



SAMENVATTING

De asielzoekers die tijdens de vluchtelingen crisis van 2015 in ons land zijn toegekomen, zoeken momenteel volop hun weg op onze arbeidsmarkt. Ondanks het initiële optimisme over de economische inzetbaarheid van deze groep nieuwkomers, blijft hun werkelijke arbeidsmarktparticipatie echter vooralsnog beperkt. In tijden van toenemende krapte op de arbeidsmarkt zullen we nochtans al het beschikbare talent nodig hebben om onze ondernemingen verder te doen groeien.

Op basis van de resultaten van een ETION-enquête in 2018, kunnen we concluderen dat veel ondernemingen nog twijfelen om de stap te zetten naar aanwerving van mensen uit deze doelgroep. Ze denken dat hun kennis van het Nederlands en hun professionele competenties niet zullen volstaan om de vacante functies bevredigend in te vullen.

De ondernemingen die wel reeds met vluchtelingen aan de slag zijn gegaan, geven inderdaad aan dat ze vaak een bovengemiddelde inspanning hebben moeten leveren om deze mensen op hun werkvloer te integreren. Hoopvol is nochtans dat ze doorgaans zeer tevreden zijn met de arbeidsprestaties van mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Inspiratienota 109
mei 2019

Werken met vluchtelingen

Zijn onze ondernemingen er klaar voor?

Ondanks allerlei inspanningen van alle betrokken actoren vond tot nu toe slechts een beperkt aantal van de recent toegekomen vluchtelingen de weg naar onze arbeidsmarkt. Nochtans biedt de sterk verhoogde instroom van vluchtelingen tijdens de afgelopen jaren een gigantische opportuniteit. In tijden van toenemende krapte op de arbeidsmarkt zullen we immers al het beschikbare talent nodig hebben om onze ondernemingen verder te doen groeien.

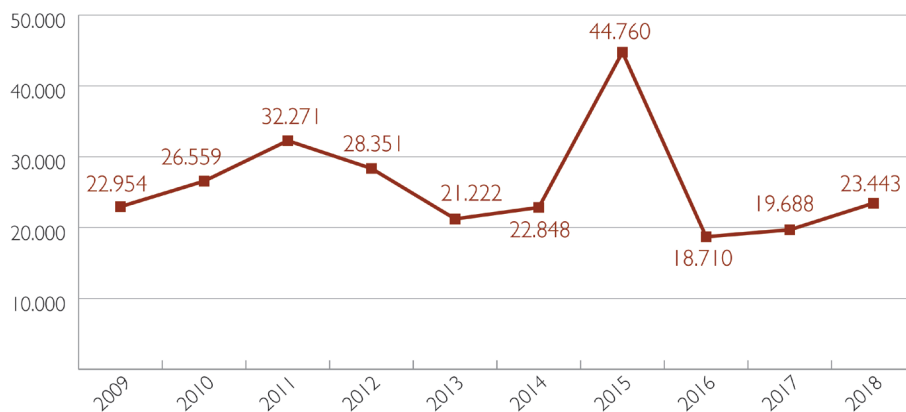
Maar wat weet de bedrijfswereld over de arbeidsmarktsituatie van vluchtelingen en hoe staat men in onze ondernemingen zelf tegenover de aanwerving van deze specifieke doelgroep? Deze vragen vormden de basis van een enquête die we eind 2018 lanceerden.¹ In het eerste deel van de enquête legden we de respondenten een aantal vragen voor die peilen naar hun kennis van een aantal feiten gerelateerd aan de recente instroom van vluchtelingen en hun situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast peilden we ook naar de concrete stand van zaken inzake de participatie van vluchtelingen in de organisaties van de respondenten.

1. Na de asielcrisis: werk aan de winkel

In 2015 werd België, net zoals de meeste andere Europese landen, geconfronteerd met een sterk verhoogde instroom van vluchtelingen. Terwijl tussen januari 2010 en december 2014 het aantal asielaanvragen in België jaarlijks schommelde tussen de 10.000 en de 20.000, nam dit aantal in 2015 spectaculair toe tot 44.760 aanvragen. Het aantal

¹ De enquête werd op twee verschillende data (13 en 15 september 2018) verstuurd naar de aanwervingsverantwoordelijken van de bij ETION aangesloten organisaties en ondernemingen in Vlaanderen en Brussel. Tussen deze data en de afsluiting van de bevraging (21 november 2018) ontvingen we 191 reacties. Hiervan vulden 154 personen de enquête volledig in (12% van de beoogde onderzoekspopulatie).

