



Mentoring: een brug naar de samenleving en de arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond?

ERVARINGSVERSLAG



DUO FOR A JOB
intergenerational coaching

Dankwoord

DUO for a JOB wil graag de volgende personen bedanken voor hun onontbeerlijke hulp bij het opstellen van dit verslag:

- De mentees en mentoren die tijd vrijmaakten voor kwalitatieve interviews en hun standpunt schetsten, waardoor wij een diepere inkijk kregen in bepaalde thema's
- Unia voor de waardevolle gegevens uit de Socio-economische Monitoring en in het bijzonder Louise Callier die met haar samenvatting het rapport in de ruimere context heeft geplaatst
- Natalia Martín del Pozo die zorgde voor de integrale transcriptie van de kwalitatieve interviews
- Alice Baltus en Annelies Van Bauwel voor het literatuuronderzoek en advies
- Amélie Hayois, Seco Gérard, Marie-Noëlle de Schoutheete en Sandra De Preter, voor hun expertise
- Daniel Bodson voor het methodologisch advies
- Meester Vanwelde voor het juridisch advies
- Evelynne Van Eeckhout en Marc Lobet die alle taal- en spelfouten corrigeerden



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	7
Context	15
Werk zoeken in België: een arbeidsmarkt met twee snelheden?	16
Externe bijdrage van Unia	17
Overzicht na vijf jaar werking	23
Wie zijn de jongeren die DUO begeleidt?	24
Welke moeilijkheden ondervinden zij en wat zijn mogelijke oplossingen?	30
Contextgebonden moeilijkheden	34
De migratiegeschiedenis voorafgaand aan de zoektocht naar werk	34
De arbeidsmarkt	37
Moeilijkheden in de zoektocht naar werk	42
Toegang tot bestaande diensten	42
Opmaken van een stand van zaken	45
Uitstippelen van een concreet carrièretraject	50
Opleiding	52
Solliciteren	56
Sociale problemen	59
Financieel precare situatie en schuldenlast	60
Problemen van administratieve en juridische aard	61
Huisvesting	61
Kwetsbaarheid door de persoonlijke voorgeschiedenis	63
Het probleem van de kinderopvang	64
Geweld tegen vrouwen	65
Welke impact heeft de begeleiding door een mentor?	66
Kwantitatieve resultaten	67
Kwalitatieve resultaten	73
De economische impact	75
Conclusies en aanbevelingen	77



1

INLEIDING

"Geven is leven schenken; en leven is gaven schenken."

Paul Zumthor, *La fête des fous*

Wat is “DUO for a JOB”?

DUO for a JOB¹ is ontstaan uit twee vaststellingen: ten eerste scoort België met de lage participatiegraad van vijftigplussers bijzonder slecht in vergelijking met andere Europese landen², waardoor deze groep – doorgaans terecht – het gevoel heeft dat hun competenties en ervaring niet naar waarde worden geschat. Paradoxaal genoeg willen zij net heel graag actief blijven en deel uitmaken van een maatschappelijk project.

Een tweede vaststelling is dat jongeren met een niet EU-migratieachtergrond³ moeilijk werk blijken te vinden. De meest recente Socio-economische Monitoring⁴ bevestigt dit: de jeugdwerkloosheid is hoog en de arbeidsmarkt is veel minder toegankelijk voor jongeren met een migratieachtergrond dan voor Belgische jongeren. De specifieke barrières waarmee jongeren met een migratieachtergrond worden geconfronteerd vereisen een aparte begeleiding om de toegang tot bestaande diensten en tot de arbeidsmarkt in het algemeen te verbeteren.

DUO for a JOB startte haar activiteiten in 2013 om volgens een eenvoudig maar innovatief idee een antwoord te bieden op die twee vaststellingen: de twee maatschappelijke groepen met elkaar in contact brengen. Sindsdien organiseert DUO for a Job interculturele en intergeneratiele begeleiding: wij vormen duo's door jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond (onze “mentees”) te koppelen aan vijftigplussers (onze “mentoren”) die bij voorkeur uit dezelfde economische sector komen. De vijftigplussers treden op als mentor en helpen en begeleiden de jongeren bij hun zoektocht naar werk.

Wat de een te bieden heeft, heeft de ander hard nodig... en omgekeerd

Met het mentoringprogramma en het uitwisselen van ervaringen wil onze vereniging eerst en vooral jongeren met een migratieachtergrond toegang bieden tot de arbeidsmarkt, en daarbij de kennis en ervaring van de oudere beroepsbevolking inzetten als troef. Daarnaast vormt elk duo een unieke kans om een andere cultuur en een andere generatie te leren kennen.

Een duo is een uitwisselingproces:

- de schat aan kennis en ervaring die de mentor ter beschikking stelt, helpt de jongere om de eigen moeilijkheden te overwinnen,
- terwijl de jongere met zijn of haar verhaal, projecten en vragen, de mentor uitnodigt om wereld, land en stad met andere ogen te bekijken.
- Op die manier worden er bruggen gebouwd, wat helpt om vooroordelen weg te werken en de sociale cohesie in onze multiculturele steden te verbeteren.

1 Gedetailleerde informatie over de activiteiten van DUO for a JOB vindt u in onze jaarverslagen: <https://www.duoforajob.be/nl/brochures-en-publicaties/>

2 OESO, landenverslag, Q2 2018, “Hoewel de participatiegraad in de leeftijdscategorie 55-64 jaar de afgelopen vijf jaar is gestegen, is het Belgische cijfer in 2018 (49,8%) nog steeds een van de laagste van Europa (gemiddeld 58,4% in de EU-28).”

3 Onder “jongeren met een migratieachtergrond” verstaan wij jongeren met een andere nationaliteit, tot Belg genaturaliseerde jongeren en Belgische jongeren die in België geboren werden maar van wie de ouders of grootouders van buiten de Europese Unie afkomstig zijn..

4 Unia en de FOD Werkgelegenheid, “Socio-economische Monitoring 2017”, februari 2017.



Waarom dit verslag?

Het verhaal van onze ervaringen

Dit verslag is in de eerste plaats het resultaat van onze ervaringen. In vijf jaar tijd hebben wij meer dan 1500 jongeren met een migratieachtergrond begeleid in hun zoektocht naar een manier om in België professioneel actief te zijn. De jongeren die wij zo ontmoet hebben bezitten talloze vaardigheden, potentieel en ervaringen en staan te popelen om ten volle deel te kunnen nemen aan het maatschappelijk en economisch leven in België.

Door te luisteren naar hun verhalen en de duo's van nabij op te volgen hebben wij hun realiteit leren kennen. Dat die "jongeren met een migratieachtergrond" een homogene groep zijn is duidelijk niet meer dan een fabeltje: elke jongere die bij ons komt aankloppen heeft zijn eigen, unieke parcours afgelegd.

Wat zij echter met elkaar gemeen hebben, is dat zij allemaal op dezelfde obstakels botsen die hun toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Het zijn problemen die in elk gesprek en bij elk duo naar voren komen, maar waarvoor nochtans oplossingen bestaan. **Met dit verslag willen wij daarom eerst en vooral die jongeren een stem geven, zodat zij hun verhaal kunnen vertellen en de aandacht wordt gevestigd op de moeilijkheden die zij ondervinden.**

Oplossingen

Het parcours van al die jongeren bij DUO for a JOB is daarnaast een geweldige les in veerkracht, energie en doorzettingsvermogen. Terwijl dit eerste evaluatieverslag werd opgesteld was DUO for a JOB aanwezig in vier grote Belgische steden⁵ en werden meer dan 1500 duo's samengesteld dankzij meer dan 750 mentoren. De mentoring leidde voor 73% van de deelnemende jongeren tot een positief resultaat (contract van bepaalde of onbepaalde duur, stage, opleiding) binnen de 12 maanden na de begeleiding. Deze cijfers bevestigen dat jongeren met een migratieachtergrond, als zij de juiste springplank krijgen, wel degelijk in staat zijn om hun carrièredromen waar te maken en hun potentieel te benutten.

Daarom willen wij met dit verslag een reeks heel concrete mogelijke oplossingen naar voren schuiven. Zo willen wij aantonen dat individuele begeleiding naar het voorbeeld van ons mentorschap het verschil kan maken, en dat er heel wat beproefde praktijken bestaan die door andere actoren werden ontwikkeld.

Actielijnen

We leven in een gemondialiseerde, pluralistische wereld die voortdurend in beweging is. Eén vijfde van de Belgische bevolking is van buitenlandse afkomst⁶ en onze samenleving zal alleen maar multicultureler worden. Zullen wij erin slagen die diversiteit in goede banen te leiden en de mogelijke vruchten ervan te plukken?

Daarvoor zullen bestaande systemen anders moeten worden benaderd: met redelijke aanpassingen moet het mogelijk worden om “elkaar zo goed mogelijk aan te vullen, waardoor de diversiteit zich kan gaan openbaren als de ware schat die zij eigenlijk is”⁷.

Met dit verslag willen wij een stand van zaken schetsen en tegelijk concrete beleidsvoorstellen formuleren waaruit beleidsmakers, bedrijven en individuen kunnen putten wanneer zij daadwerkelijk iets willen doen. Op die manier hopen wij bij te dragen tot structurele veranderingen en efficiënte antwoorden, niet alleen op individueel en menselijk vlak, ook economisch en maatschappelijk.

Meer dan werk alleen...

In het licht van de huidige context en het hoge actualiteitsgehalte van dit vraagstuk hebben wij beslist om in dit verslag vooral het aspect “werkgelegenheid” te bekijken. Wij hebben echter kunnen vaststellen dat de begeleiding door een mentor een brede waaier van positieve gevolgen heeft die niet beperkt blijven tot de betere toegang tot de arbeidsmarkt.

De samenwerking als duo helpt mentoren en mentees om elkaars wederzijdse realiteit beter te begrijpen. De duo's krijgen een realistischere kijk op elkaar, waardoor vooroordelen snel verdwijnen. Het maatschappelijk engagement van de mentoren scherpt bovendien hun sociale- en begeleidingsvaardigheden aan. Die aspecten komen in dit verslag niet aan bod, maar zullen worden toegelicht in toekomstige publicaties.

- 5 Onze antennes in Brussel, Luik, Antwerpen en Gent begeleiden duo's in Vlaams Brabant, Waals Brabant, Brussel, Luik, Oost-Vlaanderen en Antwerpen.
- 6 Myria, “Migratie in cijfers en in rechten, 2017”.
- 7 Frédéric Docquier, Crise des réfugiés: quelques clarifications s'imposent!, (Asielcrisis: even ter verduidelijking!) oktober 2015.



Welke methodologie?

De gegevens die in dit verslag worden toegelicht, werden verzameld tijdens de verschillende fases van de levenscyclus van duo's gecreëerd tussen 1 september 2013 en 1 januari 2018:

Levenscyclus van een duo

- 1 Eerst maken wij ruimte om kennis te maken: eerst met het project via een informatie-moment, daarna met de jongeren en de mentoren tijdens een individueel intakegesprek.
- 2 De toekomstige mentoren worden vervolgens opgeleid: allen doorlopen hetzelfde basisprogramma om beter voorbereid te zijn op hun taak van begeleider. Dankzij deze werkwijze kunnen wij de bestaande ervaringen en vaardigheden van de mentoren optimaal benutten en hen nieuwe denkpistes aanreiken.
- 3 De duo's worden samengesteld op basis van de informatie die tijdens de eerste twee fases verzameld werd. Het concrete voorstel wordt voorgelegd aan de betrokkenen. Als de intuïtie van het selectieteam bevestigd wordt en het daadwerkelijk blijkt te klikken tussen beide leden van het toekomstige duo, kan de begeleiding van start gaan.
- 4 Elk duo wordt opgevolgd door een teamlid dat gedurende de hele periode het aanspreekpunt blijft. Daarnaast zijn er ook geregeld ontmoetingsmomenten voor de mentoren, waar zij hun ervaringen kunnen uitwisselen.
- 5 Aan het eind van de begeleidingsperiode van zes maanden wordt mentoren en mentees gevraagd om terug te kijken op hun samenwerking, op wat ze hebben bereikt en wat het programma hen heeft bijgebracht.



Een focusgroepgesprek over “elementen die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren voor jongeren die gebruik maken van het programma” met de operationele teams



100 jonge alumni die na een zekere tijd een vragenlijst invulden over de positieve effecten van de begeleiding

15 halfgestuurde individuele interviews om dieper in te gaan op een aantal specifieke onderwerpen



2

CONTEXT



Werk zoeken in België: een arbeidsmarkt met twee snelheden?

De afgelopen jaren ging het Belgische werkloosheidscijfer in dalende lijn⁸. Desondanks is 25% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd niet aan het werk, terwijl in 2017 in België meer dan 132.000 vacatures niet konden worden ingevuld⁹. Werken is in onze samenleving een belangrijke activiteit die bovendien sociale cohesie en integratie bevordert. Voor veel inwoners die via hun werk niet alleen welvaart, maar ook persoonlijke groei en sociale erkenning willen creëren, is werk vinden echter geen evidentie.

Uit de statistieken blijkt duidelijk dat er grote verschillen en ongelijke kansen zijn. Zo is de participatiegraad laag in de leeftijdscategorie 55-64 jaar (voor deze categorie behoort deze tot de laagste van Europa)¹⁰, is in het Brussels Gewest ongeveer een kwart van de mensen jonger dan 30 werkloos, en is de werkgelegenheid voor jongeren tussen 20 en 29 jaar tussen 2013 en 2016 gedaald in de drie gewesten¹¹. De participatiegraad en de arbeidsdeelname van mannen liggen beduidend hoger dan die van vrouwen¹². Naast persoonsgebonden kenmerken zoals leeftijd en geslacht speelt ook het opleidingsniveau een rol in het al dan niet vinden van een job¹³. Hier kan worden vastgesteld dat ongelijke onderwijskansen tussen generaties worden doorgegeven, wat leidt tot ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dit geldt met name voor mensen van buitenlandse afkomst¹⁴.

Wie het belang van aspecten zoals afkomst en nationaliteit onderzoekt in het licht van de kans om in België werk te vinden, doet een aantal alarmerende vaststellingen. De statistieken van het jaar 2017 leren dat België in 2017 voor de niet-EU-immigranten de laagst werkgelegenheidsgraad liet optekenen¹⁵. Terwijl Brussel in 2015¹⁶ nog de tweede plaats bekleedde in de IOM-rangschikking van de meest kosmopolitische steden van de wereld, is de werkloosheid onder inwoners uit niet-EU-landen er anno 2018 nog steeds torenhoog. De vraag die daaruit volgt is of onze arbeidsmarkt en onze samenleving als geheel wel voldoende inclusief zijn. In de huidige context van wereldwijde en Europese mobiliteit hangt het gemak waarmee personen van buitenlandse afkomst werk vinden nauw samen met de inspanningen die al dan niet geleverd worden om hun integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen. De mate waarin zij sociaal en economisch geïntegreerd raken, is daarvan afhankelijk. De huidige situatie is dus zorgwekkend, en er staat genoeg op het spel om alle betrokkenen uit de privé- of openbare sector, het verenigingsleven of de ruime samenleving rond de tafel te krijgen op zoek naar een gezamenlijke aanpak.

- 8 EUROSTAT, DG Statistiek - Statistics Belgium, Enquête over de werkkrachten, berekeningen: FOD WASO.
- 9 EUROSTAT, "België is met voorsprong de koploper in het Europese klassment".
- 10 EUROSTAT, DG Statistiek - Statistics Belgium, Enquête over de werkkrachten, berekeningen: FOD WASO.
- 11 EUROSTAT, idem.
- 12 Actiris, De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 2017.
- 13 Actiris, Idem. De arbeidsparticipatie verschilt ook naargelang het opleidingsniveau: het Brusselse cijfer ligt op 77,9% bij hoogopgeleiden en op 32,4% bij laagopgeleiden. Dat verschil is in Vlaanderen en Wallonië nog meer uitgesproken.
- 14 PISA-onderzoek van de OESO.
- 15 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid: "Verslag 2018: Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt", p.49
- 16 IOM, "Migratie in de wereld 2015"



Focus op jongeren in de Sociaal-economische Monitoring – een frappante ongelijkheid

“Poolse mannen werken in de bouwsector, Braziliaanse vrouwen met dienstencheques en Belgen in het bank- en verzekeringswezen”. Dat stereotiepe beeld van een arbeidsmarkt waarin het werk verdeeld wordt volgens afkomst, komt voor velen helaas overeen met de werkelijkheid. Zelfs zonder te veralgemenen of mensen in hokjes te willen duwen valt in de Socio-economische Monitoring¹⁷ op dat mensen van dezelfde nationaliteit vaak in dezelfde sector terecht komen en – wat erger is – dat er tussen die sectoren en de soorten werk een op afkomst gebaseerde hiërarchie bestaat.

Dit geldt ook voor jongeren: een analyse van de gegevens van de Socio-economische Monitoring 2017¹⁸ toont aan dat het vinden van werk voor een jongere samenhangt met diens afkomst. Dit blijkt uit zowel de kwantitatieve (arbeidsparticipatie, werkloosheidscijfer, enz.) als de meer kwalitatieve indicatoren (soort contract, verloningsniveau, sector, enz.). Sinds 2017 is het met de gegevens van de Socio-economische Monitoring tevens mogelijk om analyses te koppelen aan het behaalde diploma, waardoor de vaststelling dat jongeren moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt nog verder verfijnd kan worden.

Wie zijn de jongeren?

Volgens de Socio-economische Monitoring maken jongeren van 20 tot 29 jaar in België 21% van de totale bevolking uit. Dat percentage verschilt volgens nationaliteit en is het laagste bij de bevolking van Belgische oorsprong¹⁹ (waar 1 persoon op 5 tot die categorie behoort). Bij personen die niet uit de EU afkomstig zijn, ligt dit cijfer beduidend hoger: bij personen uit Sub-Saharaans Afrika, Noord-Amerika en Azië gaat het om 1 persoon op 3. De jongeren in België komen vooral uit België, EU-14²⁰, EU-13²¹, Sub-Saharaans Afrika en kandidaat-lidstaten van de EU²². In dit opzicht is er dus geen verschil met de totale bevolking. Onder de jongeren tellen we ongeveer evenveel mannen als vrouwen.

Voor onze analyse hebben wij onze aandacht voornamelijk gericht op de situatie van de jongeren die het grootste deel van het doelpubliek van DUO for a JOB vormen²³. De roots van die jongeren liggen in de volgende regio's: de Maghreblanden, Sub-Saharaans Afrika, Latijns-Amerika, het Nabije, Midden- en Verre Oosten, Oceanië en kandidaat-lidstaten van de EU.

De Socio-economische Monitoring bevat ook gegevens over het opleidingsniveau volgens in België behaalde of erkende diploma's. Bijgevolg kan iemand die in het buitenland een universitair diploma haalde naargelang de gehanteerde gelijkwaardigheidsregels tot een lagere diploma-categorie gerekend worden, of als het diploma niet erkend wordt tot de categorie van personen zonder diploma²⁴.

De meeste jongeren uit niet-EU-landen komen in de lagere categorieën terecht (met andere woorden: zonder diploma, diploma lager onderwijs of lager middelbaar onderwijs).

Bij jongeren uit de Maghreblanden en kandidaat-lidstaten zit een groot deel (ongeveer een derde) in de categorie met een gemiddeld opleidingsniveau.

Bij de jongeren van niet-Europese origine zijn de jongeren van Maghrebijnse afkomst en uit kandidaat-lidstaten vooral jonge Belgen van de tweede generatie die in gezinsverband leven met hun beide ouders en qua opleidingsniveau gemiddeld iets beter scoren. De jongeren uit Sub-Saharaans Afrika, het Midden- en Nabije Oosten, Oceanië en het Verre Oosten zijn vaak jonger, nog niet zo lang in België, doorgaans alleenstaand en lager opgeleid dan de eerste groep.

Niet allemaal gelijk voor de beroepsinschakelingstijd

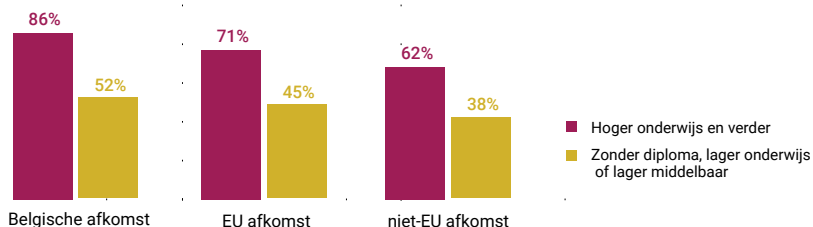
Jongeren die hun studies hebben afgerond moeten zich inschrijven voor een "beroepsinschakelingstijd" van ongeveer een jaar²⁵. Pas daarna kunnen zij een uitkering ontvangen. De beroepsinschakelingstijd begint zodra zij zich laten registreren als werkzoekende. Sommigen vinden snel werk, terwijl dat bij anderen langer duurt en nog anderen ook na een jaar nog geen werk gevonden hebben. Afkomst speelt in dit kader een belangrijke rol. Zo is de helft van de jonge Belgische werkzoekenden na 6 maanden²⁶ aan de slag, terwijl jongeren van buitenlandse afkomst 9 of zelfs langer dan 12 maanden naar werk moeten zoeken. Dat verschil stelt men ook vast bij hoogopgeleide jongeren. Hoogopgeleide jongeren van buitenlandse afkomst (met name uit Sub-Saharaans Afrika en het Nabije/Midden-Oosten) zoeken gemiddeld 12 maanden naar een eerste job. Een diploma van het hoger onderwijs is voor jongeren van buitenlandse afkomst met andere woorden geen garantie op een snelle integratie op de arbeidsmarkt.

Is de waarde van een diploma relatief?

Bij de arbeidsparticipatie doet men dezelfde vaststelling: binnen eenzelfde diplomacategorie zijn het de Belgische jongeren die sneller werk vinden, zoals onderstaande grafiek aantoont. Verder is het verschil in arbeidsparticipatie tussen hoog- en laaggeschoolden van Belgische afkomst veel groter dan dat tussen hoog- en laaggeschoolden van buitenlandse afkomst. Dat heeft te maken met de relatief lage arbeidsparticipatie van hoogopgeleide personen van buitenlandse afkomst. Eén en ander leidt tot de conclusie dat een diploma voor mensen van Belgische afkomst op de arbeidsmarkt veel meer betekent dan voor mensen van buitenlandse afkomst.

