



# Advies

## Vluchtelingen

Brussel, 25 mei 2016

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht: Kies overleg of SAR-functie Kies overleg of SAR-functie Kies overleg of SAR-functie

Goedkeuring raad: 25 mei 2016

De heer Philippe MUYTERS  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**  
Liselotte Hedebouw  
lhedebouw@serv.be

**ons kenmerk**  
COM\_DIV\_20160525\_Vluchtelingen\_ADV

**Brussel**  
25 mei 2016

## Advies op eigen initiatief - vluchtelingen

Mijnheer de minister

De verhoogde instroom van vluchtelingen vormt de aanleiding voor dit advies op eigen initiatief. Na de crisisopvang op korte termijn, volgt de belangrijke uitdaging van duurzame integratie van nieuwkomers in de samenleving. Werk speelt daarin een belangrijke rol.

In dit advies bundelen de sociale partners en het Minderhedenforum hun aanbevelingen om te komen tot snelle en duurzame trajecten naar werk voor vluchtelingen, subsidiair beschermden en asielzoekers. Ze pleiten in de eerste plaats voor een gecoördineerde en integrale aanpak over beleidsdomeinen en –niveaus heen. De commissie vraagt ook om het informatieaanbod tijdens de opvangfase uit te breiden en te veralgemenen, in te zetten op vroege loopbaanoriëntatie, sterke partnerschappen voor trajecten naar werk uit te bouwen, in te zetten op meer geïntegreerde taaltrajecten en vluchtelingen zoveel mogelijk de regierol van het eigen traject te laten opnemen. Naast het herkennen van competenties moet het beleid om competenties te erkennen verder worden uitgebouwd. Verder doet de commissie aanbevelingen over taal, het ondersteunen van werkgevers en het betrekken van sociale partners en kansengroeporganisaties, een stevig antidiscriminatiebeleid, het stimuleren van duurzaam ondernemerschap en het investeren in draagvlak. De commissie vraagt bijzondere aandacht voor (laaggeschoolde) jongeren en niet begeleide minderjarigen.

We hopen van harte dat u de aanbevelingen en sleutels in dit advies zult meenemen in de verdere uitbouw van uw beleid en zijn steeds bereid tot verdere gedachtewisseling hierover.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Karel Van Eetvelt  
voorzitter

# Inhoud

## Inhoud 4

<b>Krachtlijnen .....</b>	<b>5</b>
---------------------------	----------

## Advies 7

<b>1 Inleiding.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Positie van vluchtelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt .....</b>	<b>8</b>
<b>3 Vluchtelingencrisis in een aantal cijfers .....</b>	<b>9</b>
<b>4 Sleutelprincipes .....</b>	<b>10</b>
<b>5 Aanbevelingen .....</b>	<b>12</b>
5.1 Coördinatie over de beleidsdomeinen en -niveaus.....	13
5.2 Snelle en duurzame trajecten naar werk.....	14
5.2.1 Benut de eerste periode van opvang .....	14
5.2.2 Inzetten op vroege loopbaanoriëntatie .....	15
5.2.3 Uitbreiden van de inwerkingsmethodiek voor anderstaligen.....	15
5.2.4 Sterke partnerschappen voor trajecten naar werk.....	16
5.2.5 Inzetten op meer geïntegreerde taaltrajecten.....	18
5.2.6 Trajecten op maat met de vluchteling als regisseur .....	18
5.3 Inzetten op het herkennen én erkennen van competenties .....	19
5.4 Bijzondere aandacht voor (laaggeschoolde) jongeren .....	20
5.5 Taal als bindmiddel.....	21
5.6 Ondersteunen en actief betrekken van werkgevers en sociale partners.....	23
5.7 Een stevig antidiscriminatiebeleid .....	23
5.8 Draagvlak stimuleren .....	24

## Krachtlijnen

De verhoogde instroom van vluchtelingen is de aanleiding voor dit advies op eigen initiatief. **Vlaanderen heeft belangrijke relevante bevoegdheden om te komen tot een duurzame integratie van erkende vluchtelingen, subsidiair beschermden en asielzoekers**, onder meer wat betreft huisvesting, welzijn, onderwijs en werk. In dit advies ligt de **focus op werk als belangrijke component van integratie**. Het gaat daarbij zowel om een job als werknemer als ondernemerschap. Wat betreft huisvesting en een toegankelijke ondersteuning van vluchtelingen verwijst de commissie naar de reflectienota 'over de impact van nieuwkomers op de zorg en ondersteuning in het beleidsdomein WVG' van de SAR Welzijn, Gezondheid en Gezin en onderschrijft deze.

De aanbevelingen om te komen tot een betere arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen in dit advies zijn gebaseerd op **vijf sleutelprincipes**, met name:

- **Werk** als belangrijke factor naar een snelle en duurzame integratie van vluchtelingen,
- Een **parallele en integrale benadering** vanuit verschillende beleidsdomeinen,
- Adequaat omgaan met **traumaproblematiek**, ook in trajecten naar werk,
- Een blik op **vluchtelingen als gelijkwaardige personen** die de regie over hun integratietraject in handen kunnen nemen,
- Voldoende oog hebben voor **structurele drempels** die verhinderen dat de talenten van vluchtelingen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Voor de Commissie Diversiteit zijn volgende aanbevelingen cruciaal om te komen tot snelle en duurzame trajecten naar werk voor vluchtelingen:

- **Een gecoördineerde en gestructureerde aanpak:** op korte termijn moet er een degelijke coördinatie komen over beleidsdomeinen (integratie, werk, onderwijs, huisvesting, ...) en beleidsniveaus (federaal, regionaal, lokaal) heen. Dit moet zich vertalen in sterke partnerschappen op het terrein in de fase van opvang, loopbaanoriëntatie en het verdere traject naar werk. Een centrale samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering is cruciaal, maar er moeten ook duidelijke afsprakenkaders komen met andere betrokken stakeholders en lokale partners (Fedasil, onderwijsverstrekkers, VVSG, gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, werkgeversorganisaties en sectoren).
- Om te komen tot **snelle en duurzame trajecten naar werk** vraagt de commissie om:
  - Het **informatieaanbod tijdens de eerst opvangfase** te versterken en te veralgemenen via een uitreikend aanbod van de VDAB en/of Inburgering en in samenwerking met het etnisch-culturele middenveld,
  - In te zetten op **vroege loopbaanoriëntatie** van bij de start van het inburgeringstraject. Voor vluchtelingen met een grote kans op erkenning én die in staat zijn om te werken kan er onderzocht worden of er op vrijwillige basis kan worden ingezet op de uitbouw van een perspectief naar werk. Loopbaanoriëntatie moet zich zowel richten op duurzaam werknemerschap als duurzaam ondernemerschap,
  - De inwerkingsmethodiek van de VDAB voor anderstalige klanten uit te breiden met aandacht voor **voldoende coördinatie binnen het actieplan van de VDAB** en te

- vermijden dat de uitgetekende aanpak zich hoofdzakelijk richt op vluchtelingen die het gemakkelijkst een plaats op de arbeidsmarkt kunnen vinden,
- In te zetten op **meer geïntegreerde trajecten van taalverwerving, leren en werken**. Onder meer het opleidingsaanbod van VDAB en partners moet verder worden aangepast aan deze parallelle aanpak. De combinatiemogelijkheden van NODW en job- en taalcoaching met maatregelen inzake werkplekieren moeten actiever worden gestimuleerd,
  - **Vluchtelingen, vanuit hun eigen competenties en talenten, zelf de regierol** te laten opnemen van het eigen traject. Bemiddelaars moeten daartoe voldoende kennis en vaardigheden ten aanzien van deze specifieke groep ontwikkelen en partnerschappen tussen VDAB en OCMW's zijn nodig om de focus op het jobdoelwit van de persoon te behouden,
  - Binnen elk individueel traject voldoende stil te staan of **investeren in een verdere (beroeps-)opleiding** het perspectief op een duurzame tewerkstelling niet kan verhogen,
  - Voldoende rekening te houden met de **diversiteit binnen de groep van vluchtelingen** en onder meer trajecten af te stemmen op laaggeschoolden gezien deze groep sterk is vertegenwoordigd in de recente instroom van vluchtelingen.
- ▀ Naast het herkennen van competenties **moet het beleid om competenties te erkennen nog verder worden uitgebouwd**. Er moet een meer integrale aanpak komen waarin er naast formele vormen van leren ook oog is voor informeel leren en waarin beroepskwalificaties een belangrijke rol spelen. Werkgeversorganisaties en sectoren moeten een duidelijke rol krijgen in het valideringsproces om tot meer pragmatische procedures te komen.
  - ▀ Er is **bijzondere aandacht nodig voor (laaggeschoolde) jongeren en in het bijzonder ook niet begeleide minderjarige jongeren**. In het kader van loopbaanzekerheid is het belangrijk om in te zetten op een goede onderwijskwalificatie, de combinatie van werken en leren en beroepskwalificaties.
  - ▀ De commissie pleit voor **voldoende pragmatisme met betrekking tot taal** en vraagt evenwaardige aandacht en inspanningen wat betreft Nederlands leren en taalondersteuning/tolken. Het principe van taalhoffelijkheid en het stimuleren en ondersteunen van de uitbouw van een taalbeleid in ondernemingen zijn daarbij belangrijke elementen.
  - ▀ Het is belangrijk om **werkgevers te informeren over de wetgeving** en mogelijkheden voor tewerkstelling van vluchtelingen en hen te **stimuleren en ondesteunen bij de uitbouw van een maatgericht competentie- en diversiteitsbeleid**.
  - ▀ De commissie pleit voor een **krachtadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt** en vraagt om dringend werk te maken van een actualisering van het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD).
  - ▀ Ook ondernemerschap kan zorgen voor een duurzame integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om **drempels die de toegang tot het ondernemerschap belemmeren aan te pakken**, waaronder de problematiek inzake starterskapitaal.
  - ▀ Tot slot moet blijvend worden geïnvesteerd in een **breed draavlak binnen heel de samenleving**. De publieke opinie moet worden gevoed met gebalanceerde informatie en feiten om vooroordelen zoveel mogelijk te beperken of te ontkrachten en verbondenheid te stimuleren.

