

De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen: executive summary

De recente instroom van vluchtelingen in Vlaanderen gaf de voorbije jaren aanleiding tot een intensief maatschappelijk debat dat vragen opwerpt over onder meer de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers. Deelname aan de arbeidsmarkt wordt algemeen beschouwd als een cruciale hefboom van integratie, omdat het stimuleert om leden van de ontvangstsamenleving te ontmoeten en op die manier de mogelijkheid biedt om een sociaal netwerk op te bouwen, taal- en cultuurkennis te verwerven, het zelfvertrouwen te herstellen en de zelfredzaamheid te verhogen. Het inkomen dat gepaard gaat met werk bevordert de financiële onafhankelijkheid en het toekomstgericht denken en plannen. Voor het gastland kan integratie in de arbeidsmarkt helpen bepaalde vacatures makkelijker in te vullen, wat op langere termijn bijdraagt tot meer economische groei en fiscale draagkracht. Op deze manier kan de aanwezigheid van asielzoekers voor de bevolking minder beschouwd worden als een bedreiging maar eerder als een opportuniteit. Toch is de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers vaak niet vanzelfsprekend en worden ze geconfronteerd met diverse barrières. In het rapport **De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen** (Vansteenkiste & De Graeve, 2018) onderzoeken we de arbeidsmarktintegratie van een recente groep asielzoekers. In deze Werk.Focus bieden we een samenvattende inkijk in dit rapport. We bespreken de onderzoeksvragen en de gehanteerde methodologie, we belichten de belangrijkste resultaten en schuiven een aantal beleidsaanbevelingen naar voren.

Onderzoeksvragen en methodologie

In België kunnen asielzoekers de arbeidsmarkt slechts onder bepaalde voorwaarden betreden. Alleen asielzoekers die vier maanden na indiening van hun aanvraag nog geen beslissing hebben ontvangen van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, kunnen een werkvergunning aanvragen. Bij goedkeuring van een werkvergunning krijgen asielzoekers een arbeidskaart C, waarmee eender welk beroep uitgeoefend kan worden in loondienst en dit bij eender welke werkgever. Onderzoek dat de arbeidsmarktparticipatie van asielzoekers met een arbeidskaart C in Vlaanderen in beeld brengt, is echter schaars door onder meer de moeilijkheid om betrouwbare, longitudinale data te verzamelen bij deze populatie. Een unieke dataset waarbij we data van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) konden koppelen aan data van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en

Beroepsopleiding (VDAB), laat ons toe dit te onderzoeken. We behandelen twee onderzoeksvragen:

Onderzoeksvraag 1 (OV1): welke kenmerken van de persoon en van het land van nationaliteit beïnvloeden het aansluiten bij de VDAB van asielzoekers met een arbeidskaart C?

Onderzoeksvraag 2 (OV2): welke kenmerken van de persoon, van het land van nationaliteit en van de vestigingsregio beïnvloeden de uitstroom naar werk van asielzoekers met een arbeidskaart C die aangesloten zijn bij de VDAB?

Voor OV1 beschikken we over een dataset van 5262 asielzoekers op beroepsleeftijd (15-64 jaar). Om te begrijpen waarom asielzoekers zich al dan niet aansluiten bij de VDAB, onderzoeken we op individueel niveau de invloed van leeftijd, gender en verblijfsduur. Op niveau van het

land van nationaliteit analyseren we de invloed van enerzijds welvaart aan de hand van de variabele bruto binnenlands product (bbp), en anderzijds democratische vrijheid door middel van de vrijheidsindex. We onderzoeken OV1 aan de hand van een logistische multilevelanalyse. We gebruiken deze methode om rekening te houden met verschillen op individueel niveau, maar ook met verschillen tussen landen van nationaliteit.

Voor asielzoekers die zich aansluiten bij de VDAB analyseren we ook de uitstroom naar werk (OV2). We beschikken over longitudinale data die voor de periode mei 2016 tot en met mei 2017 per maand informatie geeft over de uitstroom naar werk. De data laat ons toe om twee groepen te onderscheiden. De eerste groep bestaat uit 2082 asielzoekers die zich ten laatste op 30 november 2016 aansloten bij de VDAB. Voor deze groep analyseren we de waarschijnlijkheid van uitstroom naar werk zes maanden na aansluiting bij de VDAB. De tweede groep omvat 834 asielzoekers die zich ten laatste op 31 mei 2016 aansloten bij de VDAB. Voor deze groep analyseren we de waarschijnlijkheid van uitstroom naar werk zowel zes maanden als twaalf maanden na aansluiting bij de VDAB. Op individueel niveau gaan we de invloed na van leeftijd, gender, opleidingsniveau, kennis van het Nederlands, verblijfsduur en traject. Op landniveau nemen we het bbp en de vrijheidsindex op. Op niveau van de vestigingsregio bekijken we de impact van de spanningsratio, de werkloosheidsgraad en het aandeel knelpuntvacatures. Voor OV2 gebruiken we een cross-classified logistische multilevelanalyse, aangezien deze methode toelaat om in rekening te nemen dat de asielzoekers geclusterd zijn naar nationaliteit en vestigingsregio. Met een aparte logistische analyse gaan we ook de verschillen na tussen de landen van nationaliteit in het aansluiten bij de VDAB en de uitstroom naar werk.

