ouder dan 50 jaar.

Vaak werken dergelijke mentoraatsprogramma's aan twee kanten: beide partijen hebben immers nog veel te leren, zoals bijvoorbeeld het omgaan met culturele verschillen, de verschillende werkwaarden en -normen leren kennen, het ontdekken van nieuwe talen, het uitbreiden van hun sociale netwerken, het aanleren van soft skills, enz.

Stapsgewijze uitvoering:

1. Ondersteunende organisaties of overheidsinstellingen die bevoegd zijn voor de inburgeringsmaatregelen, kunnen een sleutelrol spelen bij de initiële ontwikkeling en de uitrol van mentoraatsprogramma's. Ze zouden bijvoorbeeld een stuurgroep kunnen oprichten met cruciale spelers die dergelijke projecten kunnen ondersteunen.
2. Tijdens de stuurgroep kunnen de belanghebbenden kennis uitwisselen over de sociaaleconomische context en de arbeidsmarkt van het beoogde gebied en nagaan of een mentoraatsprogramma zinvol is.

Screening

Gap bridging

Matching

Sustaining

Potentieel ontsluiten - ondersteuning op het vlak van taalvaardigheid in West Midlands - VK

Een passende en gerichte taaltraining is een essentiële voorwaarde om werk te vinden. Een werkgroep bestaande uit het opleidingsteam van het West of England Combined Authority, hogescholen, opleidingsinstellingen, openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en ngo's onderzocht de wijze waarop ESOL (taalonderricht voor anderstaligen) wordt aangeboden en identificeerde een aantal tekortkomingen die de kansen van vluchtelingen ondermijnen om toegang krijgen tot duurzaam werk. Het rapport werd in juni 2019 gepubliceerd.

De lessen worden in klasverband gegeven en hebben een algemene inhoud. Er was betere informatie nodig over de instroom van nieuwkomers in de regio, om het lessenaanbod te kunnen aanpassen. Dit moest meer op werkgelegenheid gericht zijn en de taallessen voor anderstaligen moesten afgestemd worden op de sleutelsectoren van de regionale economie. Er is inmiddels een nieuwe toezegging gedaan om taallessen te financieren voor wie die dit nodig heeft op het werk en voor werklozen. Er moet een sterkere partnerschapsbenadering komen die is afgestemd op de inclusieve groeistrategie van de regio. Het is ook raadzaam om een ESOL-hub op te richten om de benadering te heroriënteren. Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.fircroft.ac.uk/Handlers/Download.ashx?!DMF=5f2f3f05-cb59-4116-9f11-7b78cd1367d1>

3. Het mentoraatsprogramma moet duidelijk omschreven worden. De volgende elementen mogen niet ontbreken:

- Het verwerven van technische vaardigheden (knowhow) en persoonlijke vaardigheden (know-how-to) om werk te zoeken en te vinden, maar ook indirecte doelstellingen zoals het leren van de taal en het uitbreiden van sociale netwerken;
- De duur van het programma en de dagelijkse implementatie ervan, met de frequentie van de ontmoetingen tussen mentee en mentor, het toezicht en de tussenkomst van de organisatie die het programma ontwikkelt, de organisatie van workshops voor mentoren om hen te helpen bij hun taken, de uit te voeren activiteiten zoals bedrijfsbezoeken, hulp bij het opstellen van cv's en motivatiebrieven, enz.;
- Procedures om de voortgang bij de verwezenlijking van de doelstellingen te beoordelen, (criteria, schema's, betrokken personen).

4. Materialen creëren om de globale context van de actie en de oorsprong ervan toe te lichten, inclusief de algemene context van het project, de doelstellingen en de voordelen ervan (voor de mentor, de mentee en de regio).

5. Starten met het zoeken naar en profileren van mentees en mentoren:

- De zoektocht naar mentees moet idealiter worden uitgevoerd binnen en door de opvangcentra, de regionale integratieactoren, de ondersteunende organisaties of de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten.
- De mentoren zijn via bedrijven, werkgeversverenigingen, regionale autoriteiten, ondersteunende organisaties enz. te bereiken.

6. Mentoren en mentees bij elkaar brengen op basis van hun beroepservaring en ambities, persoonlijkheid, leeftijd, enz.

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

DuoForAJob - België

DUO for a JOB linkt werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond aan 50-plussers, die hun professionele ervaring in gelijkaardige gebieden inzetten om deze jongeren te begeleiden naar werk. Het is de bedoeling dat de mentee en de mentor elkaar minstens twee uur per week gedurende 6 maanden ontmoeten. 3 op de 4 mentees vinden een baan, een stage of een opleiding na de periode van zes maanden en de organisatie heeft sinds de start van het project in 2003 meer dan 2.700 mentees begeleid.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.duoforajob.be/en/home/>



Screening

Gap bridging

Matching

Sustaining

KVINFO Mentoraatsnetwerk - Denemarken

Het Danish Centre for Gender, Equality and Ethnicity (KVINFO) heeft een netwerk van mentoren opgericht dat zich richt tot vrouwen uit vluchtelingengezinnen en andere migrantengroepen. Het mentoraatsprogramma heeft een duidelijke focus op tewerkstelling. De mentoren zijn vrouwen die advies geven over sollicitaties, sollicitatiegesprekken, de arbeidscultuur en het werkgelegenheidspotentieel. Ze zijn ook bereid om hun sociale netwerken voor migranten open te stellen.

Sedert 2002 waren niet minder dan 7.000 deelnemers bij dit netwerk betrokken. 2.600 vrouwen uit de Deense beroepsbevolking traden op als mentor en 3.500 vrouwen uit meer dan 140 verschillende landen meldden zich aan als mentees. Momenteel zijn er bijna 400 mentor-mentekoppels gematcht op basis van vergelijkbare onderwijs- of beroepsprofielen.

Het mentoraatsnetwerk wordt gefinancierd door het Deens ministerie van Vluchtelingen-, Immigratie- en Inburgeringszaken.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://mentor.kvinfo.dk/en/frontpage/>



Richtlijn 3: Opleidingen over de lokale arbeidscultuur organiseren

Terwijl stages en mentoring zich richten op de praktische ervaringen, kunnen opleidingen en workshops over de lokale werkcultuur ook nuttig zijn om de werkzoekenden meer inzicht te geven in de beroepsnormen en de arbeidsethiek van het gastland. Non-profitorganisaties en overheidsinstellingen die bevoegd zijn voor de inburgeringsmaatregelen, zouden kunnen samenwerken om dergelijke workshops te organiseren en toegankelijk te maken voor asielzoekers en vluchtelingen. Dergelijke opleidingen zouden deel kunnen uitmaken van een breder inburgeringsprogramma dat ook taalcursussen en lessen over de lokale waarden en normen omvat. In bepaalde landen bestaan dergelijke programma's reeds in verschillende domeinen. Soms zijn ze zelfs verplicht.



ETCC-tool: Opleidingen om de inzetbaarheid van vluchtelingen te verbeteren - "VOORwerk"

Omschrijving

Tijdens de testfase van dit project heeft het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) in Nederland zijn eigen trainingsprogramma getest en geëvalueerd om de inzetbaarheid van vluchtelingen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De hoofddoelstellingen van dit instrument zijn het erkennen van het belang van soft skills, het ontwikkelen van soft skills bij vluchtelingen en het verlagen van de drempels voor toetreding tot de arbeidsmarkt.

De training richt zich op het leren herkennen en verder ontwikke-

len van soft skills die belangrijk zijn om een baan te vinden en te behouden in Nederland. Deze soft skills richten zich op communicatieve vaardigheden, initiatief nemen, organisatorische vaardigheden en verantwoordelijkheid nemen. Tijdens de training wordt ook informatie gegeven over culturele verschillen en hoe te solliciteren.

De training omvat drie delen, die elk vijf modules omvatten.

Aan het begin van de training nemen de deelnemers deel aan een groepsessie die gericht is op het herkennen en verder ontwikkelen van hun soft skills. Tijdens het tweede deel krijgen zij individuele begeleiding bij hun integratie op de (Nederlandse) arbeidsmarkt. Het laatste deel van de training betreft het opdoen van werkervaring tijdens een onbetaalde stage in een werkomgeving en het ontwikkelen van een lokaal netwerk van organisaties en bedrijven, om de kloof tussen de vluchtelingen en de werkgevers te dichten.

De vijf modules zijn: 1. Inleiding tot de training en soft skills, 2. Op zoek naar een baan: communicatieve vaardigheden en solliciteren, 3. Communicatie- en organisatievaardigheden op de werkvloer, 4. Arbeidsethiek, 5. Evalueren en opvolgen.

De training is bedoeld voor vluchtelingen en wordt door lesgevers van het COA gegeven in de opvangcentra. De 18 uren training worden gespreid over 3 dagen. De training wordt bij voorkeur gegeven in de moedertaal van de deelnemers of in het Engels. Er zijn ook steeds tolken aanwezig tijdens de training.

Sterke punten en kansen

Uit de evaluatie blijkt dat het overgrote merendeel van de deelnemers die aan de training hebben deelgenomen, hieruit voordeel halen en meer vertrouwen hebben om te zoeken naar een baan in het gastland. Vertrouwen is belangrijk bij het zoeken naar een baan. Het helpt werkzoekenden om meer initiatief te nemen, actiever te zijn in hun zoektocht naar werk en de werkgever beter te overtuigen dat zij de juiste persoon zijn voor de job. De werkgever zal dan ook meer bereidheid tonen om hen aan te nemen. Anderzijds is minder dan de helft van de deelnemers het eens met de stelling dat zij meer kennis hebben verworven van lokale arbeidsmarkt. Aangezien deze kennis cruciaal is om een baan te vinden, wordt dit een werkpunt voor de toekomst.

Dit instrument geeft inzicht in de soft skills die de deelnemers het belangrijkste achten. Die zelfkennis kan iemand helpen om een baan te zoeken die past bij zijn of haar eigen vaardigheden en om zich te richten naar de gewenste vaardigheden op de arbeidsmarkt.



Tips

De aanpak moet zich niet alleen focussen op het verlagen van de drempels voor toetreding tot de arbeidsmarkt, hetgeen moet worden opgevolgd, maar ook op het erkennen van het belang van soft skills en het ondersteunen van vluchtelingen bij het ontwikkelen van hun soft skills. Het kan echter handig zijn om het trainingsmateriaal zoveel mogelijk visueel te presenteren. Dit zou taalbarrières kunnen overbruggen.

Om het opleidingsniveau te bepalen, dat door 121 deelnemers als te hoog werd beschouwd, wordt een instaptest aanbevolen. De criteria voor een dergelijke test kunnen worden opgesteld door de lesgevers of door andere medewerkers die de vluchtelingen kennen die in aanmerking komen voor het volgen van de opleiding. Een andere mogelijkheid is om verschillende opleidingsniveaus aan te bieden. Het voordeel van deze oplossing, die weliswaar moeilijker te realiseren is, is dat niemand wordt geweigerd en iedereen een kans krijgt.

Het zou ook interessant zijn om mannen en vrouwen afzonderlijk te ondervragen, om zo een duidelijker beeld te krijgen van de verschillen en overeenkomsten in hun antwoorden en om de training aan te passen aan de principes van gendermainstreaming.

Ten slotte biedt de opleiding vluchtelingen een betere startpositie op de arbeidsmarkt, door de deelnemers de nodige informatie en tools te verstrekken om hun soft skills te ontwikkelen. De opleiding helpt de vluchtelingen ook om andere vaardigheden die hun kansen op een baan zullen vergroten, te herkennen en voor te stellen.



Gebrekkige kennis van de werkgevers over de situatie van de asielzoekers en vluchtelingen en wettelijke vereisten

Angst en discriminatie vinden vaak hun oorsprong in misvattingen, misverstanden en vooroordelen. Het is belangrijk om in te zetten op het vergroten van het bewustzijn en de kennis bij de werkgevers over de problemen van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt en het verstrekken van informatie en het organiseren van workshops voor managers en werknemers over de culturele verschillen en het werken in teams met mensen met verschillende culturele achtergronden.

Communicatie met de werkgevers is cruciaal voor de deelname van asielzoekers en vluchtelingen aan de arbeidsmarkt. Communicatie kan het bewustzijn vergroten en denkwijzen helpen te begrijpen en te veranderen. Om ondernemingen warm te maken voor dit onderwerp, moet de communicatie positief en proactief zijn. Het moet duidelijk zijn dat het inzetten van deze specifieke doelgroep een win-winsituatie is, en geen liefdadigheidsactie.

Richtlijn 4: Bewustmakingsacties opzetten

Bewustmakingsacties kunnen vele vormen aannemen en verschillende inhoudelijke accenten hebben. Het kunnen postercampagnes, radio-/tv-spots, informatieve websites of zelfs manifestaties zijn. Ze kunnen het probleem van de tewerkstelling van vluchtelingen met enige lichtheid of ernst, consensueel of offensief, traditioneel of origineel belichten. Ze zullen meer of minder impact hebben, afhankelijk van wie ze uitvoert: de overheid, ngo's of non-profitorganisaties.

Getuigenissen van succesverhalen kunnen flink wat impact hebben. Heel vaak verliezen asielzoekers en vluchtelingen de moed bij het solliciteren, omdat ze telkens falen. Door mensen met dezelfde achtergrond of origine die een succesvolle loopbaan hebben opgebouwd, in de schijnwerpers te plaatsen, kunnen anderen geïnspireerd en gemotiveerd worden. Maar belangrijker nog: het helpt om discriminatie en wantrouwen bij de werkgevers te bestrijden.