# Advies

## 1 Inleiding

In de [SERV-platformtekst Vlaanderen 2030](#) verwijzen de sociale partners naar de superdiverse samenleving als een belangrijke trend de komende jaren. De recente verhoogde instroom van vluchtelingen versterkt deze trend nog. Het maakt de aanpak van de bestaande knelpunten inzake integratie, taalondersteuning en bemiddeling naar werk nog meer urgent. **De verhoogde instroom van vluchtelingen is de aanleiding voor dit advies op eigen initiatief waarin de Commissie Diversiteit pleit voor een gecoördineerde en integrale aanpak op Vlaams niveau gericht op een duurzame integratie van vluchtelingen.** Daarnaast moet Vlaanderen werk maken van een beleid rond economische migratie.

Volgens de Commissie Diversiteit dragen Europese, federale en Vlaamse beleidsmakers gezamenlijk de verantwoordelijkheid om beleidsmatig in te spelen op de uitdagingen die deze verhoogde instroom van vluchtelingen met zich mee brengt. Dat vergt een integrale aanpak gericht op elk aspect in deze problematiek, van de geopolitieke vraagstukken die aan de basis liggen van de huidige vluchtelingencrisis, over de regionale opvang en de verdeling van migratiestromen tot beoordeling van asielaanvragen en duurzame integratie. Een belangrijk deel van deze uitdagingen vergen een Europese aanpak. De opvang in België en de beoordeling van asielaanvragen vallen onder de federale bevoegdheden. Vlaanderen moet mee werken aan dit migratie- en integratiebeleid gericht op een humane opvang van vluchtelingen op korte termijn. Het is ook belangrijk binnen dat korte termijnperspectief in te spelen op mogelijkheden voor een duurzame integratie op langere termijn, inclusief een duurzame participatie op de arbeidsmarkt.

Na de crisisopvang op korte termijn, volgt nu de belangrijke uitdaging van duurzame integratie van deze nieuwkomers in de samenleving. **Voor dit perspectief op langere termijn heeft Vlaanderen belangrijke relevante bevoegdheden, onder meer wat betreft huisvesting, welzijn, onderwijs en werk. Een goed gecoördineerde en gestructureerde aanpak op Vlaams niveau is cruciaal.** In dit advies bundelen de sociale partners en de kansengroepen hun aanbevelingen om de integratietrajecten aan te passen aan de uitdagingen die de verhoogde instroom van vluchtelingen met zich mee brengt en de aard van deze nieuwkomers. **De focus ligt daarbij op werk als een belangrijke component van integratie.** Onder 'werk' verstaan we zowel een job als werknemer als ondernemerschap. **De aanbevelingen richten zich op een betere toegankelijkheid van de Vlaamse arbeidsmarkt voor erkende vluchtelingen, subsidiair beschermden en asielzoekers.** Een vroege toegang tot werk kan een belangrijke hefboom vormen voor een duurzame integratie.

In dit advies gaan we eerst kort in op de positie van vluchtelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt (onderdeel 2) en geven we een algemeen overzicht van de verhoogde instroom van vluchtelingen in een aantal kerncijfers (onderdeel 3). Daarna lichten we de vijf sleutelprincipes toe waarop de aanbevelingen in dit advies zijn gebaseerd (onderdeel 4). Vanuit de focus op werk als belangrijke factor voor duurzame integratie formuleren we een aantal aanbevelingen voor duurzame trajecten naar werk (onderdeel 5).

## 2 Positie van vluchtelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt

Op basis van de [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015](#) blijkt dat personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen beduidend minder aan het werk zijn dan personen zonder migratie-achtergrond. In 2013 was de werkzaamheidsgraad bij personen van Belgische herkomst 71,8%, terwijl dat voor personen met een EU-herkomst 56,3% was en voor personen met een niet-EU-herkomst slechts 46,9%. **Vlaanderen tekent daarmee een grote herkomstkloof op tussen personen met een Belgische herkomst en personen met een EU-herkomst van 15,5 procentpunt, en met personen met een niet-EU-herkomst van 24,9 procentpunten.**<sup>1</sup> Met deze cijfers tekent Vlaanderen een slechte score op in Europees perspectief. In vergelijking met de andere EU15-landen ligt de werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU enkel in Griekenland, België en de andere Belgische gewesten lager. Op basis van de herkomstkloof tussen personen geboren in het land en geboren buiten de EU scoort enkel België in zijn geheel slechter dan Vlaanderen. Wanneer personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen aan het werk zijn, gebeurt dat bovendien vaak in een job waarvoor ze overgekwalificeerd zijn, werken ze vaker in jobs met tijdelijke contracten, in jobs met lagere lonen, ... dan personen zonder migratie-achtergrond.<sup>2</sup>

**Binnen de groep van personen met een migratie-achtergrond vormen vluchtelingen een extra kwetsbare groep.** Er is weinig specifieke informatie beschikbaar over de arbeidsmarktintegratie van deze groep. Vluchtelingen komen eerder terecht in werkloosheid en tijdelijke jobs, hebben een lager inkomen en zijn overgekwalificeerd voor de job die ze uitvoeren.<sup>3</sup> Een aantal specifieke belemmeringen waar vluchtelingen tegenaan lopen bij het zetten van stappen naar werk zijn de taal, de duur van de asielpprocedure, de afwezigheid van familie en een sociaal en professioneel netwerk, traumaproblematiek, het ontbreken van documenten inzake diploma en werkervaring, een gebrek aan maatwerk in de toeleiding naar werk, het gebrek aan kennis en ervaring van werkgevers met het potentieel van vluchtelingen en hoe ze hen kunnen aanwerven, ... Daarnaast spelen ook andere elementen een belangrijke rol, zoals huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en discriminatie. Het CAREERS-onderzoek<sup>4</sup> leert dat van de personen op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar) die in de periode van 2001 tot 2010 asiel aanvroegen in België en in 2010 nog steeds in het land verbleven 25,0% aan het werk was en 24,6% een beroep deed op de sociale zekerheid (e.g. equivalent leefloon). Een klein deel van hen kon teruggevonden worden in de werkloosheidsstatistieken (5,8%) en een nog kleiner deel (1,5%) was actief als zelfstandige. Voor de grootste groep (43,2%) waren geen specifieke gegevens beschikbaar. Op basis van dit onderzoek blijkt dat de kans op

<sup>1</sup> In de Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015 wordt daarbij vermeld: “Bij de relatief lage werkzaamheidsgraad van de personen met een EU-herkomst dient opgemerkt te worden dat een deel van deze groep tewerkgesteld is als uitgaande grensarbeider, als werknemer van een organisatie of onderneming die geen bijdragen verschuldigd is aan de Belgische sociale zekerheid of als Europees ambtenaar en daardoor door de KSZ niet beschouwd wordt als werkend. Mogelijk is dit ook een verklaring voor het feit dat de werkzaamheid duidelijk lager ligt bij personen afkomstig van de buurlanden en de West- en Noord-EU-landen dan bij de personen afkomstig van de Zuid-EU15-landen en de EU12-landen.”

<sup>2</sup> O.a. [Socio-economische monitoring 2015, Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015](#)

<sup>3</sup> UNCHR (2013). [A new beginning. Refugee Integration in Europe.](#)

<sup>4</sup> Wets, J. & Rea, A. (2015). [The long and winding road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers en refugees in Belgium.](#)



tewerkstelling hoger is in Vlaanderen en Brussel dan in Wallonië maar dat er weinig regionale verschillen zijn op het vlak van werkloosheid. Als je de cohorte van 2001 bekijkt, stijgt de tewerstellingsgraad van 2,7% in 2001 tot 36,8% in 2010. Het geeft een algemeen beeld van een trage maar gestage integratiedynamiek. Tijd speelt duidelijk een belangrijke factor en is nodig om zich aan te passen aan het gastland, de taal te leren, de arbeidsmarkt te leren kennen, een sociaal netwerk uit te bouwen, ... Tegelijkertijd is ook een snelle introductie op de arbeidsmarkt een belangrijke factor voor een betere arbeidsmarktintegratie.