ARBEIDSPARTICIPATIE VOLGENS AFKOMST EN OPLEIDINGSNIVEAU (20-64 JAAR, 2014)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en analyse: FOD WASO en Unia.



Ook wanneer men geen rekening houdt met het hoogst behaalde diploma blijkt de arbeidsparticipatie van jongeren van Belgische afkomst (61%) hoger te zijn dan die van jongeren van buitenlandse afkomst. In die laatste groep vinden we de allerlaagste cijfers bij personen van niet-Europese origine (36%). Dat cijfer daalt evenwel nog verder tot 24% bij jonge niet-Europese nieuwkomers (minder dan 5 jaar in België). De werkloosheidscijfers weerspiegelen dezelfde realiteit: het laagste cijfer ziet men bij jongeren van Belgische afkomst (8%), het hoogste bij jongeren uit niet-EU-landen (21%). Bij jonge niet-Europese nieuwkomers ligt het werkloosheidscijfer evenwel minder hoog (13%).

ARBEIDSPARTICIPATIE EN WERKLOOSHEIDSCIJFERS VOLGENS AFKOMST (20-29 JAAR, 2014)

Arbeidsparticipatie 20-29 jaar (2014)			Werkloosheidscijfers 20-29 jaar (2014)		
Belgische afkomst	Niet-EU afkomst	Niet-EU nieuwkomers	Belgische afkomst	Niet-EU afkomst	Niet-EU nieuwkomers
61%	36%	24%	8%	21%	13%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en analyse: FOD WASO en Unia.

Ook wat de werkzekerheid betreft zijn er opvallende verschillen tussen de jongeren. Zo hebben jongeren van Belgische afkomst die in 2012 aan het werk waren een grotere kans om twee jaar later nog steeds aan het werk te zijn, terwijl jongeren van buitenlandse afkomst na diezelfde termijn vaker werkloos zijn of op non-actief staan. Dat komt bovenop het feit dat het voor alle jongeren moeilijker is om een job te behouden, ongeacht hun afkomst. Het probleem van korte contracten of onzeker werk bestaat dus voor alle jongeren, maar doet zich sterker voelen bij jongeren van buitenlandse afkomst.

Kwaliteit van het werk

Hoe zit het dan met de meer kwalitatieve aspecten van het werk, zoals verloning en werkomstandigheden? Het is geen verrassing dat vooral jongeren van buitenlandse afkomst uit niet-EU-landen terecht komen in een job met preciaire werkomstandigheden in minder gewaardeerde en slechter betalende sectoren.

Net als bij alle leeftijdscategorieën stelt men ook bij jongeren vast dat personen van buitenlandse afkomst veel sterker vertegenwoordigd zijn in een aantal specifieke beroepssectoren²⁷, met name eet- en drinkgelegenheden (Nace I56), de uitzendkrachtensector (Nace N78) en de schoonmaaksector (Nace N81). Daarop bestaat echter één uitzondering: jongeren uit Sub-Saharaans Afrika en Oceanië of het Verre Oosten zijn eveneens goed vertegenwoordigd in de overheidssector en het onderwijs.

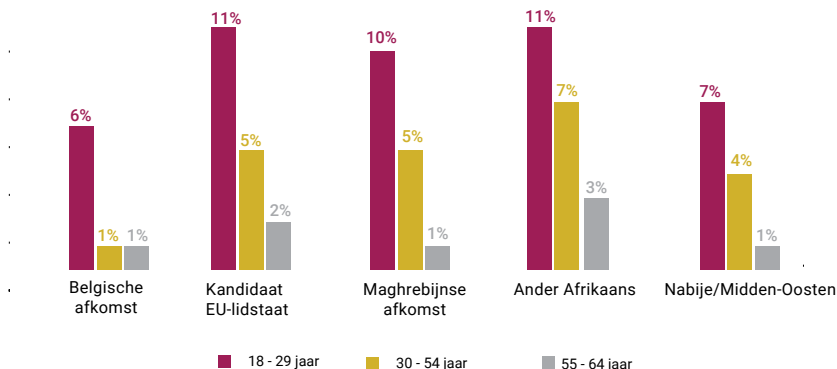
De dienstenchequesector telt trouwens minder jonge dan oudere werknemers, ongeacht de afkomst.

De uitzendsector telt dan weer opvallend meer jongeren van buitenlandse dan van Belgische afkomst, zoals blijkt uit de onderstaande grafieken. Nog opvallender: de uitzendsector telt ook veel werknemers van buitenlandse oorsprong die al wat ouder zijn, terwijl het aandeel Belgische werknemers in die leeftijdscategorieën erg laag ligt.

Dat lijkt erop te wijzen dat een uitzendcontract voor jongeren van Belgische afkomst kan fungeren als springplank voor duurzame integratie op de arbeidsmarkt, terwijl dat voor personen van buitenlandse afkomst veel minder het geval is. In dit kader mag men niet vergeten dat uitzendwerk, net als jobs in de horeca en de schoonmaaksector, niet bepaald bekend staat om hoge lonen en stabiele of gunstige werkomstandigheden.

AANDEEL WERKNEMERS IN DE UITZENDSECTOR VOLGENS AFKOMST EN LEEFTIJDSCATEGORIE (2014)

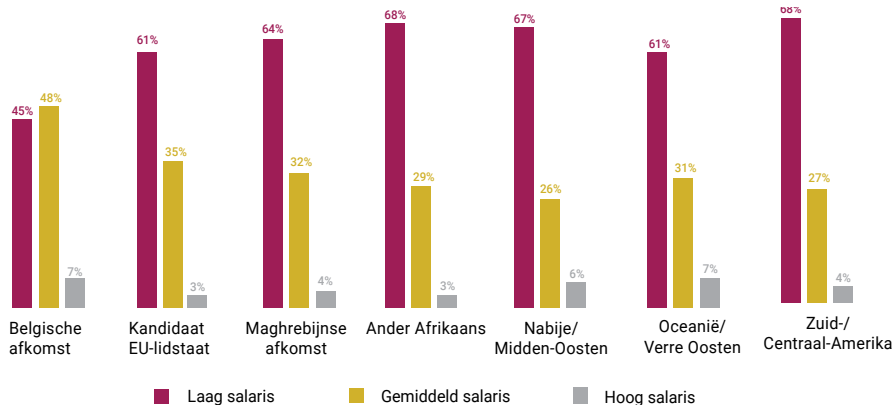
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en analyse: FOD WASO en Unia.



Deze situatie weerspiegelt zich ook in het verloningsniveau: ongeveer twee op drie jongeren (60%) uit niet-EU-landen zitten in de laagste verloningscategorie, tegenover minder dan de helft van de jongeren van Belgische afkomst. Over het algemeen zijn er evenwel maar weinig jongeren met een hoge verloning.

UITSPLITSING VAN WERKNEMERS VOLGENS SALARIS EN AFKOMST (18-29 JAAR, 2014)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en analyse: FOD WASO en Unia.



Meervoudige oorzaken

Uit deze analyse blijkt duidelijk dat jongeren van buitenlandse afkomst zelfs mét een diploma minder kans maken op de arbeidsmarkt en vaker terechtkomen in minder gunstige of zelfs preciaire jobs. De vastgestelde ongelijkheid wordt veroorzaakt door een reeks verschillende factoren. Naast het probleem van de individuele discriminatie bij een sollicitatie zijn er nog discriminerende factoren op het werk zelf, via onder meer de werkomstandigheden, de kledingvoorschriften, de ontslagregeling en soms ook de betrekkingen tussen werkgever en werknemer of tussen de werknemers onderling. Voor jongeren van de tweede generatie begint de ongelijkheid reeds op de schoolbanken: leerlingen van buitenlandse afkomst lopen immers meer risico om van de middelbare school te komen met een diploma dat op de arbeidsmarkt minder kansen biedt²⁸, waardoor zij een moeizamere start nemen en het werk dat ze vinden *de facto* een minder interessante werkomgeving of verloning biedt. Jonge nieuwkomers hebben een grote behoefte aan structurele begeleiding, in het algemeen en op de arbeidsmarkt: zij weten meestal niet hoe de Belgische instellingen en arbeidsmarkt functioneren en kunnen niet terugvallen op een netwerk om sneller werk te vinden.

Het succesverhaal van DUO for a JOB toont ontegensprekelijk aan dat het absoluut de moeite loont om jongeren individueel te begeleiden en toegang te geven tot de ervaring en het netwerk van mensen die op de arbeidsmarkt hun sporen hebben verdiend. Dat duwtje in de rug helpt hen enorm om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt.

- 17 Al meer dan tien jaar werkt Unia mee aan het opstellen van de Socio-economische Monitoring, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. Dat verslag, waarvan de derde editie verscheen in 2017, maakt het mogelijk om de positie van personen op de arbeidsmarkt te bepalen volgens etnische afkomst. Door gebruik te maken van gegevens uit administratieve databases (Rijksregister, Kruispuntbank van de Sociale zekerheid) kunnen parameters als afkomst, leeftijd of geslacht gekoppeld worden aan gegevens over hun positie op de Belgische arbeidsmarkt. Een dergelijke analyse werd in België voor het eerst uitgevoerd in 2013 ingevolge een uitgebreid politiek en technisch debat over de vraag hoe men 'etnische afkomst' kan definiëren.
- 18 Het verslag kan gedownload worden op de website van Unia: https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1215_Unia_Monitoring_2017_-_FR-Anysurfer.pdf
- 19 De afkomst wordt bepaald aan de hand van administratieve gegevens over de nationaliteit van de betrokken persoon, diens nationaliteit bij de geboorte en de nationaliteit van de ouders bij de geboorte. Een persoon van Belgische afkomst is met andere woorden Belg wanneer deze als Belg werd geboren uit twee ouders die ook als Belg geboren zijn. Als aan een van die voorwaarden niet is voldaan, wordt de persoon in kwestie beschouwd als een persoon van buitenlandse afkomst. Meer informatie hierover vindt u op pagina 13 van de Socio-economische Monitoring 2017.
- 20 Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.
- 21 Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.
- 22 Turkije, Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië en Montenegro.
- 23 Zie jaarverslag 2017 van DUO for a JOB, pagina 34.
- 24 Het diploma geeft evenwel niet altijd een accuraat beeld van het opleidingsniveau van de jongeren, die soms beschikken over talrijke vaardigheden en een ruime ervaring waarvoor in de diplomacategorieën geen plaats is. Voor uitleg over de beperkingen van de parameter 'opleidingsniveau', zie pagina 18 van de Sociaal-economische Monitoring 2017.
- 25 Voor meer informatie: <https://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid/beroepsinschakelingstijd>.
- 26 De mediane duur van de zoektocht naar werk is voor ons de tijd die verstrijkt voor de helft van de betrokken groep werk gevonden heeft.
- 27 Volgens een Europese nomenclatuur van de economische activiteiten (NACE-BEL 2008).
- 28 Zie over dit onderwerp de Diversiteitsbarometer Onderwijs, beschikbaar op de website van Unia: <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-onderwijs>



3

OVERZICHT NA VIJF JAAR WERKING

*"Toen ik in België aankwam stond ik er helemaal alleen voor.
Ik kende hier niets en moest in mijn eentje uitvissen hoe de samenleving in elkaar
zat. Gelukkig was er DUO, dankzij hen was ik niet langer alleen.
Ik had in mijn hele leven nog nooit zoveel vriendelijkheid gezien, het leek me echt
ongelofelijk dat er mensen bestaan die zich vrijwillig inzetten voor een onbeken-
de die bovendien heel erg anders is."*

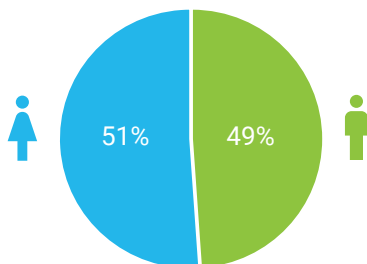
Een mentee

Wie zijn de jongeren die DUO begeleidt?

De jongeren die een beroep doen op onze dienstverlening zijn tussen 18 en 33 jaar oud, hebben een migratieachtergrond en komen uit niet-EU-landen. Onder jongeren met een migratieachtergrond verstaan wij jongeren met een andere nationaliteit, genaturaliseerde jonge Belgen en jonge Belgen die in België geboren zijn maar van wie de ouders of grootouders afkomstig zijn uit een derde land (buiten de Europese Unie).

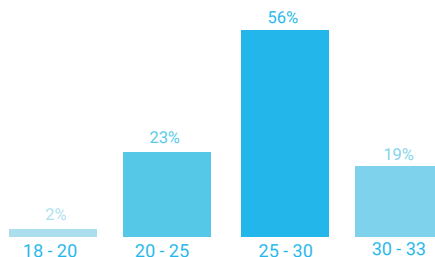
Geslacht

49% van de jongeren die door ons begeleid werden zijn mannen, 51% zijn vrouwen.



Leeftijd

De overgrote meerderheid van de jongeren is tussen 25 en 30 jaar oud, bijna een kwart van de jongeren is tussen 20 en 25 jaar.

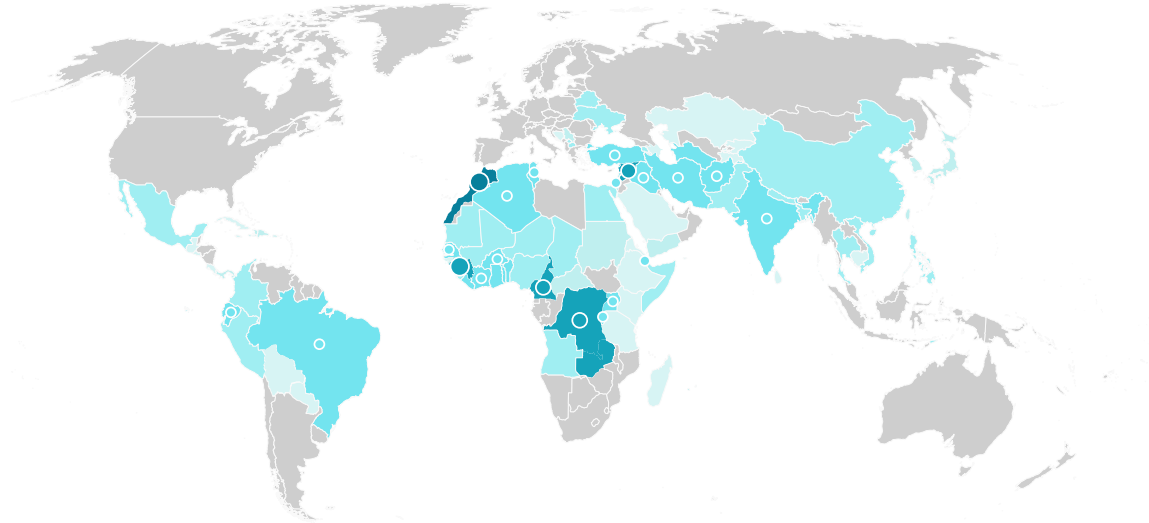


Nationaliteit en afkomst

Als we kijken naar het totale aantal jongeren (uit België en uit het buitenland), dan stellen we vast dat de meeste jongeren afkomstig zijn uit Afrika (65,77%), waarvan 19% uit Maghreb-landen²⁹. Marokko, Guinee, de DRC, Kameroen en Rwanda zijn de belangrijkste landen van herkomst. Iets minder dan een kwart van de jongeren komt uit Azië, waarvan 13% uit het Midden-Oosten³⁰, en dan vooral uit Syrië, Afghanistan, Irak, India en Palestina.

Bijna een kwart van de jongeren is Belg. 40% is geboren in België en 60% in het buitenland.

Belangrijkste landen van oorsprong zijn in het laatste geval Rwanda (10%), de DRC (9%), Marokko (9%) en Guinee (7%). Laten we de geboorteplaats buiten beschouwing, dan komen de jonge Belgen die door DUO begeleid worden vooral uit Marokko (32%), de DRC (12%), Rwanda (12%) en Guinee (7%).



29 Concreet gaat het hier om de volgende landen: Marokko, Algerije en Tunesië.

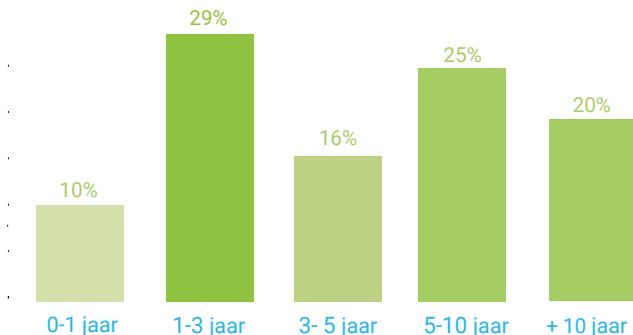
30 Concreet gaat het hier om de volgende landen: Cyprus, Libanon, Syrië, Irak, Iran, Israël, Palestina, Jordanië, Saoedi-Arabië, Koeweit, Qatar, Bahrein, Verenigde Arabische Emiraten, Oman, Jemen.

Verblijfsvergunningen

Driekwart van de jongeren heeft niet de Belgische nationaliteit. Zij beschikken dan meestal over een van de drie volgende verblijfsvergunningen³¹: een F-kaart (26,28%), een B-kaart (30,04%), een A-kaart (14,64%).

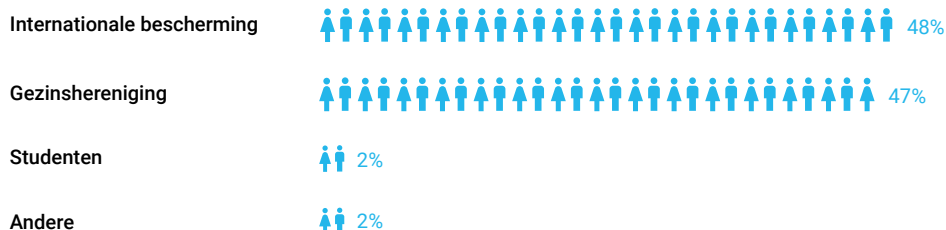
Het zijn dus voornamelijk jongeren met een verblijfsvergunning voor langdurig verblijf (B- of F-kaart) die bovendien al langer dan 3 jaar in België zijn. Ongeveer de helft is al langer dan 5 jaar in België, en ongeveer 15% is hier al 3 tot 5 jaar. Een derde van de jongeren is nog maar 1 tot 3 jaar in België, terwijl 1 op 10 nog geen jaar in ons land verblijft.

Het feit dat weinig jongeren die minder dan een jaar in België zijn bij DUO terechtkomen, kan worden verklaard door de lange en complexe procedures die nieuwkomers moeten doorlopen (vooral zij die internationale bescherming genieten). Pas als die horde genomen is, zijn zij (fysiek en mentaal) in staat om te denken aan de zoektocht naar werk.



Reden van verblijf

De jongeren met een andere nationaliteit zijn vooral naar België gekomen op zoek naar internationale bescherming of via een procedure voor gezinshereniging.

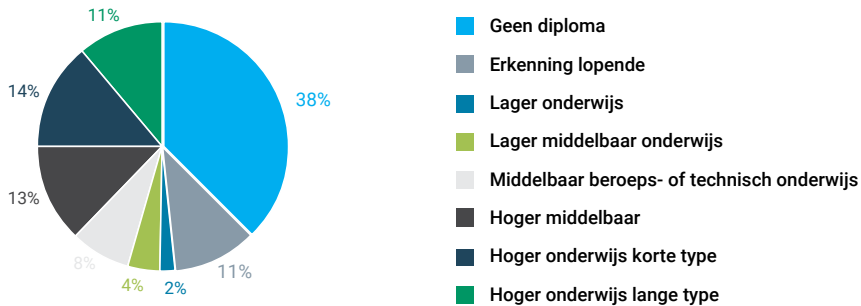


Burgerlijke staat en gezinssituatie

Twee derde van de jongeren is alleenstaand (63%), de anderen zijn gehuwd.

Bijna een derde van de jongeren heeft een of meer kinderen. Dat is het geval voor 38% van de vrouwen, maar slechts 19% van de mannen. Van de jongeren met kinderen zegt 35% alleenstaande ouder te zijn. Die ouders (eenoudergezinnen) zijn voor 75% alleenstaande moeders en 25% alleenstaande vaders.

Opleidingsniveau ³²



Op het vlak van hun opleiding hebben de jongeren erg uiteenlopende profielen. Bijna 4 op de 10 hebben geen diploma of een diploma dat in België niet erkend wordt. 1 op de 10 heeft een procedure opgestart om het diploma in België te laten erkennen (in 80% van de gevallen gaat het daarbij om een diploma hoger onderwijs). In totaal beschikt dus ongeveer de helft van onze jongeren niet over een in België erkend diploma.

Een kwart van de begeleide jongeren heeft een (in België erkend) diploma hoger onderwijs. Tot slot zijn er ook nog jongeren die analfabeet zijn of niet kunnen schrijven (0,5%)³³.

Niet erkende diploma's

Bijna de helft van de jongeren die niet beschikken over een in België erkend diploma, bezit een diploma hoger middelbaar onderwijs of zelfs hoger onderwijs uit het thuisland.

Over het algemeen heeft 75% van de jongeren een diploma hoger middelbaar onderwijs en 50% een diploma hoger onderwijs.

Rijbewijs

Ongeveer twee derde van de jongeren (62,47%) heeft geen rijbewijs, al neemt het aantal rijbewijshouders toe met het opleidingsniveau. Ter vergelijking: de meest recente gegevens van de FOD Mobiliteit leren ons dat 28% van de Belgen en 37% van de Brusselaars van ouder dan 18 jaar niet over een rijbewijs beschikt³⁴.

Informaticakennis

70% van de jongeren zegt de basistoepassingen van Word en Excel te beheersen en 91% zegt te kunnen werken met het internet. Kunnen werken met het internet betekent echter niet noodzakelijk in staat zijn om op een correcte wijze e-mails te sturen en ontvangen.

75% van de jongeren zegt thuis toegang te hebben tot een computer en 95% heeft thuis toegang tot het internet. Van de 25% jongeren die thuis geen computer hebben, heeft 45% thuis ook geen internettoegang.

Carrièreplannen

De jongeren willen vooral aan de slag gaan in de volgende sectoren: handel, distributie, administratie, de sociale sector, de gezondheidssector, de logistieke sector en de horeca.