Een mogelijkheid is dat een onafhankelijke organisatie een media-campagne lanceert in samenwerking met maatschappelijk werkers die regelmatig contact hebben met asielzoekers en vluchtelingen. Tegenwoordig zijn filmpjes gemakkelijk te maken. Bovendien lijken ze de grootste impact te hebben. Er kunnen ook compilaties op een digitaal platform geplaatst worden, zoals bijvoorbeeld:

Video: https://www.youtube.com/playlist?list=PL-TrrRaqFa91baFk0vp_WQbm0uljIw6Cg

Website: <https://accueil-migration.croix-rouge.be/sensibiliser/>

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Success DiverStory - België

Success DiverStory heeft een bewustmakingscampagne gelanceerd om stereotypes en racisme te bestrijden door nieuwe rolmodellen in de samenleving tot leven te laten komen. Het initiatief bracht 18 persoonlijkheden bij elkaar, elk met een andere achtergrond en een andere loopbaan, die grote intellectuele en professionele successen behaalden. Deze 18 profielen inspireren en geven hoop om dromen waar te maken, ondanks de uitdagingen rond discriminatie en racisme, die helaas nog steeds aanwezig zijn in onze samenleving.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.sdstory.org/index.php>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Working for Refugee Integration - Italië



UNHCR Italië kent het label 'Working for Refugee Integration' toe aan werkgevers en ondernemingen die projecten en programma's opzetten om de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen te bevorderen en die hen begeleiden tijdens hun inschakelingstraject. Bedrijven gebruiken het label vaak in hun communicatie, wat werkgevers een extra stimulans geeft om vluchtelingen en asielzoekers aan te werven.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.unhcr.it/sostieni-i-rifugiati/aziende-e-fondazioni/aziende/welcome-working-for-refugee-integration>

Richtlijn 5: Informatiesessies voor werkgevers organiseren

Er kunnen door verschillende stakeholders op verschillende locaties informatiesessies worden gegeven over de arbeidsrechten en -plichten van vluchtelingen en asielzoekers en de administratieve wettelijke vereisten waarvan werkgevers zich bewust moeten zijn. Deze informatiesessies kunnen georganiseerd worden door organisaties die verantwoordelijk zijn voor het lokale of regionale integratiebeleid (vaak overheidsinstanties, afhankelijk van het land), in hun gebouwen, of door arbeidsbemiddelingsdiensten, non-profitorganisaties, bij bedrijven of door werkgeversorganisaties. Het doel is om de zichtbaarheid en de beschikbaarheid van informatie over wettelijke rechten en plichten te vergroten.

De communicatie over deze informatiesessies geschiedt bij voorkeur via de meest dynamische en directe kanalen, zoals sociale en professionele netwerken of gerichte telefonische prospectie.

De volgende sleutelementen moeten aan de orde komen tijdens de sessie voor de werkgevers (Verbond van Belgische Ondernemingen, 2017):

- Context van migratie in Europa
- Procedure voor registratie en opvang van asielzoekers
- Situatie in het gastland: wie zijn de asielzoekers en vluchtelingen?
- Mogelijkheden en voordelen van het aanwerven van een vluchteling of asielzoeker: aanwerving van gekwalificeerd personeel; aanwerving van gemotiveerde nieuwkomers op de arbeidsmarkt; actieve integratie; aantrekkelijkheid en

concurrentievermogen; versterking van lokale gemeenschappen, enz.

- Wat moet ik als werkgever weten als ik een vluchteling/asielzoeker wil aanwerven? Wat zijn is het verschil tussen een asielzoeker en een vluchteling?
- Succesfactoren: kennis van de taal, selectie van kandidaten, voorbereiding van het personeel en een cultuur van open dialoog, interculturele training, samenwerking met partners, enz.
- Bewustwording over gendersensitiviteit;
- Waar kan ik meer informatie vinden?

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

C.A.I. - België

Het C.A.I. richt zich op intercultureel bewustzijn. Het centrum heeft als doel om sociale en politieke actoren, burgers en nieuwkomers een beter begrip te geven van multiculturaliteit en integratie, door middel van opleidingen, informatiesessies en hulpbronnen, en educatieve instrumenten.

Voor meer informatie: <http://www.cainamur.be/information.html>



Richtlijn 6: Workshops voor werknemers organiseren

Workshops en opleidingen voor werknemers over culturele verschillen en het werken in teams met mensen met verschillende culturele achtergronden, kunnen verschillende vormen aannemen, afhankelijk van de lokale context. Ze kunnen gericht zijn op algemene informatie of kunnen worden gegeven in specifieke thematische modules. Ze hebben als doelgroep managers, specifieke groepen of alle medewerkers. De voorkeur kan uitgaan naar in-house training in plaats van publieke evenementen. Hun ontwerp, ook in termen van duur en frequentie, moet derhalve gebaseerd zijn op een behoefteanalyse.

Om de behoeften in hun regio te identificeren, lijken de regionale autoriteiten die bevoegd zijn voor het integratiebeleid of de werkgeversverenigingen de meest geschikte actoren in de keten. Dankzij hun centrale rol lijken ze het best geplaatst om de bestaande op-

leidingscontent in kaart te brengen en op te schalen.

De communicatie over deze opleidingen geschiedt bij voorkeur via de meest dynamische en directe kanalen, zoals sociale en professionele netwerken of gerichte telefonische prospectie.

De opleidingen voor managers zouden bijvoorbeeld kunnen gaan over het succesvol beheeren van de diversiteit binnen hun team. De personeelsdienst en het middenkader worden direct geconfronteerd met de reacties van medewerkers op het diversiteitsbeleid. Zij zouden dus in staat moeten zijn om het diversiteitsbeleid uit te stippen, discriminatie tegen te gaan, gelijke kansen en gelijke behandeling te bevorderen, naar het wettelijk kader te verwijzen, een kader te creëren dat deze diversiteit respecteert en middelen te identificeren om er toegang toe te krijgen.

Opleidingen voor werknemers zouden bijvoorbeeld kunnen gaan over werken in een ge-diversifieerd team. Dergelijke opleidingen hebben als doel om de teams, ongeacht hun kwalificaties en status, toe te rusten zodat 'werken in diversiteit' werkelijkheid wordt en geleidelijk de plaats inneemt van discriminatie. Daarbij kunnen de volgende vragen aan bod komen: Wat is mijn identiteit, wat zijn mijn unieke, culturele eigenschappen? Hoe reageer ik op verschillen? Hoe kan iedereen bijdragen tot een goede werksfeer? Hoe kan men het beste halen uit diversiteit? Hoe respectvol samenwerken in team? Wat is de juiste houding of het juiste gedrag? Hoe kunnen interculturele, hiërarchische, professionele of persoonlijke misverstanden opgelost worden? (CRIPEL, België, 2019)



Richtlijn 7: Een bijgewerkte informatiegids voor werkgevers samenstellen

Heel wat stakeholders beschikken al over heel wat materiaal en instrumenten. Helaas is deze informatie vaak sterk versnipperd en niet centraal toegankelijk. Het is nochtans van cruciaal belang voor de ketensamenwerking om op het juiste moment toegang te hebben tot de juiste informatie. Door deze informatie in één gids te bundelen, kunnen de leemten in de kennis van de werkgevers opvullen, waardoor zij meer geneigd zullen zijn om asielzoekers en vluchtelingen aan te nemen.

Deze gids zou hoofdstukken van verschillende stakeholders kunnen bevatten (ter bevordering van een nauwe samenwerking)

- Het hoofdstuk 'Wettelijke en administratieve vereisten bij de aanwerving van asielzoekers en vluchtelingen' kan geschreven worden door de openbare arbeidsbemiddelingsdienst, die alle juridische aspecten zou samenvatten en het verschil tussen asielzoekers en vluchtelingen zou verduidelijken. Het is belangrijk dat de informatie op een eenvoudig te begrijpen manier gepresenteerd wordt, zodat die begrijpelijk is voor een breed lezerspubliek;
- Het deel 'Asielzoekers en vluchtelingen aanwerven' zou door een werkgeversorganisatie geschreven kunnen worden, geïllustreerd met getuigenissen en succesverhalen; daarbij zouden werkgevers die reeds asielzoekers en vluchtelingen hebben aangeworven, een prominente plaats kunnen krijgen;
- Het hoofdstuk 'Hoe een diversiteitsbeleid uit te stippen in uw organisatie' kan geschreven worden door een integratiecentrum of een ondersteunende organisatie, die tools en advies zou aanreiken rond het thema 'verschillende culturen op de werkvloer' en die de nodige contactgegevens van gespecialiseerde organisaties zou verstrekken.

Regionale overheden die instaan voor het integratiebeleid, bevinden zich vaak op het kruispunt van deze informatiestromen. Ze zouden daarom alle informatie kunnen verzamelen, de gids samenstellen, indien nodig bijwerken en delen met de betrokkenen actoren.

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Gids voor werkgevers - Canada

'Immigration, Refugees and Citizenship Canada' heeft, in samenwerking met talrijke ondersteunende organisaties, richtlijnen met alle nodige informatie uitgeschreven voor de aanwerving van vluchtelingen en asielzoekers. Deze gids richt zich in het bijzonder op Syrische vluchtelingen en beschrijft de sociaaleconomische context en het onderwijssysteem van hun land. Hij beschrijft ook de financiële voordelen van werkgevers die vluchtelingen aanwerven en geeft informatie over de steunmaatregelen.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/employer-roadmap-en.pdf>





ETCC-tool: Gids voor werkgevers

Omschrijving

Het COA (Nederland) heeft tijdens de testfase van dit project een handboek voor werkgevers geschreven en getest.

De belangrijkste doelstellingen van het handboek zijn:

1. De bereidheid van werkgevers om asielzoekers en vluchtelingen aan te werven, vergroten;
2. Praktische tips over de aanwerving van asielzoekers en vluchtelingen geven;
3. Maatregelen en acties uitstippelen voor een succesvolle en duurzame tewerkstelling van asielzoekers en vluchtelingen;
4. Organisaties en initiatieven opsommen die werkgevers kunnen begeleiden bij de aanwerving van asielzoekers en vluchtelingen;

Deze handleiding van 20 pagina's beantwoordt vragen in de zin van: Waarom zou ik een asielzoeker in dienst nemen? Wat moet ik weten over de aanwerving van asielzoekers? Hoe zorg ik dat dit proces vlot verloopt? Hoe kan ik in contact komen met een asielzoeker? Vier werkgevers van grote en kleine bedrijven en uit de publieke en private sector, werden betrokken bij het raadplegingsproces. Tien partners van verschillende gemeenten, ngo's, een werkgeversvereniging en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunden de ontwikkeling van het handboek.

Sterke punten en kansen

De sterktes van deze aanpak zijn:

- Een overzicht van praktische informatie voor werkgevers: regels en voorschriften;
- Beste praktijken en inspiratie;
- Informatie over de mogelijkheden voor werkgevers om samen te werken met de partner (COA);
- Contactgegevens van andere mogelijke partners.

Uit deze sterke punten kunnen kansen voortvloeien. Het COA informeert en adviseert werkgevers op een structurele en gestandaardiseerde wijze over de aanwerving van asielzoekers en vluchtelingen. Het CAO is beter geplaatst als partner om samen te werken om de arbeidsmarktparticipatie van asielzoekers en vluchtelingen te verbeteren en zo bij te dragen aan de ketensamenwerking.

Tips

- Informeer de partners en deskundigen van de keten en betrek hen bij de ontwikkeling van de tool. Het is belangrijk dat werkgevers consistent door verschillende partners van de keten worden geïnformeerd.
- Vraag input en feedback aan de doelgroep (werkgevers).
- Bereik werkgevers met de tool en werk samen met werkgeversorganisaties, gemeenten, ministeries, ngo's enz., zodat u de tool via hun netwerken kunt verspreiden.





Conclusies betreffende het overbruggen van de kloof

De kloof lijkt vanuit verschillende perspectieven te moeten worden benaderd:

- Het perspectief van de asielzoeker en de vluchteling
- Het perspectief van de werkgever
- Het perspectief van de ketensamenwerking

De grootste hiaten worden veroorzaakt door het gebrek aan kennis en het gebrek aan bewustzijn. Directe contacten lijken de beste manier te zijn om bruggen te bouwen. Mentoraatsprogramma's bieden derhalve vele voordelen voor beide kanten. Ze stellen vluchtelingen en asielzoekers in staat om sociale en technische vaardigheden te verwerven en verlagen anderzijds de kans op discriminatie en angst.

Het is ook belangrijk om de leemten in de kennis van de werkgevers weg te werken door in informatiesessies, opleidingen en informatiegidsen te voorzien. Bredere bewustmakingscampagnes kunnen ook de stereotypen en de angst van werkgevers en het bredere publiek bestrijden.

Ten slotte zouden opvangcentra een coördinerende rol kunnen spelen met betrekking tot de verschillende opleidingen, door de inspanningen van de scholen, de ondersteunende organisaties, de arbeidsbemiddelingsdiensten, de lokale gemeenschappen enz. te coördineren.



Afstemmen van vraag en aanbod (Matching)

Stand van zaken

Hiaten en richtlijnen

Gebrek aan systematisch contact tussen werkgevers en vluchtelingen/asielzoekers

Moeilijkheden voor vluchtelingen en asielzoekers om tot de arbeidsmarkt toe te treden

Conclusies betreffende het afstemmen van vraag en aanbod

In navolging van de vorige hoofdstukken over het screenen en het overbruggen van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden, richt dit deel zich op het verbeteren van de normen voor het matchen van vraag en aanbod om de kans op werk voor asielzoekers en vluchtelingen te vergroten en de tekorten aan geschoolde werknemers op te vangen. Dit hoofdstuk zoomt in op de derde schakel van de ketensamenwerking: het afstemmen van vraag en aanbod, d.w.z. de link tussen werkgever en asielzoekers/vluchtelingen in een veilige setting.

Het afstemmen van vraag en aanbod is van cruciaal belang voor zowel werkzoekenden als werkgevers die met een tekort aan geschoolde werkrachten kampen, zowel op sectoraal niveau als op het niveau van de

vaardigheden. Die afstemming is onder normale omstandigheden al een hele uitdaging, die nog complexer wordt als het om vluchtelingen en asielzoekers gaat, en wel om een aantal redenen: "Ten eerste missen vluchtelingen vaak relevant sociaal kapitaal en netwerken. Ten tweede zijn werknemers van openbare of private arbeidsbemiddelingsdiensten vaak niet bekend met de specifieke situatie van vluchtelingen, vooral uit landen met een traditioneel beperkt of lager aantal aankomsten. Ten derde, en direct hiermee verbonden, is het mogelijk dat wervingsspecialisten niet de ervaring of kennis hebben om vluchtelingen met relevante profielen te identificeren. Ten vierde is het mogelijk dat vluchtelingen zelf niet op de hoogte zijn van de kanalen waarlangs vacatures worden geadverteerd en ingevuld in hun vakgebied. Tot slot kunnen vluchtelingen geografisch te ver verwijderd zijn van de banen die bij hun vaardigheden passen." (OESO & UNHCR, 2018: 16)



Stand Van Zaken

Er bestaan maatregelen om vraag en aanbod af te stemmen. Die worden vaak afzonderlijk toegepast. Hier nogmaals, zonder gecoördineerd proces waarbij alle actoren samenwerken, kunnen de resultaten nooit optimaal zijn. Toegepaste maatregelen om de vraag- en aanbodzijde op elkaar af te stemmen zijn:

1. Informatiesessies in de opvangcentra, door bedrijven

Een aantal opvangcentra zijn een partnerschap aangegaan met bedrijven in de buurt. Deze bedrijven worden uitgenodigd om informatiesessies in het opvangcentrum te geven, om de bewoners te ontmoeten en rechtstreeks sollicitanten aan te trekken.