Om deze problematiek voor nieuwkomers aan te pakken, werd in Vlaanderen (en in de andere gewesten) een **inburgeringstraject** uitgewerkt. De onthaalbureaus staan in voor het primaire inburgeringstraject en de trajectbegeleiding daarbij. Dat traject bestaat uit een cursus maatschappelijke oriëntatie, een basiscursus NT2, loopbaanoriëntatie (professioneel, educatief of sociaal perspectief). De keuzes die de inburgeraar tijdens het primaire inburgeringstraject maakt kunnen tijdens het secundaire inburgeringstraject verder worden uitgewerkt.

### 3 Vluchtelingen crisis in een aantal cijfers

Uit cijfers van het Commissariaat voor de Vluchtelingen en Staatlozen blijkt dat de stijging van het aantal asielaanvragen in België werd ingezet vanaf mei 2015, met een piek in september 2015.<sup>5</sup> Uit de meest recent beschikbare monitoringscijfers blijkt dat het aantal personen dat asiel aanvraagt in België daalt. Het aantal in februari 2016 ligt lager dan het aantal in februari 2015, vóór de verhoogde instroom op gang kwam.

**In 2015 werden in totaal 35.476 asielaanvragen geregistreerd, wat ongeveer overeen stemt met 46.100 personen die asiel hebben aangevraagd.** Dat is niet meer dan het totaal aantal geregistreerde asielaanvragen van 42.700 tijdens de Balkan crisis in 2000. Maar nu ligt de erkenningsgraad een stuk hoger: in 2015 kreeg ongeveer 50% een erkenning als vluchteling en ongeveer 10% als subsidiair beschermd. In de periode tussen 1/2/1998 en 31/12/2000 kreeg 9,0% een erkenning als vluchteling. Het statuut van subsidiaire bescherming werd in 2006 ingevoerd. Naar verwachting zal een groot aandeel van de recent ingestroomde vluchtelingen hier dan ook op lange termijn blijven. Rekening houdend met de huidige situatie in de herkomstlanden zal de instroom van vluchtelingen wellicht niet snel afnemen. Daarnaast zou het grote aandeel alleenstaande mannen onder de asielzoekers (70,7% in 2015) kunnen wijzen op een grote kans op gezinshereniging de komende jaren. Studies naar de internationale demografie, economische en politieke ontwikkelingen verwijzen bovendien steeds meer naar migratiedruk als een continu en blijvend fenomeen.

Het profiel van de vluchtelingen wordt opgemaakt op basis van gegevens uit de kruispuntbank Integratie (KBI). Hierin zijn enkel gegevens opgenomen van asielaanvragen die minstens 4 maanden geleden werden gedaan. Minderjarigen kunnen deel uitmaken van een dossier maar worden niet apart opgenomen in KBI. Op basis van deze cijfers blijkt dat deze vluchtelingen hoofdzakelijk komen uit Irak (21,8%), Syrië (21,3%) en Afghanistan (20,0%). **6 van de 10 asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden heeft een professioneel perspectief: hun eerste doel bij de uitbouw van hun leven in België is werken.** 6% heeft overwegend een educatief perspectief.

<sup>5</sup> Tenzij anders vermeld zijn de cijfers uit dit onderdeel afkomstig van de website van het Agentschap Integratie en Inburgering: <http://www.integratie-inburgering.be/cijfers-over-asiel>

Op basis van de eerste indicaties lijken de profielen van de vluchtelingen niet overeen te stemmen met hooggeschoolde, onmiddellijk inzetbare werkzoekenden. **Een groot aandeel van de vluchtelingen is laaggeschoold:** ongeveer 47% heeft geen diploma of een diploma lager onderwijs, 13% heeft een diploma lager middelbaar onderwijs en 37% secundair of hoger onderwijs.<sup>6</sup> 17% is niet tot zwak gealfabetiseerd in Latijns schrift. Slechts een beperkt deel van hen heeft in het thuisland een beroep uitgeoefend waarmee men snel aan de slag lijkt te kunnen in België. **Tegelijkertijd gaat het om een erg jonge populatie:** 69% is jonger dan 35 jaar; 27% zelfs tussen 18-24 jaar.<sup>7</sup>

Deze cijfers moeten blijvend worden opgevolgd om het beleid er op af te stemmen.

## 4 Sleutelprincipes

In de [SERV-platformtekst Vlaanderen 2030](#) onderstrepen de sociale partners dat ‘**maximale arbeidsdeelname en kwaliteitsvolle jobs realiseren**’ een belangrijke hefboom is in het streven naar duurzame inclusieve groei tegen 2030. In het [Pact2020](#) werd het verhogen van de algemene werkzaamheidsgraad onder meer gekoppeld aan het realiseren van een betere arbeidsmarktintegratie van personen met een migratie-achtergrond. Daartoe werden concrete doelstellingen vastgelegd, namelijk het realiseren van een werkzaamheidsgraad van 58% voor personen met een niet-EU-nationaliteit en van 64% voor personen geboren buiten de EU tegen 2020. In 2014 lagen deze percentages op respectievelijk 44,6% en 53,3% en blijft het behalen ervan nog veraf. De recente verhoogde instroom van vluchtelingen maakt het inzetten op een betere arbeidsmarktintegratie van personen met een migratie-achtergrond nog meer urgent. De sociale partners stellen in de [SERV-platformtekst Vlaanderen 2030](#) dat: ‘**maatregelen om de vluchtelingen maximaal op de arbeidsmarkt te integreren moeten worden versterkt**’. In dit advies komen de sociale partners samen met het Minderhedenforum tot een aantal aanbevelingen daartoe. De Commissie Diversiteit vertrekt daarbij vanuit een visie op duurzame integratie van vluchtelingen gebaseerd op vijf sleutelprincipes.

### Werk als belangrijk factor naar een snelle en duurzame integratie

**Voor de meerderheid van de vluchtelingen is werk het belangrijkste doel bij de uitbouw van hun leven hier.** Het geeft hen de mogelijkheid om kennis van de Nederlandse taal en andere competenties (verder) te ontwikkelen, om financieel onafhankelijk te worden, om actief deel te nemen aan de samenleving en het kan bijdragen aan hun zelfvertrouwen en zelfwaarde. **Werk is ook de meest bepalende factor voor het economische effect van migratie (groei, overheidsfinanciën, ...)**<sup>8</sup>, vooral in landen met een sterke sociale zekerheid zoals in België<sup>9</sup>. Een betere arbeidsmarktpositie van vluchtelingen komt zowel de vluchtelingen zelf, als de hele samenleving en economie ten goede. Het is ook belangrijk om de tolerantie in de samenleving ten aanzien van toekomstige migratie te behouden of verbeteren.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Deze cijfers zijn gebaseerd op wat inburgeraars aangeven bij hun intake bij het Agentschap Integratie en Inburgering over hun diploma in hun land van herkomst.

<sup>7</sup> Minderjarigen worden hierbij niet meegeteld.

<sup>8</sup> [Perscommuniqué Nationale Bank België](#) – 24 februari 2016

<sup>9</sup> OECD (May 2014). [Policy Brief. The Fiscal and Economic Impact of Migration.](#), OECD (May 2014). [Migration Policy Debates. Is migration good for the economy?](#)

<sup>10</sup> OECD (2015). [Indicators of Immigrant Integration 2015. Settling in.](#)

## Een parallelle en integrale benadering vanuit verschillende beleidsdomeinen

Het integratietraject van nieuwkomers richting arbeidsmarkt volgt tot op heden voornamelijk een lineair traject. Na de opvangfase start de inburgeringsfase waarin het leren van de Nederlandse taal en maatschappelijke oriëntatie aan bod komen. Vervolgens worden, met begeleiding van de VDAB, pas de eerste stappen naar de arbeidsmarkt gezet. VDAB hanteert in het actieplan naar aanleiding van de verhoogde instroom van vluchtelingen het **principe *integration through work***. De Commissie Diversiteit kan zich vinden in dit principe. Opvang, verblijfsrecht, huisvesting, inburgering, onderwijs, werk, welzijn ... moeten volgens de commissie integraal en meer parallel worden benaderd. Dat moet zorgen voor zowel belangrijke tijdswinst als een betere matching.