Individuele factoren hebben impact op aansluiting op de Vlaamse arbeidsmarkt

Uit de resultaten blijkt dat van de asielzoekers van wie in 2015 of 2016 de arbeidskaart C werd goedgekeurd, zo'n 55% zich aansloot bij de VDAB. Het al dan niet aansluiten bij de VDAB wordt beïnvloed door gender, leeftijd en verblijfsduur. Van de asielzoekers die aangesloten zijn bij de VDAB, stroomde 12,4% na 6 maanden uit naar werk, 24,5% vond na 12 maanden werk. Met betrekking tot de uitstroom naar werk vinden we significante verschillen terug naar gender, leeftijd, kennis van het Nederlands en het volgen van een inwerkings- en inburgeringstraject.

Op vlak van gender stellen we vast dat vrouwelijke asiel-

zoekers in vergelijking met mannen een lagere waarschijnlijkheid hebben om zich aan te sluiten bij de VDAB en om uit te stromen naar werk. Traditionele genderrollen en hiërarchieën kunnen een barrière vormen voor vrouwelijke asielzoekers. Hoewel de vrouwelijke asielzoekers in onze dataset in principe een arbeidsmotief hebben, aangezien ze een arbeidskaart C hebben aangevraagd en gekregen, zouden ze minder steun kunnen krijgen van hun omgeving om professionele ambities na te streven. Ook andere factoren kunnen een verklaring bieden. Zo wijst eerder onderzoek onder meer in de richting van barrières op basis van het dragen van gendergerelateerde religieuze symbolen zoals een hoofddoek. Het is tevens mogelijk dat er verschillen ontstaan doordat mannelijke en vrouwelijke asielzoekers op andere beroepen en sectoren mikken.

Ook de leeftijd van een asielzoeker speelt een rol. Onze resultaten tonen aan dat 18- tot 24-jarige asielzoekers met een arbeidskaart C en 50-plussers een lagere waarschijnlijkheid hebben om zich aan te sluiten bij de VDAB. Jongeren kunnen eerder beroep doen op andere zoekkanalen dan de VDAB en in eerste instantie ook meer inzetten op het volgen van bijkomende opleidingen of studies. Vijftigplussers kunnen daarentegen al specifieke werkervaring hebben opgedaan in het land van nationaliteit, waardoor ze het minder noodzakelijk kunnen achten om de VDAB te hanteren als toetredingskanaal tot de Vlaamse arbeidsmarkt. De waarschijnlijkheid om naar werk uit te stromen ligt het hoogste bij 25- tot 34-jarigen en het laagste bij 50-plussers. De lagere arbeidsmarktparticipatie van asielzoekers van 50 jaar en ouder kan onder meer toegewezen worden aan de moeilijkheden die ze ondervinden om zich nog aan te passen aan de arbeidsmarkt, om kwalificaties en werkervaring te laten erkennen of zich om te scholen. Deze leeftijdscategorie laat bovendien, los van migratiestatus, een relatief lagere kans op werk optekenen.

Vervolgens blijkt uit onze analyses het belang van de Nederlandse taal als toegangsticket tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Wie het Nederlands goed beheerst, heeft een grotere waarschijnlijkheid om naar werk uit te stromen dan wie het Nederlands niet beheerst. Al tijdens het zoekproces naar een job worden personen met een onvoldoende kennis van het Nederlands gehinderd, omdat ze bijvoorbeeld minder in staat zijn om overtuigende motivatiebrieven te schrijven en sollicitatiegesprekken te voeren. Naast het individuele effect van kennis van het Nederlands, medieert het de relatie tussen verblijfsduur van de asielzoeker en uitstroom naar werk. Asielzoekers die lan-

ger in Vlaanderen verblijven, bouwen gemiddeld gesproken een betere kennis van het Nederlands op, waardoor ze een grotere waarschijnlijkheid hebben om uit te stromen naar werk. Een langere verblijfsduur is ook positief gerelateerd aan het zich aansluiten bij de VDAB. Een langere verblijfsduur in Vlaanderen doet het sociaal- en land-specifiek menselijk kapitaal toenemen, waardoor de asielzoeker ook meer vertrouwd kan zijn met instellingen als de VDAB en er de toegang toe vindt.