geregistreerde asielaanvragen nam eind 2015 opnieuw sterk af en stabiliseerde sindsdien rond de 20.000 aanvragen per jaar.² De plotselinge stijging in 2015 is uiteraard het onmiddellijke gevolg van verschillende gewapende conflicten in het Nabije Oosten, het Midden-Oosten, Centraal-Azië en de Hoorn van Afrika. De instroom asielzoekers in deze periode komt dan ook voornamelijk uit landen zoals Syrië, Irak, Afghanistan en Somalië. In 2015 maakten personen uit deze herkomstlanden meer dan 60% van de asielvragen uit.



Figuur 1: Evolutie aantal personen dat een verzoek om internationale bescherming indiende 2009-2018
Bron: Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen

De vraag 'hoe potentiële vluchtelingen op een veilige manier Europees grondgebied kunnen bereiken om asiel te zoeken' is momenteel nog steeds brandend actueel en de kwestie van de transmigranten die via België het VK trachten te bereiken, heeft nog geen adequate oplossing gekregen. Toch lijkt de asielcrisis van 2015 bezworen, nu het aantal geregistreerde asielvragen op een normaal peil is teruggevallen. Het maatschappelijk debat rond deze kwestie is momenteel echter verschoven naar de vraag hoe de integratie van vluchtelingen het best kan georganiseerd worden. Dit vraagstuk spitst zich toe op verschillende facetten die alle even belangrijk zijn voor een geslaagd integratietraject: huisvesting, scholing, taalverwerving, inburgering, sociale participatie, werk, enz.

Ons onderzoek heeft enkel betrekking op dit laatste facet van het integratieproces, namelijk de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in Vlaanderen. Lange tijd werd de toeleiding naar de arbeidsmarkt louter als het sluitstuk van een geslaagd integratietraject beschouwd. Chronologisch bekeken namen de erkenningsprocedure, de zoektocht naar huisvesting, de inburgeringscursus en taallessen een prioritaire plaats in. De laatste jaren groeit op verschillende beleidsniveaus echter de overtuiging dat arbeidsmarktparticipatie een hefboomrol kan spelen voor de integratie van vluchtelingen en andere nieuwkomers.³ In 2017 lanceerde de VDAB bijvoorbeeld haar werkprogramma 'Integratie door werk'.⁴ De bedoeling is een integraal beleid te ontwikkelen inzake de arbeidsmarktintegratie van anderstalige werkzoekenden met een migratieachtergrond – waaronder uiteraard ook vluchtelingen – waarbij 'werk als belangrijke factor naar snelle en duurzame integratie'⁵ als een sleutelprincipe wordt beschouwd.

De asielcrisis van 2015 lijkt bezworen, nu het aantal geregistreerde asielaanvragen op een normaal peil is teruggevallen.

² In 2016 registreerde de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) 18.710 asielzoekers, in 2017 19.688 en tussen januari en november 2018 19.364 (Zie: <https://www.cgvs.be/nl/publicaties>, laatst geraadpleegd op 12 december 2018).

³ Zie bv. European Commission (Employment and Social Development in Europe, 2016) en SERV – Commissie Diversiteit (Advies Vluchtelingen, 2016).

⁴ VDAB (Programma 'Integratie door Werk', 2017).

⁵ Ibid., p.7.

Uiteraard waarborgt een arbeidsplaats in de eerste plaats een stabiel inkomen, maar daarnaast verschaft het ook versnelde toegang tot talloze andere sociale goederen en competenties zoals autonomie, eigenwaarde, maatschappelijke oriëntatie, taalverwerving, een sociaal netwerk, enz. Bovendien biedt de (versnelde) arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen ook opportuniteiten voor het gastland. Zo kampt Vlaanderen, net zoals andere West-Europese landen, momenteel met een arbeidsmarktcrisps die zich zelfs met een eventueel dalende conjunctuur de komende jaren zal handhaven ten gevolge van de vergrijzing. Een grotere arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen kan gastlanden niet enkel helpen op korte termijn bepaalde vacatures sneller in te vullen, maar ook op langere termijn hun sociale systemen helpen te financieren.