## Adequaat omgaan met traumaproblematiek

Psychische problemen die gerelateerd zijn aan het ervaren van traumatische gebeurtenissen, zoals post-traumatische stress stoornis, angst- en stemmingsstoornissen, komen vaker voor bij vluchtelingen en asielzoekers dan onder de algemene Westerse bevolking of onder migranten die geen vluchtelingen zijn.<sup>11</sup> Toch wijzen niet alle moeilijkheden die vluchtelingen en asielzoekers ervaren bij hun integratie in het gastland op een psychische stoornis die gespecialiseerde hulp vergt. Vaak gaat het eerder om een normale verwerking van de confrontatie met traumatische gebeurtenissen en hun onzekere verblijfsituatie in het gastland. Het is wel **belangrijk om, ook in de trajecten naar werk, rekening te houden met deze traumaproblematiek**. Voor een deel van de vluchtelingen zullen de traumatische ervaringen zodanige psychische moeilijkheden met zich meebrengen dat ze (tijdelijk) niet tegemoet kunnen komen aan de competenties die nodig zijn voor een geslaagd integratieproces.<sup>12</sup> Het snel en goed detecteren van deze problemen en een toegankelijke en adequate hulpverlening is voor deze groep van groot belang. De commissie verwijst hierbij naar [de reflectienota van de SAR WGG](#) en onderschrijft deze. Het ritme, de regelmaat, de sociale contacten, ... die bij een job horen, kunnen helpen bij de verwerking van traumatische gebeurtenissen en het normaliseren van de levenssituatie, op voorwaarde dat het gaat om kwaliteitsvolle jobs en werk dat is aangepast aan de draagkracht van de persoon.<sup>13</sup>

## Vluchtelingen als gelijkwaardige personen

Duurzame integratie van vluchtelingen kan voor de Commissie Diversiteit enkel vanuit de blik op **vluchtelingen als gelijkwaardige personen die de regie over hun eigen integratietraject in handen kunnen nemen**. Dit impliceert dat de SERV pleit voor gelijke toegang tot algemene

<sup>11</sup> In een Nederlands onderzoek wordt een voorkomen van post-traumatische stressstoornis onder vluchtelingen genoemd van 6% tot 11%, waar dat onder de gewone bevolking tussen 1% tot 2,6% zou liggen [http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/articles/articles\\_410pdf.pdf](http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/articles/articles_410pdf.pdf)

Zie ook: Schick, M., Zumwald, A., Knöpfli, B., Nickerson, A., Bryant, R. A., Schnyder, U., et al. (2016). Challenging future, challenging past: the relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European Journal of Psychotraumatology*, Vol. 7, 28057 en Commissie Diversiteit. (20 maart 2014). [Advies personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>12</sup> Schick et al. (2016)

<sup>13</sup> Commissie Diversiteit. (20 maart 2014). [Advies personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

rechten voor vluchtelingen. Dit impliceert ook dat de focus moet liggen op de sterktes en competenties van vluchtelingen. Deze moeten ten volle worden aangesproken in hun integratietraject, in hun traject naar een job of naar ondernemerschap. De integratietrajecten moeten daartoe de nodige tools en ondersteuning bieden voor de vluchtelingen zelf en de trajectbemiddelaars.

### Voldoende oog voor structurele drempels

Naast het inzetten op de competenties en talenten van de vluchtelingen, is het belangrijk om ook **voldoende oog te hebben voor structurele drempels die verhinderen dat de talenten van vluchtelingen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt**. In eerdere adviezen wees de commissie er reeds op dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zich dan ook niet mag beperken tot het competentiebeleid, maar dat ook een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel nu en in de toekomst belangrijk blijft.<sup>14</sup>

## 5 Aanbevelingen

De situatie van de vluchtelingen op de arbeidsmarkt vandaag, de verhoogde instroom van vluchtelingen en hun profiel, de toekomstverwachtingen, ... maken het investeren in duurzame integratie noodzakelijk. Een grote groep van de vluchtelingen zal er niet meteen in slagen om, zonder ondersteuning en begeleiding, een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. Met de focus op werk als cruciale factor voor duurzame integratie en op basis van bovenstaande sleutelprincipes formuleerde de Commissie Diversiteit onderstaande aanbevelingen. Gezien de aanbevelingen zich richten op het Vlaamse beleid ligt de focus op het verbeteren van de trajectaanpak vanaf 4 maanden na de asielaanvraag wanneer een arbeidskaart C kan worden aangevraagd. Maar ook tijdens de eerste maanden kunnen, zeker voor vluchtelingen met een grote kans op erkenning, al belangrijke stappen worden gezet.

Het zetten van stappen naar werk vergt in de eerste plaats enige stabiliteit in de eigen levenssituatie. Verblijfszekerheid, het hebben van een kwaliteitsvolle en betaalbare huisvesting en toegankelijke en kwaliteitsvolle zorg en ondersteuning zorgen voor meer ruimte om in te zetten op inburgering, onderwijs en/of werk. **Wat betreft huisvesting en een toegankelijke zorg en ondersteuning van vluchtelingen verwijst de Commissie Diversiteit naar de reflectienota 'over de impact van nieuwkomers op de zorg en ondersteuning in het beleidsdomein WVG' van de SAR WGG en onderschrijft deze**. Daarnaast wijst de Commissie Diversiteit er op dat het belangrijk is om ook steeds oog te hebben voor mogelijke afstemming en het ten volle benutten van mogelijke hefboomen binnen andere beleidsdomeinen, zoals huisvesting, mobiliteit en kinderopvang.

Gelet op het groot aandeel laaggeschoolden binnen de verhoogde instroom van vluchtelingen, moet er **op een realistische manier worden omgegaan met het tijdsperspectief waarop een duurzame integratie mogelijk is**. De integratie van (zeer) laaggeschoolde vluchtelingen en analfabeten vraagt tijd en zal een traject van training en ondersteuning op lange termijn zijn.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Commissie Diversiteit. (28 september 2015). [Advies conceptnota EAD](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>15</sup> Zie: OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection](#); Wets, J. & Rea, A. (2015). [The long and winding road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers en refugees in Belgium](#).

## 5.1 Coördinatie over de beleidsdomeinen en -niveaus

Een gecoördineerde en gestructureerde aanpak is nodig om een duurzame integratie van vluchtelingen in onze samenleving te realiseren. **De commissie dringt aan om op korte termijn werk te maken van een degelijke coördinatie over beleidsdomeinen (integratie, werk, onderwijs, huisvesting, ...) en beleidsniveaus (federaal, regionaal, lokaal) heen. Dat impliceert ook een duidelijk afsprakenkader over gegevensuitwisseling tussen de betrokken overheidsinstanties en over de beleidsniveaus heen.** De commissie maakt daarbij volgende bemerkingen en aanbevelingen:

- Vlaanderen heeft binnen de eigen bevoegdheden al extra middelen vrijgemaakt voor onderwijs, werk, welzijn, inburgering, ... maar voor veel beleidsdomeinen is onduidelijk hoe het bijkomend budget en de voorziene acties werden bepaald en of de voorziene middelen en acties de behoeften zullen dekken. Er ontbreekt een noodzakelijk overzicht van wie wat doet om te kunnen bepalen wat echt nodig is voor snelle en duurzame integratietrajecten en om de samenwerking te verbeteren.
- Het ministerieel comité, waar alle beleidsdomeinen deel van uitmaken, heeft een coördinerende functie. Het is belangrijk om daarbij de expertise van de verschillende partners te respecteren. Een duidelijke regierol ontbreekt echter. De commissie kan zich vinden in het voorstel in [de reflectienota van de SAR Welzijn, Gezondheid en Gezin](#) om een ambtelijke werkgroep op te richten die de coördinatie van de acties en initiatieven in de verschillende beleidsdomeinen op zich neemt. Het is daarbij wel belangrijk om te zorgen voor voldoende slagkracht van deze ambtelijke werkgroep.
- De uitdagingen die de verhoogde instroom van vluchtelingen met zich meebrengt, vormen een opportuniteit om **de focus van het aangekondigde integratiepact<sup>16</sup> open te trekken en niet enkel te richten op het vermijden van vooroordelen en de aanpak van discriminatie.**
- Een goed gecoördineerd en doeltreffend beleid is gebaseerd op een degelijke monitoring. Hierbij is gegevensuitwisseling met de kruispuntbank Inburgering van groot belang. Monitoring moet zowel een accuraat beeld geven van vluchtelingen, hun noden en positie op de arbeidsmarkt, als de nodige gegevens voorzien om de impact van de genomen beleidsopties en ingezette instrumenten te evalueren en waar nodig bij te sturen. Het Agentschap Integratie en Inburgering heeft voor Vlaanderen een coördinerende rol in het verzamelen van cijfers en rapporten aangaande nieuwkomers. Er is echter **nood aan meer gegevens**, waaronder een duidelijker zicht op het profiel (o.a. scholingsniveau, competenties, inburgeringsperspectief) van vluchtelingen, het gebruik van bestaande mogelijkheden inzake NT2-opleidingen en het aanvragen van een arbeidskaart C tijdens de asielpprocedure, ... Belangrijk is wel dat monitoring steeds een middel blijft om te registreren en op zich geen (preventief) beleid inhoudt of kan vervangen<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> [Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019](#), [Beleidsnota 2014-2019 Integratie en Inburgering](#), [Beleidsbrief Integratie en Inburgering 2015-2016](#)

<sup>17</sup> Commissie Diversiteit. (4 juli 2014). [Advies Monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken](#). Brussel: SERV/Commissie Diversiteit; Commissie Diversiteit. (21 november 2014). [Addendum bij advies monitoring van personen van allochtone afkomst](#). Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

## 5.2 Snelle en duurzame trajecten naar werk

Snel werk vinden en al in een vroeg stadium op de arbeidsmarkt aanwezig zijn heeft een positieve impact op de verdere arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen.<sup>18</sup> Dit moet gebeuren met optimale benutting van de talenten en competenties van de vluchtelingen. Alleen zo kunnen we de winst voor de betrokkene en voor onze arbeidsmarkt en samenleving maximaliseren.