2. Jobbeurzen

Bepaalde ondersteunende organisaties of lokale en regionale overheden organiseren jobbeurzen speciaal voor vluchtelingen en asielzoekers. Verschillende werkgevers worden uitgenodigd om potentiële kandidaten te ontmoeten, en soms gebeuren er zelfs sollicitaties ter plaatse.

3. Andere maatregelen: mentoraatsprogramma's, stages, vrijwilligerswerk

Heel wat maatregelen die bedoeld zijn om de kloof te dichten, versterken ook de link tussen vraag en aanbod, zoals mentoraatsprogramma's, stages en vrijwilligerswerk. Deze drie initiatieven brengen werkgevers en werkzoekenden dicht bij elkaar. Het is vooral dankzij stages en vrijwilligerswerk dat werkgevers en

toekomstige werknemers elkaar kunnen leren kennen en oordelen of de gewenste vaardigheden en competenties aanwezig zijn.

De bovengenoemde maatregelen zijn over het algemeen sekseneutraal, lokaal geïmplementeerd en niet geïntegreerd of gecoördineerd op nationaal niveau. Bovendien worden ze niet geïmplementeerd in het kader van een samenwerkingsproces. Voorbeelden van samenwerking tussen verschillende belanghebbenden die proberen een coöperatieve aanpak op gang te brengen, zijn te vinden in proefprojecten die op EU-niveau worden gefinancierd.

Om te komen tot een snelle integratie van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt, moet de efficiëntie van het proces verbeterd worden: de verbetering en de verdere ontwikkeling van de bestaande maatregelen die hierboven zijn genoemd, moeten gepaard gaan met het creëren van een samenwerkingsmodel met de werkgevers.

Werkgevers zouden eigenlijk niet alleen bij deze kwestie moeten betrokken worden. Zij zouden er vooral ook hun schouders onder moeten zetten, aangezien zij nog steeds kampen met tekorten aan bepaalde profielen. Bovendien wordt een meer geïntegreerde aanpak waarbij werkgevers en asielzoekers of vluchtelingen elkaar leren kennen in een werkomgeving interessant geacht.



Hiaten en richtlijnen

Het koppelen van werkzoekende vluchtelingen en asielzoekers aan werkgevers die werknemers zoeken, is geen sinecure. De maatregelen om beide groepen met elkaar in contact te brengen, zijn niet wijdverbreid, en heel wat werkgevers hebben geen idee hoe ze met deze specifieke doelgroep in contact kunnen komen. Het tekort aan initiatieven aan werkgeverszijde is niet zozeer het gevolg van discriminatie of een gebrek aan cultureel bewustzijn, maar eerder van het feit dat er maar weinig schakels zijn die beide kanten met elkaar verbinden:

- Het gebrek aan zichtbaarheid van de profielen van asielzoekers en vluchtelingen;
- Het gebrek aan zichtbaarheid bij de asielzoekers en vluchtelingen van bedrijven en sectoren die arbeidskrachten nodig hebben;
- Het gebrek aan zichtbaarheid van de vacatures voor asielzoekers en vluchtelingen;

Het is duidelijk dat er geen systematische en alomvattende interactie is tussen de overheidsinstanties, de ngo's die vluchtelingen begeleiden, de arbeidsbemiddelingsdiensten en de werkgevers. Vluchtelingen en asielzoekers zullen pas op efficiënte wijze in contact kunnen komen met werkgevers als eerst de kloof tussen de werkgevers en de werkzoekenden gedicht wordt. Dit moet vooral gebeuren door beide kanten te ondersteunen en te informeren. Werkgevers moeten zeker zijn dat de aanwerving van asielzoekers of vluchtelingen geen extra last met zich meebrengt, en ze moeten de juridische zekerheid krijgen dat de aanwerving van een vluchteling geen financieel verlies of tijdsverlies inhoudt. Dit kan verwezenlijkt worden door meer opleidingen en workshops ter bevordering van het culturele bewustzijn bij bedrijven en door succesverhalen te delen, om werkgevers aan te moedigen om proactief op zoek te gaan naar werkkrachten bij het vluchtelingen- en asielzoekerspubliek. Daarnaast is het belangrijk om beide partijen te informeren over hun rechten en plichten om verzet te vermijden vanwege de perceptie van te veel juridische barrières, en om vluchtelingen en asielzoekers te informeren over de risico's van illegaal werk.



Gebrek aan systematisch contact tussen werkgevers en vluchtelingen/ asielzoekers

Momenteel is er een duidelijk gebrek aan samenwerking tussen bedrijven en werkgeversorganisaties enerzijds en opvangactoren en arbeidsbemiddelingsdiensten anderzijds. Door hen met elkaar in contact te brengen en meer samenwerking tot stand te brengen, zouden de arbeidsbemiddelingsdiensten en ondersteunende organisaties echter de eisen en behoeften van de arbeidsmarkt kunnen begrijpen en vluchtelingen en asielzoekers dienovereenkomstig kunnen begeleiden naar de juiste opleidingen om de vereiste vaardigheden te verwerven. Momenteel zijn de verantwoordelijkheden van alle belanghebbenden duidelijk omschreven en gescheiden, zonder dat ze elkaar overlappen, vooral als het gaat om de arbeidsbemiddelingsdiensten en opvangcentra. Dat maakt dat er erg weinig samenwerking is tussen de verschillende organisaties en dat asielzoekers moeilijk naar de arbeidsbemiddelingsdiensten worden



doorverwezen.

Bovendien begrijpen werkgevers die wel bereid zijn vluchtelingen en asielzoekers aan te werven, niet precies hoe zij met deze groep in contact kunnen komen. De communicatiekanalen en kansen om mekaar te ontmoeten zijn schaars, aangezien asielzoekers en vluchtelingen vaak niet op de hoogte zijn van de reguliere kanalen om werk te zoeken.

Richtlijn 1: Jobbeurzen en jobdagen

Om een systematisch en duurzaam contact te creëren tussen vluchtelingen, asielzoekers, bedrijven en overheden, moeten alle partijen een direct positief voordeel van dat contact ondervinden. Jobbeurzen voor werkgevers en vluchtelingen of asielzoekers kunnen inderdaad leiden tot 'matchmaking' ter plekke en concrete jobs voor de doelgroep. Maar het is belangrijk te onderstrepen dat er ook positieve neveneffecten zijn. De algemene doelstelling is het creëren van systematische en duurzame netwerken. Een jobbeurs dient als een praktisch evenement dat de verschillende partners de kans geeft om met elkaar om te gaan en samen te werken, waardoor een duurzaam netwerk en samenwerking ontstaat.

Jobbeurzen kunnen worden georganiseerd door ofwel een ondersteunende organisatie ofwel een arbeidsbemiddelingsdienst, die zowel werkgevers als vluchtelingen en

asielzoekers uitnodigt, met de hulp van opvangactoren. Voorwaarde voor bedrijven om deel te nemen aan de jobbeurs is dat ze in staat zijn om vacatures of stageplaatsen voor te stellen en bereid zijn geschikte kandidaten aan te nemen of een sollicitatiegesprek aan te bieden. Werkgevers die werknemers zoeken, kunnen deelnemen en bezoekers verwelkomen op hun stand. De ondersteunende organisaties of opvangcentra kunnen pendeldiensten voor vluchtelingen of asielzoekers inzetten.

Het succes en de opkomst hangt nauw samen met de mate van samenwerking tussen de verschillende belanghebbenden: kamers van koophandel, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten kunnen instaan voor de contacten met de werkgevers en de media, terwijl de ondersteunende organisaties en opvangcentra essentieel zijn om de vluchtelingen en asielzoekers in te lichten en hun belangstelling te wekken.

Veel publiciteit op de nationale televisie en radio en in de kranten kan helpen om een duidelijke boodschap over te brengen:

1. Vluchtelingen/asielzoekers willen werken en een aanwinst zijn op alle niveaus van de samenleving;
2. Bedrijven waarderen de talenten van vluchtelingen/asielzoekers en hun arbeidsethiek en willen hen in dienst nemen.

Bovendien wordt de dialoog en de samenwerking tussen verschillende belanghebbenden op het gebied van integratie, het maatschappelijk middenveld en de publiek- dan wel privaatrechtelijke instanties versterkt.

Naast of parallel aan de jobbeurs kunnen jobdagen worden georganiseerd in de opvangcentra of door lokale organisaties, om werkgevers en vluchtelingen/asielzoekers uit dezelfde regio met elkaar in contact te brengen. Deze jobdagen zouden de zichtbaarheid aan beide kanten kunnen vergroten: de profielen van werkzoekenden enerzijds en de vacatures of sectoren die arbeidskrachten nodig hebben anderzijds. Daarnaast moeten de opvangcentra en de andere collectieve huisvestingsstructuren partnerschappen aangaan met lokale werkgevers en hen uitnodigen om de bewoners te komen ontmoeten. Tijdens dergelijke bijeenkomsten zouden werkgevers regelmatig informatiesessies kunnen houden over vacatures in hun bedrijf. Een geweldige manier om vluchtelingen en asielzoekers te informeren over de vacatures in hun buurt en de vereiste vaardigheden, is het organiseren van rondleidingen in de fabrieken, bedrijven of andere organisaties in hun regio. Dat zou eerste contactmoment tussen beide partijen kunnen zijn.

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Jobbeurs - Oostenrijk

Een ngo genaamd "Chancenreich" lanceerde in 2016 de eerste Oostenrijkse jobbeurs voor vluchtelingen en asielzoekers in Wenen. Dat gebeurde in nauwe samenwerking met de openbare arbeidsbemiddelingsdienst. Het was het allereerste evenement in zijn soort dat vluchtelingen en asielzoekers de kans bood om met potentiële werkgevers te praten en meer te weten te komen over opleidingen.

Er namen 90 werkgevers deel aan de jobbeurs. Zij gaven informatie over meer dan 1.000 vacatures en opleidingsmogelijkheden aan een publiek van 3.500 vluchtelingen en asielzoekers. Er werden 900 jobinterviews ter plaatse afgenomen en meer dan 200 arbeidsovereenkomsten ondertekend. Onder de deelnemende bedrijven waren grote merken, zoals SPAR, T-Mobile en REWE, maar ook vele andere uit de sectoren handel, technologie, toerisme en liefdadigheid. Een personeelsmanager van SPAR vertelde dat zij "enthousiast" was over een aantal van sollicitanten en dat het bedrijf tegen het einde van het jaar 400 nieuwe medewerkers zou aanwerven na marktveranderingen als gevolg van het faillissement van een supermarktketen.

Er waren ook stands waar het asielrecht en de rechten en plichten van de werkgevers werden toegelicht. Er waren ook workshops over de werkcultuur in Oostenrijk; er werd advies gegeven over hoe te solliciteren; er stond een gratis fotocabine en bezoekers kregen de kans

om met vluchtelingen te praten die een winstgevende beroepsbezigheid hebben.

Eerder werd ook 'Refugees Work' gelanceerd, een job-platform voor vluchtelingen. In nauwelijks een paar dagen registreerden 140 bedrijven en 1.000 vluchtelingen zich op dat platform. Een van de oprichters verklaarde: "Werkgevers willen werknemers aanwerven en ze weten dat heel wat vluchtelingen opgeleid zijn en zelfs leidinggevende functies in hun thuisland hadden." Refugees Work brengt asielzoekers die hun procedure nog niet hebben afgerond in contact met organisaties die vrijwilligers zoeken en mensen die een vluchtelingenstatus hebben, met werk dat aansluit op hun ervaring.

Voor meer informatie, raadpleeg: <http://www.yeu-international.org/en/publications/newsmail/between-the-lines/chancenreich-first-career-fair-for-refugees-in-austria>

<http://www.eurocities.eu/eurocities/allcontent/Cities-welcome-refugees-Refugee-job-fair-in-Vienna-WSPO-ABRJ2H>





ETCC-tool: De alternatieve jobbeurs in Cyprus

Omschrijving

De jobbeurs vond plaats begin december 2019 en was de eerste van zijn soort in Cyprus. Het was een initiatief van de Cyprus Refugee Council (CyRC). De beurs werd gehouden onder auspiciën van het UNHCR-kantoor in Cyprus en de gemeente Nicosia.

Er namen 576 begunstigden van internationale bescherming en asielzoekers, 26 werkgevers, 5 onderwijsinstellingen, 9 ondersteunende organisaties en 2 mediasponsors aan deel. 120 personen kregen informatie en training om hun inzetbaarheid te vergroten.

De organisatie van de jobbeurs vereiste aanzienlijke inspanningen: om de impact van het evenement te maximaliseren, nam CyRC contact op met alle belanghebbenden, en als resultaat werd de beurs gehouden onder auspiciën van het UNHCR-kantoor in Cyprus en de gemeente Nicosia. Het evenement werd ondersteund door negen andere organisaties, waaronder human resources-organisaties, jeugdorganisaties en vrouwenorganisaties. Het online registratieformulier werd onder de vluchtelingengemeenschappen verspreid via sociale media, directe e-mail, ngo's op het terrein en verbindingsagenten. De ingezamelde informatie diende om werkgevers te identificeren die overeenkwamen met de kwalificaties en vaardigheden van de geïnteresseerde aanwezigen. Daarom bevatte het registratieformulier behalve logistieke informatie (vervoer, behoefte aan kinderopvang tijdens het evenement, enz.) ook vragen over de opleiding en de beroepservaring van de kandidaten. CyRC nam ook contact op met zijn netwerk van lesgevers, om de kandidaten goed voor te bereiden op deze dag. Er werd een reeks trainingen, workshops en individuele sessies georganiseerd, die gericht waren op de geïdentificeerde behoeften van de kandidaten. Die omvatten informatiesessies over de jobbeurs, seminars over het schrijven van cv's, sessies met HR-professionals, workshops over sollicitatiegesprekken, empowerment-groepen voor vrouwen en individuele counseling met leden van het CyRC-team en vrijwilligers.

Sterke punten en kansen

Een van de meest waardevolle resultaten was de mogelijkheid voor zowel kandidaten als werkgevers om elkaar in levenden lijve te ontmoeten en doeltreffend met elkaar te communiceren.

Andere relevante resultaten waren:

De kandidaten verhoogden hun inzetbaarheid en inzicht in de arbeidsmarkt en werkcultuur van Cyprus. Ze verbeterden hun kennis van het recht op werk en van de beschikbare online tools om werk te zoeken en hun taalvaardigheid en inzetbaarheid (cv-opbouw, soft skills, interviewvaardigheden, netwerkvaardigheden) te verbeteren en leerden zichzelf voorstellen aan werkgevers en opleidingsinstellingen.