Hierbij moet wel worden vermeld dat een aanzienlijk aantal jongeren die bij ons komen aankloppen geen uitgesproken carrièreplan hebben; wat voor hen vooral telt, is dat ze werk vinden. De categorie "zonder carrièreplannen" staat op de derde plaats.

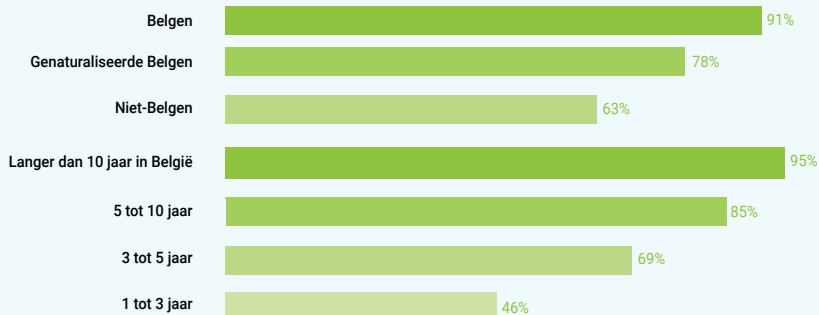
Beroepservaring

55% van de deelnemers aan ons programma geeft aan in het buitenland reeds werkervaring te hebben opgedaan. 73% van hen beschouwt die ervaring relevant voor de eigen carrièreplannen in België. In de meeste gevallen gaat het om een lange ervaring (ten minste 2 jaar).

De beroepservaring in België wordt mede bepaald door de nationaliteit en de verblijfsduur. Uit de resultaten blijkt immers dat de kans om werk te vinden in België gevoelig stijgt met het verkrijgen van de Belgische nationaliteit en naarmate het verblijf op Belgisch grondgebied langer wordt.

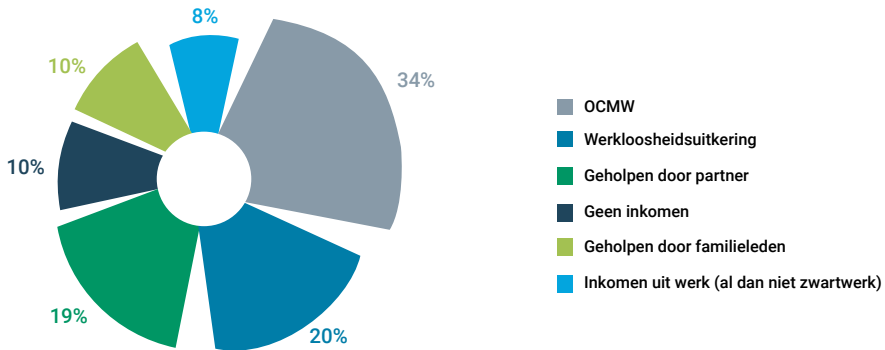
Deze resultaten bevestigen dat de factor "tijd" een rol speelt in het traject voor toegang tot de arbeidsmarkt, zoals ook al werd vastgesteld in het Careers-onderzoek³⁵ en de Socio-economische Monitoring.

BEROEPSERVARING IN BELGIË



Inkomstenbronnen van de jongeren

Ongeveer 40% van de jongeren beschikt niet over een inkomen of krijgt steun van de partner of familieleden. Een derde van hen krijgt steun van het OCMW. Slechts een vijfde van de jongeren krijgt een werkloosheidsuitkering, terwijl minder dan één op de tien (7,76%) betaald werk verricht (al dan niet zwartwerk).



Conclusie

De jongeren die aan het programma deelnemen, vormen een bijzonder diverse groep: er zijn grote verschillen in afkomst, diploma, geslacht, sociale situatie... Hoewel er een aantal terugkerende elementen zijn en de aanwezigheid van afkomstgerelateerde barrières een constante is, verschillen ook de factoren die de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken en hun specifieke behoeften.

- 31 Meer informatie over verblijfsvergunningen vindt u op de website van ADDE (Vereniging voor de rechten van vreemdelingen).
- 32 Gegevens door de jongeren verstrekt tijdens de intake in het programma.
- 33 Waarschijnlijk ligt het werkelijke percentage hoger, rekening houdend met het ogenblik waarop de gegevens worden verstrekt. Op dat moment in de relatie kan er nog vrees of schaamte bestaan om erover te spreken.
- 34 Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer, "Rapport BELDAM, Belgian Daily Mobility 2012".
- 35 Andrea REA and Johan WETS with the collaboration of Barbara Herman, Wouter Schepers, Louise Callier and Lieselot Vanduynslager, "Careers / The Long and Winding Road to Employment", 2014. Het onderzoek identificeert de factoren die in België een rol spelen bij de integratie van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt: "De duur van het verblijf in België is een bepalende factor. Naarmate iemand langer in België is, wordt het waarschijnlijker dat hij of zij aanwezig is op de arbeidsmarkt (als werknemer of in elk geval als werkzoekende), en wordt de kans dat hij of zij aangewezen is op sociale bijstand kleiner".



Welke moeilijkheden ondervinden zij en wat zijn mogelijke oplossingen?

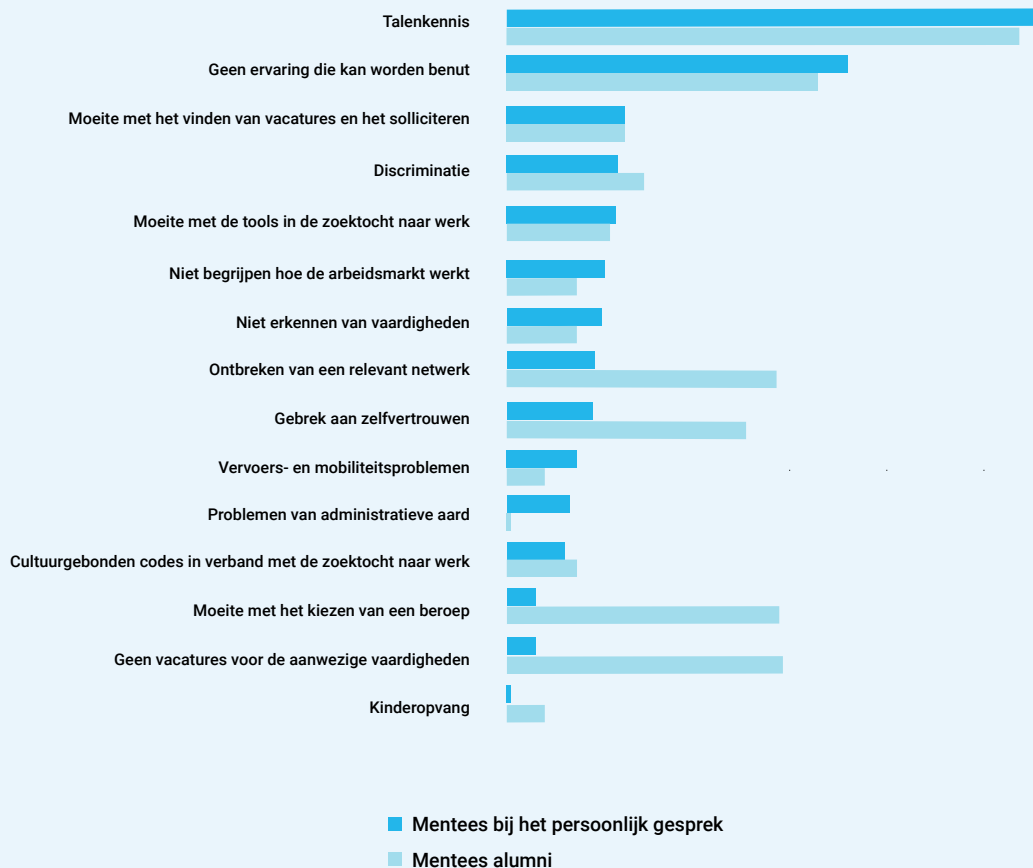
Tussen 01 september 2013 en 01 januari 2018 hebben wij 1333 jongeren met een migratieachtergrond begeleid bij hun zoektocht naar werk en het uitstippelen van een eigen loopbaantraject in België. Hierna willen wij samenvatten wat die ontmoetingen ons geleerd hebben en met welke moeilijkheden deze jongeren worden geconfronteerd wanneer zij dromen proberen waar te maken.

Om zicht te krijgen op de moeilijkheden hebben wij elke jongere tijdens de persoonlijke intakegesprekken systematisch gevraagd welke elementen een belemmering vormen om werk te vinden. Die vraag werd eveneens gesteld aan 100 jonge alumni die hun begeleidingsperiode al een tijdje achter de rug hadden.

Op beide momenten zijn de factoren die het vaakst genoemd worden: talenkennis, het ontbreken van ervaring die (in België) te gelde kan worden gemaakt en discriminatie. Een vergelijkende analyse van de grafieken maakt echter duidelijk dat de jongeren tijdens het persoonlijk intakegesprek vooral wijzen op belemmeringen in verband met de tools en de “techniek” van het zoeken naar werk, terwijl zij later eerder verwijzen naar problemen wegens het ontbreken van een geschikt netwerk en van zelfvertrouwen.

Naast de specifieke problemen die te maken hebben met de zoektocht naar werk vertellen de mentees ook spontaan over moeilijkheden die verband houden met hun socio-economische situatie.

Vastgestelde obstakels in de zoektocht naar werk



Tijdens het persoonlijk gesprek vragen wij de jongeren ook om hun verwachtingen ten aanzien van het programma te rangschikken. Het diagram toont hoe vaak een verwachting tot de top drie van de mentees behoorde. Uit de cijfers blijkt dat jongeren tijdens hun zoektocht naar werk een nadrukkelijke behoefte hebben aan begeleiding, algemeen (steun en advies) maar vooral specifiek en sectorgebonden.

Verwachtingen van de jongeren ten aanzien van het mentoringprogramma

1. Ervaringen uitwisselen, kennisoverdracht door een mentor die actief is in dezelfde sector

Steun en advies

Beter begrijpen hoe de zoektocht naar werk verloopt

Toegang krijgen tot nieuwe netwerken (sector, stage, enz.)

Beter op de hoogte zijn van mogelijke stageplaatsen en opleidingen

Oefenen van sollicitatiegesprekken

Hulp bij het opstellen van cv en sollicitatiebrief

Maken van een beroepskeuze

Een taal leren of de mogelijkheid krijgen om die te oefenen

Leren over attitudes en gedrag op de werkplek

Beter begrijpen welke Belgische instellingen een rol spelen in de zoektocht naar werk

12. Cultuur en geschiedenis van België beter begrijpen



In dit gedeelte van het verslag wordt een beeld geschetst van alle moeilijkheden waarmee jongeren geconfronteerd worden en die voor elke jongere (afhankelijk van zijn/haar profiel en eigenschappen) zich telkens weer in een andere constellatie voordoen. Hoewel deze problemen in de praktijk verband houden met elkaar en zich dus nooit volledig afzonderlijk voordoen, hebben wij ze verdeeld in drie categorieën:

- Contextgebonden moeilijkheden
- Moeilijkheden in de zoektocht naar werk
- Problemen van sociale aard

Wij hebben ervoor gekozen om voor elk van die categorieën de mogelijke oplossingen aan te reiken die wij in de loop der tijd hebben geïdentificeerd³⁶.

Voordelen van mentorbegeleiding

Eerst volgt een overzicht van de verschillende **voordelen van de mentorbegeleiding** die de jongeren vermeldten tijdens hun evaluatiegesprek aan het einde van de begeleidingsperiode.



Goede praktijken



Diverse relevante initiatieven, reeds bestaand of in ontwikkeling, getuigen van de aanwezigheid van een ongelofelijk positief en creatief elan dat hopelijk nog lang zal bestaan. Een aantal van die initiatieven hebben wij geïdentificeerd als goede praktijken. Deze zijn aangeduid met een sterretje.

Aanbevelingen

Tot slot formuleren wij op basis van onze ervaring een aantal positieve aanbevelingen aan het adres van particulieren en overheidsdiensten die op zoek zijn naar structurele oplossingen die de toegang tot de arbeidsmarkt van onze doelgroep kunnen verbeteren. Deze aanbevelingen kregen het symbool van een groen blad.



Contextgebonden moeilijkheden

Er zijn een aantal contextgebonden factoren die de toegang tot werk voor jongeren met een migratieachtergrond beïnvloeden. Voor nieuwkomers in België hangen die onder andere samen met het migratieparcours en de onthaalomstandigheden in België, maar ook – in ruimere zin – met de algemene context van de Belgische arbeidsmarkt. Hoe groot de invloed van deze contextgebonden factoren precies is, hangt af van de kwetsbaarheid van elke jongere.

De persoonlijke migratiegeschiedenis vóór de zoektocht naar werk

Ongeveer 90% van de jongeren die in ons programma stappen zijn geboren in het buitenland, en dus als migrant naar België gekomen. Hun redenen om te emigreren en het afgelegde traject zijn doorgaans erg verschillend.

"Ik ben weggegaan uit Guinee toen ik 20 was. Ik werkte in een winkel, 's ochtends stond ik op en ging ik ernaartoe. Ik ben wel naar school gegaan, maar niet lang. Daarna ben ik voor het eerst gaan helpen bij mijn tante in de winkel. Ik verkocht kleding en juwelen en hielp ook met het schoonmaken en afstoffen. Ik deed dat werk graag. Ik ben naar België gekomen om bij mijn vader te zijn."

"Ik kom uit Syrië. Ik heb daar gestudeerd, ik ben webdeveloper. Ik was ook begonnen met een Master in marketing en verkoop, en ik had als student ook al een eigen bedrijfje voor webdevelopment en marketing opgestart. Ik had veel klanten, maar toen kwam de oorlog. Ik heb mijn Master niet afgemaakt... Het is door de oorlog dat ik vertrokken ben."

"Ik kom uit Marokko en ben hier al 7 jaar. In Marokko heb ik een gewone kindertijd gehad, daarna ben ik naar school gegaan, waar ik wetenschappen volgde. Ik ben hierheen gekomen omdat ik getrouwd ben en mijn man hier woonde. Ik ben hem uit Marokko naar hier gevolgd. Ik was niet geslaagd voor het eindexamen en het was mijn vader die zei dat ik beter zou trouwen omdat ik anders toch maar thuis zou zitten niksken. Ik ging akkoord."

"Ik ben niet naar school gegaan, nooit... Want na mij volgden er nog kinderen, zussen, 7 zussen... Mijn moeder ging eten halen op de markt. Toen ik oud genoeg was – ik was toen 7 jaar – begon ik te helpen om eten te kunnen betalen... Ik ging naar de markt en verkocht er plastic voorwerpen. Dat heb ik gedaan tot in 2010. In 2011 heeft mijn oom mij geholpen om te vluchten, anders gingen ze mij vermoorden wegens de etnische problemen. Ik heb asiel aangevraagd, maar mijn verzoek werd geweigerd. Ik was toen 21.... Ik ben hier dan gebleven tot in 2013, toen mij bevolen werd het grondgebied te verlaten. Mijn vrouw is ook naar België gekomen en we kregen een zoon. En ook zij kregen prompt het bevel het grondgebied te verlaten... Ons zoontje was toen 3 maanden oud... Ik had veel stress, veel problemen. Ik ben met mijn vrouw naar het Noordstation gegaan. We woonden in het station maar ons zoontje hilde want hij had honger... Ik had niets om hem te geven en mijn vrouw ook niet. Iemand heeft zich ontfermd over mijn vrouw en mijn kind, maar niet over mij. Ik ben daar gebleven. (...) Ik heb mijn vrouw teruggezien in 2016. Ik ben 3 jaar in Duitsland geweest. Toen ik terugkwam naar België ben ik mijn vrouw gaan zoeken bij het station, waar ze op mij zou wachten. Ik heb een nieuwe asielaanvraag ingediend... En die werd goedgekeurd! Ik werd erkend als vluchteling, eindelijk. Maar het was een lijdensweg... sinds 2013."



Veel jongeren dragen trauma's mee die verband houden met hun reden van vertrek en wat zij meemaakten tijdens hun migratie naar België.

Nochtans is het zelfs zonder deze trauma's moeilijk om aan te komen in een nieuw land en bepaalt het onthaal mee het succes van de toekomstige zoektocht naar werk. Sommige problemen bij aankomst worden op middellange termijn echte barrières waar de mentor tijdens de begeleiding mee geconfronteerd wordt.

Voor jongeren die internationale bescherming genieten, hebben die vooral te maken met de formaliteiten die noodzakelijk zijn om hun sociale en administratieve situatie te stabiliseren. Daarvoor is een vaste verblijfplaats nodig. Op basis van een vaste verblijfplaats wordt beslist welk OCMW verantwoordelijk is. De verblijfplaats is niet enkel een voorwaarde om sociale uitkeringen te kunnen krijgen, maar ook voor de inschrijving in het bevolkingsregister en het krijgen van een verblijfsvergunning, die op haar beurt de deur opent naar andere vormen van dienstverlening. Huisbazen zijn echter niet geneigd een huurder te aanvaarden die geen identiteitskaart kan voorleggen, geen inkomen heeft en de huurwaarborg niet kan betalen. Heel wat jongeren vertellen dat ze daardoor een tijdlang geen kant op konden, waardoor ze verzwakten en een kwetsbare prooi werden voor malafide huisbazen of met een financiële schuld werden opgezadeld.

Als er eenmaal een vaste verblijfplaats is, zijn er nog de administratieve demarches die zonder goede begeleiding bijzonder tijdrovend kunnen zijn, hetgeen de integratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt opnieuw vertraagt.

Voor jongeren die hun kinderen of levenspartner willen laten overkomen, zijn de voorwaarden voor gezinshereniging een belangrijke bron van stress.

Immers: *“Slagen niet alle gezinsleden van de persoon die in België internationale bescherming geniet er in om de aanvraag tot gezinshereniging in te dienen binnen het eerste jaar na het toekennen van de internationale bescherming, dan gelden er bijkomende voorwaarden, onder meer het feit dat (de persoon die internationale bescherming geniet) moet beschikken over toereikende, stabiele en regelmatige bestaansmiddelen in België, om te voorkomen dat zij een last zouden worden voor de samenleving (...) Wij stellen vast dat arbeidscontracten die niet van onbepaalde duur zijn in de praktijk niet snel aanvaard worden”*³⁷. Dat legt druk op de jongere: hij of zij moet snel een baan vinden met een contract dat aan die voorwaarden voldoet, terwijl het gros van de eerste arbeidscontracten voor die doelgroep zogenaamde “Artikel 60”-contracten of tijdelijke contracten zijn, en het inkomen in die gevallen beschouwd wordt als een vervanging van sociale steun (bij “Artikel 60”-contracten), ofwel als onvoldoende stabiel (bij interimcontracten). De bijkomende voorwaarden zijn niet bevorderlijk voor duurzame integratie omdat de gezinssituatie van de (voormalige) asielzoeker net een cruciale rol speelt: personen die in gezinsverband leven (als stel of als ouders met kinderen) werken vaker dan alleenstaanden en zitten minder vaak zonder werk.³⁸

Algemeen is het zo dat het lange wachten op een antwoord op het asielverzoek (zonder dat er in de tussentijd een echte bezigheid wordt geboden) en op het regelen van de administratieve formaliteiten, gecombineerd met het gemis van dierbaren en het besef dat terugkeren naar het thuisland onmogelijk is, leidt tot frustratie, isolement en een zekere berusting. De energie die nodig is voor een geslaagde integratie in de samenleving van het gastland en het vinden van een baan, is dan ook vaak niet voorhanden.

Onze aanbevelingen:

- Personen die internationale bescherming genieten beter begeleiden tijdens de overgangsperiode na hun erkenning als vluchteling
- Betere huisvesting aanbieden tijdens de overgangsperiode en helpen bij de zoektocht naar een woning
- De financiële vereisten versoepelen en enige flexibiliteit hanteren bij de interpretatie van “toereikende, stabiele en regelmatige bestaansmiddelen” als voorwaarde voor gezinshereniging³⁹



De arbeidsmarkt

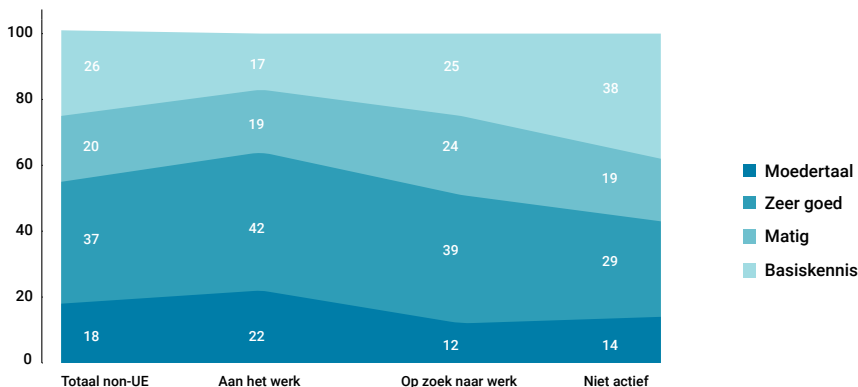
Het is voor jongeren bijzonder moeilijk om een voet aan de grond te krijgen op de Belgische arbeidsmarkt.

Zoals in de inleiding al werd vermeld, zijn onder meer de **opleidingsvereisten** op de arbeidsmarkt een obstakel.

“De toenemende deïndustrialisering die Brussel sinds meerdere decennia kent, heeft geleid tot een belangrijke daling van de bezoldigde werkgelegenheid van arbeiders en laaggeschoolden, hoewel een groot deel van de arbeidskrachten in het gewest dit profiel blijft hebben. Tezelfdertijd heeft de sterke groei van de tertiaire sector geleid tot een algemene stijging van de kwalificatie-eisen voor Brusselse jobs.”⁴⁰

Aangezien België een tweetalig land is, mogen ook de **taalkundige barrières** niet worden vergeten. Wanneer de deelnemers in het intakegesprek gevraagd wordt naar hun grootste obstakel, dan staat gebrekkige talenkennis trouwens met stip op één. Dat kennis van de taal een doorslaggevende factor is voor het al dan niet vinden van werk, is genoegzaam bekend.