### 5.2.1 Benut de eerste periode van opvang

De opvang van asielzoekers en de beoordeling van de asielaanvragen zijn federale bevoegdheden. Het Vlaams of Brusselse integratietraject start in regel pas nadien. Maar er is nog ruimte voor een betere afstemming.

- Het is belangrijk om de toegang tot de arbeidsmarkt voor vluchtelingen te faciliteren.<sup>19</sup> Het is dan ook positief dat de mogelijkheid om te werken voor asielzoekers die nog geen beslissing over hun asielaanvraag hebben ontvangen in België is teruggebracht van 6 naar 4 maanden. Vanaf dan kunnen vluchtelingen een arbeidskaart C aanvragen, zich inschrijven bij de VDAB en Inburgering of een beroepskaart aanvragen. Het is echter onduidelijk hoeveel vluchtelingen op de hoogte zijn van deze mogelijkheden en hier effectief gebruik van maken.
- De Commissie Diversiteit vraagt om **het informatieaanbod tijdens de eerste opvangfase te versterken en te veralgemenen**. Dit aanbod moet minimaal informatie bevatten over:
  - het recht op inschrijving voor een NT2-opleiding voor alle asielzoekers en een doorverwijzing naar de Huizen van het Nederlands,
  - de mogelijkheid en de aanvraagprocedure van een arbeidskaart C vanaf 4 maanden na de asielaanvraag,
  - hoe in te schrijven bij de VDAB en Inburgering vanaf 4 maanden na de asielaanvraag,
  - de nodige documenten en de aanvraagprocedure voor de erkenning van buitenlandse diploma's,
  - de arbeidsmarkt (belang van werk, hoe geraak je aan werk, rechten en plichten op de arbeidsmarkt, mogelijkheden en wegen naar ondernemerschap,...) en eerste loopbaanoriëntaties,
  - de mogelijkheden tot vrijwilligerswerk wanneer dat nuttig kan zijn in het individuele traject naar werk en/of het leren van de Nederlandse taal en steeds op vrijwillige basis.
- Het informeren van vluchtelingen kan via een uitreikend aanbod van de VDAB en/of Inburgering. Rekening houdend met mogelijke taalbarrières lijkt een samenwerking met het etnisch-culturele middenveld aangewezen. Er moet voor gezorgd worden dat ook vluchtelingen die buiten de collectieve opvangplaatsen worden opgevangen, hier ook in worden bereikt.<sup>20</sup>
- De commissie onderstreept tenslotte dat een vroege detectie van nood aan ondersteuning bij de verwerking van traumatische ervaringen, verlieservaringen en fysieke uitputting in de

<sup>18</sup> Wets, J. & Rea, A. (2015). [The long and winding road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers and refugees in Belgium.](#)

<sup>19</sup> OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection.](#)

eerste fase van de opvang een belangrijke positieve impact kan hebben op de duurzame arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen.

## 5.2.2 Inzetten op vroege loopbaanoriëntatie

Om een duurzame start te verzekeren kan **loopbaanoriëntatie al veel vroeger in het traject, van bij de start van het inburgeringstraject, van vluchtelingen worden aangeboden**. In regel gebeurt dat voor nieuwkomers met een professioneel perspectief na het primaire inburgeringstraject.

- Loopbaanoriëntatie moet zich zowel richten op **duurzaam werknemerschap als duurzaam ondernemerschap**. Ook voor vluchtelingen kan ondernemerschap zorgen voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt (zie onderdeel 5.2.4). Werknemerschap houdt in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooiën, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen.<sup>21</sup>
- Loopbaanoriëntatie en screening moet gebeuren op maat van de vluchteling, hetzij in groep, hetzij individueel. Om deze dienstverlening voldoende toegankelijk en kwaliteitsvol te maken moet het, indien nodig, mogelijk zijn om in de opstartfase beroep te doen op een sociale tolk.
- **Voor vluchtelingen met een grote kans op erkenning én die in staat zijn om te werken kan er onderzocht worden of er op vrijwillige basis kan worden ingezet op de uitbouw van een perspectief naar werk**. Ook de OESO pleit om de diensten inzake integratie en activering voor vluchtelingen met een grote kans op erkenning zo snel mogelijk beschikbaar te maken.<sup>22</sup> Het PeRF-programma (Perspective für Flüchtlinge) van de Integration Points in Noordrijn-Westfalen (Duitsland) kan daarbij tot inspiratie dienen. Dit programma is gericht op alle vluchtelingen waarvan permanent verblijf waarschijnlijk is. Het is een 12-wekenprogramma gericht op het in contact brengen van vluchtelingen met de arbeidsmarkt en bevat onder meer lessen over hoe de arbeidsmarkt in Duitsland werkt, een analyse van hun competenties, een gespecialiseerde taalopleiding en assistentie bij hun kandidaatstelling voor een job.<sup>23</sup>
- Om dat te realiseren is een **centrale samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering cruciaal**. Maar er moet ook werk worden gemaakt van **duidelijke afsprakenkaders met de andere betrokken stakeholders en lokale partners: Fedasil, onderwijsverstrekkers, VVSG, gewestelijke bemiddelingsdiensten, werkgeversorganisaties en sectoren**.

## 5.2.3 Uitbreiden van de inwerkingsmethodiek voor anderstaligen

De VDAB tekent in haar actieplan vluchtelingen geen aparte werking uit voor vluchtelingen, maar kiest ervoor om de inwerkingsmethodiek voor anderstalige klanten uit te breiden. Dat is

<sup>21</sup> [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030](#), pg. 20

<sup>22</sup> OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection](#).

<sup>23</sup> Voorbeelden van one-stop shops: sneller gidsen van vluchtelingen naar werk. Nota 12/04/2016, Ingrid Pelssers, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering – Agentschap Binnenlands Bestuur

positief want dan kunnen de beleidsinitiatieven die nu in het kader van de verhoogde instroom van vluchtelingen worden genomen, ook bijdragen aan een betere arbeidsmarktpositie van de personen met een migratie-achtergrond algemeen en mogelijke volgmigratie in het kader van gezinshereniging. De Commissie Diversiteit maakt daarbij volgende opmerkingen en doet een aantal aanbevelingen:

- Er moet **voldoende opvolging zijn voor het bereik van vluchtelingen binnen de bestaande maatregelen en/of de afstemming van de bestaande maatregelen voor deze specifieke doelgroep**. Waar nodig moeten bijstellingen gebeuren of specifieke acties worden ondernomen. Zo is een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) momenteel niet mogelijk in het kader van een traject inzake diploma-erkenning of EVC, maar zou voor hooggeschoolde nieuwkomers wel een meerwaarde kunnen opleveren.
- Er moet voldoende aandacht gaan naar een **goede coördinatie binnen het actieplan van de VDAB en andere relevante stakeholders**.
- Vluchtelingen zijn een zeer specifieke doelgroep. **De Commissie Diversiteit vraagt zich af of de VDAB er in zal slagen om (zelf)organisaties, met de nodige ervaring en competenties daartoe, voldoende te betrekken om deze dienstverlening voor vluchtelingen op een kwaliteitsvolle manier te realiseren**. De bestaande trajecten moeten voldoende kunnen worden afgestemd op wat nodig is om vluchtelingen op een duurzame manier naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Er moet voor gewaakt worden dat **de uitgetekende aanpak zich niet hoofdzakelijk richt op de vluchtelingen die het gemakkelijkst een plaats op de arbeidsmarkt kunnen vinden**.
- De Commissie Diversiteit vindt het goed dat er met Europese middelen via het ESF en het AMIF ruimte wordt voorzien om projecten ten aanzien van vluchtelingen de nodige experimenteerruimte te geven. De commissie maakt daarbij wel volgende bedenkingen:
  - De voorziene ESF-oproepen zijn op zich onvoldoende om structurele drempels waar deze groepen tegenaan lopen ten gronde aan te pakken, maar kunnen er wel waardevolle instrumenten voor aanreiken,
  - De beschikbare middelen moeten op een weloverwogen en onderbouwde manier worden gericht op de groepen met de grootste noden,
  - Er moet **voldoende worden ingezet op een structurele inbedding van goedwerkende projecten in het reguliere beleid in alle regio's binnen Vlaanderen**. De financiering en inspanning die werden geleverd binnen goedwerkende projecten mag niet zomaar verloren gaan.