Ondanks de gunstige economische conjunctuur en een uitgesproken crisps op de arbeidsmarkt, vooral inzake knelpuntberoepen, blijft de arbeidsmarktparticipatie van de groep vluchtelingen die zich recent in Vlaanderen gevestigd heeft, echter vooralsnog beperkt. We beschikken in Vlaanderen jammer genoeg niet over volledige cijfers wat betreft de werkelijke arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. De VDAB maakt in haar officiële cijfers immers geen onderscheid tussen vluchtelingen en personen die omwille van andere redenen naar Vlaanderen zijn geëmigreerd (arbeidsmigratie, gezinshereniging, enz.); al deze doelgroepen worden onder de noemer 'anderstaligen' gevat.⁶ Onlangs rapporteerde de VDAB in het kader van de uitrol van haar programma 'Integratie door werk' dat na 18 maanden 42% van de anderstalige werkzoekenden met een migratieachtergrond uitstroomt naar werk. Dit cijfer werd door verschillende media overgenomen als betref het enkel vluchtelingen,⁷ maar de doelgroep van dit rapport is echter breder dan vluchtelingen alleen en omvat alle personen met een andere moedertaal dan het Nederlands.

Ondanks de gunstige economische conjunctuur en een uitgesproken crisps op de arbeidsmarkt, blijft de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen vooralsnog beperkt.

Er zijn verschillende redenen voor deze beperkte arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Zo wordt er in de meeste onderzoeksrapporten over deze problematiek verwezen naar het beperkte scholingsniveau van de doelgroep, het probleem van de diplomagelijkschakeling, de beperkte talenkennis, de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de doelgroep, de inflexibiliteit van onze arbeidsmarkt en discriminatie.⁸

Er is momenteel echter weinig kennis beschikbaar specifiek over het perspectief van werkgevers ten opzichte van de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Wat weten de werkgevers over de verschillende facetten die met de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen te maken hebben? Wat zijn hun ervaringen met aangeworven vluchtelingen? Hebben ze, vergeleken met andere aanwervingen, een grotere inspanning moeten leveren om vluchtelingen hun specifieke functie aan te leren? Wat is de reden waarom ze nog geen vluchtelingen aangeworven hebben? Zouden ze dat onder bepaalde condities toch overwegen? Als we vluchtelingen snel en duurzaam willen integreren in ons maatschappelijk weefsel door volop in te zetten op arbeidsmarktintegratie, is het van kapitaal

6 De weinige studies die dit fenomeen in kaart trachten te brengen, werken dan ook nog eens noodgedwongen met partiële data. Uit een recente studie van het Steunpunt Werk (2018) kunnen we concluderen dat van een groep van 2082 vluchtelingen die over een arbeidskaart C beschikt en zich tussen januari 2015 en ten laatste op 31 november 2016 bij de VDAB liet registreren, 12,4% na zes maanden werk had gevonden. Van een andere groep van 834 vluchtelingen die ook over een arbeidskaart C beschikt, maar reeds ten laatste op 31 mei 2016 bij de VDAB was geregistreerd, had 24,6% na twaalf maanden werk gevonden.

7 Zie bv. de artikels in *De Tijd* ('Vier op de tien vluchtelingen aan het werk', 2017) en *Knack* ('Vier op de tien vluchtelingen aan het werk', 2017).

8 Zie bv. de bijdragen van Burggraeve, K. & Piton, C. (De economische gevolgen van de instroom van vluchtelingen in België, 2016) en Lambrecht, N., De Vos, M. & Van de Cloot, I. (Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen: de klok tikt, 2016).

belang dat we een beter inzicht verwerven in dit perspectief. Met dit onderzoek willen we hiertoe een bijdrage leveren.