KENNIS VAN DE TAAL VAN HET GASTLAND⁴¹



Ook het feit dat de Belgische arbeidsmarkt vooral vacatures voor **contracten van bepaalde duur** aanbiedt, speelt een rol. Volgens de Barometer van de kwaliteit van het werk van het ABVV heeft in Brussel 57%, in Vlaanderen 44% en in Wallonië 57% van de jonge werknemers een tijdelijk contract.⁴² Vaak vormen interimcontracten of contracten op basis van artikel 60 §7 van de Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor nieuwkomers de enige toegangspoort tot de Belgische arbeidsmarkt. Volgens de jongeren maken sommige ondernemingen echter bewust langdurig gebruik van interimcontracten, zonder ooit enige vorm van werkzekerheid te bieden. Als gevolg daarvan schakelen de jongeren, die voor hun levensonderhoud van die contracten afhankelijk zijn, over op overlevingsmodus en kortetermijndenken. De vereiste flexibiliteit en de onmogelijkheid om iets te plannen die voortvloeien uit interimwerk zijn soms echter moeilijk te verenigen met het verlangen van de jongeren naar professionele stabiliteit, via het zoeken naar een vaste job in het kader van een mentoringprogramma.

"Ik werk... omdat het werk is. Er zijn veel interimkrachten nodig tijdens het paasweekend, tijdens de zomervakantie ook, maar daarna is er geen werk meer. Ze bellen je als ze werk voor je hebben... Ik ben gestopt met Nederlandse les omdat ik ben beginnen te werken."

Een mentee

"We hebben in juli het begeleidingscontract ondertekend en meteen daarna hebben we voor het eerst samengezeten. Ik heb met L. een SWOT-analyse uitgevoerd en we hebben een actieplan ontwikkeld. De volgende afspraak heeft ze afgezegd, ze had die ochtend telefoon gekregen van het interimkantoor met de vraag of ze diezelfde dag kon komen werken. Ik heb begrip getoond... maar dat is tussen juli en september 5 tot 6 keer gebeurd (...) Ik weet echter dat zij geen zin meer had in die interimopdrachten. Precies dat is het probleem, het dilemma: ze moet werken om een inkomen te hebben – en via het interimkantoor krijgt ze werk – maar het is geen beroep... Ze wil naar de zorgsector, misschien zelfs studeren voor verpleegster, daar wilden we samen voor gaan. Maar ze was telkens bang om een kans te laten liggen... Los van dat interimwerk heeft ze in België geen inkomen... Dat is paradoxaal, want we zouden mensen die in onzekere omstandigheden werken willen helpen om... laat ons zeggen... vast werk te vinden, maar als zij zich niet kunnen losweken van die interimsector zullen zij nooit vast werk kunnen vinden. Het is echt een vicieuze cirkel."

Een mentor

De mentor bekijkt de carrièreplanning op lange termijn en helpt de jongere om de eigen situatie vanuit een andere invalshoek te benaderen. De jongere wordt uitgenodigd om verder te kijken dan de behoeften op korte termijn, een stabielere carrièretraject uit te stippelen en een meer duurzame toekomst te kunnen uitbouwen. In die relatie kan ook geduid worden dat de interim-sector en tijdelijke contracten inderdaad interessant kunnen zijn als eerste werkervaringen en springplank naar vast werk, maar eigenlijk geen stabiele toekomst mogelijk maken.

Onze aanbevelingen:

- Voor elke vacature nagaan welke talenkennis werkelijk vereist is en de vacatures naargelang daarvan aanpassen
- Erop toezien dat ondernemingen niet langer systematisch en langdurig gebruik maken van interimcontracten
- Meer inzetten op integratietrajecten binnen bedrijven waar opleiding en werk hand in hand gaan: de opleiding wil de werknemer doen groeien volgens diens capaciteiten en de behoeften van de sector



Discriminatie is bij sollicitaties een belangrijk element en staat op de vierde plaats in de rangschikking van de obstakels die jongeren spontaan vermelden tijdens het individueel intakegesprek.

"Bij mij gaat het altijd op dezelfde manier: in eerste instantie hebben ze belangstelling voor mijn profiel en word ik trouwens vaak uitgenodigd voor een gesprek of schriftelijke proef. Dat gaat altijd heel goed en ik krijg onverdeeld positieve feedback. En toch word ik uiteindelijk nooit geselecteerd... Sommige werkgevers zijn moedig genoeg om het taboe te doorbreken: zij vragen mij gewoon of ik van plan ben om op de werkplek een zichtbaar teken van mijn geloofsovertuiging te dragen, en zeggen mij wat ze daarvan vinden. Anderen beslissen gewoon dat mijn kandidatuur niet langer in aanmerking komt en verzinnen een of andere reden als uitvlucht..."

Een mentee

Unia noteerde vorig jaar een stijging met 13% van de gevallen van werkgerelateerde discriminatie (572 gevallen waarin Unia van mening is dat er voldoende elementen aanwezig zijn om een onderzoek op te starten). “HR-verantwoordelijken hebben een stereotiep beeld van onze maatschappij en de ideale werknemer. Ze willen een rasechte blanke man, tussen 25 en 45 jaar, heteroseksueel en met een joods-christelijke achtergrond. 47 is echt wel de maximumleeftijd om nog interessant te zijn op de arbeidsmarkt. Pas je niet in dat plaatje, dan wordt het moeilijk. Als je dan ook nog moslim bent of uit het buitenland komt, dan wordt het helemaal ingewikkeld”⁴³ stelt Patrick Charlier, directeur van Unia.

Nochtans zijn alle onderzoeken in het bedrijfsleven duidelijk: “Bedrijven die zich inzetten voor diversiteit weten welk economisch potentieel dit kan opleveren en hebben zelf kunnen ontdekken dat diversiteit hun economische prestaties verbetert”⁴⁴. In “Delivering through Diversity”⁴⁵, het nieuwe verslag van januari 2018, herhaalt Mc Kinsey de conclusies uit 2014 die bevestigen dat er een verband bestaat tussen de financiële resultaten van een bedrijf en de mate waarin dat bedrijf zich inzet voor diversiteit en inclusie.

Steeds meer bedrijven gaan bewust voor meer en beter beheerde diversiteit op de werkvloer. Daarvan getuigt ook het toenemend aantal bedrijven – waaronder ook grote namen – die deelnemen aan het aanbod voor bedrijven⁴⁶ van DUO for a JOB.

Wanneer de mentee met discriminatie wordt geconfronteerd, biedt de mentor essentiële steun. De mentor informeert de jongere over bestaande rechten en het afdwingen ervan, en helpt de jongere ook om zich niet uit het lood te laten slaan: samen zoeken zij naar manieren waarop het anders-zijn van de jongere voor een onderneming een meerwaarde kan bieden. Multiculturele troeven zoals kennis van taal en cultuur, maar ook veerkracht, flexibiliteit en creativiteit kunnen bij een latere sollicitatie het verschil maken.

Meer in het algemeen kan men stellen dat het project een gemeenschap van mensen vormt die persoonlijk hebben ervaren hoe verrijkend het contact met andere culturen is. Op hun beurt komen zij in de eigen gemeenschap vervolgens op tegen discriminatie, binnen maatschappelijke groepen die niet altijd op de hoogte zijn van die problematiek.

“Een tijdje geleden vroeg een gesluierde vrouw mij op straat om een inlichting. Voor ik mijn mentee kende, had ik waarschijnlijk alleen haar hoofddoek gezien en was ik meteen wantrouwig geworden. Maar nu heb ik die hoofddoek niet eens opgemerkt, ik zag alleen haar mooie glimlach en ik wist dat er daarachter een heel fijne persoonlijkheid moest schuilgaan!”

Een mentor



Goede praktijken:

- Sinds 1 januari 2018 hebben de inspecteurs in het Brussels Gewest de mogelijkheid om praktijktesten en mystery calls uit te voeren. De federale regering heeft een gelijkaardige maar meer restrictieve maatregel goedgekeurd: federale arbeidsinspecteurs mogen mystery shopping aanwenden om vaststellingen te doen bij een vermoeden van discriminatie. Bij mystery shopping wordt een werknemer benaderd onder een andere identiteit om te kunnen nagaan of er al dan niet gediscrimineerd wordt.



- In juni 2017 lanceerden de werkgeversorganisaties (BECI, de Boerenbond, het VBO, UCM, Unisoc, UNIZO, UWE en VOKA) samen een interprofessioneel actieplan voor meer diversiteit op de werkvloer⁴⁷. Dat plan presenteert goede praktijken en moet leiden tot een toolkit die tot doel heeft om “bedrijven te laten zien wat de positieve effecten zijn van een doordacht en krachtig diversiteitsbeleid”.



Onze aanbevelingen

- De antidiscriminatiewetgeving versterken en toezien op de tenuitvoerlegging ervan⁴⁸
- Een maatschappelijke cultuur promoten waarin diversiteit gezien wordt als iets waardevols en wordt gestimuleerd

In bedrijven⁴⁹:

- Een strategie ontwikkelen die tot doel heeft om diversiteit te garanderen en als management de tenuitvoerlegging ervan expliciet steunen
- De aanwervingsprocedures kritisch onder de loep nemen en zoeken naar potentiële bronnen van onrechtstreekse discriminatie
- Het managementteam een opleiding laten volgen over de omgang met diversiteit
- Met alle personeelsleden werken aan attitude en gedrag en aan het wegnemen van vooroordelen

37 <https://www.myria.be/nl/publicaties/gezinshereniging-van-begunstigden-van-internationale-bescherming-in-belgie>

38 Andrea REA and Johan WETS with the collaboration of Barbara Herman, Wouter Schepers, Louise Callier en Lieselot Vanduyndtslaer, “Careers / The Long and Winding Road to Employment”, 2014.

39 Myria en het HCV hebben een nota gepubliceerd over de gezinshereniging van begunstigten van internationale bescherming. Myria-UNHCR, De gezinshereniging van begunstigten van internationale bescherming in België - juni 2018

40 Actiris, De arbeidsmarkt in het BHG 2017

41 Hoge Raad voor de werkgelegenheid, presentatie van het verslag “Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt”.

42 Le Soir, “57% des jeunes salariés bruxellois ont un contrat temporaire” (“57% van de jonge werknemers in Brussel werkt met een tijdelijk contract”), 04/12/2018.

43 Unia in l’Echo, “Unia enregistre une hausse des discriminations à l’emploi”, (Unia noteert een toename van de werkgerelateerde discriminatie), 31/05/2018.

44 BECI “Witboek diversiteit”, 2015.

45 McKinsey, “Delivering through Diversity”, januari 2018.

46 Voor meer informatie over onze partnerschappen met bedrijven kan u onze website raadplegen www.duoforajob.be

47 <http://www.vbo-feb.be/wat-doen-we/campagnes/actieplanwerkgeversorganisaties-diversiteit/>

48 Unia heeft de bestaande wetgeving en de tenuitvoerlegging ervan onderzocht en een reeks aanbevelingen geformuleerd. Unia, “Onderzoek en toezicht inzake discriminatie in werkrelaties door de federale arbeidsinspectie”, 2017.

49 BECI en VOKA hebben hieromtrent allebei concrete beleidsvoorstellen uitgewerkt: BECI, “Het witboek diversiteit”, 2015; VOKA “Diversiteit op de werkvloer: Dat werkt”, maart 2018.



Moeilijkheden in de zoektocht naar werk

Naast de contextgebonden moeilijkheden botsen de jongeren nog op andere heel concrete barrières in hun zoektocht naar werk. Op basis van de barrières die elke jongere zelf vermeldt tijdens het intakegesprek wordt bepaald welke begeleiding nodig is en over welk profiel de mentor zou moeten beschikken. In de meest gevallen gaat het over toegang tot bestaande informatie en dienstverlening, het bepalen en opwaarderen van de aanwezige competenties, kennis van de arbeidsmarkt, moeilijkheden om een concrete carrièrekeuze te maken en gericht te solliciteren, toegang tot een opleiding en tot slot de afwezigheid van een netwerk en maatschappelijke connecties.

Toegang tot diensten

Toegang tot informatie en het complexe karakter van structuren en procedures

De meest voorkomende en meest algemene moeilijkheid heeft te maken met gebrek aan nuttige informatie.

"Het allermoeilijkste bij mijn aankomst was het vinden van informatie! Waar vind je informatie? Als je er niet specifiek naar vraagt, gaan ze je niets zeggen, ook als ze het antwoord eigenlijk wel weten. Om de juiste informatie te krijgen moet je de juiste vraag stellen. Je moet informatie doornemen, vragen stellen. Maar als je net aangekomen bent, het eerste jaar, dan spreek je nog geen Frans. En als je dan eindelijk de juiste vraag stelt... is het al te laat!"

Een mentee

Men stelt vast dat de jongeren vaak overweldigd zijn door de veelheid aan informatie die op hen afkomt en niet altijd aansluit op hun concrete situatie. Bruikbare informatie verdwijnt daardoor in de massa en wordt niet opgemerkt. Aangezien sommige jongeren, zeker de nieuwkomers, in een sociaal isolement leven, is er niemand die ze kan helpen en wegwijs kan maken in de gekregen informatie.

Ook de taalbarrière vormt een belangrijke belemmering voor de toegang tot bestaande diensten. De meeste instanties en websites die doorverwijzen naar dienstverlening bestaan uitsluitend in het Frans en/of Nederlands. Vertolking of begeleiding door een cultureel bemiddelaar worden slechts zelden aangeboden.



Goede praktijken

- Om de dienstverlening toegankelijker te maken werkt Actiris sinds mei 2018 niet meer met informatiesessies, maar met een korte videopresentatie in 9 talen⁵⁰ en met een dienst voor sociaal tolken die de werkzoekenden die nog onvoldoende Frans of Nederlands spreken bijstaan tijdens de eerste gesprekken.
- De Vlaamse inburgeringsagentschappen "Atlas, integratie & inburgering Antwerpen" en "BON" in Brussel hebben een website in 6 en zelfs 12 talen.

Naast de kennis van de taal op zich is er nog het probleem van het administratief jargon dat komt kijken bij allerhande formaliteiten en niet altijd begrijpelijk is voor niet-moedertaalsprekers.

In dat geval is de mentor diegene die de informatie selecteert en vertaalt in mensentaal. Door de jongere correct te informeren geeft de mentor hem of haar de mogelijkheid om met kennis van zaken eigen keuzes te maken. De mentor gaat na of de jongere goed begrijpt welke mogelijkheden er zijn en welke voorwaarden of procedures met elke mogelijke dienst gepaard gaan.

Daarbij komt nog dat de formaliteiten die men bij verschillende instanties moet vervullen vaak complex zijn, hetgeen een bijkomende horde vormt voor de meest kwetsbare leden van onze doelgroep. Het landschap van de diensten voor sociale en professionele integratie is divers, versnipperd, sterk gespecialiseerd en hiërarchisch georganiseerd. Jongeren zijn niet altijd in staat om er zelf hun weg in te vinden.

"Sinds mijn aankomst in België ben ik op zoek naar iemand die mij kan vertellen waar ik de juiste informatie kan vinden om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. In mijn land is het systeem heel anders dan hier."

Een mentee

Het grote aantal aanspreekpunten houdt ook in dat er veel verplaatsingen nodig zijn. Niet alleen zijn deze niet gratis, ze zijn bovendien tijdrovend. Daardoor blijft er minder tijd over voor de eigenlijke zoektocht naar werk. De veelvuldige verplaatsingen vereisen overigens ook een zekere kennis van de stad.



Goede praktijk:

Sinds april 2018 zitten de diensten van Actiris, Bruxelles Formation en de Brusselse VDAB samen in het Beroepenpunt Brussel, dat informeert over studie, opleiding, werk en ondernemerschap.

Vinden de jongeren wél hun weg naar de juiste gesprekspartner, dan rijzen er soms nog problemen in verband met de inschrijvingsprocedures, de te maken afspraken of de kwaliteit van het onthaal.

In een dergelijke realiteit is de mentor een vertrouwd gezicht. In tegenstelling tot een loketbediende gaat de mentor samen met de jongere op zoek. "Wat ik het meeste waardeer bij DUO, is het warme onthaal. Ik voelde mij hier meteen op mijn gemak." De meeste jongeren benadrukken dat het warme onthaal door DUO en hun mentor de doorslag gaf om in het programma te stappen. "Een beetje vriendelijkheid, een warme glimlach en hulp, dat is wat elke werkzoekende of hulpvrager nodig heeft!"



Daarnaast blijkt dat een jongere die bij de verkeerde dienst terecht komt niet altijd naar de juiste speler wordt doorverwezen. De structuren werken daarvoor onderling te weinig samen.

Jongeren die de administratieve verplichtingen en beschikbare dienstverlening onvoldoende begrijpen lopen het risico ontmoedigd te raken. Op termijn worden ze misschien zelfs uitgesloten of verliezen ze bepaalde rechten, wat soms ernstige gevolgen kan hebben.

"Als ik de juiste informatie had gekregen, dan had ik sneller de juiste beslissingen kunnen nemen. Ik ben hier nu al 3 jaar, ik ben 30, ik wil gewoon kunnen werken en een eigen leven leiden!"

Een mentee

De mentor zoekt mee naar de geschikte gesprekspartner en vergezelt de jongere. Daarbij wordt de nadruk gelegd op het netwerken en het verbeteren van de toegang tot bestaande diensten. De mentor vormt als het ware een opstapje dat de jongere helpt om alsnog over de soms hoge drempel te stappen. Zo wordt doelgericht aangeklopt bij de juiste diensten, wat een snellere en vlottere maatschappelijke en professionele integratie mogelijk maakt. In dit opzicht vormen de activiteiten van onze vereniging een aanvulling op de initiatieven van bestaande instanties en verenigingen voor socioprofessionele inschakeling.

Onze aanbevelingen:

- Eerstelijnsinformatie aanbieden in andere talen dan het Frans en het Nederlands
- Als overheidsdienst standaard een beroep doen op tolken en interculturele bemiddelaars
- Eerstelijnsinformatie formuleren in eenvoudige, begrijpelijke taal
- Sterker aanwezig zijn op de communicatieplatforms die de gebruikers daadwerkelijk kennen en beheersen (sociale netwerken, mobiele apps, enz.)
- De kwaliteit van het onthaal en van de doorverwijzing door eerstelijnsdiensten verbeteren
- De meerwaarde van individuele begeleiding erkennen en meer individuele begeleiding bieden



Digitale procedures

Procedures verlopen steeds vaker digitaal. Op zich is dit niet negatief omdat de meeste gebruikers daarmee tijd winnen. Desalniettemin worden mensen die onvoldoende kennis hebben van de taal, informatica of de online geplogenheden de facto uitgesloten.

Neem bijvoorbeeld het e-mailadres: 6% van onze jongeren heeft geen e-mailadres en ondanks onze grote online aanwezigheid schrijft ongeveer een derde van de jongeren zich bij ons in via een analoog kanaal (telefonisch, met hulp van een vertrouwenspersoon, ter plaatse...). Inschrijving die uitsluitend via e-mail of online mogelijk zijn, belemmeren zowel de toegang tot dienstverlening (bijvoorbeeld inschrijven bij een interimkantoor, contacten met de administratie) als de sollicitatieprocedure.

"Wij zien hier jongeren die niet weten hoe ze een bijlage aan een mail kunnen toevoegen of die een geweldige sollicitatiebrief opstellen en die vervolgens als bijlage opsturen in een lege mail..."

Een Mentoring Program Officer

"Marc is aardig. Hij laat me zien hoe ik met de computer moet werken, hij stelt het cv op en toont hoe ik het kan verzenden per e-mail. Nu leer ik een beetje met de computer werken. Ik probeer het thuis ook, vroeger kon ik dat niet. Ik denk niet dat je werk kunt vinden als je niet met de computer kan werken, want er zijn mensen die willen dat je je cv per e-mail opstuurt, dan is dat wel een probleem."

Een mentee

De digitalisering kan dus drempelverhogend werken of wantrouwen in de hand werken. Sommige jongeren hebben het bovendien moeilijk met het ontbreken van persoonlijk contact en voelen zich niet gerespecteerd als mens.

Onze aanbevelingen:

- Altijd een alternatief bieden voor de digitale weg (bijvoorbeeld de mogelijkheid om ter plaatse te komen inschrijven)
- Ondersteuning bieden voor het doorlopen van digitale procedures
- Inzetten op onthaal "op mensenmaat" en van goede kwaliteit om te zorgen dat het doelpubliek terugkeert naar de dienst



Evaluatie

De competenties van de jongere in kaart brengen en valoriseren

De meeste jongeren die DUO for a JOB begeleidt hebben weinig vertrouwen in zichzelf, in anderen en in officiële instanties. Dat is vaak het gevolg van hun levenstraject en zelfbeeld als migrant of kind/kleinkind van migranten, dat bepaald wordt door wat de samenleving hen voorhoudt. Soms valt het gebrek aan zelfvertrouwen te verklaren door frustratie en ontmoediging na het zoveelste obstakel in de zoektocht (geen reactie krijgen op een sollicitatie, mislukte sollicitatiegesprekken, negatieve beoordeling van geleverde inspanningen...)

De mentor heeft altijd als eerste en voornaamste taak het zelfvertrouwen van de jongeren te herstellen:

"Ik ben naar DUO gekomen omdat mijn sollicitatiegesprekken altijd verkeerd afliepen. Nu ik erop terugkijk, weet ik dat dat kwam doordat ik onvoldoende besepte wat ik te bieden had. Ik zat thuis tot diep in de nacht cv's rond te sturen en werd uitgenodigd voor gesprekken, maar als niemand naast je staat weet je niet altijd wat je weten moet... Hier kreeg ik dan mijn mentor, B. Bij ons eerste gesprek heeft hij meteen gevonden wat mijn probleem was... Hij vroeg: 'Heb je al gewerkt in België?' Ik zei van niet... 'Dat klopt niet, zei hij, en daardoor loopt het fout... Je doet vrijwilligerswerk in het centrum, je verzorgt de animatie... Je hebt dus wél werkervaring, waarom zeg je dat dan niet?' Mijn probleem was dus dat ik niet wist dat ik iets waard was, ik kon mezelf niet goed verkopen en zo. We hebben alleen maar daaraan gewerkt en toen ik ging solliciteren in Elsene was het meteen raak."