#### 5.2.4 Sterke partnerschappen voor trajecten naar werk

Trajecten naar werk op maat van vluchtelingen zijn bij uitstek trajecten die gebaseerd zijn op **sterke partnerschappen**. Dat moet zich vertalen in **meer samenwerking en een duidelijk afsprakenkader daarover tussen VDAB, OCMW's, Fedasil, Onderwijs, Inburgering en andere relevante stakeholders**. We wezen al op het belang daarvan om ook de eerste fase van opvang te benutten en in te zetten op een vroege loopbaanoriëntatie. Maar ook tijdens het verdere traject naar werk zijn sterke partnerschappen essentieel.



- De recente pop-up initiatieven in Antwerpen, waarbij OCMW, VDAB en andere partners vanuit één fysieke plaats werkzoekende vluchtelingen naar een opleiding of job begeleiden kunnen hier inspirerend werken.<sup>24</sup>
- Voor een groot aandeel van de erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden ligt de start van hun loopbaan in de sociale bijstand en spelen OCMW's een sleutelrol. **Er zijn nog grote verschillen in aanpak tussen de OCMW's die dienen te worden weggewerkt.** Ook moet de OCMW-werking op dit terrein **beter worden afgestemd op de rest van het integratietraject.**
- De samenwerking tussen de VDAB en OCMW's moet ook **maatregelen die werkplekklere stimuleren (zoals IBO, instapstages, BIO, ...)** in beeld brengen, waar **mogelijk in combinatie met taalcoaching op de werkvloer.** Daarbij moet ingezet worden op een positieve proactieve aanpak ten aanzien van werkgevers.
- Artikel 60 is een veelgebruikt kanaal om erkende vluchtelingen een eerste werkervaring te laten opdoen. Er moet ingezet worden op een duurzame doorstroom naar de reguliere economie en duurzame tewerkstelling. Hierbij is samenwerking tussen OCMW's en VDAB belangrijk, ook in het kader van het respecteren het jobdoelwit. Lokale besturen moeten ook zelf voldoende inzetten op de tewerkstelling van deze groep binnen het eigen personeelsbeleid.
- Ondernemerschap kan ook voor vluchtelingen zorgen voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt.** Uit het CAREERS-onderzoek over de sociaaleconomische positie van asielzoekers in België tussen 2001 en 2010 (en die in 2010 nog steeds in het land verbleven) blijkt dat een zeer beperkt aantal asielzoekers actief worden via zelfstandig ondernemerschap. Er kan gewerkt worden aan het stimuleren van duurzaam ondernemerschap bij deze groep.

  - Er zijn echter **nog heel wat drempels, ook in de regelgeving, die de toegang tot het ondernemerschap voor personen met een migratie-achtergrond belemmeren.** Het gaat onder meer over het afstemmen van de dienstverlening naar (startende) ondernemers, problemen bij het bewijzen van beroepsbekwaamheid, gelijkschakeling van buitenlandse diploma's, ... De commissie verwijst naar haar [advies over ondernemerschap bij kansengroepen](#). Heel wat aanbevelingen zijn nog steeds actueel en ook geldig voor vluchtelingen.
  - De **problematiek inzake starterskapitaal** is zeker voor vluchtelingen van belang. Heel wat nieuwkomers worstelen met problemen inzake kredietverstrekking door banken. Om hen voldoende financieringsmogelijkheden te geven, zou startersbegeleiding zich voor deze doelgroep ook moeten richten op waarborgregelingen vanuit de overheid. Daarbij stelt de overheid zich borg wanneer de kredietverschaffer meer zekerheid wenst dan de startende ondernemer kan voorleggen. Dat kan gecombineerd worden met mentorschap. Tegelijkertijd moeten kredietverstrekkers klaarheid scheppen en duidelijke informatie geven over de criteria voor kredietvertrekking en kan de overheid onderzoek laten uitvoeren naar mogelijke discriminatie, bewust dan wel onbewust, door kredietverstrekkers en andere oorzaken van de moeilijke toegang tot financiering.

<sup>24</sup> Voorbeelden van one-stop shops: sneller gidsen van vluchtelingen naar werk. Nota 12/04/2016, Ingrid Pelssers, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering – Agentschap Binnenlands Bestuur

## 5.2.5 Inzetten op meer geïntegreerde taaltrajecten

Er moet sterk worden ingezet op **meer geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werk en/of opleiding**<sup>25</sup>. Ondanks het gehanteerde principe 'integration through work' houdt de VDAB nog steeds een voornamelijk lineaire werking aan waarbij eerst Nederlands wordt geleerd en nadien wordt ingezet op een traject naar werk. Een nieuwe taal leren gaat echter sneller bij gebruik ervan in een concrete (werk-)context. De commissie vraagt om:

- ▀ Het **opleidingsaanbod van VDAB en partners verder aan te passen aan deze parallelle aanpak van leren, werken én taalverwerving**. Dat vergt ook de bevoegdheid om te kunnen certificeren. Een NT2-getuigschrift kan tot nu toe enkel en alleen worden uitgereikt binnen het onderwijs. Samenwerkingsverbanden moeten certificering mogelijk maken.
- ▀ Taal verworven via informeel leren, bijvoorbeeld op de werkplek, ook kan worden erkend. Daartoe zouden assessments door de Huizen van het Nederlands ook tot een getuigschrift moeten kunnen leiden.
- ▀ **De combinatiemogelijkheden van NODW en job- en taalcoaching met maatregelen inzake werkplekleren (zoals IBO, instapstages, BIO, ...) actiever te stimuleren**.
- ▀ **NT2-opleidingen voldoende toegankelijk te maken voor werkenden**. Dit betekent onder meer dat de lessen 's avonds, in het weekend of op afstand kunnen plaats vinden en dat er ruimte moet zijn voor nieuwe methodieken.

## 5.2.6 Trajecten op maat met de vluchteling als regisseur

Het is belangrijk dat **vluchtelingen, vanuit hun eigen competenties en talenten, steeds zelf de regisseur zijn van het eigen traject**. De integratietrajecten moeten daartoe de nodige tools en ondersteuning bieden voor de vluchtelingen zelf en de trajectbemiddelaars.

- ▀ Binnen het integratietraject komt een nieuwkomer in contact met veel verschillende personen vanuit diverse instanties (inburgering, OCMW, VDAB, NT2-verstrekker, ...). Dat kan leiden tot een gebrekkig overzicht, maar ook moeilijk te verenigen interventies en adviezen waardoor het opnemen van de eigen regierol wordt bemoeilijkt. Het is belangrijk te investeren in:
  - een **sterke samenwerking, zowel op strategisch als operationeel niveau, tussen verschillende beleidsdomeinen (huisvesting, werk, onderwijs, welzijn, integratie, ...) vanuit een gedeelde visie**. Een goede communicatie en afstemming tussen de verschillende instanties is essentieel. In een recent rapport stelt de Koning Boudewijnstichting<sup>26</sup> voor om te werken met één projectcoach of referentiepersoon.
  - een duidelijke communicatie over de mogelijkheden en verplichtingen binnen een traject naar werk naar de persoon in kwestie, zodat de persoon ook een goed overzicht kan houden.
  - het **ontwikkelen van voldoende kennis en vaardigheden van de bemiddelaars ten aanzien van de specifieke doelgroep**, zoals interculturele competenties, kennis van

<sup>25</sup> Commissie Diversiteit. (8 oktober 2014). [Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers](#). Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

<sup>26</sup> Koning Boudewijnstichting (2016). [Integratie aan het werk. 15 aanbevelingen](#). Brussel.

wat het betekent vluchteling te zijn, van traumaproblematiek en hoe deze te herkennen, ... De commissie moedigt het initiatief van de VDAB aan om te voorzien in een vorming van bemiddelaars over deze problematiek en vraagt hier sterk op in te zetten.

- Gezien de recente instroom van vluchtelingen wordt gekenmerkt door een zeer jonge populatie van vooral laaggeschoolden en deze personen naar verwachting hier zullen blijven, kan inzetten op opleiding en onderwijs een belangrijke investering zijn voor een betere match met de noden op de Vlaamse arbeidsmarkt. **Binnen elk individueel traject moet voldoende worden stilgestaan of investeren in een verdere (beroeps-)opleiding het perspectief op een duurzame tewerkstelling niet sterk kan verhogen.** Daarbij is een goede begeleiding noodzakelijk. Bij matching die niet strookt met het jobdoelwit van de werkzoekende nieuwkomer dient VDAB te wijzen op opleidingsmogelijkheden en tools die ze kunnen gebruiken om op termijn toe te werken naar een job op niveau. Ook opleidingsmogelijkheden voor werkenden dienen expliciet aan bod te komen.
- Om te komen tot een duurzame integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt moet er **voldoende rekening worden gehouden met de diversiteit binnen de groep van vluchtelingen.**<sup>27</sup> Er moet voldoende aandacht gaan naar trajecten die afgestemd zijn op laaggeschoolden, gezien deze groep sterk is vertegenwoordigd onder de nieuwe instroom van vluchtelingen. Alleenstaande ouders en daarbinnen vooral moeders, vragen specifieke aandacht waarbij de activering van deze doelgroep voldoende oog heeft voor kinderopvang.<sup>28</sup> Voor hooggeschoolde vluchtelingen verwijzen we naar [het advies van de Commissie Diversiteit over hooggeschoolde nieuwkomers](#) waarin onder meer wordt verwezen naar het belang van een volgehouden focus op een jobdoelwit op niveau en vlotte procedures voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties en werkervaring.