2. Aan de slag met vluchtelingen? Onbekend maakt onbemind

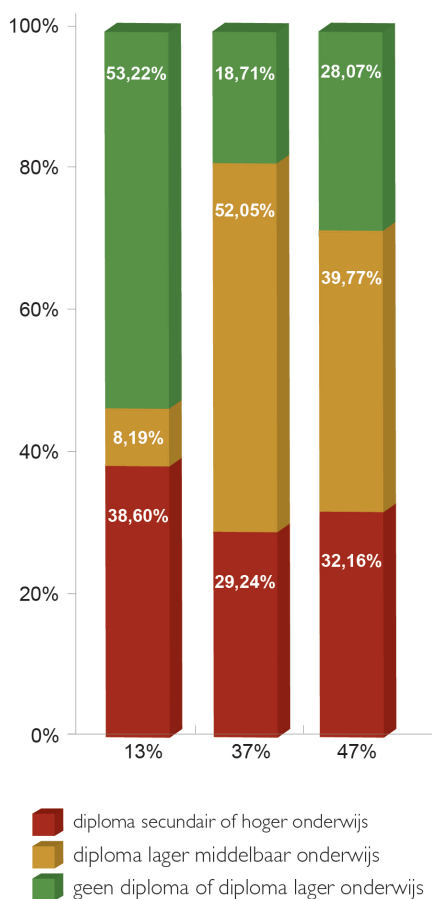
Een eerste noodzakelijke stap voor een mogelijke kentering is dat de betrokken partijen beter bekend zijn met elkaars perspectief.

Uit alle recente nationale en internationale onderzoeken blijkt immers dat Vlaanderen geen al te best palmares kan voorleggen wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers. Ondanks een groeiende bewustwording dat deze situatie op langere termijn nefast is voor zowel de groei van onze economie als de sociale cohesie van onze maatschappij, zijn er weinig tekenen dat het de recent toegekomen groep vluchtelingen anders zal vergaan. Een eerste noodzakelijke stap voor een mogelijke kentering is dat de betrokken partijen beter bekend zijn met elkaars perspectief. Dit betekent enerzijds dat vluchtelingen een inspanning zullen moeten leveren om te leren hoe het er in onze ondernemingen werkelijk aan toe gaat en wat er van hen verwacht mag worden om een plek te vinden op onze arbeidsmarkt, maar anderzijds ook dat de aanwervingsverantwoordelijken binnen onze ondernemingen bekend zijn met de situatie van deze doelgroep en hun specifieke verhouding tot de Vlaamse arbeidsmarkt.

Uit onze enquête blijkt alvast duidelijk dat er wat betreft deze laatstgenoemde voorwaarde nog werk aan de winkel is. Om na te gaan hoe acuut aanwervingsverantwoordelijken de recente instroom van vluchtelingen inschatten, vroegen we hen onder andere hoeveel personen er tijdens de recente piek in de periode van januari 2015 tot augustus 2016 in België een asielaanvraag indienden. We gaven hen hiervoor drie keuzemogelijkheden: 57.076, 89.132 of 118.436 personen.⁹ 65,4% van de respondenten schatte dit aantal te hoog in. 22,7% van de respondenten schatte dit aantal met 118.436 personen zelfs dubbel zo hoog in als het werkelijke aantal. Slechts 34,6% van de respondenten schatte het aantal juist in.

In 2015 vielen er vanuit verschillende hoeken nog optimistische uitspraken te horen over de economische inzetbaarheid van deze nieuwkomers. Dit optimisme was grotendeels gebaseerd op de verwachting dat een significant deel van de populatie vluchtelingen hooggeschoold was. Hoewel het nog steeds om ruwe schattingen gaat, aangezien ze grotendeels gebaseerd zijn op wat de vluchtelingen zelf aangeven, beschikken we ondertussen over gegevens met betrekking tot het opleidingsniveau van deze groep. Omdat het opleidingsniveau een goede indicatie is voor de aantrekkelijkheid van deze groep nieuwkomers voor de arbeidsmarkt, vroegen we de respondenten wat zij denken dat het opleidingsniveau is van de vluchtelingen die tussen september 2015 en januari 2016 in Vlaanderen een inburgeringstraject volgden. We gaven de hen de mogelijkheid om drie percentages, namelijk '13%', '37%' en '47%' te verdelen over drie antwoordcategorieën: 'diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs', 'diploma lager middelbaar onderwijs' en 'geen diploma of diploma lager onderwijs'.¹⁰

We stellen vast dat de respondenten het opleidingsniveau van de vluchtelingen over het algemeen niet goed inschatten (zie figuur 2). Zo wist slechts 8,19% van de respondenten



Figuur 2: Inschatting opleidingsniveau vluchtelingen
Bron: ETION

⁹ Het juiste aantal was 57.076 personen (Bron: NBB).