Een laatste significante vaststelling op het niveau van het individu is dat wie een inwerkingstraject volgt, of een inwerkings- en inburgeringstraject combineert, een lagere waarschijnlijkheid heeft om uit te stromen naar werk in vergelijking met wie geen traject volgt. Lock-in effecten kunnen hier een rol spelen: het volgen van een traject zorgt ervoor dat asielzoekers minder of geen tijd hebben om te zoeken naar werk, waardoor op korte termijn de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk verkleint. De analyses ondersteunen dit idee, aangezien we vaststellen dat op langere termijn de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk toeneemt voor asielzoekers die een inwerkings- en inburgeringstraject combineren. De waarschijnlijkheid van doorstroom naar werk blijft echter wel lager in vergelijking met asielzoekers die geen traject volgen.

Kenmerken van het herkomstland hebben impact op aansluiting op de Vlaamse arbeidsmarkt

Ook op het niveau van het land van nationaliteit vinden we significante verschillen terug. Naarmate het welvaartsniveau (bbp) van het land van nationaliteit afneemt, doen asielzoekers meer beroep op de begeleiding van de VDAB. Het menselijk kapitaal van personen uit landen met een lagere welvaart sluit in mindere mate aan op dat van meer ontwikkelde economieën en ook de erkenning van diploma's kan moeilijker verlopen. Deze beperktere transfereerbaarheid van menselijk kapitaal zet asielzoekers uit landen met minder welvaart er waarschijnlijk toe aan zich vaker bij de VDAB aan te sluiten, omdat deze de expertise heeft om hen toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Het ervaren van minder democratische vrijheid in het land van nationaliteit verkleint de waarschijnlijkheid van uitstroom naar werk. Onderzoek naar de integratie van asielzoekers benadrukt veelvuldig dat asielzoekers vaak kampen met mentale gezondheidsproblemen die voortkomen uit traumatische en/of stresserende gebeurtenissen voorafgaand, tijdens en na de vlucht. Het ervaren van minder democratische vrijheid kan gepaard gaan met het beleven van relatief meer conflict en geweld in het land van natio-

naliteit. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat asielzoekers uit deze herkomstlanden zich relatief meer getraumatiseerd voelen, waardoor ze meer tijd nodig hebben om zich te focussen op hun zoektocht naar werk.

In een aparte analyse gingen we ook de verschillen na tussen de landen van nationaliteit in het aansluiten bij de VDAB en de uitstroom naar werk. We namen hierbij Syrië als referentiecategorie, aangezien in de periode 2015-2016 de grootste groep asielzoekers op beroepsleeftijd uit dit land afkomstig was. Het viel hierbij op dat asielzoekers uit Afghanistan en Irak een beduidend lagere waarschijnlijkheid hadden om uit te stromen naar werk na 6 en 12 maanden in vergelijking met de Syrische asielzoekers.

Beleidsaanbevelingen

Op basis van onze studie schuiven we een aantal beleidsaanbevelingen naar voren. We zetten de voornaamste hier op een rijtje, maar meer aanbevelingen zijn terug te vinden in het Werk.Rapport.

Asielzoekers worden het best snel en duurzaam geïntegreerd in de arbeidsmarkt. Uit ons onderzoek blijkt dat iets meer dan de helft van de asielzoekers met een arbeidskaart C (55%) de weg vindt naar de VDAB. De overige 45% van de bestudeerde groep asielzoekers betreden ofwel de arbeidsmarkt niet, ofwel doen ze dit via andere zoekkanalen. Gegeven dat we in deze studie enkel de uitstroom naar werk konden nagaan van asielzoekers die zich bij de VDAB inschreven, hebben we geen zicht op hoe sterk de werkzaamheid is bij de asielzoekers die zich via een andere weg op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben begeven. Waarschijnlijk vindt een deel van hen werk door rechtstreeks in contact te treden met potentiële werkgevers. Toch lijkt het relevant dat de VDAB haar bereik bij asielzoekers tracht te vergroten. De VDAB beschikt immers over uitgebreide expertise en tools om een snelle en duurzame arbeidsmarktintegratie te realiseren. Bovendien kan ze helpen detecteren welke asielzoekers een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en dus gebaat zijn bij extra ondersteuning.