Een mentee

Met een gebrekkig zelfvertrouwen wordt het moeilijk om de eigen kennis en vaardigheden correct in te schatten (met name wanneer de eigen competenties moeten worden opgelijst) en om carrière-dromen te koesteren, waardoor de jongere soms zichzelf gaat discrimineren. Het opmaken van een stand van zaken vraagt in dat geval de nodige tijd, want daar is een vertrouwensband voor nodig en die ontstaat niet van de ene dag op de andere.

De mentor, die beschikbaar is in het kader van een persoonlijke relatie op mensenmaat, biedt precies daarvoor de nodige ruimte. De mentor respecteert het tempo van de jongere en luistert zonder per se alles over diens verleden te moeten weten. De mentor volgt de jongere die geleidelijk aan meer over zichzelf en zijn of haar voorgeschiedenis zal prijsgeven, en neemt onder-tussen nota van de competenties en vaardigheden die deze gaandeweg heeft verworven. Op die manier kunnen de jongeren zichzelf (terug)vinden en ontstaat een mindset die bevorderlijk is voor het zoeken naar werk.

Erkenning van diploma's ⁵¹

"Voor migranten is de erkenning van de kennis en vaardigheden die in het buitenland werden opgedaan een cruciale stap om te kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Dat geldt des te meer omdat er een sterke correlatie bestaat tussen het (erkende) opleidingsniveau en de kans om in België werk te vinden."⁵²

Vaak is het niet evident om competenties uit het thuisland te laten erkennen. De belangrijkste hinderpalen voor het laten erkennen van een diploma zijn bekend: moeilijke toegang tot informatie, vereiste documentatie, kostprijs en termijnen.



Daarvan getuigt het profiel van de jongeren bij DUO: 47% van de jongeren zonder erkend diploma heeft in het thuisland wel degelijk een diploma middelbaar of hoger onderwijs behaald.

"Ik kan geen afschrift van mijn universitair diploma voorleggen omdat het diploma in Syrië pas een jaar na het beëindigen van de studie wordt uitgereikt. Ik ben in die periode gevlucht uit Syrië, het diploma is dus daar, maar ik kan niet naar de ambassade gaan om er een afschrift van te krijgen. Ik heb wel geprobeerd dat aan te vragen, zelfs tegen betaling, en ik heb ook mijn moeder gevraagd het te proberen, maar het lukt niet, niemand mag het diploma in mijn plaats gaan ophalen."

Een mentee

"Ik heb mijn diploma niet laten erkennen, het was allemaal zo duur, ik heb het opgegeven... Ik heb wel geprobeerd hoor, maar ik heb hier niet alle nodige documenten... Het was ingewikkeld... om mijn documenten uit Guinee hier te krijgen bedoel ik... Voor sommige documenten moet je naar het ministerie... 'Wil je documenten? Dat kan, dat kost dan 10 miljoen Guineese franc', dat is 1000 euro, en in het centrum verdien ik 7 euro per week. Laat maar zitten dan hé, houd die documenten maar..."

Een mentee

Onze vaststellingen komen overeen met de gegevens van Bruxelles Formation: “43% van de werkzoekenden die ingeschreven zijn bij Actiris heeft een buitenlands diploma (...) Deze mensen bezitten kostbare competenties waar werkgevers uit overheid en privé geen toegang toe krijgen.”⁵³

Het is echter geen geheim dat het studieniveau van groot belang is voor de integratie op een arbeidsmarkt waar een diploma veel betekent, zoals de Belgische.

Een onderzoek van het Verbond van Belgische Ondernemingen uit april 2017 bracht trouwens aan het licht dat “werkgevers te veel aandacht schenken aan het cv en te weinig aan de motivatie”⁵⁴.

Op persoonlijk vlak zijn het leed en het gevoel van minderwaardigheid die voortvloeien uit de niet-erkenning van een diploma bijzonder nadelig voor het integratieproces.

De taak van de mentor bestaat er vaak in de jongere naar deskundige instanties door te verwijzen en hem/haar door de complexe administratieve formaliteiten te loodsen.



“Wat de erkenning van zijn diploma betreft, daar hebben we eerst niet zoveel aandacht aan besteed want hij had een antwoord gekregen. Negatief. Nochtans heeft hij in Madagascar een universitair diploma van gespecialiseerd burgerlijk ingenieur behaald. In het antwoord op zijn verzoek stond dat de Belgische staat alleen zijn diploma hoger middelbaar erkende. Dat baarde mij toch wel zorgen, het leek mij niet normaal. Wat later was er een infoavond bij CIRE. Ik heb daar het probleem uitgelegd en iemand vroeg me of we het dossier wel naar de juiste dienst hadden gestuurd. Daar had ik nog niet aan gedacht, ik ben dat gaan uitpluizen en zo heb ik ontdekt dat hij zijn aanvraag had gericht tot de dienst voor leerplichtonderwijs, terwijl hij die had moeten richten tot de dienst voor niet-leerplichtonderwijs van hetzelfde ministerie. Dat is weer typisch Belgisch: die twee diensten zitten in hetzelfde gebouw, maar op verschillende verdiepingen, en onderling contact is er niet! Het antwoord dat hij had gekregen was logisch, want het leerplichtonderwijs kon niet meer erkennen dan het niveau hoger middelbaar.”

Een mentor



Goede praktijk:

Het project Tussenkost bij Vraag en Aanbod (TVA) dat Actiris in 2018 lanceerde voor heel het Brussels Gewest omvat een reeks bemiddelings- en ondersteuningsstrategieën om langdurige en/of laaggeschoolde werklozen aan werk te helpen.

“Met de TVA-methode wordt het cv achterwege gelaten en wordt er enkel gefocust op de noden van de werkgever. De werkgever kiest niet langer op basis van cv's: het is de werkzoekende die in functie van de werkaanbiedingen – minimaal drie – die hem of haar aangeboden worden zijn job en functie kiest. De rollen worden dus omgedraaid, wat niet alleen discriminatie bij aanwerving vermijdt, maar ook de werkzoekende – die niet langer werkzoekende, maar “professional” genoemd wordt – meer betreft bij het proces.”⁵⁵



Onze aanbevelingen voor de procedure tot erkenning van diploma's:

- De procedure toegankelijker maken: meer informatie, minder (directe en indirecte) kosten
- Flexibel zijn ten aanzien van de benodigde documenten
- Meer personeel inzetten voor een sneller verloop van de procedure
- De genomen beslissing beter onderbouwen

Onze aanbevelingen voor de aanwervingsmethodes:

- De diplomavereisten aanpassen aan de werkelijke behoeften van de onderneming
- HR-verantwoordelijken opleiden voor het erkennen van in het buitenland verkregen competenties en ervaringen
- De aanwervingsmethodes herbekijken zodat bij sollicitatiegesprekken en selectietests meer aandacht wordt geschonken aan competenties zonder diploma of getuigschrift
- Mechanismen van arbeidsbemiddeling versterken die vertrekken vanuit de competenties van de werknemer om die onder de aandacht van de werkgever te brengen

Erkenning van competenties

De mentees hebben ook moeite om in België erkenning te krijgen voor de informele (maar desalniettemin reële) competenties die ze in hun eigen land hebben opgedaan.

"Wat het moeilijk maakte, is dat ik in België nooit gewerkt heb. De meeste jonge migranten die naar hier komen hebben wel competenties in andere domeinen, maar ze krijgen nooit de kans om daarmee aan de slag te gaan. Het eerste wat gevraagd wordt, is namelijk of ze in België al gewerkt hebben (...) Mij wordt nooit gevraagd naar de werkervaring die ik opdeed in Guinee en die is nochtans erg ruim, maar dat interesseert niemand."

Een mentee

Teneinde beroeps- of ondernemerskwalificaties te valoriseren die verworven werden door ervaring of in een niet-erkende opleiding, kan gebruik worden gemaakt van het systeem van competentie-erkenning, dat gratis is en openstaat voor alle meerderjarige personen. Zo kan men de inzetbaarheid van de jongeren verhogen omdat hun competenties erkend worden via een algemeen aanvaard systeem. CIRE merkt terecht op dat "die erkenning de zoektocht naar werk makkelijker maakt en tegelijk helpt om het zelfvertrouwen op te krikken. Dat is vaak hard nodig bij migranten die bijvoorbeeld al jaren een bepaald beroep uitoefenen en in België opeens te horen krijgen dat ze weer bij nul moeten beginnen en een erkende opleiding moeten volgen".

Een andere manier om in Franstalig België eerder verworven competenties te laten erkennen is de VAE-procedure, wat staat voor "valorisation des acquis de l'expérience" (erkenning van nuttige ervaring). In aansluiting op die procedure is het mogelijk om door te gaan met een academische opleiding.⁵⁶



Onze aanbevelingen omtrent de erkenning van competenties ⁵⁷:

- De procedure moet sneller
- Maar één informatiesessie (met gesprek) moeten bijwonen, niet één per locatie waar proeven worden georganiseerd
- De informatie over de data, locaties en beschikbare plaatsen voor de proeven bundelen en toegankelijk maken
- Alle proeven aanbieden die nodig zijn om een volledig competentiebewijs te verkrijgen
- De inschrijvingsprocedures stroomlijnen en online inschrijving voor de informatiesessies en de proeven mogelijk maken
- Kandidaten die een competentiebewijs verkregen hebben doorverwijzen naar bedrijven die belangstelling kunnen hebben voor hun profiel

Daarnaast zijn er laaggeschoolde jongeren die ons benaderen omdat ze ervan overtuigd zijn dat zij geen enkele competentie bezitten die hun integratie op de arbeidsmarkt kan bevorderen. In de meeste gevallen zijn dat vrouwen die in hun thuisland werkten als verkoopster, kokkin, kinderverzorgster, naaister, enz. Ook zij kunnen evenwel tijdens hun migratieparcours waardevolle competenties verworven hebben (aanpassingsvermogen, flexibiliteit, veerkracht, talenkennis).

Er is een externe blik nodig om die personen te doen beseffen dat ook zij iets te bieden hebben en dat hun competenties een troef kunnen vormen (eventueel in combinatie met een opleiding). Aan de hand van objectieve elementen kan de mentor bepalen welke levenservaringen competenties en troeven hebben opgeleverd die de mentee kan inzetten om zijn of haar carrièredromen waar te maken.

“Dankzij deze ervaring bij DUO heb ik zelfvertrouwen gekregen en ingezien dat je in het leven niet mag opgeven, ook niet als het moeilijk is en ongeacht je achtergrond. Wij hebben allemaal mogelijkheden en competenties. DUO helpt ons om daar een duidelijk beeld van te krijgen en deze te ontwikkelen. Je leert jezelf kennen en dat is noodzakelijk als je in het leven vooruit wil.”

Een mentee

50 Actiris koos voor de talen die het meest gesproken worden door anderstalige werkzoekenden. Het gaat concreet om Arabisch, Turks, Spaans, Roemeens, Pools, Engels, Bulgaars, Albanees en Russisch. In een eerste fase zijn voor die 9 talen ook sociale tolken beschikbaar.

51 De vaststellingen en aanbevelingen in deze paragraaf komen uit de reeks middagconferenties van CIRE over de mogelijkheden voor migranten om ook economisch deel te nemen aan het Belgisch maatschappelijk leven.

52 CIRE, “La reconnaissance des qualifications professionnelles et l’absence de diplôme” (De erkenning van beroepskwalificaties voor personen zonder diploma), juli 2018.

53 Woorden van Olivia P’tito, l’Echo, “43% des demandeurs d’emploi ont un diplôme non reconnu à Bruxelles”, (43% van de werkzoekenden in Brussel heeft een diploma dat niet erkend wordt), 05/07/2018.

54 VBO, “Werkgevers, kijk verder dan alleen maar naar het diploma!”, april 2017.

55 <https://press.actiris.be/financiele-sector-schiet-langdurige-werklozen-te-hulp>

56 Meer informatie: <https://www.ares-ac.be/fr/etudes-superieures/en-pratique/vae>

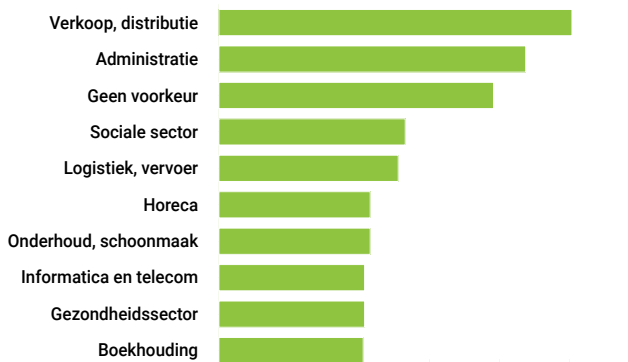
57 Volgens onze ervaren duo's moet de erkenning van competenties op de volgende punten verbeterd worden (met verschillen tussen de gewesten)

Concretere carrièreplannen

“Voor ik met dit programma begon, was ik de weg kwijt. Mijn mentor heeft mij geholpen om al mijn energie doelgericht in te zetten. Ik wist niet goed hoe ik dat moest aanpakken, ik wilde zoveel dingen tegelijk doen dat mijn inspanningen alle kanten op gingen, terwijl ik op carrièrevlak eigenlijk vooral snakte naar stabiliteit. Mijn mentor heeft mij geleerd mij te concentreren op datgene wat ik diep vanbinnen echt wilde. Nu weet ik precies wat ik wil bereiken.”

Een mentee

Een analyse van de sectoren die bij de jongeren het meest populair zijn in de zoektocht naar werk leert dat veel jongeren eigenlijk geen concrete sector voor ogen hebben (derde plaats in de rangschikking) en alleen maar verlangen naar werk en een inkomen.



Als verklaring voor hun gebrek aan voorkeur voor een bepaalde sector of beroep halen de jongeren onder meer de volgende redenen aan: geldzorgen, de wil om (opnieuw) aan de slag te kunnen, het ruimere verlangen om zich actief te integreren, de behoefte om zich als vader of moeder weer gezinshoofd te voelen.

“Ik ging naar het OCMW en elke keer zei ik hen: ‘Ik wil werken, ik wil niet afhankelijk blijven van het OCMW’.”

Een mentee

Vroeg of laat moet elke jongere zich echter afvragen in welke sector hij/zij werk zal zoeken. Het uitstippelen van een haalbaar en verstandig loopbaantraject dat aansluit op de eigen verwachtingen vereist echter niet alleen zelfkennis, maar ook een realistische kijk op de arbeidsmarkt.

De dromen van de jongere vormen in dit proces het uitgangspunt. De mentor heeft als taak uit te zoeken in hoeverre die dromen verenigbaar zijn met het profiel van de jongere en de eisen op de arbeidsmarkt. Blijkt de droom onhaalbaar, dan begeleidt de mentor de jongere naar een meer realistische beroepskeuze waarbij het kortetermijndenken – dat gedreven wordt door de realiteit en de financiële noodzaak – plaats ruimt voor een project op lange termijn.

Kennis van de arbeidsmarkt

We stellen vast dat sommige jongeren de arbeidsmarkt niet of onvoldoende goed kennen. Dat geldt voor jongeren die net in België zijn aangekomen en helemaal niet weten welke realiteit er in België schuilgaat achter een bepaald beroep.

"Tijdens het intakegesprek vertelde Marah dat ze graag loketbediende wilde worden bij de post. Een jonge vluchteling uit Syrië, 20 jaar, die al 3 jaar in België verbleef. Dat was haar antwoord op de vraag naar haar droomberoep. Maar eigenlijk kende zij de arbeidsmarkt helemaal niet en had ze ook in haar familie geen enkel referentiepunt. Ze volgde in de voormiddag Franse les en in de namiddag Nederlandse les. Yves, haar mentor, is gedurende 6 maanden met haar verschillende beroepen gaan ontdekken, en dan vooral de realiteit die achter al die beroepen schuilgaat. Ze is in 6 maanden tijd 4 keer van mening veranderd en heeft uiteindelijk gekozen voor het kleuteronderwijs. Het duo mondde uit in een inschrijving voor een opleiding van drie jaar."

Pauline, mentoring program officer

Dit geldt eveneens voor Belgische jongeren met een migratieachtergrond die de arbeidsmarkt slechts gedeeltelijk kennen of menen dat deze zeer gesloten of net bijzonder open is.

"Voor jongeren is werk de sleutel tot integratie (...) Verschillende onderzoeken tonen aan dat het beeld dat een jongere van de arbeidsmarkt heeft, bepaalt of hij of zij erin slaagt om zich op die arbeidsmarkt te integreren. Een jongere die denkt dat de arbeidsmarkt gesloten is en niet gelooft dat er mogelijkheden zijn (...) zal veel minder snel werk vinden dan een jongere die denkt dat de arbeidsmarkt open en dynamisch is en gelooft dat wie zich inzet echt een kans krijgt."⁵⁸

De mentor heeft zelf in het werkveld gestaan – in een sector die aansluit op de verlangens van de jongere – en kan vertellen hoe het er op de arbeidsmarkt in die sector aan toe gaat. De mentor biedt de jongere de kans om de sector in kwestie te leren kennen door alledaagse situaties te schetsen, mensen uit het werkveld te ontmoeten en bedrijven te bezoeken. Dankzij de interactie met de mentor kijkt de jongere ook verder en worden andere mogelijkheden verkend.

"Als mentor is het mijn taak om haar stof tot nadenken te geven: hoe kan zij haar droom waar maken, welke kansen dienen zich aan, ik moet haar hoop geven maar tegelijk ook realistisch zijn. Soms is ze te ambitieus en dan is het aan mij om haar te zeggen dat dat moeilijk zal worden. Ik moet haar dus echt helpen om te zien wat in de Belgische realiteit haalbaar is."



Goede praktijk:

De ontdekkingsdagen van de FOREM staan open voor alle geregistreerde werkzoekenden en maken het mogelijk op korte tijd een of meerdere beroepen te leren kennen, ongeacht de fase van het beroepskeuzeproces.

De opleiding

Toegang tot opleidingen en taallessen

Veel mentees hebben moeite om toegang te krijgen tot opleidingen en taallessen. De problemen hebben te maken met de inschrijvingsprocedure en het tekort aan plaatsen, dat zich vooral in Brussel voordoet.

“Nadat ik hier mijn procedure om asiel aan te vragen had opgestart, ben ik op zoek gegaan naar een school om Frans te leren. Maar ik heb niets gevonden. Ik kreeg telkens te horen dat het vol zat, dat er geen plaats meer was.”

Een mentee

Daarnaast is het niet gemakkelijk informatie te krijgen over de selectieprocedure, wat nodig is om zich goed te kunnen voorbereiden. Dat resulteert soms in lange wachttijden, wat ontmoediging in de hand werkt.

“Ik had besloten een opleiding Webdevelopment te volgen, maar niemand heeft mij gezegd dat ik mij voor meerdere cursussen moest inschrijven. Ik ben dus in één enkele school een toelatingsproef gaan afleggen en kreeg daarna te horen dat de opleiding voor dat jaar vol zat en dat ik op de wachtlijst stond voor het volgende jaar.”

Een mentee

Met zijn of haar kennis van de sector heeft de mentor een stapje voor. De mentor kan de jongere helpen om een geschikte opleiding te vinden, spreekt de jongere die weer op de schoolbanken moet gaan zitten moed in en is tijdens het hele proces een steun en toeverlaat. Is er eenmaal een opleiding gekozen, dan staat de mentor naast de jongere om samen de nodige stappen te zetten en contact op te nemen met de betrokken overheidsdiensten of opleidingscentra. De mentor geeft uitleg over de toelatingsvoorwaarden en helpt de jongere om zich voor te bereiden op toelatingsproeven en examens.

Het afgelopen jaar hebben wij bovendien vastgesteld dat de inkomensvoorwaarde die gehanteerd wordt in de procedure voor gezinshereniging bepalend is voor de vraag of de jongere kan studeren of een opleiding volgen. De jongere wordt er immers systematisch aan herinnerd dat de gezinshereniging (die toegestaan werd en waardoor familieleden of de jongere zelf naar België konden komen), weer kan worden teruggedraaid als hij of zij niet langer werkt of steun moet krijgen van het OCMW (bijvoorbeeld omdat de jongere een opleiding volgt). In een dergelijke situatie komt het loopbaantraject dat samen met de mentor werd uitgestippeld op de helling te staan, wat alle betrokkenen ervaren als een verspilling van tijd en energie en gepaard gaat met een verlies aan motivatie en vertrouwen in de toekomst.

“In oktober kreeg ik te horen dat zijn dossier ingediend moest zijn tegen januari. Op basis van dat dossier zou beslist worden of zijn verblijfsvergunning (A-kaart) in mei al dan niet zou worden verlengd. Opeens stonden we dus onder tijdsdruk, we moesten voldoen aan de vereisten voor de verlenging. Hij had geen recht op een uitkering, ook niet op datgene wat bij het begin kan helpen, ook niet op Artikel 60... Ik had het gevoel dat we in ernstige problemen zaten...”

Een mentor



Deze kortetermijnvisie valt trouwens niet te rijmen met de behoeften van de Belgische arbeidsmarkt. “Welke bevolkingsgroepen vinden moeilijk een job? Vooral de kortgeschoolden. Door digitalisering en automatisering werd het voor kortgeschoolden steeds moeilijker om een job te vinden. Wie geen diploma heeft, valt uit de boot.”⁵⁹

Volgens een impactonderzoek van de VUB uit 2015 stijgt de kans om vast werk te vinden na het volgen van een opleiding met getuigschrift met 22%⁶⁰. Recent onderzoek door de KUL bevestigt dat cijfer ook voor de arbeidsmarkt: “Voor nieuwkomers is het traject (...) dat een beroepsopleiding omvat de interventie die het best werkt. Nieuwkomers hebben 40% kans op onmiddellijke uitstroom naar werk”⁶¹. Daar is ook de bedrijfswereld het mee eens: “Door het structureel tekort aan werkenden en door onvoldoende aangepaste competenties dreigt in 2030 gemiddeld 1 op 10 vacatures (11%) in België niet ingevuld te raken”⁶².

Onze aanbevelingen:

- De wetgeving aanpassen inzake hernieuwing van verblijfsvergunningen voor jongeren die naar België kwamen via de procedure voor gezinshereniging
- Anders communiceren rond de voorwaarden in het kader van die procedure



Kennis van de taal bijschaven

Jongeren die leven in een sociaal isolement hebben buiten de lessen niet veel mogelijkheden om de taal van het gastland te oefenen. Omdat hun taalverwervingsproces traag vordert, bestaat het risico dat zij het gewoon beu raken. Dat is nadelig, omdat kennis van de landstaal een eerste vereiste is om een kans te maken op de arbeidsmarkt. De jongeren geven trouwens zelf aan dat de taal het belangrijkste obstakel vormt.