¹⁰ Het juiste antwoord was: 37% heeft een diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs, 13% een diploma lager middelbaar onderwijs, 47% heeft geen diploma of een diploma lager onderwijs en 3% is onbekend (Bron: Agentschap Integratie en Inburgering).

dat 13% van deze personen een diploma lager middelbaar onderwijs heeft. Daarnaast wist slechts 29,24% van de respondenten dat 37% van deze personen een diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs heeft. Bovendien wist slechts 28,07% van de respondenten dat 47% van de personen uit de doelgroep geen diploma of een diploma lager onderwijs heeft. Daarnaast valt op dat de respondenten het aantal personen van de doelgroep die geen diploma of slechts een diploma lager onderwijs hebben, sterk onderschatten. 53,22% van de respondenten denkt dat deze groep slechts 13% van de populatie uitmaakt, terwijl dat in werkelijkheid 47% is.

3. Schaffen wir das wirklich?

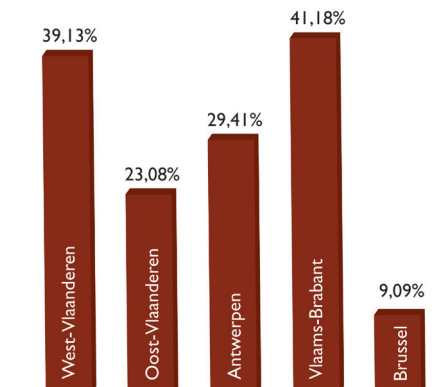
Maar wat is nu de concrete stand van zaken wat betreft de aanwerving van vluchtelingen in onze ondernemingen? Eigenlijk verrassend goed. Bijna een derde (29,11%) antwoordde immers dat hun organisatie in de voorbije drie jaar één of meerdere vluchtelingen heeft aangeworven. Wanneer we deze resultaten uitsplitsen volgens provincie zien we dat vooral West-Vlaamse en Vlaams-Brabantse ondernemingen op dit vlak actief zijn geweest (zie figuur 3).

Als we de cijfers uitsplitsen volgens sector zien we dat er geen uitgesproken verschillen zijn. In alle sectoren schommelt het aanwervingspercentage rond 30%. Enkel in de publieke sector ligt het percentage (20%) duidelijk lager. Hoewel we niet over informatie beschikken die deze hypothese bevestigt, zou dit verklaard kunnen worden doordat de overheid strengere voorwaarden stelt wat betreft diploma's.

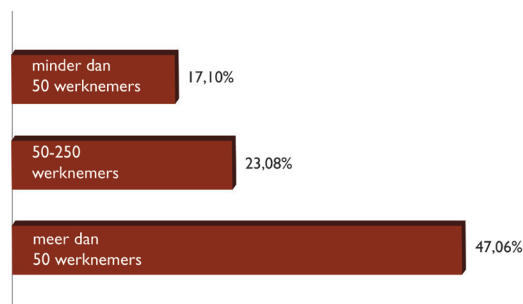
Wanneer we kijken of de grootte van de organisatie een rol speelt, stellen we wel duidelijke verschillen vast (zie figuur 4). Grotere organisaties werven duidelijk makkelijker vluchtelingen aan. Zij hebben dan ook meer capaciteit om de druk op de organisatie en het team op te vangen die de aanwerving van een vluchteling met zich meebrengt.

Op de vraag of ze ook tevreden over de arbeidsprestaties van de persoon die ze aangeworven hebben, antwoordde de meerderheid van de respondenten positief tot zeer positief (zie figuur 5). Deze in het algemeen positieve evaluaties van de arbeidsprestaties van aangeworven vluchtelingen reflecteert zich ook in de toekomstige aanwervingsbereidheid van deze organisaties. Maar liefst 79,07% is immers van plan om ook in de toekomst vluchtelingen aan te werven als de mogelijkheid zich zou aandienen.

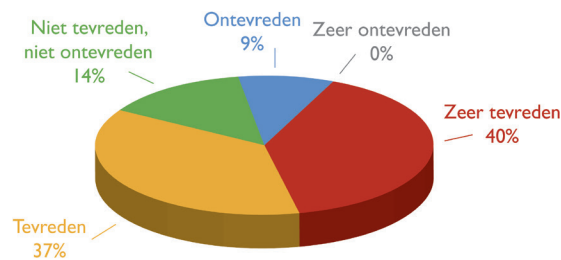
Wat deze positieve intentieverklaring opmerkelijk maakt, is dat de meerderheid van deze bedrijven aangeeft dat zij nochtans een grotere tot zelfs een veel grotere inspanning hebben moeten leveren om hun nieuwe werknemer te integreren in het team (zie figuur 6). De beperkte taalkennis van de doelgroep speelt hierbij een belangrijke rol.