De werkgevers en andere stakeholders op de arbeidsmarkt verwierven van hun kant meer inzicht in de aanwervingsprocedures voor personen met een vluchtelingenachtergrond en meer kennis over de vaardigheden van de kandidaten en hun vele achtergronden. Zij verruimden hun samenwerking met maatschappelijke organisaties en werden zich beter bewust van de toegevoegde waarde van inclusie. De werkgevers kregen toegang tot werkzoekende kandidaten met diverse achtergronden. Op basis daarvan werd een databank van cv's ontwikkeld, die kan geraadpleegd worden voor de huidige en toekomstige behoeften aan werkkrachten.

De organisatoren en ondersteunende organisaties ontdekten het brede scala aan vaardigheden van personen met een vluchtelingenachtergrond op Cyprus; ze versterkten hun samenwerking met de stakeholders op de arbeidsmarkt en in de media en breidden zodoende hun netwerk uit. Ze zijn nu goed voorbereid om meer soortgelijke evenementen te organiseren.



Communicatie als sleutel tot succes

Parallel aan de organisatie van de jobbeurs lanceerde CyRC een bewustmakingscampagne om werkgevers, beroepsverenigingen, andere belanghebbenden op de arbeidsmarkt en het grote publiek voor te lichten. De campagne bestond uit een informatiepakket over het recht van vluchtelingen om toe te treden tot de arbeidsmarkt, publiciteit over de inzetbaarheid van vluchtelingen en een samenwerking met mediasponsors die het evenement promootten in hun gedrukte tijdschriften en websites, aan de hand van webbanners, radiospots en

debatten. CyRC gebruikte zijn netwerk van contacten met bedrijven en beroepsverenigingen om tal van werkgevers te informeren over de komende activiteiten. Werkgevers met een bepaald profiel dat als belangrijk voor het evenement werd aangemerkt, werden gecontacteerd via e-mail, telefoontjes en persoonlijke mailings naar HR-managers. De lokale vluchtelingengemeenschappen werden geïnformeerd door CyRC en hun samenwerkingspartners, waaronder Caritas, het Refugee Support Center, MiHub, Oasis Project, UNHCR en EASO, alsook door sociale media.

De jobbeurs Refugees@Work vond plaats begin december 2019 en was de eerste in zijn soort ooit in Cyprus.

Het communicatieplan heeft daarmee bijgedragen tot het promoten van een positief imago van asielzoekers en begunstigden van internationale bescherming in de media en de publieke opinie. Dit had een positieve weerslag op de houding van werkgevers ten aanzien van de inzetbaarheid van vluchtelingen, wat uiteindelijk heeft bijgedragen aan een cultuur van inclusie in het bedrijfsleven.

Het beantwoorden van vragen en twijfels van werkgevers over de tewerkstelling van personen met een vluchtelingenachtergrond en het benadrukken van de voordelen van de aanwerving van een persoon met een vluchtelingenachtergrond waren belangrijke mijlpalen in het proces.

Tot slot boden de besprekingen met de werkgevers en de arbeidsgerelateerde verenigingen voor en na de evenementen de gelegenheid om te benadrukken hoe belangrijk het is om de opgedane ervaringen met vluchtelingen te koppelen aan MVO-activiteiten, om de wederzijdse voordelen te onderstrepen die bijdragen aan het bereiken van sociale samenhang en groei.



Belemmeringen en oplossingen

Belemmering	Oplossing
1. De taal	De organisatie deed een beroep op tolken Frans, Arabisch en Somalisch en op culturele bemiddelaars om de communicatie met de asielzoekers te vergemakkelijken.
2. De kandidaten waren niet bekend met het concept van een jobbeurs	CyRC organiseerde een reeks infosessies om het concept van de jobbeurs uit te leggen. Daarnaast werd er een infopakket met alle informatie over het evenement uitgedeeld in de gemeenschap. Ook gaven medewerkers en vrijwilligers bijkomende informatie en verduidelijkingen via telefoontjes, berichten en sociale media om de meer kandidaten warm te maken voor het evenement.
3. Onzekerheden van de kandidaten en werknemers als gevolg van de buitengewone COVID-19-maatregelen.	CyRC faciliteerde de verspreiding van vertaalde informatie over preventieve maatregelen en andere richtlijnen met betrekking tot COVID-19 (in het Frans, Arabisch, Engels, Somalisch, Sorani) om de vluchtelingengemeenschappen goed geïnformeerd en up-to-date te houden.

Tips

- Om een jobbeurs te organiseren is het ideaal om vooraf een webplatform op te zetten, dat het evenement ondersteunt en daarna in levend houdt, waar werkgevers hun vacatures kunnen registreren en kandidaten kunnen zoeken.
- Een nauwgezette voorbereiding en planning omvat een doeltreffende promotiecampagne die zoveel mogelijk werkgevers en kandidaten bereikt en correcte informatie geeft over de doelstellingen van het evenement.
- Adequate logistiek - ideaal bemeten ruimte, vervoer, kinderopvang - moet aanwezig zijn.
- Wat betreft de juiste reikwijdte van het evenement: het lokale niveau - stadsniveau - maakt het vervoer gemakkelijker en zorgt vooral voor minder problemen met de woonplaats, om redenen van afstemming en duurzaamheid.
- Achteraf moet een zelfevaluatie gerealiseerd worden en moet feedback aan de deelnemers gevraagd worden.
- Het is raadzaam om het evenement op te volgen en verder te benutten om de banden aan te halen en het wederzijds vertrouwen tussen de betrokken partijen te versterken.





Moeilijkheden voor vluchtelingen en asielzoekers om de arbeidsmarkt te betreden

Een van de mogelijkheden om gemakkelijker een baan te vinden, is stage lopen. Stages kunnen voor jonge werkzoekenden een opstap naar de arbeidsmarkt zijn. De stage sluit geen enkele andere vorm van arbeidscontract gedurende een volgende periode in de onderneming uit. Er moet echter nog een gemeenschappelijk Europees stagerecht gedefinieerd worden: de regels, voorwaarden en zelfs definities zijn niet in alle EU-lidstaten dezelfde.³

Er zijn aanwijzingen dat de kwaliteit van stages en het werkgelegenheidsresultaat gecorrigeerd zijn. De waarde van stages bij het versoepelen van de overgang naar werk hangt af van de kwaliteit van de leerinhoud en de arbeidsvoorwaarden. Stages van goede kwaliteit leveren direct voordeel op in termen van productiviteit, zorgen voor een betere aansluiting met de arbeidsmarkt en bevorderen de mobiliteit, met name doordat de zoek- en afstemmingskosten voor zowel de ondernemingen als voor de stagiairs dalen. Het is de implementatie van de regelgeving en de robuuste monitoring van het hele proces die een sleutelrol spelen bij het waarborgen van kwaliteitsvolle stages.

Stages kunnen nuttig zijn om een vluchteling kennis te laten maken met nieuwe gemeenschappen, nieuwe relaties aan te gaan en de lokale professionele

omgeving te benaderen (werktijden, relaties met collega's en werkgevers en diensten voor arbeidsbemiddeling) Stages zijn ook een manier om het respect en de solidariteit tussen collega's te vergroten en stimuleren naar verluidt de motivatie van de werknemers. Zorgvuldige coaching is essentieel voor de succesvolle implementatie en de positieve resultaten van de ervaring. Ook moet het stageprogramma van tevoren in detail worden overeengekomen en moet de uitvoering ervan worden opgevolgd.

Om de integratie van vluchtelingen en asielzoekers in het lokale weefsel te bevorderen, is het noodzakelijk om nauwe contacten met bedrijven op te bouwen en te onderhouden door partnerschappen aan te gaan en opleidingstrajecten te activeren op basis van specifieke behoeften van de bedrijven.

Richtlijn 2: Stageprogramma's versterken

De concrete stappen voor de implementatie van deze richtlijn zijn als volgt:

1. Een nationale of regionale overheid organiseert workshops om het culturele bewustzijn bij bedrijven te vergroten. Deze workshops kunnen bijvoorbeeld focussen op hoe een verantwoorde benadering van diversiteit, gelijkheid en inclusie het mogelijk maakt om een essentieel concurrentievoordeel te behalen en vertrouwen op te bouwen bij klanten, investeerders, lokale gemeenschappen en consumenten. De workshops kunnen bijvoorbeeld ook informatie geven over de wettelijke en administratieve vereisten, om het stereotype te doorbreken dat werving bij de doelgroep tijdrovend zal zijn.
2. Een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling of een uitzendbureau voert een behoefteanalyse uit door middel van geautomatiseerde, telefonische marketing, profielscouting, ontmoetingen met individuele ondernemers of met specifieke belanghebbenden uit hun eigen netwerken die als functioneel zijn aangemerkt voor het slagen van het stageprogramma.
3. Telkens een werkgever een stageplaats uitschrijft, stuurt de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling of het uitzendbureau naar dergelijke bedrijven de curricula van mensen die voldoen aan de relevante persoonlijke en professionele vereisten (geïdentificeerd in samenwerking met de opvangactoren). Na het versturen van een cv of een bedrijfsbezoek, nodigt het bedrijf de kandidaten uit voor selectiegesprekken.

4. Zodra er een informele overeenkomst tussen de twee partijen is bereikt, moet deze formeel worden opgenomen in een schriftelijk stageprogramma (opgesteld in samenwerking met de opvangacteur) dat wordt ondertekend vóór de effectieve start van de stage. De overeenkomst wordt ondertekend door de stagiair, het bedrijf dat de stageplaats aanbiedt en de organisatie die bemiddelt (openbare arbeidsbemiddelingsdienst of uitzendbureau, ondersteunende organisaties).

Het is belangrijk dat de aanbieder van de stage en de bemiddelende organisatie een 'ethische code' afspreken. De volgende elementen moeten een verantwoorde aanpak garanderen:

- De garantie dat de stage niet zal worden gebruikt ter vervanging van betaald werk;
- Een vergoeding voor de stagiair, afhankelijk van de afstand tussen zijn woonplaats en zijn werkplek, transportkosten, enz.;
- De aanstelling van ervaren bedrijfs- en stagebegeleiders;
- Aan werkgeverszijde: de verbintenis dat het opleidingsproject wordt gevolgd; de aflevering van een getuigschrift van verworven vaardigheden;
- Aanwezigheid van een Wetenschappelijk Comité bestaande uit arbeidsmarktdeskundigen en specialisten in arbeidsrecht; kwaliteitsnormen die de beroepsprofielen voor elke stagiair valideren op het einde van de stage;

Bovendien moeten de leerdoelstellingen, de arbeidsvoorwaarden, het al dan niet toekennen van een toelage of compensatie aan de stagiair, de rechten en plichten van de partijen op grond van de toepasselijke EU- en nationale wetgeving, de identificatie van de stagebegeleiders en hun rol, de duur van de stage en wat de stagiair van zijn of haar coach mag verwachten, worden vastgelegd in stageovereenkomsten.

Volgens de Europese kaderwet moet erop worden toegezien dat de stageduur redelijk is. In beginsel duurt een stage ten hoogste zes maanden, behalve in gevallen waarin een langere duur is gerechtvaardigd, rekening houdend met nationale praktijken. Ook moet er duidelijkheid verschaft worden over de omstandigheden waarin en de voorwaarden waaronder een stage na afloop van de oorspronkelijke stageovereenkomst kan worden verlengd of door een nieuwe stage kan worden gevolgd;

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Stagebeleid - Duitsland

Duitsland heeft een programma ontwikkeld dat asielzoekers de kans geeft om stage te lopen. Deelnemers aan het programma mogen meestal voor drie jaar in Duitsland blijven, ook al is het resultaat van hun procedure negatief. Als zij na afloop van de stage een baan vinden, dan hebben ze het recht om nog twee jaar in het land te blijven. Dit beleid vormt een sterke stimulans voor werkgevers om asielzoekers aan te werven, omdat het een oplossing biedt voor de onzekerheid en het risico dat gepaard gaat met het in dienst nemen van een asielzoeker. Voor meer informatie raadpleeg: <https://www.jobstarter.de/de/voraussetzungen-fuer-den-einstieg-von-gefluechteten-in-ausbildung.html>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Diageo stages - Ierland

Diageo, een multinational in de horecasector, heeft een stageprogramma voor asielzoekers en vluchtelingen opgezet. Het bedrijf biedt een intensieve stage van 8 weken in de sector (zowel arbeidsspecifieke vaardigheden als soft skills), gevolgd door 12 weken stage in een hotel, restaurant of bar.

Voor meer informatie, raadpleeg: <https://www.unhcr.org/en-ie/news/stories/2018/6/5b224d7b4/home-of-guinness-gives-new-chance-to-refugees-and-asylum-seekers-in-ireland.html>





Conclusies betreffende het afstemmen van vraag en aanbod

Concluderend kan worden gesteld dat de grootste uitdagingen die in de afstemmingsfase werden geïdentificeerd, voornamelijk betrekking hebben op het gebrek aan zichtbaarheid, bewustzijn en kennis. Er dient opgemerkt dat deze uitdagingen ook zijn geworteld in de vorige fasen, nl. het screenen en het overbruggen van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden. Ten eerste van het beroepspotentieel van asielzoekers/vluchtelingen, maar ook van de sectoren en bedrijven die arbeidskrachten nodig hebben en bereid zijn deze doelgroep in dienst te nemen.

De beste oplossing om dergelijke kloven te overbruggen, is het creëren van sterke partnerschappen tussen de overheid, de werkgevers en intermediaire organisaties, zodat er doeltreffende en duurzame contacten tot stand komen tussen de gemeenschappen van bedrijven en de werkzoekenden, en een toename van rechtstreekse contacten (binnen een veilige omgeving). Werkgeversorganisaties en openbare diensten voor arbeidsbemiddeling in het bijzonder vormen belangrijke mechanismen om te voldoen aan de vraag van de sector naar opleidingsprogramma's en om te anticiperen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt en zo de basis te leggen voor aanwervingen.

Om aan deze uitdagingen het hoofd te bieden, is het belangrijk om voor beide partijen meer mogelijkheden voor ontmoetingen en interacties te creëren. Praktische suggesties om dit te bereiken zijn: jobbeurzen organiseren, werkgevers uitnodigen die bereid zijn om deze specifieke doelgroep aan te werven en stageprogramma's aanbieden, zodat werkgevers het potentieel van vluchtelingen en asielzoekers concreet kunnen ervaren en beoordelen. Er bestaan al initiatieven in die zin, maar er moet een nauwere samenwerking komen bij de uitvoering ervan.