"Het probleem met administratie is altijd de talenkennis. Je moet toch echt wel goed Frans kunnen. Ik kan intussen wel goed Frans spreken, maar schrijven gaat minder vlot."

Een mentee

De regelmatige ontmoetingen met de mentor zijn telkens weer een gelegenheid om Nederlands, Frans of Engels te oefenen tijdens een informeel gesprek. Dankzij de professionele achtergrond van de mentor, die uit een sector komt waar de mentee graag in wil werken, kan de mentee meteen ook het jargon van die sector onder de knie krijgen.

Met concrete voorbeelden en praktijkverhalen bevestigt de mentor bovendien het belang van talenkennis in het algemeen en van het taalniveau dat voor bepaalde functies vereist is.



Goede praktijken:

- De websites van Atlas, In-Gent en Bon bieden een waaier aan mogelijkheden om de taal buiten de lessen in te oefenen (conversatietafels, buddywerking, bibliotheek, enz.)
- SINGA bla bla organiseert op een vaste plaats en vaste tijdstippen tal van activiteiten waar iedereen vrij aan kan deelnemen om Singa te ontdekken, mensen te ontmoeten en Frans of Nederlands te oefenen.

Voor jonge ouders (en dan vooral moeders) is er het bijkomende probleem dat taallessen op vaste dagen en tijdstippen doorgaan, zonder keuzemogelijkheid. Het komt vaak voor dat ouders een opleiding stopzetten omdat er te weinig begrip wordt opgebracht voor hun dagelijkse realiteit (medische afspraken, zieke kinderen, kinderen die naar de psycholoog of de logopedist moeten).



Onze aanbevelingen:

- Het aanbod aan gratis taallessen uitbreiden, vooral voor de Franse taal
- Meer ondersteuning bieden aan initiatieven als conversatietafels, babbelfarcs en andere lokale burgerinitiatieven die niet alleen goed zijn voor de talenkennis, maar ook om mensen te leren kennen en een sociaal netwerk uit te bouwen
- Intensieve taallessen (mondeling/schriftelijk) aanbieden aan asielzoekers die dat wensen, voor een vlottere integratie na het verkrijgen van internationale bescherming

Analfabetisme

Sommige jongeren die bij ons komen aankloppen zijn analfabeet (0,5%). Hun probleem is echter veel ruimer dan het loutere feit dat zij niet kunnen lezen en schrijven; zo hebben zij bijvoorbeeld moeite om zich te oriënteren in tijd en ruimte. Omdat zij geen enkele van de vereiste basisvaardigheden bezitten (aanwervingsprocedures omvatten altijd schriftelijke componenten (cv en sollicitatiebrief), kennis van computerprogramma's, mobiliteit en inschatten hoe lang iets gaat duren, enz.), is een klassieke zoektocht naar werk in hun geval gewoon onmogelijk.

Vaak schamen jongeren zich voor het feit dat ze analfabeet zijn en durven zij niet aangeven moeite te hebben met lezen en schrijven. Zolang hun behoefte aan hulp echter verborgen blijft, zullen niet de juiste oplossingen worden aangeboden en zal de jongere niet op het aanbod ingaan.

"Het is moeilijk voor mij, want ik ben niet naar school gegaan... Werk vinden is voor iedereen moeilijk, maar vooral voor mensen die niets te bieden hebben, die niet kunnen lezen of schrijven (...) Ik was bang om hierheen te komen... want ik kan niet lezen, niet schrijven, ik spreek de taal niet... En als ik al iemand om hulp had willen vragen, had ik niet geweten hoe."

Een mentee

Voor een jongere die niet kan lezen of schrijven is de begeleiding door de mentor van goudwaarde. De mentor is beschikbaar en heeft de tijd om het vertrouwen te laten groeien, waardoor dergelijke problemen langzaam maar zeker aan het licht komen. Zodra het probleem erkend is, kan het duo samen op zoek naar oplossingen, met respect voor het tempo van de jongere. Wij hebben gezien hoe jongeren die analfabeet waren dankzij hun geduldige, empathische mentor op termijn toch werk vonden.



De Alpha-dienst van de stichting Lire et Ecrire biedt aangepaste begeleiding aan personen die analfabeet zijn in de zoektocht naar een job.

- 58 Raphaël DARQUENNE, "Guide pour un accompagnement humain des jeunes vers l'emploi" (Handboek voor een menselijke begeleiding van jongeren naar de arbeidsmarkt), Labojeune, p.15.
- 59 ABVV, Sociaal-economische barometer 2018
- 60 Woorden van Olivia P'tito, l'Echo, "43% des demandeurs d'emploi ont un diplôme non reconnu à Bruxelles" (43% van de werkzoekenden in Brussel heeft een diploma dat niet erkend wordt), 05/07/2018.
- 61 KUL " Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met en buitenlandse herkomst", p.94.
- 62 Agoria, "Digitalisering en de Belgische arbeidsmarkt, Shaping the future of work", september 2018.

Solliciteren

Wie zich kandidaat wil stellen voor een job, moet niet alleen voldoende zelfvertrouwen hebben, maar ook vertrouwd zijn met de werkomgeving en de bijhorende conventies. Veel jongeren kennen die echter niet en raken verstrikt in het kluwen van ongeschreven regels.

"In het begin durfde ik niet te telefoneren en zeggen 'Hallo, ik bel in verband met de vacature' omdat ik niet wist wat ik aan de telefoon verder nog moest zeggen. Mijn mentor heeft mij geleerd: 'Als je belt, dan stel je jezelf eerst voor, en dat doe je zo'. Veel mensen weten dat niet, snap je... En dus durven ze niet te bellen. Maar nu solliciteer ik zelf, en waar ik nu werk, daar heb ik ook zelf voor gebeld. Ik durf het nu... Ik ben niet bang meer."

Een mentee

Geen netwerk of sociale connecties

Uit de verwachtingen van de jongeren ten aanzien van het programma kan worden afgeleid dat hun toegang tot werk sterk beïnvloed wordt door het ontbreken van sociale connecties en een relevant professioneel netwerk.

Het wordt misschien niet spontaan genoemd als obstakel tijdens het intakegesprek, maar "uitwisseling van ervaringen, kennisoverdracht door een mentor uit dezelfde sector" staat in de lijst van verwachtingen met stip op één.

"Een netwerk, dat is soms meer waard dan geld. Want je vindt werk, en dus geld, via het netwerk."

Een mentee



Omdat het gros van de jongeren nog niet lang in België is of uit een ander milieu komt, beschikken zij doorgaans niet over een nuttig netwerk dat hen kan helpen bij de zoektocht naar werk. Het netwerk speelt op de arbeidsmarkt echter een cruciale rol: *"Men gaat ervan uit dat 30% van de vacatures gepubliceerd wordt en 70% verborgen blijft. En dat terwijl 80% van de werkzoekenden alleen actief zijn op de open arbeidsmarkt."*⁶³ Uit de nieuwe cijfers van Statbel blijkt dat jongeren (van 15 tot 34 jaar) hoofdzakelijk werk vinden via een spontane sollicitatie bij hun werkgever (26%) en via familie, vrienden of kennissen (24%).⁶⁴

In een dergelijke omgeving kan het contact met een mentor uit de juiste sector toegang bieden tot diens informele netwerk, wat de mentee doet beseffen hoe belangrijk het is om zijn of haar eigen netwerk te ontwikkelen.



Geen kennis van culturele conventies

Verder hebben de jongeren geen flauw benul van de Belgische culturele conventies die relevant zijn bij de zoektocht naar een job in het algemeen en meer in het bijzonder in de door hen gewenste beroepssector.

"Ik heb geprobeerd te solliciteren maar kreeg geen reactie. Ik had moeite met het opstellen van mijn cv en sollicitatiebrief. Je hebt daar wel over geleerd in je eigen land, maar hoe moet het hier? Wat is een naam in België? Ik zocht onophoudelijk naar werk, elke dag. En toen heb ik DUO leren kennen en ik kreeg een mentor uit dezelfde sector, die hetzelfde jargon beheerst. Dat is heel belangrijk, zeker voor technische beroepen. Hij maakt je wegwijs in de sector die je hebt gekozen."

Een mentee



Om aan die vermeende of reële problemen tegemoet te komen is de kennis- en competentieoverdracht door een oudere, meer ervaren werknemer die de sector en de bijhorende conventies goed kent een bijzonder efficiënte methode. De mentor beantwoordt de vragen van de jongere, legt uit waar bepaalde conventies goed voor zijn, is er om vriendelijk en zonder een oordeel te vellen uitleg te geven wanneer een jongere iets niet begrijpt tijdens de zoektocht naar werk of bij het begin van de tewerkstelling.

Mobiliteit

Het laatste verslag van de FOD Mobiliteit over het woon-werkverkeer leert ons dat 69,9% van de verplaatsingen met de auto gebeurt, 18,6% met het openbaar vervoer en 11,8% te voet. De auto is nog steeds veruit het meest gebruikte vervoermiddel voor het woon-werkverkeer.⁶⁵ Zoals hierboven vermeld heeft ongeveer twee derde van de jongeren die aan het programma deelnemen geen rijbewijs. Mobiliteitsproblemen kunnen dan ook een rem zetten op hun ambitie.

"Het rijbewijs, dat is ook een obstakel... Kijk, dan ga ik ergens solliciteren, ergens ver weg, en ik zeg dat ik van plan ben om met de bus of de trein te komen, maar het antwoord dat ik krijg luidt: 'Nee, zonder rijbewijs kan het niet...'. Je moet vroeg beginnen, je mag niet te laat zijn...' Dat is me al herhaaldelijk overkomen, dat betekent dat ik ook een auto moet hebben, dat is duur allemaal."

Een mentee

Een jongere die in België geboren is of niet vrijgesteld wordt van scholing zit vast tussen twee opties: een praktijkopleiding volgen die vaak veel te duur is, of een rijopleiding met begeleider volgen maar waarvoor een geschikte begeleider moet worden gevonden (en die is er in het netwerk van de jongere niet altijd). Deze situatie doet zich geregeld voor bij jongeren die naar België kwamen als niet-begeleide minderjarige: hun netwerk telt immers erg weinig volwassenen.

"Een mentor kwam eens naar me toe omdat hij vragen had bij het voornemen van zijn mentee – een jonge werkzoekende – om een auto te kopen. Wij zijn met ons drieën rond de tafel gaan zitten en hebben het onderwerp aangekaart om de achterliggende redenering te achterhalen. Hij vertelde dat hij interimwerk doet en geen opdrachten mag weigeren, 'want anders bellen ze niet meer'. Een paar dagen daarvoor had het interimkantoor gebeld voor een opdracht waarvoor hij rond 5 uur in de ochtend op een industrieterrein moest zijn. Onmogelijk om er op dat tijdstip te geraken met het openbaar vervoer. Hij had dan maar een taxi genomen. Die taxirit kostte meer dan wat hij met die opdracht verdiende, maar zo hoefde hij tenminste niet te weigeren."

Gilbert, mentoring program officer

Mobiliteitsproblemen (los van de aankoopprijs van een voertuig) spelen een grote rol in de zoektocht naar werk omdat jongeren daardoor alleen nog in aanmerking komen voor werk op plaatsen met een goede verbinding via het openbaar vervoer en binnen de uren waarop er openbaar vervoer is. De decentralisatie van arbeidsplaatsen naar industriegebieden versterkt het probleem alleen maar, om nog niet te spreken van de situatie voor jongeren die kiezen voor een sector waarin zij (soms als zelfstandige) op bezoek moeten gaan bij klanten.

Men ziet ook veel jonge nieuwkomers die moeite hebben om hun weg te vinden met het openbaar vervoer en hun trajecten te plannen, zodat zij op tijd komen. Zij kennen het vervoerssysteem niet goed genoeg, zijn bang de weg kwijt te raken en begrijpen het hele systeem niet. Anderen kunnen er geen gebruik van maken wegens geldgebrek. Zij gaan daarom te voet omdat ze niet kunnen betalen voor de rit met de metro.

De mentor kan de jongere bijstaan om het rijbewijs te halen (theoretisch en praktisch). Verder helpt de mentor de mentee om zich te oriënteren en een traject met het openbaar vervoer uit te stippelen. De mentor kan de eerste keren ook meekomen, tot de mentee voldoende zelfvertrouwen heeft om het op eigen houtje te doen.



Goede praktijk:

Het project "Word vrije begeleider" (in 2018 gelanceerd in de regio Antwerpen) is een initiatief van de KWB, Rising Youth, de VDAB en Open School Antwerpen. Het biedt vrijwillige vrije begeleiders die optreden als 'buddy' van kwetsbare jongeren die een korte rijopleiding volgen. Met kwetsbare jongeren worden jongeren bedoeld die in hun netwerk geen begeleider vinden of die niet kunnen betalen voor rijles in een autorijopleidingsschool.

Onze aanbevelingen



- Jonge werkzoekenden meer hulp bieden bij het behalen van een rijbewijs
- Mobiliteitsplannen ontwikkelen die het mogelijk maken om zonder auto naar het werk te gaan
- Een systeem van 'vrijwillige' begeleiders opzetten voor jongeren die in hun kennissenkring niemand hebben die als begeleider in aanmerking komt

63 Jobat.be, "70% du marché de l'emploi vous échappe!" (70% van de vacatures blijft onder de radar!), 2 juli 2014.

64 www.statbel.fgov.be, "Jongeren vinden een job door rechtstreekse sollicitatie of via hun netwerk", 28 augustus 2018.

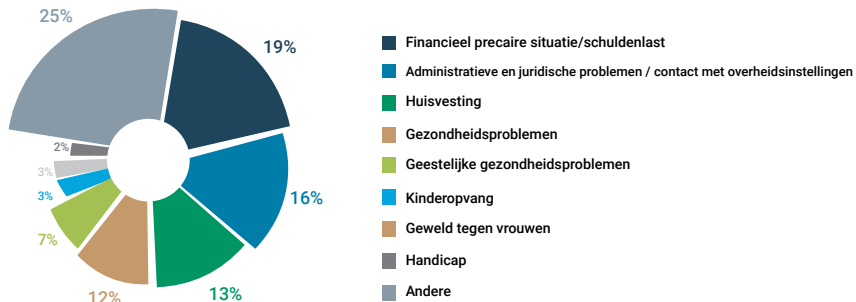
65 Federale Overheidsdienst Mobiliteit en vervoer, "Diagnostiek woon-werkverkeer 2014", 2016, p.8.

Problemen van sociale aard

Een groot deel van de jongeren die DUO for a JOB begeleidt, bevindt zich in een precare situatie waarin sociale problemen de zoektocht naar werk rechtstreeks of onrechtstreeks beïnvloeden. Die sociale problemen worden tijdens het intakegesprek aangekaart en bleken tot nu toe vooral te maken te hebben met huisvesting en kinderopvang.

Omdat het intakegesprek echter bij de aanvang van het traject van de jongere bij DUO plaatsvindt, is het niet uitgesloten dat sommige jongeren op dat ogenblik een aantal problemen verzwijgen omdat zij bang zijn niet langer in aanmerking te komen. Om een duidelijker beeld te krijgen van de realiteit hebben wij de gegevens uit het intakegesprek daarom gecombineerd met de antwoorden op een enquête die werd gehouden na afloop van de begeleidingsperiode door de mentor.

Tijdens de evaluatie aan het einde van de begeleiding hebben wij 220 mentoren gevraagd of de zoektocht naar werk van hun mentee werd belemmerd door problemen van sociale aard, en zo ja, welke. 48% van de mentoren antwoordde positief op de eerste vraag. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de meest aangehaalde problemen.



De categorie “Andere” omvat vooral gezinsgerelateerde kwesties (gezondheid van de ouders, sociale controle, precare of pijnlijke gezinssituatie), discriminatie (met name in verband met het dragen van een hoofddoek), mobiliteit en isolement (sociaal isolement, eenoudergezin, gebrek aan zelfvertrouwen, enz.).

Het feit dat tijdens de begeleidingsperiode nogal wat problemen van sociale aard aan het licht komen, toont aan hoe belangrijk het is om mensen tijd te geven. Gelet op het profiel van sommige jongeren (zeker dat van vluchtelingen) is er tijd nodig om te achterhalen wat hun behoeften zijn. Dat vraagt een vertrouwensband, en die groeit pas na verloop van tijd.

Het feit dat de vraag naar sociale problemen gesteld moet worden tijdens het intakegesprek en na afloop aan de mentoren, doet vermoeden dat de moeilijkheden van sociale aard doorgaans worden onderschat: vaak probeert de jongere er zelf een oplossing voor te zoeken en beslist deze ze tijdens de begeleidingsperiode niet ter sprake te brengen. Om die reden werd de input van de jongeren en de mentoren vergeleken met de ervaringen die aan bod kwamen in het focus-groepgesprek met het operationeel team, de evaluaties en de verslagen van interviews. Hieronder worden de belangrijkste hinderpalen meer in detail geanalyseerd.



De zoektocht naar werk van onze mentees wordt vaak onrechtstreeks gehinderd door verschillende factoren waarop onze vzw niet meteen een invloed heeft. DUO beweert ook niet een oplossing te kunnen bieden voor alle problemen van de jongeren in alle levensdomeinen: daarvoor bestaan andere organisaties – en ook particuliere initiatieven – die zich met die factoren bezighouden. Zij beschikken over de nodige ervaring en middelen.

DUO for a JOB benadert de sociale problemen het liefst vanuit een netwerkvisie. Wij vormen een netwerk met andere verenigingen en overheidsinstanties. Wat onze organisatie via de mentoren doet, is informatie toegankelijk maken en jongeren doorverwijzen naar de juiste diensten. Gesteund door onze vzw kan de mentor de jongere met specifieke moeilijkheden efficiënt en gericht doorverwijzen naar competente partners.

De ervaring van de afgelopen vijf jaar leert ons dat netwerken met en rond de jongere veel oplevert, met name voor jongeren in een precare situatie. Deze laatste weten immers niet altijd bij wie ze kunnen aankloppen voor hulp of wat ze met bepaalde informatie moeten aanvangen. Dankzij deze benadering kan men op efficiënte wijze strijden tegen de elementen die de toegang tot bestaande diensten beperken. Men kan met andere woorden de jongere in kwestie aanreiken wat hij/zij in het licht van de individuele situatie nodig heeft.

Financieel precare situatie en schuldenlast

De meest courante hindernis bij de jongeren is financiële kwetsbaarheid of een schuldenlast. Zoals hierboven reeds vermeld (zie Hoofdstuk 1) heeft zo'n 40% van de jongeren geen inkomen of alleen het inkomen van de partner of familieleden.

Die jongeren zijn zodanig bezig met de vraag hoe ze geld kunnen verdienen, dat ze in een overlevingslogica terechtkomen. Die valt soms moeilijk te verenigen met een begeleidingsproces dat het pad wil effenen naar een stabiele professionele situatie. Voor laaggeschoolde jongeren kan de dringende behoefte aan geld ook een belemmering vormen voor het volgen van een opleiding die hun kansen op de Belgische arbeidsmarkt zou verhogen.

“Toen hij hier aankwam, was hij van plan om weer te gaan studeren omdat hij beseftte dat hij anders voor altijd in tijdelijke contracten zou blijven vastzitten. Hij wilde studeren voor verpleegkundige. Het is een intelligente, goed gemanierde jongen met een interessante culturele bagage... Hij was altijd vrolijk wanneer hij over die studie sprak, maar ik voelde dat er iets niet in de haak was. Pas na een viertal gesprekken – aantal dat waarschijnlijk nodig was om zijn vertrouwen te winnen – heeft hij me verteld dat hij wat schulden had (...) Na talrijke pogingen om een oplossing te vinden hebben we uiteindelijk een beroep gedaan op schuldbemiddeling. Zij hebben R. voorgesteld in budgetbeheer te stappen. Het was toen september, ons duo was opgestart in april. Intussen had hij werk gevonden, 20 uur per week in een kledingwinkel in de Nieuwstraat, en hij vertelde mij dat hij beslist had om niet te studeren omdat hij écht dringend geld moest verdienen.”

Een mentor

De eerder beschreven problemen van administratieve aard en de gebrekkige kennis van de wet (vooral de bepaling dat de ene echtgenoot hoofdelijk aansprakelijk is voor de schulden van de andere) kunnen er ook voor zorgen dat iemand met een schuld komt te zitten.

"Ik had relatieproblemen want ik ben de kostwinner. Hij wist dat ik geld binnenbracht, en hij wilde altijd maar geld. Hij kocht van alles op krediet op mijn naam. De grootste fout die ik gemaakt heb, is niet te trouwen onder het stelsel van scheiding van goederen. Ik wist helaas niet dat dat bestond. Maar kijk, dat heeft het leven mij dan maar geleerd."

Een mentee

Veel jongeren die via gezinshereniging naar België kwamen zijn bang dat hun verblijfsvergunning wordt ingetrokken zodra zij vragen om sociale steun. De wet bepaalt immers dat gedurende vijf jaar lang gecontroleerd kan worden of zij nog steeds voldoen aan de financiële en relationele voorwaarden, hetgeen hun preciaire levensomstandigheden soms nog verergert. Mensen die hulp nodig hebben gaan daardoor bewust niet aankloppen bij het OCMW omdat ze vrezen dat hun verblijfsvergunning zal worden ingetrokken. Soms nemen ze daardoor noodgedwongen hun toevlucht tot zwart werk in de meest mensonterende omstandigheden.

Problemen van administratieve en juridische aard

Meestal hebben problemen van administratieve of juridische aard of in het contact met overheidsinstanties te maken met de moeilijke toegang tot informatie en tot bestaande instanties en dienstverlening, zoals hierboven reeds uitgebreid werd toegelicht.

Huisvesting

Heel wat jongeren die DUO begeleidt ondervinden tijdens hun traject huisvestingsproblemen: moeite om met een uitkering van het OCMW een behoorlijk onderkomen te vinden of de huurwaarborg te betalen of nog etnische discriminatie.