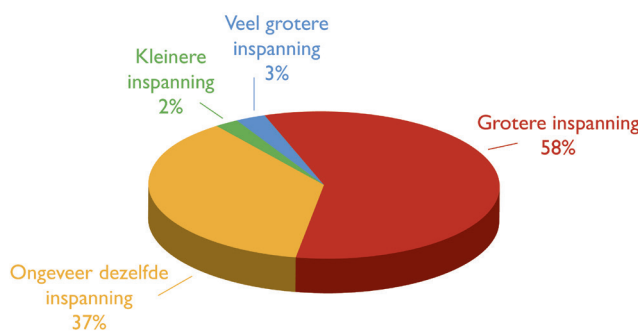
Figuur 3: Aanwerving vluchtelingen per provincie
Bron: ETION



Figuur 4: Aanwerving vluchtelingen volgens grootte onderneming
Bron: ETION

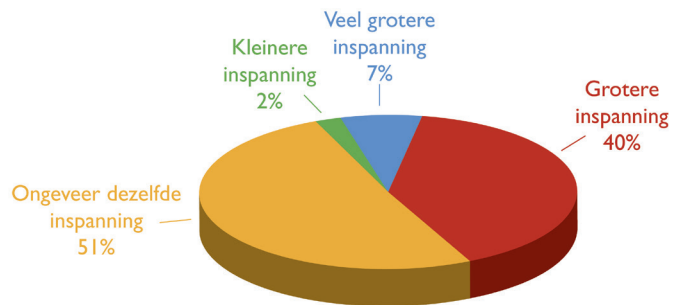


Figuur 5: Tevredenheid arbeidsprestaties vluchtelingen
Bron: ETION



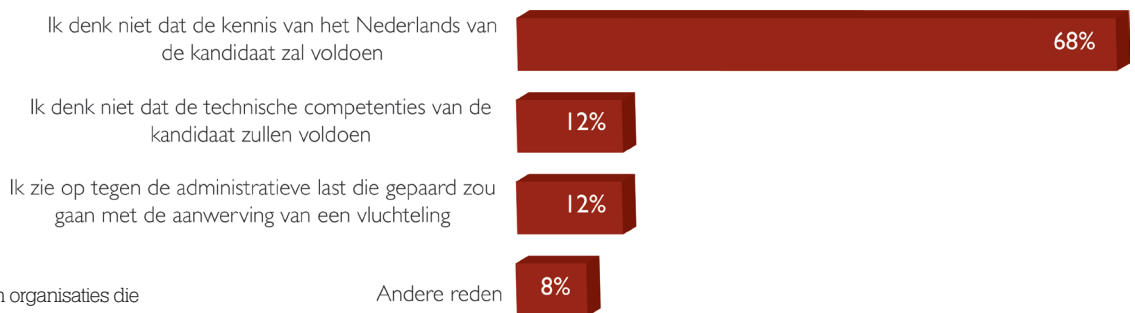
Figuur 6: Inspanning van bedrijven bij teamintegratie aangeworven vluchtelingen.
Bron: ETION

We stellen eveneens vast dat, vergeleken met andere aanwervingen, bijna de helft van de ondernemingen een grotere inspanning hebben moeten leveren om deze nieuwe werknemers hun specifieke functie aan te leren (zie figuur 7). Ook hier speelt de beperkte kennis van het Nederlands een belangrijke rol, naast het feit dat de Belgische arbeidsmarkt significant anders functioneert dan die van de thuislanden van de aangeworven vluchtelingen en dus andere competenties vereist.



Figuur 7: Inspanning van bedrijven bij functieverwerving aangeworven vluchtelingen
Bron: ETION