### 5.3 Inzetten op het herkennen én erkennen van competenties

Het huidige competentiebeleid blijft nog te vaak beperkt tot het herkennen van competenties. Hierin zijn belangrijke stappen vooruit gezet door de VDAB via Mijn Loopbaan, de competentiegerichte matching en het screeningsbeleid (voornamelijk het screenen van interesses en aanleg voor opleidingen). Ook binnen Inburgering werd er geëxperimenteerd met portfolio's en dergelijke. **Het beleid om competenties te erkennen moet nog verder worden uitgebouwd:**

- Er is nood aan **een meer integrale aanpak, waarin er naast formele vormen van leren ook oog is voor informeel leren en waarin beroepskwalificaties een belangrijke rol spelen.** Deze aanpak moet EVC, diploma-erkenning, werkervaring, taal- en beroepsopleiding combineren.
- Het valideringsproces moet meer omvatten dan competenties in kaart brengen en testen maar moet ook leiden tot een **formele erkenning** ervan,

<sup>27</sup> OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection.](#)

<sup>28</sup> Wets, J. & Rea, A. (2015). [The long and winding road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers en refugees in Belgium.](#)

- **Werkgeversorganisaties en sectoren moeten een duidelijke rol krijgen in het valideringsproces** om te komen tot meer pragmatische procedures die afgestemd zijn op directe inzetbaarheid op de arbeidsmarkt,
- Voor vluchtelingen en subsidiair beschermden moeten de procedures toegankelijk zijn. Dit wil zeggen dat louter papieren assessment worden vermeden en dat de focus ligt op korte, praktijkgerichte en financieel haalbare procedures. De methodiek van het verkennend gesprek voor vluchtelingen in het kader van diploma-erkenning is een belangrijke stap in de goede richting maar er moet voldoende aandacht gaan naar een duidelijke communicatie (over de procedure, het vastleggen van het gesprek, ...) ten aanzien van de betrokkenen.
- Voor een aantal diploma's kan de toegang tot het beroep een bijkomende drempel vormen die moet worden aangepakt.

Het [Zweedse Trial Opportunity](#) kan hier inspirerend werken. Dit zijn betaalde stages van maximaal 3 maanden voor mensen met (weinig) werkervaring op de Zweedse arbeidsmarkt. Ze werden ontwikkeld in samenwerking met de sociale partners en kunnen ook worden ingezet als voortraject naar ondernemerschap. Een *work place assessment* om competenties in kaart te brengen kan daar deel van uitmaken en leidt tot een formeel certificaat.

In samenwerking met de sociale partners organiseert men in Zweden voor humanitaire nieuwkomers ook fast-track integratiepakketten gericht op een aantal knelpuntberoepen. Deze pakketten combineren EVC-procedures (het in kaart brengen en vertalen van competenties in combinatie met kennistests en on-the-job skills assessments) met sectorspecifieke taalopleidingen en brugprogramma's in beroepsopleidingen. Deze trajecten leiden tot een officieel certificaat en vaak ook tot een job.<sup>29</sup>

De commissie wenst hier ook te verwijzen naar de aanbevelingen over de **EVC-procedures en de erkenning van buitenlandse diploma's** in haar [advies over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#).

## 5.4 Bijzondere aandacht voor (laaggeschoolde) jongeren

We wezen reeds op de jonge leeftijd van een groot aandeel van de vluchtelingen die sinds 2015 in België hun asielaanvraag indienden. Een goede start in het Vlaamse onderwijs is essentieel voor de verdere loopbaan van jonge vluchtelingen, zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt. **In het kader van loopbaanzekerheid is het belangrijk om in te zetten op een goede onderwijskwalificatie.** De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

- Het is belangrijk om sterk in te zetten op een **volwaardig systeem van werken en leren**. Duaal leren is een onderwijsvorm die via het combineren van leren in een onderwijscontext en leren op de werkvloer leidt tot een onderwijskwalificatie. Specifiek voor nieuwkomers moet er aandacht gaan naar:
  - Het uitwerken van een aanbod dat ook geldig is voor +25-jarigen,
  - Naast de combinatie met NT2-opleidingen in een CVO of CBE ook sterk inzetten op een aanbod van Nederlands op de Werk/Opleidingsvloer (NodW of NodO) zodat de werkcomponent voldoende aanbod komt,
  - Voldoende aandacht te hebben voor geletterdheidscompetenties.

<sup>29</sup> OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection](#).

- Hierbij kan het Duitse PerjuF-programma (Positive outlook for young refugees) dat jonge vluchtelingen integreert in het Duitse systeem van duaal leren inspirerend zijn. Dit is een programma van 6 tot 12 maanden gericht op vluchtelingen jonger dan 25 jaar zonder beroepskwalificaties. Het heeft tot doel deze jongeren beroepsvoorbereidende initiatieven aan te reiken, hen werkgerelateerde vaardigheden aan te leren en hen zelf in staat te stellen om weloverwogen loopbaankeuzes te maken.<sup>30</sup>
- Werk maken van een betere toegankelijkheid van **onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT)** voor nieuwkomers. Deze trajecten zijn gericht op het verwerven van specifieke competenties om een knelpuntberoep uit te oefenen én het behalen van het gevraagde diploma.
- **Niet begeleide minderjarige jongeren** lopen een hoog risico om in de ongekwalificeerde uitstroom terecht te komen. Er moet ingezet worden op een specifieke ondersteuningsprogramma voor niet begeleide minderjarige jongeren die de leeftijd van de leerplicht naderen.<sup>31</sup>
- Het is **belangrijk dat OCMW's voor min 25-jarigen het recht op studies respecteert**. Ook voor de iets oudere nieuwkomers met een niet volledig erkend buitenlands diploma, jongeren die hun studies omwille van de migratie in het thuisland vroegtijdig moesten afbreken en niet begeleide minderjarige jongeren die uitvielen in het OKAN-onderwijs is investeren in opleiding belangrijk om een duurzame plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. De commissie vraagt daarom om:
  - studeren als volwaardige optie te zien voor leefloongerechtigden jonger dan 25 en het steeds te overwegen voor de andere groepen,
  - bij de intake de erkenning van eventuele buitenlandse diploma's en een onderwijskwalificerend traject steeds aan bod te laten komen. Er moet gericht worden doorverwezen naar de begeleidende instanties,
  - wat betreft studiekeuze en –voortgang een **duidelijk afsprakenkader en afstemming tussen OCWM-, onderwijs- en de VDAB-bemiddelaars** uit te werken.

## 5.5 Taal als bindmiddel

Kennis van de Nederlandse taal is een sleutelement tot volwaardige participatie, maar mag geen uitsluitingsmechanisme vormen. **De Commissie Diversiteit vraagt evenwaardige aandacht en inspanningen wat betreft Nederlands leren en taalondersteuning/tolken en pleit voor voldoende pragmatisme met betrekking tot taal.** De commissie maakt daarbij onderstaande bemerkingen en aanbevelingen:

- Tijdens de eerste opvangfase moet informatie worden voorzien over de mogelijkheden tot het volgen van een NT2-opleiding (zie onderdeel 5.3.1),
- Het is onduidelijk voor de commissie in welke mate de verhoogde instroom van asielzoekers, inclusief hun profiel, zal kunnen worden opgevangen in een NT2-aanbod op maat door de aanbodverstrekkers NT2,
- Via de sectorconvenants kunnen sectoren worden gestimuleerd om meer in te zetten op instrumenten als Nederlands Op de Werkvloer (NoDW). Sectoren en hun sectorfondsen

<sup>30</sup> Voorbeelden van one-stop shops: sneller gidsen van vluchtelingen naar werk. Nota 12/04/2016, Ingrid Pelssers, *Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering – Agentschap Binnenlands Bestuur*

<sup>31</sup> OECD (2016). [Making integration work. Refugees and others in need of protection.](#)

kunnen ook een belangrijke bijdrage leveren door binnen hun sector **sectorspecifieke taalcursussen** te ontwikkelen,