Duurzaamheid (Sustaining)

Stand van zaken

Hiaten en richtlijnen

Gebrek aan trajecten voor intrede in het arbeidsproces

Gebrek aan partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen

Conclusies betreffende de duurzame tewerkstelling

Het algemene doel van dit hoofdstuk is om te focussen op duurzame tewerkstelling, voortbouwend op de eerdere ketens. Voor de doeleinden van het ETCC-project behelst duurzame tewerkstelling twee afzonderlijke maar onderling verbonden aspecten. Ten eerste, het belang van het creëren van duurzame tewerkstelling of economische kansen voor individuele asielzoekers en vluchtelingen; ten tweede, de duurzaamheid van een algemeen model waarmee deze personen hun weg kunnen vinden naar een job.

Met betrekking tot duurzame tewerkstelling voor individuen is de definitie van 'fatsoenlijk werk' van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) relevant. Zij verstaat onder fatsoenlijk werk "arbeid die productief is en een eerlijk inkomen oplevert, in een veilige werkomgeving

plaatsvindt onder sociale bescherming en betere vooruitzichten voor persoonlijke groei en sociale integratie biedt". De ILO benadrukt ook de gelijke kansen en de gelijke behandeling van alle vrouwen en mannen. Bij duurzaam werken gaat het niet alleen om de voorwaarden die de werkgever aanbiedt, maar ook om de aanvullende ondersteuning die de staat biedt, bijvoorbeeld op het gebied van sociale bescherming. Momenteel komen veel vluchtelingen en asielzoekers terecht in onzekere, slecht betaalde beginnersbanen in de distributie, de beveiliging of landbouwarbeid van laag niveau, terwijl anderen werkloos blijven of zelfs illegaal werken.

Recent onderzoek van de universiteit van Oxford toont aan dat vluchtelingen vaker werkloos zijn dan andere groepen, en dat, als ze aan het werk zijn, ze meer kans hebben op onzeker werk dan de meeste andere bevolkingsgroepen en zelden doorstromen naar werk van betere kwaliteit. Het uitblijven van toegang tot duurzaam werk remt ook een bredere integratie in de samenleving en leidt tot sociale uitsluiting en verarming, vervreemding en isolement (Kone, Ruiz & Vargas-Silva, 2019).

De beschikbare gegevens suggereren jammer genoeg dat er geen duurzaam algemeen model of proces bestaat om vluchtelingen en asielzoekers aan het werk te krijgen. Hoewel er zeker voorbeelden van goede praktijken bestaan, vooral op lokaal en regionaal niveau, ontbreekt het aan een coherente aanpak. Wat daarentegen wel opvalt, zijn de ad hoc, gefragmenteerde maar aanzienlijke overheidsuitgaven (afkomstig van de EU, nationale overheden en regionale overheden) in deze context. Er bestaan te weinig zinvolle partnerschaps- of samenwerkingsstructuren om een duurzaam model mogelijk te maken. Het aangaan van een langdurige samenwerking met de werkgevers en de verantwoordelijken voor de economische



ontwikkeling en het arbeidsmarktbeleid, is een grote uitdaging. Wat vooral zou helpen bij de ontwikkeling van een duurzame aanpak, is een businesscase maken voor investeringen in werkgelegenheid en het aantrekken van vluchtelingenarbeiders, vooral in groeisectoren, in plaats van te vertrouwen op maatschappelijk verantwoord ondernemen of humanitaire hulp. Het werk van Eurocities heeft aangetoond hoe een sectoroverschrijdende, geïntegreerde en partnerschapsbenadering op stadsniveau of regionaal niveau effectief kan zijn bij het bewerkstelligen van arbeidsmarktintegratie (Eurocities, 2017).

Het algemene model moet er ook voor zorgen dat aan de behoeften van vrou-

welijke asielzoekers en vluchtelingen wordt voldaan door gendergelijkheid in te bedden en te mainstreamen. Het is misschien moeilijker om vrouwen via traditionele methoden aan duurzaam werk te helpen, maar bepaalde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder zelfstandig ondernemerschap, flexibel werken, thuiswerken enz. kunnen nieuwe kansen bieden. Het Zwitsers agentschap voor ontwikkeling suggereert dat vrouwelijke migranten en vluchtelingen door hun nieuw verworven autonomie toegang krijgen tot opportuniteiten, inclusief beter werk, maar dat zij ook meer risico lopen op uitbuiting. Het zijn vooral hooggeschoolde vrouwelijke vluchtelingen die ver onder hun capaciteitsniveau werken (O'Neil, Fleury & Foresti, 2016).



Stand Van Zaken

Er bestaan interessante en innovatieve maatregelen die gericht zijn op een duurzame tewerkstelling, maar die zijn momenteel erg versnipperd.

Ten eerste zijn er maatregelen die specifiek gericht zijn op een langere en voortdurende ondersteuning van asielzoekers en vluchtelingen in hun zoektocht naar werk. Het gaat dan over bewustmaking, beroepsopleidingen en werkondersteuning na de aanwerving, bijvoorbeeld via een buddy. Daarnaast wordt ook loopbaanadvies gegeven, waarbij de kandidaten leren een cv op te stellen en een sollicitatiegesprek te voeren. Andere voorbeelden van bestaande maatregelen zijn individuele ondersteu-

ning op maat, bijvoorbeeld door middel van jobcoaches, of het opzetten van databases en andere matchingtechnieken om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen.

Taallessen behoren ook tot de maatregelen die een duurzame tewerkstelling bevorderen. Jammer genoeg zijn die vaak te algemeen en gebonden aan een leslokaal. Er bestaan nochtans voorbeelden van goede praktijken waarbij taal en communicatie meer toegepast en werkgericht zijn, bijvoorbeeld in sectoren waarbij de kandidaten met klanten omgaan of een technische woordenschat moeten verwerven.

Er zijn slechts weinig maatregelen die specifiek gericht zijn op gendergelijkheid, ondanks het feit dat er problemen zijn aangewezen die een duurzame tewerkstelling in de weg staan. Er bestaan echter voorbeelden van gerichte hulp aan vrouwelijke vluchtelingen in het bedrijfsleven. Deze hulp neemt de vorm aan van advies, financiering, hulp bij de ontwikkeling van een bedrijfsmodel, enz.

Besluitend kan gesteld worden dat er heel wat individuele voorbeelden bestaan van maatregelen die gericht zijn op het bevorderen van duurzaam en waardig werk voor

asielzoekers en vluchtelingen. Veel van deze acties worden uitgevoerd door ngo's of vluchtelingenorganisaties. Slechts zelden is er sprake van een ruimere, geïntegreerde aanpak van ketensamenwerking met belangrijke stakeholders zoals openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, lokale en regionale overheden, werkgevers en werkgeversorganisaties. Op individueel niveau is er nood aan trajecten voor intreding in het arbeidsproces, die beginnen met ambities en motivatie en focussen op soft skills, toegepaste taalverwerving en begeleiding na de aanwerving. Om dit te bereiken is echter een samenhangend en alomvattend ketensamenwerkingsproces nodig waarbij vluchtelingenorganisaties en ngo's samenwerken met de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten, de werkgevers en de lokale en regionale overheden. Zo kan de steun aan vluchtelingen en asielzoekers worden afgestemd op de lokale arbeidsmarkt en de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden en daarmee de businesscase voor duurzaam en waardig werk benadrukken.



Hiaten en richtlijnen

Op het gebied van duurzaamheid worden in het algemeen twee gebieden waargenomen waar tekorten bestaan. In deze richtlijnen worden ideeën aangereikt om deze tekorten aan te pakken. Ten eerste zijn er te weinig trajecten voor intreding in het arbeidsproces; ten tweede is er een gebrek aan partnerschappen ter bevordering van de tewerkstelling van vluchtelingen.



Gebrek aan trajecten voor intreding in het arbeidsproces

Het traject naar duurzaam werk voor vluchtelingen en asielzoekers is een langdurig en vaak stapsgewijs proces. De weg naar duurzame tewerkstelling vereist een individuele aanpak waarbij een hele reeks van actoren betrokken zijn, en geen ad hoc, gefragmenteerde acties, zoals nu meestal het geval is.

In sommige regio's werken vluchtelingen en asielzoekers illegaal in de

ondergrondse economie, vaak op een onzekere en laagbetaalde basis. Zij geraken niet aan een duurzame baan. Deze problematiek heeft ook te maken met het probleem van mensenhandel en uitbuiting, dat kenmerkend is voor bepaalde sectoren (onder meer in nagelsalons en car washes in het VK).

In andere gevallen zijn vluchtelingen en asielzoekers werkloos en af-

hankelijk van een uitkering of een kortstondige, laagbetaalde beginnersbaan. Hoogopgeleide of gekwalificeerde personen kunnen werkloos zijn of ver onder hun niveau werken (bijvoorbeeld een Vietnamese hoogleraar wiskunde die aardbeien plukt en een vooraanstaande Syrische oogchirurg die in een supermarkt werkt). Zelfs wie fatsoenlijk en duurzaam werk vindt, wordt vaak geconfronteerd met extra belemmeringen die zijn job op de langere termijn in gevaar brengt. ACH schat dat ongeveer 40% van de vluchtelingen ver van de arbeidsmarkt af staat, en dit om verschillende redenen, waaronder gebrek aan zelfvertrouwen, isolement, mentale en fysieke gezondheidsproblemen en andere belemmeringen. Het belang van sociaal kapitaal en bredere sociale netwerken om toegang te krijgen tot duurzaam werk, werd enkele jaren geleden aangetoond in een studie in opdracht van het Britse ministerie van Binnenlandse zaken. Beide zijn van vitaal belang voor het algehele integratieproces. Toegang tot economische kansen is zowel een katalysator voor dit proces als het resultaat ervan (Ager & Strang, 2004).

De zoektocht naar duurzaam werk wordt ook belemmerd door een gebrek aan aangepaste ondersteunende infrastructuur. Vluchtelingen en asielzoekers worden vaak gehuisvest in kortetermijnhuurwoningen met relatief hoge huurlasten en onzekere contracten. Daardoor moeten ze regelmatig verhuizen en hun leven weer overhoop gooien. De toegang tot openbaar vervoer is niet altijd evident. Sommigen onder hen worden ondergebracht in hervestigingsfaciliteiten, ver weg van de openbare vervoersroutes. Ook wordt de duurzame arbeidsintegratie verhinderd door een moeilijke toegang tot medische zorg (lichamelijke en geestelijke gezondheid) en betaalbare en toegankelijke kinderopvang. Vooral vrouwelijke vluchtelingen en asielzoekers worden hiermee geconfronteerd.



Uit bovengenoemde vaststellingen blijkt dat er nood is aan trajecten voor toetreding tot het arbeidsproces, die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Gericht op individuele behoeften en omstandigheden die eerdere ervaringen, ambities, vertrouwen, gender, culturele achtergrond en persoonlijke verantwoordelijkheden weerspiegelen;
- Een langdurig en uit meerdere stappen bestaand proces, gespreid over een periode van zes maanden tot twee jaar.

Zoals aangehaald in deze stand van zaken, zijn er heel wat mogelijkheden om de verschillende aspecten van de tewerkstelling te ondersteunen en het pad te effenen voor een duurzame arbeidsparticipatie. Maar er is een gebrek aan trajecten die de voorzieningen in de loop van de tijd zowel integreren als individualiseren. Deze richtlijn legt uit hoe dit tekort kan worden aangepakt.

Richtlijn 1: Traject voor inschakeling in het arbeidsproces

Het belangrijkste aspect van deze aanpak is het samenbrengen van de bestaande werkgelegenheids-ondersteunende acties, het identificeren en aanpakken van hiaten en het beschikbaar stellen van een alomvattend traject voor intreding in het arbeidsproces voor alle vluchtelingen en asielzoekers die wettelijk mogen werken vanaf het moment dat hun arbeidsstatus wordt bevestigd. Dit gebeurt door een individuele stapsgewijze begeleiding naar werk en ondersteuning gedurende de eerste zes maanden van tewerkstelling. Hierbij zijn in principe de opvangactoren, de arbeidsbemiddelingsdiensten en de ondersteunende organisaties betrokken, vooral deze die worden geleid door of gericht zijn op vluchtelingen- en asielzoekersgemeenschappen, werkgevers en werkgeversorganisaties.

Zodra de kandidaten een werkvergunning hebben, zouden ze loopbaanadvies moeten krijgen en beoordeeld moeten worden door deskundigen (hetzij van de arbeidsbemiddelingsdienst hetzij door gespecialiseerde ngo's), die voor elke persoon een individueel actieplan opstellen.

Zoals vermeld in het hoofdstuk 'Afstemmen van vraag en aanbod', moeten de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en/of ngo's interactief samenwerken met de werkgevers in sectoren die behoefte hebben aan arbeidskrachten of groeisectoren om de toekomstige vaardigheidsvereisten en de obstakels te identificeren voor de aanwerving en het behoud van vluchtelingen en asielzoekers. Er moet ook ondersteuning geboden worden aan wie een kleine onderneming wil oprichten.

Individueel krijgen zo naar behoefte toegang tot een reeks ondersteunende maatregelen in hun

zoektocht naar duurzaam werk, alsook ondersteuning gedurende de eerste zes maanden na hun aanwerving. Bestaande platforms en informatiediensten moeten toegankelijk blijven gedurende de periode die onmiddellijk volgt op hun aanwerving, om de duurzame tewerkstelling te bevorderen.

De prestaties die voor de doelgroep worden beoogd, zijn onder meer: soft skills, sociaal kapitaal en sociale netwerken, begrip van technieken voor het zoeken naar werk en solliciteren, verwerving van toegepaste taalvaardigheid, technische vaardigheden en beroepsvaardigheden, langdurig, duurzaam en fatsoenlijk werk en een bredere maatschappelijke integratie.

Richtlijn 1.1: Een gecoördineerd traject voor intreding in het arbeidsproces

Het traject begint zodra de asielzoeker of vluchteling een werkvergunning krijgt en eindigt zes maanden nadat hij een fatsoenlijke, duurzame baan heeft gevonden. Dit proces zou een tweetal jaar duren.

Stapsgewijze uitvoering:

1. Als voorbereidende maatregel zullen de huidige maatregelen ter ondersteuning van vluchtelingen en asielzoekers in hun zoektocht naar duurzaam werk in kaart worden gebracht. Daarbij zullen ook hiaten worden uitgelicht.
2. De rollen en verantwoordelijkheden van de belanghebbenden op het vlak van management, ontwerp en implementatie, zullen worden vastgelegd. De implementatie zal vooral de verantwoordelijkheid zijn van gemengde teams bestaande uit medewerkers van de arbeidsbemiddelingsdiensten en de ngo's, lesgevers en mentoren op gemeenschapsniveau en individuele werkgevers.