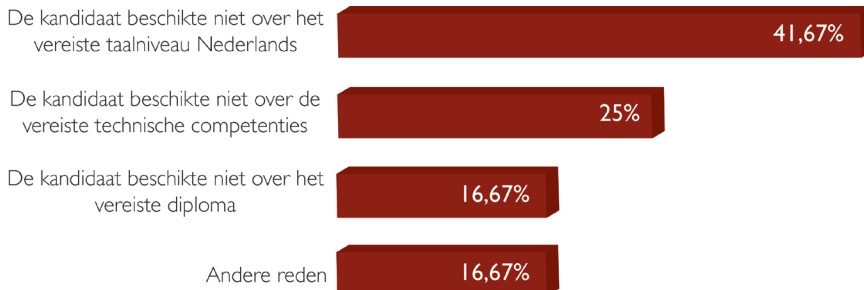
Wanneer we de respondenten die de voorbije 3 jaar geen vluchtelingen hebben aangeworven, vragen waarom niet, dan geeft de overgrote meerderheid, namelijk 74,04%, aan dat zij niet in de mogelijkheid waren dit te doen. Dit omdat ze in deze periode eenvoudigweg geen kandidatuur hebben ontvangen van een vluchteling. We vroegen deze laatstgenoemde groep respondenten ook of ze de kandidatuur van een vluchteling in overweging zouden nemen indien dit wel het geval zou zijn. 63,64% van de respondenten antwoordde hier positief op. Slechts 5,19% sloot deze mogelijkheid reeds bij voorbaat uit. Een betrekkelijk grote groep (29,87%) antwoordde dan weer dat ze deze mogelijkheid in overweging zouden nemen, maar toch hun twijfels hebben.



Figuur 8: Motivatie van organisaties die twijfelen om een vluchteling aan te werven
Bron: ETION

Taalkennis speelt hier wederom een doorslaggevende rol (zie figuur 8). 68% van de respondenten twijfelen omdat ze denken dat de kennis van het Nederlands van de kandidaat onvoldoende zal zijn voor de functies die ze kunnen aanbieden. In het geval van functies die gebonden zijn aan strikte veiligheidsregels of waarbij klantencontacten centraal staan, is een goede tot uitstekende kennis van het Nederlands inderdaad onontbeerlijk. Vaak is er op dit vlak echter koudwatervrees bij de werkgever in het spel. Uiteraard mogen we van nieuwkomers verwachten dat zij zo snel mogelijk hun taalcursus Nederlands afronden, maar in de tussentijd zijn er ook andere mogelijkheden. Bijvoorbeeld door communicatie in een contacttaal zoals het Engels toe te laten of een beroep te doen op de formele taal-

coaching op de werkvloer die de VDAB aanbiedt. Daarnaast zijn er ook bedrijven die zelf taallessen aan hun anderstalige werknemers aanbieden.¹¹



Figuur 9: Motivatie van organisaties die de kandidatuur van een vluchteling hebben afgewezen
Bron: ETION

In de groep ondernemingen die de voorbije 3 jaar geen vluchtelingen hadden aangevraagd, antwoordde 11,54% van de respondenten dat ze in de voorbije 3 jaar wel een kandidatuur hebben ontvangen van één of meerdere vluchtelingen, maar dat deze niet werd weerhouden. Bijna de helft van deze respondenten geeft als reden ook hier weer dat de kandidaat niet over het vereiste taalniveau Nederlands beschikte (zie figuur 9). Andere redenen waren dat de kandidaat niet over de vereiste technische competenties voor de vacante functie of over het vereiste diploma beschikte.

4. Besluit

Hoewel de asielcrisis nu al een tijdje achter de rug is, betekent dit niet dat de uitzonderlijk grote groep vluchtelingen die zich in de laatste vier jaar in België gevestigd heeft, ook naadloos in onze samenleving is geïntegreerd. Hoewel arbeidsmarktparticipatie een hefboom kan zijn om dit proces te versnellen, knelt net hier al te vaak het schoentje.

Vaak loopt het al aan het begin van het proces mis. Slechts een zeer beperkte groep vluchtelingen die in principe aan de slag kunnen, vinden de weg naar onze diensten voor arbeidsmarkt bemiddeling zoals de VDAB. Eerder vermelden we al dat we niet mogen vertrouwen op de optimistische berichten dat na 18 maanden 42% van de vluchtelingen uitstroomt naar werk, aangezien deze cijfers van de VDAB betrekking hebben op alle anderstalige werkzoekenden met een migratieachtergrond. Hierbij moet dus ook nog eens de extra kanttekening geplaatst worden dat slechts een minderheid van de arbeidsgeschikte vluchtelingen zich ook effectief als werkzoekenden laat registreren bij de VDAB.¹²

De redenen waarom de effectief werkzoekende vluchtelingen moeilijk aan een job geraken, zijn voldoende gekend. Zo beheersen ze amper of niet het Nederlands en ontbreekt het hen al te vaak aan de competenties en vaardigheden die noodzakelijk zijn om behoorlijk te functioneren in onze ondernemingen. Daarnaast spelen ook systeemobstakels een belangrijke rol, zoals het probleem van de diplomagelijkschakeling en de inflexibiliteit van onze arbeidsmarkt, bovenop culturele factoren, zoals de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de doelgroep. Bovendien blijft discriminatie op onze arbeidsmarkt een structureel probleem.