Ook op vlak van doorstroom naar werk wijst ons onderzoek uit dat een aantal groepen het moeilijker hebben. Ten eerste is het frappant dat vrouwelijke asielzoekers met een arbeidsintentie (uitgedrukt door hun arbeidskaart C) én die aangesloten zijn bij de VDAB, zowat een 40% lagere waarschijnlijkheid hebben dan mannen om naar werk uit te stromen. Een gelijkaardige tendens wordt vastgesteld bij jonge vrouwen met een migratiegrond in België: hoewel zij in het onderwijs doorgaans beter pres-

teren dan jonge mannen met een migratieachtergrond, ligt hun arbeidsmarktparticipatie toch relatief lager. Vrouwelijke asielzoekers vergen een andere en op maat uitgewerkte aanpak dan de meer traditionele manieren van werving en begeleiding die vaak gehanteerd worden. Zo lijkt het relevant om in elke aanpak ook hun directe omgeving te betrekken, zodat zij het nut van de arbeidsmarktparticipatie kunnen inzien en zo ook de nodige steun bij het ganse traject richting werk kunnen geven. Het kan ook goed zijn om te werken met rolmodellen die een succesvol verhaal achter de rug hebben en als voorbeeld kunnen fungeren. Ook mentoren en ervaringsdeskundigen die de complexe problematiek verstaan, kunnen helpen om deze vrouwelijke asielzoekers en hun omgeving met raad en daad bij te staan.

Onze resultaten suggereren verder dat kenmerken van het land van nationaliteit van asielzoekers bepalend kunnen zijn voor de aansluiting tot werk. Zo kunnen asielzoekers uit landen met minder democratische vrijheid meer psychische problemen ondervinden door het ervaren van traumatische gebeurtenissen. Het snel en goed detecteren van deze problemen en de organisatie van een toegankelijke en adequate hulpverlening is voor deze groep van groot belang. Het land van nationaliteit kan hierbij een indicatie zijn om extra waakzaamheid aan de dag te leggen. Psychische problemen vergen niet altijd gespecialiseerde hulp, maar het is belangrijk om in trajecten naar werk hier rekening mee te houden.

Een goede kennis van het Nederlands blijkt een belangrijk toegangsticket tot een job. Daarom is het noodzakelijk dat asielzoekers zich meteen na de asielaanvraag kunnen inschrijven voor het volgen van een NT2-opleiding (Nederlands als tweede taal). Deze cursussen kunnen uitgebreid worden, met onder meer sectorgerichte taalcursussen en cursussen op maat van specifieke doelgroepen. Verder kan het inzetten op meer geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werk en/of opleiding een meerwaarde betekenen. Een nieuwe taal leren gaat immers sneller bij gebruik ervan in een concrete

(werk)context.

Na aansluiting bij de VDAB is het belangrijk om te voorzien in een snelle loopbaanoriëntatie van asielzoekers. In het organiseren van trajecten naar werk – zowel binnen taalopleidingen als inwerkings- en inburgeringstrajecten – is het van belang om lock-in effecten te vermijden. Geïntegreerde trajecten kunnen hier een oplossing bieden, net zoals het voorzien van de mogelijkheid om lessen 's avonds, in het weekend of op afstand te volgen. We pleiten voor geïndividualiseerde trajecten, gefocust op het opbouwen van werkervaring op de werkvloer.

Werkgevers en sociale partners dragen een belangrijke verantwoordelijkheid om de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers te bevorderen. Het is essentieel om werkgevers te informeren over de wetgeving en mogelijkheden voor het tewerkstellen van asielzoekers. Beleidsmakers kunnen hiertoe bijdragen door instrumenten aan te bieden om diversiteit te meten en door coaching te organiseren die werkgevers onder meer helpt bij het uitwerken van rekruteringsprocedures.

Voor een geslaagde en duurzame integratie van vluchtelingen is er nood aan een breed draagvlak binnen heel de samenleving. Het is dus van belang de publieke opinie te voeden met gebalanceerde informatie en met feiten, om vooroordelen zoveel mogelijk te beperken of te ontkrachten, en om verbondenheid te stimuleren.

Verder lezen?

Meer informatie over deze studie vindt u in het uitgebreide rapport: [Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. \(2018\). *De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen \(Werk.Rapport 2018 nr.2\)*. Leuven: Steunpunt werk.](#)

Sarah Vansteenkiste
Pieter-Jan De Graeve

Steunpunt Werk

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: @SteunpuntWerk

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.