3. Een cohort van individuele werkgevers wordt benaderd om deel te nemen aan het traject voor intreding in het arbeidsproces, door sollicitatiegesprekken te voeren met geschikte kandidaten uit de doelgroepen en ondersteuning te bieden na de aanwerving, via buddy's en toegang tot taallessen.
4. De voorbereiding van individuele plannen na de jobinterviews met de in aanmerking komende personen opent waar nodig toegang tot elementen van het hieronder beschreven inschakelingstraject.
5. Er wordt gezorgd voor een zachte integratieondersteuning die het verwerven van sociaal kapitaal en de toegang tot sociale netwerken mogelijk maakt, inclusief bewustmaking van de arbeidsmarkt en methoden voor het zoeken naar werk en solliciteren op gemeenschapsniveau, door mentoren uit de gemeenschap en/of van ngo's.

6. Er worden toegepaste werkgerelateerde taaltrainingen aangeboden in flexibele trajecten (bijvoorbeeld intensieve cursussen, avonden, overdag, alleen vrouwen) om aan individuele behoeften te voldoen. Deze voorzetting blijft indien nodig zes maanden na de aanwerving van kracht.
7. Er worden technische opleidingen en/of beroepsopleiding gegeven in samenwerking met de werkgevers, voor zover de individuen er baat bij hebben.
8. Er wordt ook ondersteuning geboden voor de oprichting van kleine ondernemingen (bedrijfsmodel, regels en voorschriften, marktontwikkeling, financiering, locatie, enz.). Voor heel wat mensen uit de doelgroep, inclusief vrouwelijke deelnemers, kan dit een aantrekkelijke optie zijn.
9. Loopbaanadviseurs geven continu ondersteuning en advies over hoe een baan te zoeken, te solliciteren, een cv op te stellen, een sollicitatiegesprek voor te bereiden, enz.
10. Gedurende minstens zes maanden worden recent aangeworvenen ondersteund met buddy's en taallessen.
11. Er wordt een ondersteuningsplan 'op de werkvloer' (zie richtlijn 1.2) op individuele basis uitgewerkt om de werknemer gedurende ten minste zes maanden na zijn indiensttreding te begeleiden.
12. Er worden platforms (zie richtlijn 1.3) ontwikkeld die advies en informatie 'post indiensttreding' aanbieden voor zowel de werkgevers als de werknemers. Hierop kan men terecht met vragen over wettelijke rechten, belastingen, gezondheid en veiligheid, contractuele kwesties en loopbaanontwikkeling. Deze platforms kunnen geënt worden op bestaande websites of tools waarmee de doelgroep reeds vertrouwd is (bijvoorbeeld websites met vacatures of informatie over arbeidsrechten en -plichten).

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

First Bus - VK

Er moeten trajecten naar werk worden ontwikkeld rond het bedrijfsleven door middel van langetermijnregelingen. First Bus is een privébedrijf dat busdiensten naar Bristol en de omliggende subregio aanbiedt. Het stelt zo'n 1.600 personen te werk in verschillende vestigingen. Sinds kort kampt het bedrijf met een tekort aan personeel, vooral chauffeurs, als gevolg van de groeiende vraag naar openbaar vervoer en rekruteringsproblemen. Buschauffeurs worden doorgaans goed betaald en krijgen goede voorwaarden.

ACH/Himilo, een ngo die werkt met vluchtelingen en migranten, is een langdurig partnerschap met First Bus aangegaan, waarbij zij kandidaat-chauffeurs aanlevert. ACH zorgt voor de eerste screening van mogelijke kandidaten en geeft een eerste taal- en bewustmakingstraining. First Bus zorgt voor de verdere beroepsopleiding en technische training en wie slaagt, komt in aanmerking voor een job. Taalvaardigheid en communicatieve vaardigheden staan centraal, aangezien de gemiddelde buschauffeur meer dan 600 mensen per dag tegenkomt en met een breed scala aan interacties te maken krijgt. Het bedrijf biedt ook een buddy-systeem aan, waarbij personeelsleden die al langer in dienst zijn, de jonge rekruten begeleiden.

Voor meer informatie: <http://www.bristol-business.net/bus-operator-and-social-enterprise-in-drive-to-help-refugees-get-jobs-on-the-bus>

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Cooperativa di Abramo - Italië

Dit initiatief biedt ondersteuningsprogramma's voor werkgevers aan en stelt daarbij drie referenten ter beschikking: een sociale en werkgerelateerde operator, een intern operator en een bemiddelaar die eenmaal per maand de vertegenwoordigers van het bedrijf ontmoet. De bemiddelaar voert regelmatig vervolggesprekken met zowel de werknemer als de werkgever en treedt op als tussenpersoon en facilitator voor het geval er maatregelen genomen moeten worden voor de permanente ontplooiing van de werknemer in het bedrijf.

Cooperativa di Abramo begeleidt bedrijven tijdens het rekruteringsproces en gedurende 6 maanden nadat de nieuwe werknemer is aangeworven.



Richtlijn 1.2: Een begeleidingsplan 'post aanwerving' opzetten

Een ernstige belemmering voor de duurzame tewerkstelling van vluchtelingen en asielzoekers is het gebrek aan begeleiding na hun indiensttreding. Er bestaan weliswaar heel wat maatregelen die de doelgroep op weg helpen naar een baan, maar de meeste initiatieven houden op zodra deze taak is volbracht en de persoon effectief in dienst treedt. Het probleem met deze aanpak is dat de langdurige tewerkstelling daardoor wordt ondermijnd. Er wordt niet stilgestaan bij de onmiddellijke pro-

blemen die de werknemer in zijn werkomgeving tegenkomt en er wordt geen rekening gehouden met de job- of loopbaanprogressie, zowel bij de eerste werkgever als later. Het is belangrijk om arbeidsmarktintegratie te zien als een proces in de tijd en niet als een tijdstip. Natuurlijk heeft deze benadering ook gevolgen voor de ingezette middelen, maar dit moet worden gezien als een investering voor zowel de werkgever als de ondersteunende organisaties.

Na een succesvolle jobselectie kan voor elke vluchteling en asielzoeker een individueel 'post-aanwervingsplan' worden opgesteld. Dit begeleidingsplan zou drie hoofddoelen hebben:

1. Te voorkomen dat de werknemer kort na zijn indiensttreding ontslagen wordt/ontslag neemt als gevolg van problemen waardoor hij zijn taken niet naar behoren kan uitvoeren. Deze problemen kunnen te maken hebben met zowel externe factoren, zoals woon-werkverplaatsingen of kinderopvang, als interne factoren, zoals het niet begrijpen van taken, communicatieproblemen of culturele factoren.
2. Ervoor te zorgen dat de werknemer kan groeien in de uitvoering van zijn taken binnen de organisatie en zich volledig bewust is van zijn rechten en plichten op het werk. Dit kan gebeuren door middel van interne opleidingen en persoonlijke ontwikkeling, informele en formele feedback en advies of begeleiding door een 'work buddy' met een vergelijkbare functie maar met meer ervaring.
3. Een kader te schetsen voor de loopbaanontwikkeling op langere termijn van de werknemer, waarbij wordt gepeild naar zijn ambities, mogelijke opleidings- of studiebehoeften en persoonlijke ontplooiing, enz.

Het post-aanwervingsplan moet voorbereid en goedgekeurd worden door de werknemer zelf, een loopbaanbegeleider van de ondersteunende organisatie (mogelijk de arbeidsbemiddelingsdienst, ngo, enz.) en een HR-manager of ander manager van de werkgever. Het document moet bondig en gemakkelijk op te stellen zijn. Het moet niet als een blauwdruk maar als proces gezien worden. Waar mogelijk zouden de HR-managers een korte, intensieve opleiding door een deskundige moeten volgen, om tot een beter begrip te komen van het perspectief van vluchtelingen en asielzoekers.

Het ontwerpplan kan al worden voorbereid zodra de werknemer is aangeworven. Tijdens de eerste maand na de indiensttreding zou de interne manager een wekelijks onderhoud met de werknemer moeten hebben. Nadien kan dit maandelijks zijn. Tijdens deze gesprekken moet de nadruk liggen op onmiddellijke, interne problemen of vraagstukken. De externe loopbaanbegeleider moet de medewerker na de eerste week, na de eerste maand en vervolgens om de drie maanden ontmoeten, om met hem te spreken over zijn ontwikkeling op de langere termijn en eventuele ernstige problemen die intern niet kunnen worden opgelost of waarvan de oorzaken extern zijn, zoals vervoer naar het werk of kinderopvang.

Richtlijn 1.3: Een ondersteuningsplatform ontwikkelen

Zowel individuele werkgevers als werknemers hebben vaak het gevoel dat ze geen toegang hebben tot up-to-date en realtime informatie. Dat schrikt werkgevers af om vluchtelingen en asielzoekers aan te werven en brengt de tewerkstelling van deze doelgroep op termijn in gevaar. Er bestaan weliswaar heel wat informatieve platforms, maar een specifiek platform dat zowel directe informatie als links naar nuttige informatie bundelt, is onontbeerlijk. Veel werkgevers zijn van mening dat het gebrek aan begrip en de complexiteit te veel druk leggen op managers, die sowieso al onder grote druk

staan. Zij vrezen dat mensen geïsoleerd zullen geraken.

Het platform moet gemakkelijk te vinden en te navigeren zijn en algemeen bekend en toegankelijk worden gemaakt via sociale media, media, sociale netwerken en andere mechanismen.

Er moet ook een afzonderlijk deel voor individuele werknemers voorzien worden, zodat zij toegang hebben tot informatie over zaken als hun recht op arbeid als vluchteling en asielzoeker, de eventuele beperkingen waarmee ze worden geconfronteerd, en hun algemeen recht op



werk en hoe ze te kennen en te handhaven, met inbegrip van arbeidsovereenkomsten, minimumloon, ziekteverlof, verlofregeling, gezondheid en veiligheid enz., de rol van vakbonden. Het moet ook toegang verschaffen tot begrijpelijke informatie over het openbaar vervoer, de gezondheidszorg, kinderopvang en andere infrastructuurbehoeften, over het recht op en de beschikbaarheid van onderwijs en opleiding, met inbegrip van taalcursussen, technische opleidingen, IT, enz.

Het deel bestemd voor de werkgevers moet informatie en feedback geven over het wettelijk kader voor de tewerkstelling van vluchtelingen en asielzoekers, over de beschikbare ondersteuning door gespecialiseerde organisaties (ngo's, openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, enz.) en over hun wettelijke rechten inzake tewerkstelling. Daarnaast zou het ook nuttig zijn om toegang te krijgen tot informatie over de culturele en sociale context van vluchtelingen en asielzoekers. Die informatie kan worden afgeleid uit de inhoud van de informatiegids voor werkgevers uitgegeven door COA, een nuttig hulpmiddel om de kloof tussen werkgevers en werknemers te dichten (richtlijn 6 betreffende het overbruggen van de kloof).

Behalve voor het verstrekken van informatie, die zich vooral toespitst op de wettelijke en administratieve aspecten, kan het platform ook gebruikt worden om allerlei gegevens uit te wisselen, waaronder:

- de agenda en de inhoud van bewustmakingscampagnes en hun fysieke of digitale media;
- de kalenders en de inhoud van informatiesessies voor werkgevers;
- de agenda's en de inhoud van de opleidingen voor vluchtelingen en asielzoekers;
- vacatures, plaatsen voor vrijwilligers, stageplaatsen, enz.;
- profielen van de asielzoekers;
- de evenementenkalender;
- praktische instrumenten zoals richtlijnen, screeningsinstrumenten, nationale talentoetsen, enz.;
- succesverhalen;
- nuttige links;

Voorbeelden van beste praktijken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining
-----------	--------------	----------	------------

Digitaal platform "Diversité en Wallonie" - België

Dit platform bundelt een breed scala aan informatie en tools om de diversiteit in het personeelsbeleid en op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het platform "Diversité en Wallonie" wordt gebruikt om de beoogde doelstellingen van het diversiteitsbeleid van personeelsafdelingen en de partners die bij het project betrokken zijn, voor te stellen. Werkgevers, werknemers en andere geïnteresseerden kunnen er informatiebrochures, naslagwerken, video's, wetgeving enz. op vinden. Het platform biedt ook cursussen, evenementen en adviesdiensten voor professionals aan.

Voor meer informatie, raadpleeg: <http://www.diversitewallonie.be/>



ETCC-tool - ondersteuningsplatform 'post aanwerving' (CCI)

Omschrijving

In de context van het ETCC-project zijn meerdere instrumenten getest die bedoeld zijn om sterkere mechanismen te creëren om links te creëren tussen de noden van werkgevers enerzijds en de vaardigheden en werkervaring van vluchtelingen en asielzoekers anderzijds. Die links lijken centraal te staan bij het creëren van zowel duurzaam werk voor individuen als een algemeen duurzaam model. Een van die instrumenten is het ondersteunend webplatform 'post aanwerving': <https://fedasil.cciwapi.be/>

Dit platform heeft tot doel de capaciteiten van vluchtelingen en asielzoekers en de specifieke noden van werkgevers bijeen te brengen. Uit de bovenstaande analyse blijkt duidelijk dat er mechanismen nodig zijn die de werkgevers, de doelgroep en de overige stakeholders dichterbij elkaar brengen, om te kunnen komen tot duurzame tewerkstelling, waardig werk op lange termijn en een algemeen duurzaam model. Digitale tools, zoals webplatforms, zijn onmis-

baar om deze voortdurende interactie tot stand te brengen, vooral in de context van de beperkingen als gevolg van de Covid-19-crisis. Een van de doelstellingen van deze tool was om de communicatie en de samenwerking tussen de belanghebbenden te vergroten. Dat zijn duidelijk belangrijke elementen van een duurzaam model. Een tweede doelstelling was het verlagen van de drempels voor toetreding tot de arbeidsmarkt en het vergroten van de bereidheid van werkgevers om vluchtelingen in dienst te nemen. Om tot duurzame tewerkstelling te komen, moeten ook de bedrijfspraktijken veranderen.

Dit platform bevat getuigenissen en professionele succesverhalen van asielzoekers, vluchtelingen en werkgevers, juridisch advies over de aanwerving van vluchtelingen of asielzoekers, evenementen in de regio, organisaties of initiatieven in de omgeving enz.