¹¹ Zie bv. *De Standaard* ('Gomad stelt 27 vluchtelingen tewerk', 2019).

¹² Ook hier ontbreekt het ons aan betrouwbaar cijfermateriaal, maar op basis van de data die het Steunpunt Werk in een recente studie (Vansteenkiste, S. & De Graeve P.-J., 2018) hanteert, kan dit aantal niet boven de 10% liggen.

Ons onderzoek keek specifiek naar het werkgeversperspectief op deze kwestie. Wat betreft de feitenkennis van de aanwervingsverantwoordelijken binnen onze ondernemingen stelden we vast dat er nog wel wat ruimte is voor verbetering. Zo wordt zowel het aantal asielzoekers dat ons land tijdens de vluchtelingen crisis binnenkwam als het globale opleidingsniveau van deze groep nieuwkomers sterk overschat. Hierdoor lopen we het risico dat werkgevers de ernst van de situatie niet accuraat inschatten en geen of amper rekening houden met de specifieke situatie van vluchtelingen in hun aanwervingsbeleid.

Het goede nieuws is dat de ondernemingen uit onze steekproef opvallend actief zijn geweest in het aanwerven van vluchtelingen. De huidige krapte op onze arbeidsmarkt, zeker wat betreft geschoold technisch personeel, maakt dan ook dat onze ondernemingen alle segmenten van de arbeidsmarkt zullen moeten aanboren in hun zoektocht naar geschikt talent. In vele gevallen zullen bedrijven echter een bovengemiddelde inspanning moeten leveren om vluchtelingen in het team te integreren en hun specifieke functie aan te leren. Niet in het minst omdat de kennis van het Nederlands van de beschikbare kandidaten niet in overeenstemming is met de verwachtingen van de werkgever. We mogen op dit vlak echter niet enkel een inspanning van de kandidaat, maar ook van het bedrijf verwachten. Doorgedreven taalcoaching op de werkvloer kan hier soms soelaas bieden, maar we mogen ook niet vergeten dat anderstaligen net 'on the job' de grootste vooruitgang kunnen boeken op het vlak van actieve taalverwerving. Wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen is er nog veel werk aan de winkel, maar het feit dat driekwart van de werkgevers tevreden is over de vluchtelingen die zij aangeworven hebben, stemt ons alvast hoopvol over de toekomst.

Referenties

- BURGGRAEVE, K. & PITON, C. (2016), De economische gevolgen van de instroom van vluchtelingen in België, OVER-WERK, Tijdschrift van het Steunpunt Werk, nr.2.
- DE STANDAARD, 18 april 2019, 'Gomad stelt 27 vluchtelingen tewerk'.
- DE TIJD, 1 juli 2017, 'Vier op de tien vluchtelingen aan het werk'.
- EUROPEAN COMMISSION (2016), Employment and Social Development in Europe. Annual Review 2016. European Commission: Luxemburg.
- KNACK, 1 juli 2017, 'Vier op de tien vluchtelingen aan het werk'.
- LAMBRECHT, N., DE VOS, M. & VAN DE CLOOT, I. (2016), Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen: de klok tikt, Itinera Institute.
- SERV – Commissie Diversiteit (2016), Advies Vluchtelingen, Brussel.
- VDAB (2017), Programma 'Integratie door Werk'. Actieplan 2017, Brussel.
- VANSTEENKISTE, S. & DE GRAEVE, P-J., (2018), De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen, Werk.Rapport nr.2.

Dat driekwart van de werkgevers tevreden is over de vluchtelingen die zij aangeworven hebben, stelt ons alvast hoopvol over de toekomst.



(Foto Jan Locus)

Auteur: Nathan Van Camp (regio-coördinator ETION)
Eindredactie: Isabelle Verlinden
Vormgeving: Vicky Knaepen
Coverfoto: Belga Image
E-mail: nathan.van.camp@etion.be
Website: www.etion.be
V.U.: ETION Ledenwerking vzw

In samenwerking met:

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
DE OPVANG VAN ASIELZOEKERS