Het percentage jongeren dat in het intakegesprek verklaart problemen te hebben met huisvesting ligt significant hoger (17%) bij wie een tijdelijke verblijfsvergunning heeft. Mensen die wel een dak boven hun hoofd hebben, hebben vooral problemen met de huurprijs (42,03%) of de oppervlakte ervan (31,88%), alsook met het feit dat de woning ongezond is (29,29%) of dat ze vrezen uitgezet te worden (5,8%). Door de onzekerheid die met die problemen gepaard gaat, blijft er minder mentale energie over voor de zoektocht naar werk.

Volgens een onderzoek van de Universiteit Gent en de VUB uit 2017 blijkt "uit de correspondentietesten zware discriminatie van kandidaat-huurders met een Noord-Afrikaanse of een Sub-Sahara-Afrikaanse naam⁶⁶ (...) Vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest discrimineren ook op basis van de inkomensbron." Volgens de cijfers van Unia is het aantal klachten daaromtrent inderdaad met 15% toegenomen in vergelijking met een jaar geleden⁶⁷.

"Een woning vinden is een probleem. Ten eerste: ik ben zwart, en ten tweede: ik heb geen werk. Ik heb een mevrouw gebeld voor een appartement in Nijvel (...) en kreeg te horen: "Mijnheer, uit de manier waarop u spreekt leid ik af dat u een kleurling bent... Het spijt me, ik durf niet te verhuren aan gekleurde mannen."

Een mentee

Hoewel er verenigingen bestaan die een brede waaier van diensten aanbieden die helpen bij het vinden van een woning, stelt men vast dat ook hun aanbod onvoldoende is en dat de vraag het aanbod ver overstijgt. Dat illustreren ook de lange wachtlijsten bij de woondiensten van de vzw Convivial en van Caritas⁶⁸.

Om de mentoren die met deze problematiek worden geconfronteerd niet in de kou te laten staan, heeft DUO for a JOB een “Infobrochure Huisvesting” opgesteld met informatie over hoe een woning gevonden (en behouden) kan worden. Er is ook een lijst van alle verenigingen die rond dit thema werken. Heel wat mentoren hebben samen met hun mentee stap voor stap naar een woning gezocht en ondervonden aan den lijve dat deze zoektocht hemeltergend kan zijn.

Onze aanbevelingen⁶⁹:

- Meer hulp bieden bij het zoeken naar huisvesting (vooral voor nieuwkomers)
- Informatie over beschikbare woningen en de mogelijke begeleiding bij de zoektocht centraliseren
- Op lokaal niveau een actieplan tegen discriminatie op de woningmarkt opzetten, gebaseerd op concrete ervaringsverhalen van slachtoffers



Goede praktijken

- **Cohousingproject “Samen onder één dak”.** Dit project van de stad Antwerpen biedt jongeren de kans om gedurende ten minste één jaar samen te wonen met een jongere die erkend is als vluchteling of subsidiaire bescherming geniet en in België aankwam zonder ouders. Doordat zij samenwonen is er altijd een begeleider (buddy) in de buurt. De stad wil op die manier de integratie van nieuwkomers bevorderen.
- **Comme à la maison - van SINGA** is een programma dat vluchtelingen tijdelijke opvang biedt bij particulieren die hen een kamer ter beschikking stellen voor een periode van 3 tot 12 maanden. Het programma biedt een antwoord op het probleem van toegang tot behoorlijke huisvesting en bevordert de sociale integratie van vluchtelingen door immersie in een gezin uit het Brusselse (kans om de taal te oefenen, ontdekken van de Belgische socio-culturele conventies, uitbouwen van een sociaal netwerk).



Le projet CALM - Comme à la maison - de SINGA

Kwetsbaarheid door de persoonlijke voorgeschiedenis

De meeste jongeren die door DUO for a JOB begeleid worden, hebben te weinig vertrouwen in zichzelf en soms ook in anderen. Sommigen van hen proberen daarom hun situatie of gebrek aan zelfvertrouwen te verbergen achter een houding die, in eerste instantie, als arrogant kan gezien worden.

Anderen, met name jonge Belgen met een migratieachtergrond, zijn dan weer zo vaak het slachtoffer geweest van discriminatie dat zij die discriminatie als het ware verinnerlijkt hebben, waardoor zij extra streng zijn voor zichzelf, in zichzelf gekeerd raken of elke hoop op een toekomst verliezen.

"Ik ben een jonge buitenlander en net als het gros van de jonge buitenlanders liep ik hier wat verloren en had ik niet veel zelfvertrouwen, ook met het spreken van de Franse taal. Ik was altijd bang van alles wat je moet doen en hoe je het moet aanpakken om werk te vinden of uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek."

Een mentee

"Mijn mentor heeft mij wegwijs gemaakt, maar ook veel moed ingesproken. Als je alleen bent raak je snel ontmoedigd... Dan denk je 'laat maar zitten, ik heb al gezocht, ik ben het zo beu...' Maar een traject van 6 maanden met een persoonlijke coach, het feit dat je regelmatig samen zit, daar krijg je weer energie van."

Een mentee

Geestelijke gezondheid

Sommige mentees zijn meer dan gewoon kwetsbaar: tijdens de begeleiding kan ook blijken dat iemand geestelijke gezondheidsproblemen heeft (depressie, posttraumatische stressstoornis).

Bij een dergelijke problematiek kan de mentor een beroep doen op onze groep “luisterende oren”: mentoren die deskundig zijn op het gebied van geestelijke gezondheid hebben een lijst opgesteld van de beschikbare diensten. Zij luisteren naar de mentor en verwijzen de jongere eventueel door naar gespecialiseerde instanties.

Dankzij de ondersteuning en begeleiding door de mentor kan de jongere emotioneel stabiel worden en weer zelfvertrouwen krijgen, en tegelijkertijd blijven zoeken naar werk om op termijn in een minder onzekere situatie terecht te komen.



Goede praktijk:

Het netwerk “SANTÉ MENTALE EN EXIL” publiceerde in 2018 de Gids over de toegang tot geestelijke gezondheidszorg voor mensen op de vlucht, die alle dienstverlening voor die doelgroep samenbrengt.

Het probleem van kinderopvang

Het tekort aan kinderopvangplaatsen wordt voor de jongeren van ons doelpubliek nog versterkt door het feit dat zij de inschrijvingsprocedures en bijhorende tijdsdruk niet kennen.

“Toen mijn vrouw bijvoorbeeld zwanger was, wist ik niet dat mijn dochter moest worden ingeschreven bij de gemeentelijke dienst. Niemand heeft mij gezegd dat wij ons vanaf de derde zwangerschapsmaand moesten inschrijven voor een plaats in het kinderdagverblijf. Als wij dat hadden geweten, had mijn vrouw na de bevalling kunnen doorgaan met haar Franse les. Wij hebben toen een jaar verloren omdat we moesten wachten tot er ergens een plaats vrijkwam.”

Een mentee

Het feit dat in de praktijk vaak voorrang wordt gegeven aan werkende mensen kan contraproductief zijn, want ouders zonder kinderopvang hebben niet de tijd en vereiste mindset om actief op zoek te gaan naar werk.

Omdat dit probleem zo vaak voorkwam hebben een aantal mentoren een “Brochure kinderopvang” opgesteld waarin wordt uitgelegd hoe je opvang kunt vinden voor je kind, wat de inschrijvingsprocedure is in elke gemeente en welke vormen van kinderopvang er aangeboden worden.

De mentor ondersteunt de jongere ook individueel bij het uitpluizen van het aanbod in de eigen gemeente en helpt met de bijhorende administratieve formaliteiten.

Onze aanbevelingen

- Meer opvangplaatsen creëren in gemeentelijke kinderdagverblijven
- Op passende wijze informeren over de inschrijvingsprocedures
- Ouders die op zoek zijn naar werk een betere toegang bieden tot kinderopvanginitiatieven



Geweld tegen vrouwen

Wij worden geregeld geconfronteerd met jonge vrouwen die mishandeld werden door hun echtgenoot. Zij worden doorverwezen naar gespecialiseerde diensten en opvangcentra, maar wij stellen vast dat er soms plaatsgebrek is. De opvangcentra voor een ruimere doelgroep zijn door hun aparte sfeer overigens ook niet meteen aangewezen voor slachtoffers van huiselijk geweld.

Bij vrouwen die naar België kwamen via een procedure voor gezinshereniging is de situatie nog schrijnender omdat hun recht op verblijf rechtstreeks afhangt van de relatie met de echtgenoot die hen mishandelt, en ook omdat het krijgen van bescherming afhankelijk is van een aantal strenge voorwaarden.

Een aantal mensenrechtenorganisaties is tot dezelfde vaststelling gekomen: "zo heeft Human Rights Watch verschillende gevallen gedocumenteerd van vrouwen uit niet-EU-landen die naar België kwamen via de procedure voor gezinshereniging, maar die na de relatiebreuk met hun mishandelende echtgenoot het bevel kregen het grondgebied te verlaten. Veel slachtoffers blijven bij hun gewelddadige partner wonen totdat zij een juridisch statuut bereiken dat meer zekerheid biedt omdat zij vrezen dat een aangifte van huiselijk geweld of het verlaten van de partner automatisch leidt tot het einde van het verblijfsrecht."

Onze aanbevelingen⁷⁰

- Meer opvangmogelijkheden uitwerken voor jonge vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld.
- Betere huisvesting bieden in noodopvangcentra
- De wetgeving aanpassen zodat vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld een echte bescherming kunnen genieten



66 Universiteit Gent en VUB, "DISCRIMIBRUX, Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest", 2017.

67 La Libre Belgique, "Unia s'inquiète de l'augmentation des discriminations au logement: que prévoit la loi?" (Unia bezorgd over de toenemende discriminatie op de woningmarkt: wat zegt de wet?), 3 april 2018.

68 Meer informatie over de dienstverlening op het vlak van huisvesting bij Convivial of Caritas, bezoek <https://www.convivial.be/logement/> en <https://www.caritasinternational.be/fr/asile-et-migration/refugies/logement/>

69 Een reeks aanbevelingen en tools werd ontwikkeld door Unia op de website "Kies Gelijke Kansen". U vindt ze onder de rubriek "Realiseer het recht op wonen voor iedereen".

70 De CIRE heeft over dit onderwerp een reeks aanbevelingen geformuleerd, "La protection des femmes migrantes victimes de violences de genre en Belgique: l'impact de la Convention d'Istanbul" (Bescherming van migrantenvrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld in België: de impact van de Conventie van Istanbul), april 2017, net als Human Rights Watch: "Toegang van migrantenvrouwen tot bescherming tegen huiselijk geweld in België", november 2012.



Welke impact heeft de begeleiding door een mentor?

Sinds 2013 vergaart DUO for a JOB aan de hand van een aantal mechanismen informatie over het bereikte publiek en de kwantitatieve en kwalitatieve impact van het programma. Dat gebeurt in de volgende fases:

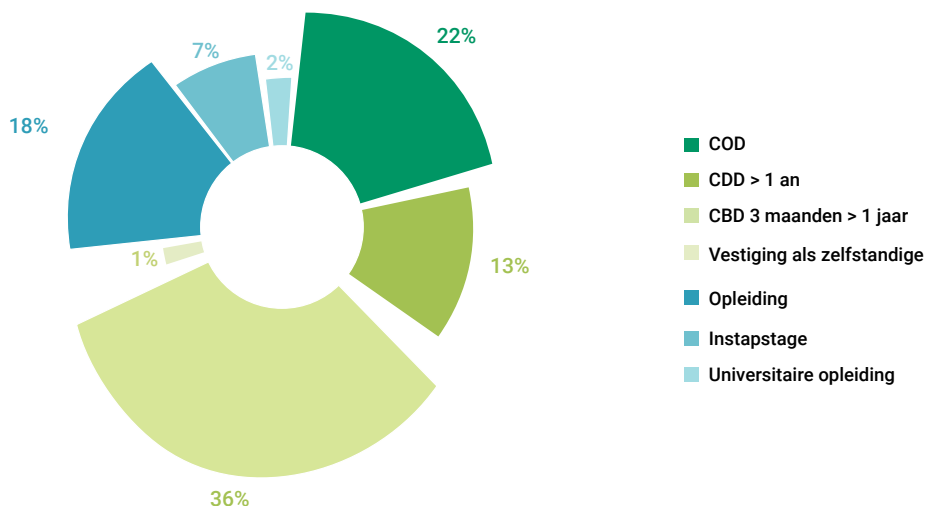
- Via de coördinator, die voortdurend in contact staat met de duo's, de evolutie van hun onderlinge relatie en hun behoeften volgt en wanneer nodig concrete suggesties formuleert.
- Tijdens de intervisies, waar mentoren tijdens de begeleidingsperiode ten minste tweemaal aan deelnemen. Zij kunnen er hun indruk schetsen over het verloop van de begeleiding, vertellen over eventuele problemen met de mentee en raad vragen voor mogelijke oplossingen.
- Aan het eind van de begeleidingsperiode, wanneer mentor en mentee allebei een evaluatieformulier invullen om de kwaliteit van het programma te beoordelen en onder woorden brengen hoe zij de begeleiding hebben ervaren.

Al deze gegevens worden ingevoerd in een CRM-systeem (Customer Relationship Management). Aan de hand daarvan kunnen wij de impact van het project nauwkeurig analyseren op basis van kwantitatieve gegevens (aantal mentoren/mentees/duo's, aantal verstrekte opleidingen, vervolgtraject na afloop van de begeleiding) én kwalitatieve gegevens. Met die laatste wordt de grote niet-meetbare impact van de begeleiding door de mentor in beeld gebracht.

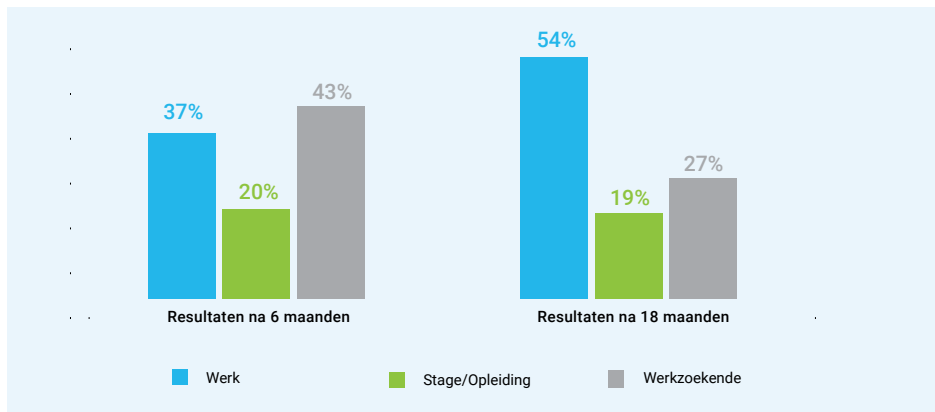
Kwantitatieve gegevens

Op 5 jaar tijd heeft DUO geholpen om het volgende te bereiken:

- 575 deelnemers vonden werk
- 218 deelnemers vonden een stageplaats of een opleiding
- Dat maakt samen bijna 800 concrete positieve resultaten voor de jongeren die aan het programma deelnamen.



Kijken we naar de percentages, dan stellen we vast dat de begeleiding voor meer dan de helft van de jongeren uiteindelijk een positief resultaat oplevert, en voor meer dan een derde van de deelnemers tot een job leidt.



Een analyse van de evolutie van de resultaten op langere termijn maakt bovendien duidelijk dat het effect van de mentoring veel langer blijft nazinderen dan de 6 maanden van de begeleidingsperiode. Een jaar na het beëindigen van de begeleiding is nog maar 25% van de jongeren nog op zoek naar werk.

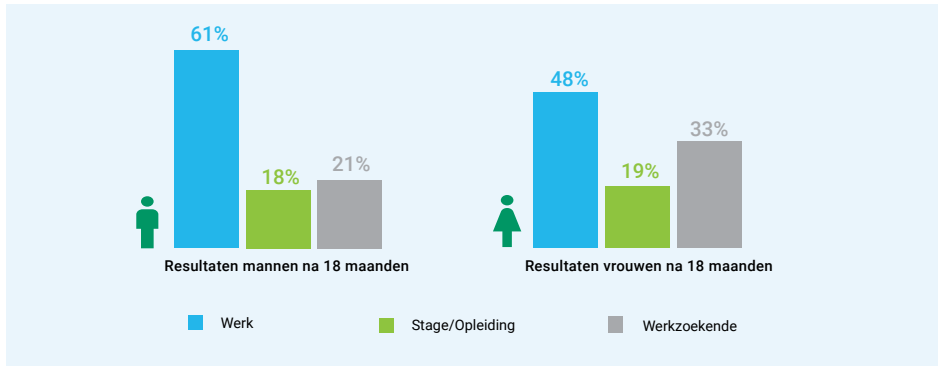
Die resultaten bevestigen dat mentoring de autonomie van de jongeren in hun streven naar integratie op de arbeidsmarkt aanzienlijk versterkt. Mentoring heeft dan ook tot doel om de toegang tot werk te verbeteren via een langetermijnbenadering (wat niet altijd de meest rechtstreekse weg naar werk is).

Daarnaast stellen we vast dat 52% van de jongeren die een stageplaats vonden 12 maanden later een vast contract kreeg op diezelfde stageplaats. Voor meer dan de helft van die jongeren leidt de stage dus naar werk. Dat toont aan dat ook stages en opleidingen van korte of middellange duur waardevolle resultaten zijn.



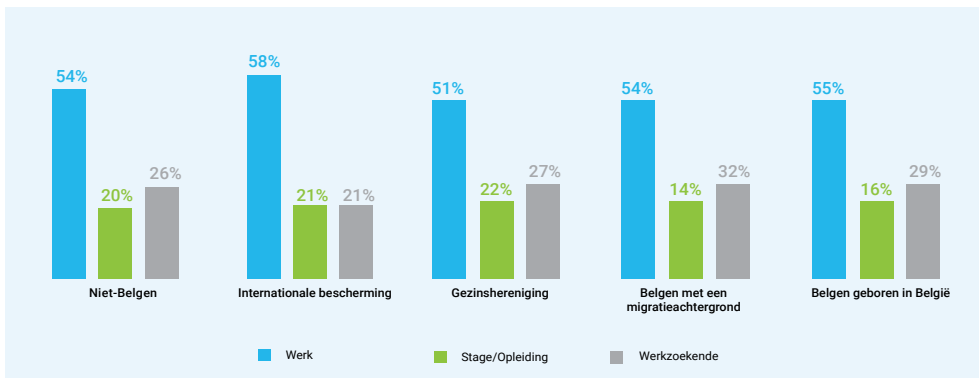
Geslacht

Door de band genomen zijn de resultaten positiever voor mannelijke dan voor vrouwelijke mentees. Daarbij moet echter vermeld worden dat er een groot verschil in arbeidsparticipatie bestaat tussen mannen en vrouwen ouder dan 20 jaar geboren buiten de EU (59,5% bij mannen en 39,5% bij vrouwen), en dan vooral bij nieuwkomers (53,9% bij mannen en 28,4% bij vrouwen)⁷¹. Bekijkt men de resultaten met die cijfers in het achterhoofd, dan wordt al snel duidelijk dat het programma een grotere impact heeft voor vrouwelijke mentees omdat het verschil in arbeidsparticipatie er heel wat kleiner door wordt. Het programma is dus efficiënt in de strijd tegen de dubbele discriminatie waar vrouwen met een migratieachtergrond het slachtoffer van zijn.



Nationaliteit en reden van verblijf

Een meer gedetailleerde analyse van de tewerkstellingsgraad/positieve resultaten volgens verblijfsreden en opleidingsniveau maakt de steekproef aanzienlijk kleiner en de analyse dus minder betrouwbaar. Algemeen kan echter wel worden vastgesteld dat het positieve effect van de mentoring blijft bestaan, los van de specifieke subgroep en ondanks de minder gunstige uitgangspositie van sommige subgroepen, onder meer door geslacht, opleidingsniveau, duur van het verblijf in België, enz.



De arbeidsparticipatie van jongeren die naar België kwamen op zoek naar **internationale bescherming** ligt hoger dan gemiddeld (58%). Dat heeft waarschijnlijk te maken met parameters als geslacht en opleidingsniveau: 71,49% van hen zijn mannen, 28,51% zijn vrouwen.

De arbeidsparticipatie van personen die naar België kwamen via een procedure voor **gezinshereniging** ligt enigszins lager. Dat komt waarschijnlijk doordat het aandeel vrouwen (61,38%) en jongeren die minder dan een jaar in het land zijn (22% versus 7%) in die groep hoger ligt. Het is echter bekend dat "tijd een cruciale factor is die een rol speelt in het veranderen van de socio-economische situatie van de nieuwkomers."⁷²

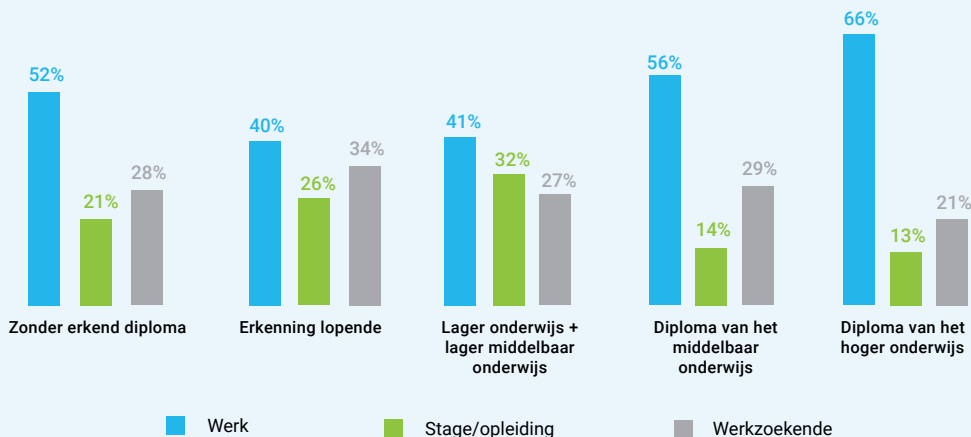
De participatiegraad van jonge **Belgen met een migratieachtergrond**, waaronder de jongeren die in België geboren werden (maar van wie een ouder of grootouder buiten de EU geboren werd), is vergelijkbaar met het gemiddelde of ligt er ietwat boven.