Sterke punten en kansen

Het platform legt verbanden tussen werkgevers en vluchtelingen en asielzoekers. Het draagt bij tot de businesscase voor de aanwerving van deze doelgroep, vooral dankzij getuigenissen en juridisch advies. Het vergroot ook het bewustzijn over het aanwervingspotentieel van deze specifieke doelgroep.

In de afgelopen maanden, vooral in de context van de lockdown, is gebleken hoe belangrijk digitale tools als webplatforms zijn. Een belangrijke overweging is echter de technische toegang tot het platform, aangezien veel vluchtelingen



geen laptops of computers hebben. Het zou beter zijn mocht het platform toegankelijk zijn via smartphone-apps, zoals WhatsApp.

Dit type platform brengt ook een breed panel van belanghebbenden van een bepaalde regio samen, die allemaal in verschillende stadia van de samenwerkingsketen werken. Dit aspect van het platform is ook erg belangrijk, omdat het bijdraagt tot duurzame betrekkingen tussen de verschillende actoren, die niet veel mogelijkheden tot interactie hebben.

Op het platform wordt het belang van de ontwikkeling van soft skills, zoals sociaal kapitaal, cultureel bewustzijn, sociale vaardigheden, ambities en vertrouwen, benadrukt. Er worden ook opleidingen in die zin aangeboden. Soft skills zijn onontbeerlijk voor duurzaam werk en vooral voor de loopbaanontwikkeling. Vroeger werd hier minder aandacht aan besteed en meer aan technische vaardigheden, beroepsvaardigheden en algemene taalverwerving.



Tips

Er zou bijzondere aandacht kunnen uitgaan naar werkgevers in groeisectoren of in sectoren die kampen met een tekort aan arbeidskrachten. Hun getuigenissen zouden in de verf kunnen worden gezet en het platform zou onder hen gedeeld kunnen worden.

Bovendien zou een nauwe samenwerking met organisaties die de vluchtelingengemeenschap goed kennen, of er zelfs deel van uitmaken, ook de zichtbaarheid en de doeltreffendheid van het platform vergroten, aangezien de inhoud zich zou concentreren op wat de gemeenschap interessant en nuttig vindt.

Gebrek aan trajecten voor intreding in het arbeidsproces

In termen van de bredere behoefte aan een duurzaam model, is er een tekort aan partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen. Vluchtelingensteun wordt vaak beschouwd als een humanitaire activiteit die gekoppeld is aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dergelijke partnerschappen zijn hard nodig om de businesscase te maken en om de vluchtelingensteun af te stemmen op de tekorten aan vaardigheden, de knelpuntberoepen en de ruimere prioriteiten voor economische ontwikkeling. Dit zal de implementatie stroomlijnen, dubbel werk vermijden en op langere termijn ook de afhankelijkheid van overheidsmiddelen beperken. In rapporten van Eurocities en het Migration Policy Institute Europe wordt benadrukt dat steden een belangrijke rol kunnen spelen in de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen, de behoefte aan duidelijkheid over de rollen van de bestuursniveaus en andere belanghebbenden en de behoefte aan toegang tot EU-financiering. Ngo's die geleid worden door vluchtelingen of die nauwe contacten hebben met de gemeenschap, zouden een centrale rol moeten spelen in de beleidsvorming, de uitvoering en de ondersteuning, in samenwerking met andere belangrijke partners. De behoefte aan onderbouwing, evaluatie en monitoring om het beleid te informeren wordt ook benadrukt. Dit ontbreekt vaak, wat leidt tot anek-



dotische beleidswijzigingen, die soms gebaseerd zijn op politieke drijfveren op korte termijn (Hooper, Desiderio & Salant, 2017).

Bij het uitstippelen van trajecten naar werk is het belangrijk te benadrukken dat het proces voor veel vluchtelingen en asielzoekers verschillende stappen zal inhouden. Anderen zullen het gemakkelijker hebben en enkel praktische vaardigheden moeten verwerven. Bij de belangrijke partnerorganisaties - werkgevers, werkgeversorganisaties, openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en lokale en regionale overheden - heerst een gebrek aan specifieke expertise, inclusief over specifieke problemen en opportuniteiten die verband houden met vrouwelijke vluchtelingen en asielzoekers. Ngo's die met vluchtelingen werken, kunnen hierin een belangrijke rol spelen.

Richtlijn 2: Partnerschappen ontwikkelen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen

Om een algemeen model te ontwikkelen voor de duurzame tewerkstelling van de doelgroep, moet de ondersteuning van deze groep worden afgestemd op bredere doelstellingen betreffende de arbeidsmarkt, de vaardigheidstekorten en de economische ontwikkelingsdoelstellingen en -activiteiten. De arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen moet worden gezien als een onderdeel van de economische ontwikkeling en niet als een sociale of humanitaire activiteit. Door deze aanpak kan de businesscase voor investeringen worden gemaakt en kunnen de overheidsuitgaven gericht en beperkt worden. Bovendien kunnen dubbele inspanningen en hiaten in de uitvoering opgespoord en aangepakt worden.

Deze benadering kan zowel op stedelijk als op regionaal niveau worden gevolgd. Voor deze aanpak moet een reeks relevante belanghebbende partijen geïdentificeerd en ingezet worden, via dewelke de ketensamenwerking kan plaatsvinden. De partners zouden zich dan scharen achter een empirisch onderbouwde strategie. Het doel zou niet zijn om een langdurige, tijdrovende blauwdrukstrategie op te stellen, maar eerder om een korte oefening te maken om de ondersteuningsdoelstellingen af te stemmen op de bredere activiteiten en prioriteiten van de arbeidsmarkt en de economische ontwikkeling.

Het partnerschap ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen zou op één jaar tijd tot stand moeten komen, waarna het permanent zou worden.

1. De belangrijkste partners voor de tewerkstelling van vluchtelingen worden gekozen op basis van hun expertise en kennis en zijn onder meer:

- Opvangorganisaties voor vluchtelingen en asielzoekers
- Ngo's en burgerorganisaties
- Lokale en regionale overheden of ontwikkelingsorganisaties
- Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten of private uitzendbureaus
- Werkgeversorganisaties
- Universiteiten

2. In navolging van de platformvergadering die in het hoofdstuk over het screenen aan bod kwam, wordt er een rondetafelgesprek met de belangrijkste partners georganiseerd, bijvoorbeeld door de regionale of stedelijke autoriteiten. Er is instemming over de algemene doelstelling van het partnerschap voor de tewerkstelling van vluchtelingen (ervoor zorgen dat vluchtelingen en asielzoekers die een werkvergunning hebben kunnen bijdragen aan de economie door middel van de juiste, duurzame baan, dankzij een kosteneffectieve interventie en ondersteuning).



3. Een aangesteld expert (bijvoorbeeld van de universiteit) zou een strategisch plan moeten uitwerken dat de prioriteiten voor de tewerkstelling van vluchtelingen afstemt op de prioriteiten voor de economische ontwikkeling en de arbeidsmarkt van de stad of de regio. Er dient speciale aandacht uit te gaan naar tekorten op de arbeidsmarkt, knelpuntberoepen en andere ontwikkelingen in de groeisectoren.
4. Op basis van het strategisch plan moeten de rollen, verantwoordelijkheden, te overbruggen kloven en vereiste acties worden bepaald in functie van de doelstellingen van het partnerschap.
5. Er vinden regelmatig meetings en follow-ups plaats; na een jaar wordt een stedelijk of regionaal forum georganiseerd met een bredere deelname aan de doelstellingen van het partnerschap.
6. Feedback over het ruimere openbare dienstenaanbod en de ontwikkeling van infrastructuur behoren ook tot het takenpakket, aangezien duidelijk is gebleken dat het gebrek aan betaalbare huisvesting, kinderopvang of openbaar vervoer de pogingen om duurzaam werk te vinden, kunnen ondermijnen.



Conclusies betreffende de duurzame tewerkstelling

Duurzame modellen berusten op werkgevers en werkgeversorganisaties die zich inzetten voor het verbeteren van het concurrentievermogen en de productiviteit van werkgevers via diversiteit en toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt. De implementatie ervan vereist een flexibele tijdshorizon op de lange termijn en voldoende capaciteit om te reageren op onverwachte veranderingen en problemen en om obstakels en problemen te overwinnen. Voor een duurzame aanpak moeten voldoende middelen worden vrijgemaakt (geld, vaardigheden en informatie).

Fatsoenlijk duurzaam werk op de lange termijn is niet mogelijk zonder dat werkgevers uit groeisectoren (technologie, kunst en cultuur bijvoorbeeld) worden aangesproken (en niet alleen degenen die

onzekere banen op instapniveau aanbieden).

Voor sommigen zijn beginnersbanen een essentiële stap om toe te treden tot de arbeidsmarkt, maar trajecten voor loopbaanontwikkeling zijn zeer belangrijk voor de integratie op langere termijn.

Duurzaamheid vergt een empirisch onderbouwde benadering. Het verzamelen en gebruiken van gegevens over bedrijven, goede praktijken en individuele klanten is een belangrijk element van duurzame arbeidsparticipatie, omdat het een voortdurende verbetering van de aanpak mogelijk maakt en een focus die de behoeften en omstandigheden van individuele klanten en werkgevers weerspiegelt door monitoring en evaluatie op project- en programmaniveau in relatie tot zowel het algehele ontwerp als de implementatie.

In de afgelopen maanden, vooral in de context van de lockdown, is gebleken hoe belangrijk digitale tools als webplatforms zijn. Ze kunnen ook worden gebruikt om de waarde van een businesscasebenadering aan te tonen om tegemoet te komen aan de wervings- en productiviteitsbehoeften van werkgevers, en om succesverhalen te publiceren van migranten en asielzoekers die de lange weg naar integratie op de arbeidsmarkt succesvol hebben afgelegd.

Om een aanzienlijke participatiegraad te bereiken, wordt een hoge mate van aansluiting tussen de vluchtelingengemeenschap enerzijds en de werkgevers anderzijds bepleit.

Samenvatting en conclusies

De afgelopen paar jaar is een ongekend aantal vluchtelingen en asielzoekers de Europese Unie binnengekomen. Men spreekt van de grootste massale volksverhuizing sinds de tweede Wereldoorlog. De integratie van deze nieuwkomers is op vele vlakken een ware uitdaging; anderzijds hebben de gastlanden er ook heel wat bij te winnen. Gezien de demografische ontwikkelingen die resulteren in vergrijzende samenlevingen, zouden vluchtelingen en asielzoekers, die gemiddeld een relatief jonge beroepsbevolking vormen, weleens het tekort aan arbeidskrachten als gevolg van de vergrijzing kunnen compenseren. Veel vluchtelingen en asielzoekers hebben goede kwalificaties; anderen zijn bereid beroepsvaardigheden aan te leren en te werken in sectoren die kampen met een groot tekort aan arbeidskrachten, zoals de gezondheidssector en de zorgsector. Hun potentieel moet echter worden opgespoord en ontwikkeld. Er ligt nog veel werk op de plank.

Het 'Employer Tailored Chain Cooperation' project biedt een strategische benadering om vluchtelingen en asielzoekers te helpen hun weg te vinden naar duurzaam, waardig werk en om te voorzien in de behoeften aan vaardigheden en personeel van werkgevers. Deze richtlijnen zijn gericht op praktische acties voor een nauwere samenwerking tussen de belanghebbenden in de verschillende stadia van het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen en asielzoekers. Na gedegen onderzoek en praktijktesten blijkt dat er al heel wat initiatieven bestaan, maar dat die erg versnipperd zijn en veelal worden uitgevoerd door één actor. Er is weinig of geen samenwerking tussen de relevante organisaties.

Er is dringend nood aan meer correlatie tussen de vier schakels van de keten - het screenen, het afstemmen van vraag en aanbod, het dichten van de kloof tussen werkgevers en werknemers en de duurzaamheid van de tewerkstelling:

1. Het screenen is de eerste stap op weg naar integratie op de arbeidsmarkt. Dit moet op gecoördineerde wijze gebeuren, zodat de resultaten met de relevante belanghebbenden gedeeld kunnen worden en het proces voor de erkenning van kwalificaties zo vroeg mogelijk kan beginnen. De screeningsinstrumenten moeten betrouwbaar, schaalbaar en digitaal zijn om vergelijkbare resultaten te garanderen. Ze mogen zich niet alleen richten op de kwalificaties en werkervaring van de vluchtelingen en asielzoekers, maar ook op hun beroepspotentieel. Men mag echter niet vergeten dat ook de behoeften en krachten op de arbeidsmarkt en de





specifieke sectoren met knelpuntberoepen onder de loep moeten worden genomen om optimaal gebruik te kunnen maken van de volgende ketencomponenten.

2. Bij het dichten van de kloof tussen werkgevers en werkzoekenden, moet men rekening houden met het perspectief van zowel de asielzoekers en vluchtelingen als de werkgevers. De grootste hiaten worden veroorzaakt door het gebrek aan wederzijdse kennis. Bewustmakingscampagnes kunnen bijdragen tot de bestrijding van stereotypen en de angst van werkgevers en het bredere publiek. Opleidingen kunnen voorzien in de informatiebehoeften en de taalverwerving en verdere professionele ontwikkeling van de kandidaten vergemakkelijken. Er moeten zowel technische vaardigheden als soft skills verworven worden. Mentoraatprogramma's leveren heel wat voordelen op voor beide partijen. De banden tussen vluchtelingen en asielzoekers aan de ene kant en bedrijven en werkgevers aan

de andere kant worden immers individueel versterkt. Opvangcentra zouden een veel grotere coördinerende rol kunnen spelen wat de opleidingen en acties betreft.