- De VDAB past in haar dienstverlening ten aanzien van vluchtelingen het principe van taalhoffelijkheid toe.<sup>32</sup> Dat is een voorbeeld van een pragmatische aanpak inzake taal. De Commissie Diversiteit roept op om dit **principe van taalhoffelijkheid door te trekken binnen allerlei instanties waarmee asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden tijdens hun eerste jaar in België mee in contact komen**, o.a. lokale besturen, OCMW's, huisvestingsdiensten, scholen, medische diensten, ...
- Om gebruik te kunnen maken van de diensten van de VDAB moet een anderstalige vandaag niveau A1 behalen. Voor een aantal anderstaligen (laaggeletterden, zwak- of niet gealfabetiseerden) vormt dat een hoge drempel die ze pas na jaren kunnen halen. **Er moet bekeken worden in welke mate de taalvoorwaarde voor deze groep kan worden afgezwakt, om ook voor hen een toegankelijke dienstverlening van de VDAB te garanderen.** Dat vergt inwerkingsconsulenten die niet-westerse contacttalen beheersen. Gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten zouden ook in kaart kunnen brengen welke talen er zich reeds bij de organisatie bevinden.
- Om de toegankelijkheid en de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen zal er ook nood blijven aan taalondersteuning en sociaal tolken, zoals ingeschreven in het integratiedecreet<sup>33</sup>. Specifiek wat betreft trajecten naar werk vraagt de commissie om het **recht op het inschakelen van een sociaal tolk uit te breiden in functie van een snellere en duurzame integratie op de arbeidsmarkt**. Bijvoorbeeld bij het verkennend gesprek in het kader van diploma-erkenning en bij assessments en screenings in het kader van EVC of toegang tot opleidingen.
- Het is belangrijk om de **uitbouw van een taalbeleid in ondernemingen te stimuleren en ondersteunen**. Voor concrete aanbevelingen verwijst de commissie naar haar [advies over taalbeleid op de arbeidsmarkt](#).
- Onrealistische en onnodige taalvereisten** vormen in de praktijk nog te vaak een, vooral onbewust, uitsluitingsmechanisme voor personen met een migratie-achtergrond. Ondersteuning van werkgevers en personeelsdiensten is nodig. De commissie pleitte in het verleden al om de taalbeleidsservice van de Huizen van het Nederlands te continueren en te verankeren. Er kan ook onderzocht worden hoe deze ondersteuning voor werkgevers gekoppeld kan worden aan een uitbreiding van het alert-systeem van de VDAB naar onrealistische taalvereisten in vacatures.
- De Vlaamse kwalificatiestructuur bevat geen informatie over het taalniveau Nederlands dat realistisch is voor een functie. De commissie vraagt om **te onderzoeken of een koppeling van de Vlaamse kwalificatiestructuur aan het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen een oplossing kan bieden**.

<sup>32</sup> De VDAB baseert zich daarvoor op een advies van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht die toestaat dat vreemde talen in een dienst worden gebruikt als uitzondering en overgangsmaatregel om bepaalde groepen te informeren.

<sup>33</sup> Decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid

## 5.6 Ondersteunen en actief betrekken van werkgevers en sociale partners

- De Commissie Diversiteit vraagt om sterker in te zetten op het **informer** van **werkgevers over de wetgeving en mogelijkheden voor het tewerkstellen van vluchtelingen**. Werkgevers moeten in de eerste plaats goed weten hoe ze vluchtelingen kunnen aanwerven. De sociale partners kunnen hierin een belangrijke rol opnemen.
- De Commissie Diversiteit benadrukt dat het erg belangrijk is om **werkgevers en sociale partners ook actief te betrekken in de processen die moeten leiden naar betere arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen**.

  - De commissie werkte daarover in het [advies over hooggeschoolde nieuwkomers](#) al een aantal aanbevelingen uit die ook voor de ondersteuning van werkgevers bij het aanwerven van vluchtelingen een meerwaarde kunnen zijn. Het gaat over het ondersteunen van werkgevers in de uitbouw van een competentie- en diversiteitsbeleid, sensibilisering rond de waarde van erkende diploma's en buitenlandse werkervaring, het informeren over de mogelijkheden inzake individuele maatregelen (zoals IBO) en bruikbare tools (zoals meter- en peterschapsprojecten) bij de aanwerving en tewerkstelling van vluchtelingen, het actief contacteren van werkgevers om vluchtelingen in hun bedrijf of organisatie werkervaring te laten opdoen, nadenken over het uitwerken van een sectoraal aanbod voor werkgevers omtrent de aanwerving van vluchtelingen (eventueel in het kader van de sectorconvenants), ...
  - Het voorbeeld van de Integration Points in Duitsland kan daarbij inspirerend werken. Daarin wordt een nauwe samenwerking met werkgevers zo vroeg mogelijk in het traject opgestart om ook vraaggestuurd te kunnen inspelen op opportuniteiten bij werkgevers.<sup>34</sup>
- Werkgevers, sociale partners en kansengroeporganisaties blijven een belangrijke rol hebben bij het uittekenen van het diversiteitsbeleid van de toekomst. Zowel wat betreft de aanwerving als de duurzame tewerkstelling van vluchtelingen is het **stimuleren en ondersteunen van de uitbouw van een maatgericht competentie- en diversiteitsbeleid in ondernemingen en organisaties** belangrijk. Om dat te realiseren moeten ondernemingen en organisaties naar gepaste ondersteuningsmogelijkheden worden toegeleid. Bij tewerkstelling van een anderstalige werkzoekende zou er standaard een aanbod kunnen komen naar werkgevers inzake het uitbouwen van een integraal taalbeleid.

## 5.7 Een stevig antidiscriminatiebeleid

Een stevig antidiscriminatiebeleid is cruciaal. De Commissie Diversiteit pleitte in [voorgaande adviezen](#) al voor een **krachtadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt** op basis van twee sporen. Enerzijds blijft stimulering en sensibilisering cruciaal. Anderzijds moet er worden ingezet op handhaving door onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen. Alle werkgevers, alle bemiddelaars naar werk (publieke en private

<sup>34</sup> Voorbeelden van one-stop shops: sneller gidsen van vluchtelingen naar werk. Nota 12/04/2016, Ingrid Pelssers, Afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering – Agentschap Binnenlands Bestuur

arbeidsmarktintermediairs), medewerkers van meldpunten en inspecteurs dienen elk vanuit hun eigen rol het tweesparenbeleid van stimulering en handhaving waar te maken. Voor de aanpak van arbeidsgereleerde discriminatie is het Actieplan Bestrijding Arbeidsgereleerde Discriminatie (ABAD) een belangrijk instrument. De Commissie Diversiteit vraagt om **dringend werk te maken van een actualisering van het ABAD** en verwijst daarbij naar de [resolutie van het Vlaams Parlement betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond](#) van 28 oktober 2015. Er moet verder geïnvesteerd worden in het ABAD als een goed onderbouwd, voldoende concreet en ruim gedragen plan.

## 5.8 Draagvlak stimuleren

Voor een geslaagde duurzame integratie van vluchtelingen is het niet alleen belangrijk om goede maatregelen te treffen, er zal **een breed draagvlak nodig zijn binnen heel de samenleving**. Als gevolg van de verhoogde instroom van vluchtelingen zijn er, naast de initiatieven in verschillende beleidsdomeinen, ook heel wat zinvolle initiatieven genomen door middenveldorganisaties en burgers. De Commissie Diversiteit dringt aan om verder te investeren in het creëren van voldoende draagvlak. De commissie wijst onder meer op volgende aspecten:

- We moeten verder investeren in het garanderen van de welvaart en het welzijn op de langere termijn en dat binnen het kader van duurzame inclusieve groei zoals door de sociale partners in de [SERV-platformtekst Vlaanderen 2030](#) werd uitgetekend.
- Bij het uitwerken van initiatieven binnen de diverse beleidsdomeinen moet er voldoende aandacht gaan naar het creëren van draagvlak. Zo dienen initiatieven binnen huisvesting bijvoorbeeld rekening te houden met het belang van kleinschaligheid, een goede mix van bewoners en spreiding, aandacht voor mogelijke spanningen in de sociale huursector, enzovoort.
- Het actief betrekken van burgers bij de integratie van vluchtelingen kan een positieve bijdrage leveren. Specifiek met betrekking tot werk zijn initiatieven zoals Duo for a job, waarbij werkzoekenden met een migratie-achtergrond worden begeleid door een mentor van 50+, waardevol. Er moet meer geïnvesteerd worden, via het middenveld, in ontmoeting en interculturele uitwisseling om vooroordelen en clichés over vluchtelingen te doorbreken. Deze ontmoetingen kunnen ook het leren van de taal stimuleren, naast de werkvloer en de taalcentra.
- We moeten voldoende aandacht hebben voor en investeren in het dominante narratief in de samenleving ten aanzien van vluchtelingen. Onderwijs, media, cultuur, ... en elke burger kan daarin een belangrijke bijdrage leveren. Er moet geïnvesteerd worden in de kennis over migratie, waarom mensen migreren, wat het betekent om vluchteling te zijn, ... Daarnaast moet de publieke opinie worden gevoed met gebalanceerde informatie en feiten om vooroordelen zoveel mogelijk te beperken of te ontkrachten en verbondenheid te stimuleren.