Het opleidingsniveau van die groep is echter aanzienlijk lager⁷³. Dat kan verklaard worden door het feit dat mensen van buitenlandse afkomst vaker een opleiding moeten volgen omdat hun diploma niet erkend wordt. Een tweede factor is het feit dat veel opleidingen maar toegankelijk zijn voor jongeren zonder diploma middelbaar onderwijs, waardoor die meer jonge buitenlanders met een niet-erkend buitenlands diploma aantrekken. Slechts 11,21% van de in België geboren jongen Belgen heeft geen diploma en meer dan 75% heeft ten minste een diploma middelbaar onderwijs.

Opleidingsniveau

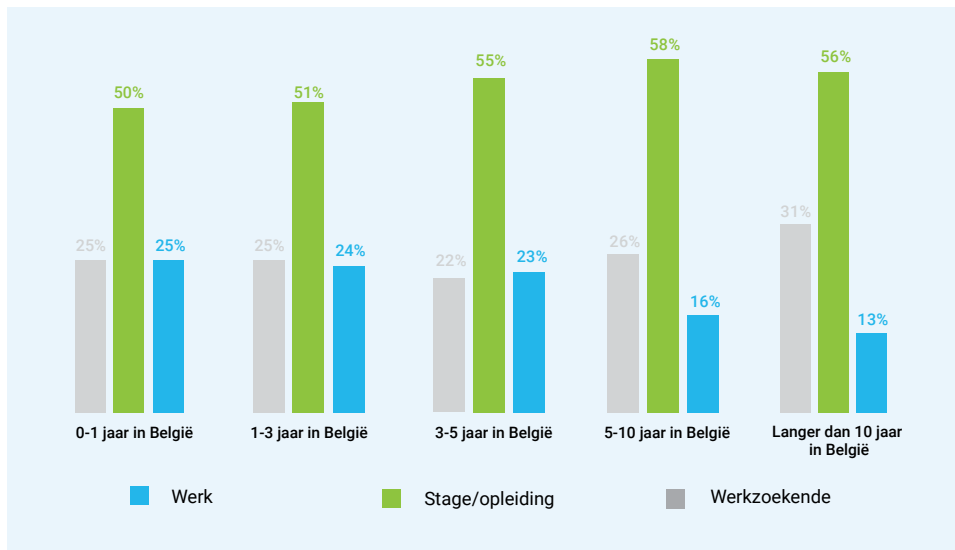
Het is niet verrassend dat de arbeidsparticipatie toeneemt met het erkend diplomaniveau, om uiteindelijk 66% te bedragen bij houders van een diploma hoger onderwijs.

De lage arbeidsparticipatie van jongeren voor wie de diploma-erkenningsprocedure loopt, valt waarschijnlijk te verklaren door het feit dat die jongeren meestal nog niet lang in België verblijven.



Aantal jaren in België

Ook hier zien we net als hierboven dat de tijd een beslissende factor is. Hoe langer iemand in België is, hoe groter de kans dat hij of zij aan het werk is.



De Social Impact Bond⁷⁴

In samenwerking met Actiris, was DUO for a JOB de eerste organisatie op het Europese continent die een *Social Impact Bond*-contract (in het Engels SIB) kon ondertekenen. Via dat mechanisme heeft een groep sociale investeerders, vertegenwoordigd door KOIS invest, tussen 2014 en 2016 een proefproject van ons begeleidingsprogramma gefinancierd.

Het evaluatiesysteem

Na die proefperiode heeft het Brussels Observatorium voor de werkgelegenheid de impact van het programma voor het publiek met SIB-financiering (m.a.w. de jongeren met een buitenlandse nationaliteit) geëvalueerd. Daarbij werd gemeten hoeveel jonge migranten die deelnamen aan het programma met succes doorgestroomd waren naar de arbeidsmarkt. Vervolgens werden die cijfers vergeleken met die van een controlegroep van migranten met vergelijkbare kenmerken (opleidingsniveau, geslacht, afkomst) die niet aan het mentoringprogramma van DUO for a JOB deelnamen.

De resultaten⁷⁵

Voor een deel van het deelnemende doelpubliek beschikt DUO for a JOB vandaag dus over een precieze evaluatie van de resultaten, uitgevoerd door een onafhankelijke instantie – het Brussels Observatorium voor de werkgelegenheid – en bovendien academisch gevalideerd door de Universiteit van Luik.

Met de SIB-financiering werden 322 duo's gevormd en konden 133 jongeren werk vinden.

De gewogen gemiddelde verhouding tussen het integratiepercentage na één jaar van DUO-deelnemers en het natuurlijke integratiepercentage na één jaar van de controlegroep laat voor elke jaargang het positief effect van de mentoring zien.

	Cohort 2014	Cohort 2015	Cohort 2016
Cohort DUO	42,9%	43,6%	38,7%
Controlegroep	33,68%	30,5%	33,4%
Aantal deelnemers	70	110	142

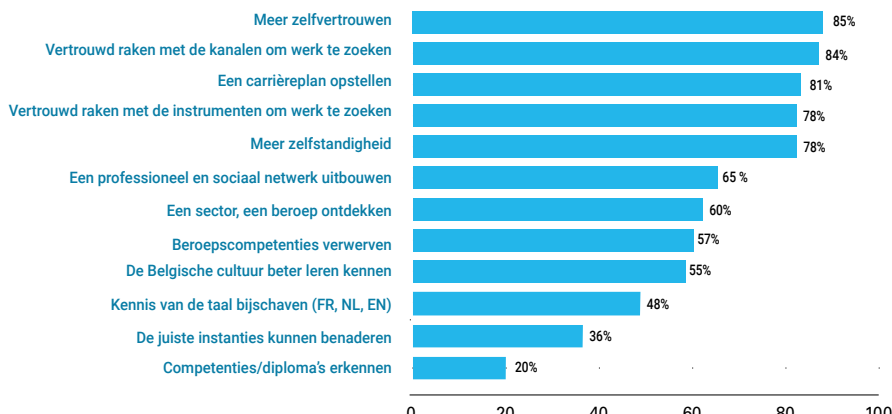
Economisch gezien heeft de staat dankzij het programma 743.000 euro bespaard (ofwel 2,1 keer de kostprijs van het project).

Het onderzoek toont dus aan dat mentoring een significante impact heeft, al beperkt de kleine omvang van de steekproef de zeggingskracht van de resultaten. Bovendien houden de bovenstaande cijfers alleen rekening met de mentees die werk vonden en niet met de andere resultaten.

De kwalitatieve gegevens

De cijfers op het vlak van het vinden van werk zijn overtuigend, maar de begeleiding betekent voor de mentees nog veel meer: zij krijgen de kans om vele andere vaardigheden te trainen, wat niet alleen hun kans op werk, maar ook hun algemeen welzijn ten goede komt.

Bij de evaluatie aan het einde van de begeleidingsperiode meten wij verschillende kwalitatieve indicatoren, wat ons meer zicht geeft op de verschillende positieve effecten van de begeleiding.



Daaruit blijkt dat de effecten voor de mentees veel verder reiken dan het werk alleen en dat de begeleiding door de mentor met name een verschil maakt op de volgende vlakken:

Meer zelfvertrouwen

"Dankzij dit programma heb ik meer zelfvertrouwen gekregen, heb ik geleerd om werk te zoeken op een manier die past bij wie ik ben; (...) Ik ben trots op wat ik tot dusver bereikt heb. Ik heb ontdekt dat ik veel meer in mijn mars heb dan ik dacht."

Meer zelfstandigheid

"Dankzij DUO ben ik zelfstandiger geworden en heb ik meer zelfvertrouwen gekregen. Ik heb veel geleerd, waardoor ik nu in staat ben om mij in allerlei dagelijkse situaties zelf uit de slag te trekken..."

Concretere carrièreplannen

"Ik ben hier aangekomen met de ambitie om werk te vinden, maar ik wist niet goed in welke sector en ook niet hoe ik de zoektocht moest aanpakken. Dankzij deze begeleiding ben ik weer van nul begonnen en heb ik een eigen loopbaantraject kunnen uitstippelen. Dat heeft mijn leven voorgoed veranderd, want vandaag ga ik eindelijk mijn eerste stapjes kunnen zetten op de arbeidsmarkt."

Vertrouwd raken met de instrumenten en kanalen om werk te zoeken

"Ik heb mijn zoektocht een andere wending kunnen geven en heb alle kanalen in de zoektocht naar werk leren kennen. Ik heb geoefend voor sollicitatiegesprekken, telefoongesprekken, mijn cv en sollicitatiebrief herschreven. Kortom, ik ben een ander mens geworden, ik heb zelfvertrouwen, ik ben zelfstandiger en ben helemaal klaar om te beginnen werken."

Een professioneel en sociaal netwerk opbouwen

"Dankzij DUO heb ik meer zelfvertrouwen, kan ik mij beter uitdrukken en weet ik hoe ik mijn troeven moet uitspelen om werk te vinden. Ik weet hoe ik een netwerk kan ontwikkelen en contacten kan leggen op professioneel- en privévlak. Ik kan nu zelfs op mijn beurt nieuwkomers in België begeleiden om ze te helpen om hun plaats te vinden in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Ik ben veranderd."

Een sector, een cultuur, een taal leren kennen

"Ik heb veel dingen geleerd van mijn mentor. Ik heb de taal geoefend en veel informatie over België en het werk gekregen. Het was een goed programma om mijn vaardigheden te versterken, een goede manier om mijn netwerk uit te breiden en de weg te vinden in mijn voorkeurssector."



De economische en maatschappelijke impact

Alle aan het programma deelnemende jongeren zijn op zoek naar werk. Dat maakt het ondersteunen van een project als DUO for a JOB, dat gespecialiseerd is in het begeleiden van jongeren met een migratieachtergrond, een efficiënte investering: het leidt snel tot overtuigende resultaten inzake doorstroming naar de arbeidsmarkt (en zet daarbovenop ook nog mooie kwalitatieve resultaten neer).

De investering is eveneens rendabel. Zoals aangetoond dankzij de analyse van de SIB, levert investeren in dit soort begeleiding een substantiële besparing op voor de overheid op korte termijn. Volgens KOIS Invest heeft het programma, in het kader van de SIB, de overheid een besparing van €743.000 opgeleverd (ter illustratie, dit is 2,1 maal de kost van het programma)⁷⁶.

Bovendien heeft het project naast een economische impact ook een sociale impact, onder meer op het vlak van sociale cohesie, gelijke kansen en levenslang leren. Los van het werkgerelateerde aspect vormen de intergenerationele en interculturele ontmoetingen een krachtig instrument voor een inclusieve samenleving.

71 Oorsprong van de statistische gegevens: EUROSTAT, directoraat-generaal Statistiek - Statistics Belgium, Enquête over de werkkrachten, berekeningen: FOD WASO (maart 2018)

72 Andrea REA and Johan WETS with the collaboration of Barbara Herman, Wouter Schepers, Louise Callier and Lieselot Vanduyndslager, "Careers / The Long and Winding Road to Employment", 2014.

73 Die vaststellingen komen overeen met die van het onderzoek "Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst", gevoerd door Hanne Vandermeersch, Peter De Cuyper, Rembert De Blander & Steven Groenez in 2017.

74 Meer informatie over SIB op <https://www.duoforajob.be/nl/blog/social-impact-bonding-stanfords-social-innovation/>

75 KOIS invest, DUO for a JOB Social impact Bond, "Results & Key learnings of a 3-year journey - The 1st impact Bond in Belgium".

76 KOIS invest, DUO for a JOB Social impact Bond, "Results & Key learnings of a 3-year journey - The 1st impact Bond in Belgium".



4

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN





Diversiteit is een feit, inclusie is een keuze

In de huidige context van wereldwijde mobiliteit is onze samenleving uiterst divers geworden. Alle voorspellingen geven aan dat de mobiliteit en diversiteit in de toekomst nog zullen toenemen. Om in de samenleving van morgen iedereen een plaats te kunnen geven en de vruchten van die diversiteit te kunnen plukken, moet er vandaag al gewerkt worden aan inclusie. Inspanningen voor inclusieve samenleving zijn om verschillende redenen noodzakelijk:

Individueel en menselijk: de samenleving moet een echte toekomst bieden aan jongeren met een migratieachtergrond die met al hun potentieel en energie staan te popelen om te integreren in de samenleving in hun nieuwe thuisland.

Economisch: alle onderzoeken geven aan dat onze vergrijzende samenleving migranten nodig heeft en dat migratie een positief verhaal kan worden als echte integratie mogelijk gemaakt wordt. Het bedrijfsleven heeft ontdekt dat er een verband bestaat tussen de financiële prestaties van een onderneming en de mate waarin die zich inzet voor diversiteit.

Sociale cohesie: als wij vreedzaam met elkaar willen samenleven, moeten wij naar de ander toegaan en ontmoetingen creëren. Hoe verschillend wij ook zijn, wij zijn de samenleving en wij moeten met elkaar kunnen praten, achterhalen wat ons bindt en leren om samen te leven.

DUO for a JOB: een concreet antwoord op die uitdagingen

In 5 jaar tijd heeft DUO for a JOB meer dan 1.500 jongeren met een migratieachtergrond geholpen om in België hun carrière-droom waar te maken. Die ervaring sterkt ons in onze overtuiging dat de integratie van jongeren met een migratieachtergrond in de Belgische samenleving, en meer bepaald op de arbeidsmarkt, alleen kan slagen als zij meer contact krijgen met mensen uit het gastland. Met contact en de bijhorende uitwisseling van kennis en ervaringen slaat men eigenlijk twee vliegen in één klap: barrières voor toegang tot de arbeidsmarkt worden geslecht, en de plaatselijke bevolking krijgt een positief beeld van migratie en diversiteit.

Het is duidelijk dat de begeleiding door een mentor de toegang tot de arbeidsmarkt voor de deelnemende jongeren aanzienlijk verbetert, ongeacht kenmerken als geslacht, opleidingsniveau of duur van het verblijf in België. Daar komt nog bovenop dat mentoren en mentees elkaars realiteit beter gaan begrijpen, een realistischer beeld van de ander krijgen en vooroordelen laten varen.

8 aanbevelingen

Onze nabije betrokkenheid bij die jongeren in hun integratieproces in België brengt ons tot de overtuiging dat een werkelijk inclusieve samenleving alleen zal kunnen ontstaan als wij de bestaande dienstverlening herbekijken, en wel vanuit het standpunt van de jongeren: wij moeten in hun schoenen gaan staan en luisteren naar hun verhalen. Wie dat doet, zal merken dat een aantal redelijke aanpassingen zich opdringen.

Op basis van onze ervaring bij DUO for a JOB formuleren wij acht prioritaire aanbevelingen:

① Inzetten op mentoring en individuele begeleiding

Omdat "jongeren met een migratieachtergrond" een dermate diverse groep vormen en heel verschillende obstakels tegenkomen in hun traject van sociale en professionele integratie, is individuele begeleiding noodzakelijk en efficiënt.

- Mentoring structureel ondersteunen om zoveel mogelijk jongeren te kunnen bereiken.

② Onderling contact bevorderen

Onderling contact tussen alle mensen in de Belgische samenleving, al dan niet met een migratieachtergrond, is een voorwaarde voor echte inclusie, met name op de arbeidsmarkt, en voor sociale cohesie:

- Initiatieven voor interculturele en intergenerationele uitwisseling stimuleren en versterken.

③ Een holistische benadering hanteren

Omdat de toegang tot de arbeidsmarkt, zeker voor personen met een migratieachtergrond, afhangt van meerdere factoren, moet er gewerkt worden als netwerk en niet in aparte hokjes. Daarvoor is een systematische dialoog nodig tussen de verschillende spelers:

- Een structureel samenwerkingsplatform oprichten voor de verschillende initiatieven van overheid, bedrijfsleven en verenigingsleven, toegespitst op de arbeidsmarkt.



④ Gastvrij zijn en transities begeleiden

De volgende factoren hebben een rechtstreekse invloed op de duur en het succes van de zoektocht naar werk:

De kwaliteit van de begeleiding van nieuwkomers tijdens de overgangsperiode na hun aankomst en het verkrijgen van een verblijfsvergunning in België moet verbeterd worden. Dit geldt met name voor de toegang tot huisvesting.

- ▶ Personen die internationale bescherming genieten beter begeleiden tijdens de overgangsperiode na hun erkenning als vluchteling.
- ▶ De financiële vereisten versoepelen en enige flexibiliteit hanteren bij de interpretatie van “toereikende, stabiele en regelmatige bestaansmiddelen” als voorwaarde voor gezinshereniging.
- ▶ Investeren in overgangswoningen en de zoektocht naar huisvesting beter begeleiden, onder meer door informatie over de beschikbare woningen en de mogelijke begeleiding bij de zoektocht te centraliseren.

Voor alle jongeren moet het aanbod inzake huisvesting, kinderopvang en mobiliteit verbeterd worden:

- ▶ Meer opvangplaatsen creëren in gemeentelijke kinderdagverblijven en speelpleinwerking, met duidelijke informatie over de inschrijvingsprocedures.
- ▶ Mobiliteitsplannen moeten het mogelijk maken om zonder auto naar het werk te gaan.
- ▶ Een systeem van vrijwillige begeleiders opzetten voor jongeren die in hun kennisgeving niemand hebben die als begeleider in aanmerking komt.

⑤ Informatie verstrekken en de toegang tot dienstverlening garanderen

Om het gebruik van het bestaande aanbod te verbeteren, moet informatie over de bestaande dienstverlening verspreid worden via de juiste kanalen, in meer talen en zo nodig met vertolking. De toegang tot dienstverlening moet bekeken worden vanuit het standpunt van de jongeren, met oog voor hun behoeften en de barrières waar zij op botsen:

- ▶ Eerstelijnsinformatie aanbieden in andere talen dan het Frans en het Nederlands. Standaard gebruik maken van tolken en interculturele bemiddelaars bij overheidsdiensten.
- ▶ Het taalgebruik aanpassen en eerstelijnsinformatie formuleren in eenvoudige, begrijpelijke taal.
- ▶ Meer aanwezig zijn op de communicatieplatforms die de gebruikers daadwerkelijk kennen en beheersen (sms, sociale netwerken en mobiele toepassingen, enz.).
- ▶ De kwaliteit van het onthaal en van de doorverwijzing door eerstelijnsdiensten verbeteren.
- ▶ Altijd een alternatief bieden voor digitale procedures.
- ▶ Inzetten op onthaal “op mensenmaat” en van goede kwaliteit om ervoor te zorgen dat het doelpubliek terugkeert naar de dienst.

⑥ Competenties naar waarde schatten

De jonge immigranten bezitten formele en informele competenties die zij willen benutten om ten volle te kunnen deelnemen aan de Belgische samenleving en economie.

De procedures voor erkenning van diploma's en competenties moeten eenvoudiger en efficiënter:

- ▶ Voor de erkenning van competenties: beter informeren, de inschrijvingsprocedures vereenvoudigen en stroomlijnen en vermijden dat op verschillende testlocaties telkens dezelfde administratieve formaliteiten moeten worden vervuld. Kandidaten die een competentiebewijs verkregen doorverwijzen naar bedrijven die belangstelling kunnen hebben voor hun profiel.
- ▶ Voor de erkenning van diploma's: de procedure toegankelijker maken (meer informatie, minder directe en indirecte kosten); flexibel zijn ten aanzien van de benodigde documenten; meer personeel inzetten voor een sneller verloop van de procedure.

De aanwervingsmethodes moeten worden aangepast:

- ▶ Voor elke vacature nagaan welke talenkennis, diploma's en kwalificaties daadwerkelijk vereist zijn en de vacature zo nodig aanpassen.
- ▶ HR-verantwoordelijken opleiden voor het erkennen van in het buitenland verkregen competenties en ervaringen (met name tijdens sollicitatiegesprekken of selectieproeven).
- ▶ Erop toezien dat ondernemingen niet langer systematisch en langdurig gebruik maken van uitzendkrachten.
- ▶ Meer inzetten op integratie op de arbeidsmarkt via bedrijfstrajecten waar opleiding en werk hand in hand gaan: de opleiding wil de werknemer doen groeien volgens diens capaciteiten en de behoeften van de sector.

⑦ Het opleidingsaanbod uitbreiden

Opleidingen moeten toegankelijker worden, er is meer begeleiding nodig en de bestaande of ervaren obstakels (met name voor personen met een tijdelijke verblijfsvergunning) moeten worden geruimd:

- ▶ Uitbreiding van het aanbod aan gratis taallessen en meer ondersteuning bieden aan initiatieven als conversatietafels, babbelfeests en andere lokale burgerinitiatieven die niet alleen goed zijn voor de talenkennis, maar ook om mensen te ontmoeten en leren kennen.
- ▶ Intensieve taallessen (mondeling/schriftelijk) aanbieden aan asielzoekers die dat wensen, voor een vlottere integratie na het verkrijgen van internationale bescherming.
- ▶ Herziening van de tenuitvoerlegging van en communicatie over de voorwaarden inzake hernieuwing van verblijfsvergunningen voor jongeren die via gezinshereniging naar België komen.

8 Een positief verhaal vertellen over diversiteit

Integratie van jongeren zal maar kunnen slagen in een omgeving die positief staat tegenover diversiteit en migratie en die er de voordelen van ziet:

- De instrumenten voor strijd tegen discriminatie moeten efficiënter en krachtiger worden. Naast wetgevingsinitiatieven moet er ook gedacht worden aan sensibilisering, ontmoetingsmomenten en vorming.
- Bedrijven moeten diversiteit aanmoedigen en bedrijfsleiders moeten zich actief engageren voor meer diversiteit.
- In samenwerking met media en sociale netwerken moet gewerkt worden aan een andere berichtgeving over personen met een migratieachtergrond, waarin meer aandacht gaat naar hun potentieel en de meerwaarde van diversiteit.





DUO FOR A JOB

intergenerational coaching

Brussel

Stassartstraat, 48
1050 Bruxelles

📞 +32 (0)2 203 02 31

✉️ brussels@duoforajob.be

Antwerpen

Eliaertsstraat 20/3,
2140 Borgerhout

📞 +32 (0)3 231 69 35

✉️ antwerpen@duoforajob.be

Luik

Place Xavier Neujean 8/10
4000 Liège

📞 +32 (0)4 227 14 95

✉️ liege@duoforajob.be

Gent

Jakobijnenstraat 4
9000 Gent

📞 +32 (0)9 278 29 28

✉️ gent@duoforajob.be

www.duoforajob.be



/duoforajob