3. Een succesvol afstemmingsproces is afhankelijk van de zichtbaarheid, de bewustmaking en de kennis van het beroespotentieel van de asielzoekers en vluchtelingen, maar ook van de sectoren en bedrijven die arbeidskrachten nodig hebben en bereid zijn deze doelgroep in dienst te nemen. Er moeten kansen worden gecreëerd voor alle betrokken partijen om elkaar te leren kennen en met elkaar in contact te komen. Jobbeurzen, jobdagen en stages zijn bewezen oplossingen, die nog beter werken mits gecoördineerd door sterke partnerschappen tussen de overheid, de werkgevers, de gemeenschappen van vluchtelingen en asielzoekers en de intermediaire organisaties.
4. Duurzame tewerkstelling moet vaker centraal worden geplaatst in alle interventies. Duurzame tewerkstelling moet worden gezien als een transversaal thema dat het gehele proces kenmerkt, van ontwerp tot uitvoering. Als duurzaamheid geen centrale rol toebedeeld krijgt, dan zullen de hoge overheidsuitgaven aanhouden en zal ad hoc ondersteuning van individuen nodig blijven. Om de best mogelijke screening, afstemming van vraag en aanbod en overbrugging van de kloof tussen werkgevers en werknemers te realiseren, moeten er maatregelen worden genomen om de integratie van nieuwkomers in een onbekende werkomgeving gedurende minstens zes maanden te ondersteunen. Digitale tools, zoals webplatforms, kunnen alle betrokken partijen helpen om aan hun informatiebehoeften te voldoen en businesscases te maken. Duurzaamheid in holistische zin wordt ondersteund wanneer werkgevers en werkgeversorganisaties zich engageren om het concurrentievermogen en de productiviteit te verbeteren, door in te zetten op diversiteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Vluchtelingenvrouwen en -mannen worden vaak met gelijkaardige problemen geconfronteerd als het gaat om hun maatschappelijke integratie en integratie op de arbeidsmarkt. Helaas worden vrouwen niet alleen geconfronteerd met discriminatie op grond van ras en klasse, maar ook met discriminatie op grond van geslacht. Bovendien is bij meisjes of oudere vrouwen de leeftijd een vierde discriminatiefactor, die hun inschakeling negatief kan beïnvloeden. Een subgroep van vrouwelijke vluchtelingen is echter hooggeschoold, omdat ze hun land van herkomst hebben verlaten omdat de gendergelijkheid of burgerrechten er niet worden gerespecteerd. Veel vrouwelijke vluchtelingen willen graag toetreden tot de arbeidsmarkt. Hun uiteenlopende achtergronden moeten in alle ketencomponenten als transversaal thema worden herkend, ook als de genomen maatregelen op het eerste gezicht genderneutraal lijken.

De belangrijkste stakeholders van het 'Employer Taylored Chain Cooperation' proces zijn:

- Opvanginstellingen voor asielzoekers en vluchtelingen
- Organisaties die vluchtelingen en asielzoekers ondersteunen, vaak ngo's of burgerinitiatieven
- Overheden bevoegd voor het uitvoeren van het beleid met betrekking tot de integratie van vluchtelingen en asielzoekers
- Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en private uitzendbureaus
- Werkgeversorganisaties en werkgevers
- Verenigingen en gemeenschappen van vluchtelingen

Deze belanghebbenden kunnen op verschillende momenten van het arbeids-integratietraject ingrijpen, maar gewoonlijk zijn activiteiten van meer dan één stakeholder nodig om het potentieel voor synergieën in elke schakel van de keten vergroten. Om de meest efficiënte integratietrajecten te ontwikkelen, is het essentieel dat de rollen van elke partner goed gedefinieerd worden, om overlappingsen en dubbel werk te voorkomen, zoals tegenwoordig vaak

gebeurt. Als de informatie wordt uitgewisseld en de activiteiten op gecoördineerde wijze worden uitgevoerd door de relevante actoren, kan elk zich concentreren op zijn specifieke competenties en de kwaliteit van zijn werk verbeteren.

Ter afsluiting van dit hoofdstuk worden een aantal activiteiten naar voren gebracht voor de best mogelijke benadering van elke schakel van de keten. Ze worden toegewezen aan specifieke belanghebbenden, hoewel sommige rollen afhankelijk van de context kunnen worden gewijzigd. Deze lijst is niet uitputtend; er zijn nog veel meer acties mogelijk. De sleutel tot succes is een gecoördineerde 'Employer Taylored Chain Cooperation' benadering. Hoewel coördinatie inspanningen en tijd op middellange of lange termijn vergt, zal elke vluchteling of asielzoeker die met succes zijn intrede maakt op de arbeidsmarkt, bijdragen tot het economische en sociale welvaart van zijn of haar gastland. Zo kan voor alle partijen een win-win-situatie ontstaan.



	SCREENING	OVERBRUGGEN VAN DE KLOOF	AFSTEMMEN VAN VRAAG EN AANBOD	DUURZAME TEWERKSTELLING
Opvangcentra	<ul style="list-style-type: none"> • De juiste en gezamenlijk overeengekomen screeningsinstrumenten gebruiken • Screenen direct bij aankomst en vervolgens tijdens de gehele procedure blijven screenen • De resultaten van de screening delen met andere belanghebbenden • Deelnemen aan inspanningen om sectoren en regio's met een tekort aan arbeidskrachten te identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Een sociaal-professioneel contactpunt opzetten • Contacten leggen met ondersteunende organisaties • Informatie over cursussen aan asielzoekers verstrekken • Alle informatie in één gids bundelen • Cursussen, opleidingen en workshops organiseren • Mentoraatsprogramma's ondersteunen • Meewerken aan de informatiegids voor werkgevers 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschappen aangaan met werkgevers • Systematisch persoonlijk contact tussen werkgevers en vluchtelingen/asielzoekers mogelijk maken • Meewerken aan jobbeurzen en jobdagen • Stagemogelijkheden bekendmaken 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele trajecten voor inschakeling in het arbeidsproces steunen • Mogelijkheden voor advies 'post aanwerving' bekendmaken • Partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen steunen
Ondersteunende organisaties	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunende maatregelen afstemmen op de resultaten van de screenings • Betaalbare herscholingskansen aanbieden • Informeren over de verschillende onderwijssystemen en -niveaus in de landen van herkomst van de vluchtelingen/asielzoekers 	<ul style="list-style-type: none"> • Beroepsgerichte taalcursussen aanbieden • Opleidingen aanbieden voor technische vaardigheden en soft skills, maar ook over de lokale arbeidscultuur • Rekening houden met lesroosters, locaties en toegankelijkheid van de cursussen om ook vrouwen en alleenstaande ouders te bereiken 	<ul style="list-style-type: none"> • Bezoeken voor vluchtelingen/asielzoekers organiseren • Meewerken aan jobbeurzen en jobdagen • Vluchtelingen/asielzoekers voorbereiden op stages 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele trajecten voor inschakeling in het arbeidsproces steunen • Een platform beheren met 'post aanwerving' advies en informatie voor werkgevers en werknemers • Partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen steunen

	SCREENING	OVERBRUGGEN VAN DE KLOOF	AFSTEMMEN VAN VRAAG EN AANBOD	DUURZAME TEWERKSTELLING
Ondersteunende organisaties	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie verstrekken over de erkenning van buitenlandse diploma's • Informatie verstrekken over de beoordeling van ongedocumenteerde vaardigheden • Vluchtelingen/asielzoekers helpen om een cv op te stellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoraatsprogramma's ondersteunen • In bedrijven opleidingen geven over diversiteit, interculturele communicatie en verschillende arbeidsculturen • Meewerken aan de informatiegids voor werkgevers 		
Bevoegde overheden	<ul style="list-style-type: none"> • Het kader voor de erkenning van vaardigheden definiëren • Alle resultaten van de screening opnemen in de procedure voor de erkenning van vaardigheden • Alle belanghebbende partijen samenbrengen om de behoeften van de markt te identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Een stuurgroep oprichten om een mentoraatsprogramma op te zetten • Bewustwording creëren voor het beroepspotentieel van vluchtelingen/asielzoekers • Opleidingen rond de lokale arbeidscultuur steunen • Opleidingen in bedrijven over diversiteit, interculturele communicatie en verschillende arbeidsculturen steunen • Informatiesessies voor werkgevers steunen • De publicatie van een gids voor werkgevers coördineren 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustmaking creëren rond stageprogramma's bij de werkgevers 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicatoren ontwikkelen en de bijdrage van vluchtelingen/asielzoekers aan de economische welvaart meten • Maatregelen uitwerken om vluchtelingen en asielzoekers aan duurzaam werk te helpen • Partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen steunen

	SCREENING	OVERBRUGGEN VAN DE KLOOF	AFSTEMMEN VAN VRAAG EN AANBOD	DUURZAME TEWERKSTELLING
Arbeidsbemiddelingsdiensten	<ul style="list-style-type: none"> • De juiste en gezamenlijk overeengekomen screeningsinstrumenten gebruiken • Deelnemen aan inspanningen om sectoren en regio's met een tekort aan arbeidskrachten te identificeren • Informatie verstrekken over de erkenning van buitenlandse diploma's • Informatie verstrekken over de beoordeling van ongedocumenteerde vaardigheden • Obstakels wegwerken die de correcte beoordeling van de vaardigheden van vrouwelijke vluchtelingen in de weg staan 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstakels en beperkingen van de klantbetrokkenheid identificeren • Ondersteunende organisaties adviseren over de behoeften van de arbeidsmarkt • Ondersteuning van de bewustmaking over het beroepspotentieel van vluchtelingen/asielzoekers • Meewerken aan de informatiegids voor werkgevers 	<ul style="list-style-type: none"> • Het personeel van de arbeidsbemiddelingsdienst opleiden zodat het de bijzondere behoeften van vluchtelingen/asielzoekers herkent • Jobbeurzen organiseren • Zorgen voor de medewerking van sectoren die waardig werk voor vrouwen kunnen aanbieden • Behoeftanalyses uitvoeren voor stageplaatsen voor vluchtelingen/asielzoekers • Curricula opmaken en een kader schetsen voor stages • Werkgevers aanmoedigen om deel te nemen aan stageprogramma's 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschappen coördineren ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen • De ontwikkeling van trajecten voor inschakeling in het arbeidsproces coördineren • Zorgen voor de betrokkenheid van groeisectoren bij de plaatsing van vluchtelingen/asielzoekers • Individuele trajecten voor inschakeling in het arbeidsproces steunen • Zorgen voor loopbaanprogressie door permanente opleidingen en bijscholing
Werkgeversorganisaties	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen aan het definiëren van een kader voor de erkenning van vaardigheden • Informeren over de verschillende onderwijssystemen en -niveaus in de landen van herkomst van de vluchtelingen/asielzoekers • Sectoren en regio's met een tekort aan arbeidskrachten identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoraatsprogramma's ondersteunen • Informatiesessies voor werkgevers organiseren • In bedrijven opleidingen geven over diversiteit, interculturele communicatie en verschillende arbeidsculturen • Meewerken aan de informatiegids voor werkgevers 	<ul style="list-style-type: none"> • Ongepaste aanwervingspraktijken identificeren • Meewerken aan jobbeurzen en jobdagen • Werkgevers aanmoedigen om deel te nemen aan stageprogramma's 	<ul style="list-style-type: none"> • Ongepaste tewerkstellingspraktijken identificeren • Aantonen dat het aanwerven van vluchtelingen/asielzoekers een businesscase is • Positieve voorbeelden belichten, inclusief nieuwe marktkansen • Partnerschappen ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen steunen

	SCREENING	OVERBRUGGEN VAN DE KLOOF	AFSTEMMEN VAN VRAAG EN AANBOD	DUURZAME TEWERKSTELLING
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> • Geen volledige diploma's of documenten ter staving van de werkervaring verwachten • De screeningsresultaten benutten • Deelnemen aan inspanningen om sectoren en regio's met een tekort aan arbeidskrachten te identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan mentoraatsprogramma's • Deelnemen aan informatiesessies • Opleidingen voor het personeel organiseren over diversiteit, interculturele communicatie en verschillende arbeidsculturen • Streven naar een niet-discriminerende bedrijfscultuur die de ander respecteert 	<ul style="list-style-type: none"> • Opvangcentra of ondersteunende organisaties informeren over vacatures • Deelnemen aan jobbeurzen en jobdagen • Bezoeken voor vluchtelingen/asielzoekers organiseren • Stageplaatsen aanbieden 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Buddysystemen' opzetten en duidelijke informatie geven over de werkomgeving • Individuele plannen uitwerken voor de verdere ontplooiing na de aanwerving • Begeleiding op de werkvloer gedurende minstens 6 maanden na de aanwerving • Partnerschappen aangaan ter bevordering van werkgelegenheid voor vluchtelingen
Vluchtelingengemeenschappen	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen aan de dataverzameling en situatieanalyse • Leden van de gemeenschap informeren over knelpuntberoepen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leden van de gemeenschap informeren over mentoraatsprogramma's • Bewustwording creëren voor het beroepspotentieel van vluchtelingen/asielzoekers 	<ul style="list-style-type: none"> • Meewerken aan jobbeurzen en jobdagen • Stagemogelijkheden bekendmaken bij de leden 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheden voor advies 'post aanwerving' bekendmaken • Gelijke deelname van vrouwen en mannen garanderen en opvolgen
Vluchtelingen en asielzoekers	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan het screeningsproces • Verslag uitbrengen over de professionele ontwikkeling en eventueel gewijzigde perspectieven • Samen met de ondersteunende organisaties een cv opstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lessen, cursussen en workshops volgen • Deelnemen aan mentoraatsprogramma's 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan geleide bezoeken aan bedrijven en ondersteunende organisaties • Jobbeurzen bezoeken en deelnemen aan jobdagen • Deelnemen aan stageprogramma's 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik maken van de aangeboden begeleiding op de werkvloer om zich verder te ontplooiën • Het advies 'post aanwerving' op informatieplatforms volgen
Voor meer informatie:	Richtlijnen 1-4 betreffende screening	Richtlijnen 1-7 betreffende het overbruggen van de kloof tussen werknemers en werkgevers	Richtlijnen 1-2 betreffende het afstemmen van vraag en aanbod	Richtlijnen 1-2 betreffende duurzame tewerkstelling

Voetnoten

1. In deze tekst verwijst de term 'vluchteling' naar een persoon met de vluchtelingenstatus, een wettelijke status die door een regering is toegekend.
2. Enkele voorbeelden zijn het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 van het DG Justitie, Consumentenzaken en Gendergelijkheid, ook wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en het verkleinen loonverschillen op grond van gender; Richtlijn 2013/32/EU waarin wordt opgeroepen tot gendersensitieve procedures voor asielzoekers; Richtlijn 2013/33/EU die vrouwen opneemt in de kwetsbare groepen voor internationale bescherming en die bijzonder aandacht en maatregelen vraagt voor de opvang; het Actieplan voor integratie, dat gerichte maatregelen voor migrantenvrouwen vraagt op het vlak van onderwijs, werk, basisdiensten en sociale inclusie.
3. De Europese Commissie heeft een rapport gepubliceerd over mogelijke verbeteringen in de wetgeving en in 2014 is in het Europees Parlement een niet-bindende motie gestemd. De aanbeveling van de Raad inzake een kwaliteitskader voor stages roept met name de lidstaten op ervoor te zorgen dat de nationale wetgeving of praktijk de beginselen die zijn uiteengezet in de richtsnoeren eerbiedigt, en hun wetgeving waar nodig aan te passen (loon, werktijden, soort contract, ...).