

Academiejaar 2018 – 2019

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN
FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

Hoe ervaren vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject en welke rol kan een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij spelen?

Robbert Leysen

Masterproef voorgedragen tot het bekomen
van de graad van: Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen

Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen

Promotor: Prof. dr. Ive Marx
Medebeoordelaar: Prof. dr. Guido Erreygers

Academiejaar 2018 – 2019

UNIVERSITEIT ANTWERPEN

FACULTEIT SOCIALE WETENSCHAPPEN
FACULTEIT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

Hoe ervaren vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject en welke rol kan een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij spelen?

Robbert Leysen

Masterproef voorgedragen tot het bekomen
van de graad van: Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen

Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen

Promotor: Prof. dr. Ive Marx
Medebeoordelaar: Prof. dr. Guido Erreygers

ABSTRACT

Het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen blijkt een weg vol te overwinnen hindernissen. Het vinden van duurzame tewerkstelling en het bekomen van financiële zelfredzaamheid blijkt moeilijker dan gedacht. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe vluchtelingen hun integratietraject ervaren en welke rol een lokale organisatie als Rising You(th) kan spelen in de toeleiding naar duurzame tewerkstelling. Om een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvraag werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Er werden diepte-interviews afgenomen met 15 vluchtelingen die een opleiding tot hoogtewerker bij de organisatie Rising You(th) hebben gevolgd, of aan het volgen zijn. De bekomen informatie werd getranscribeerd volgens het verbatim-principe en verwerkt op basis van de Grounded Theory-benadering. Uit de resultaten komt naar voor dat de respondenten initieel de aspiratie hadden om verder te studeren. Dit blijkt echter niet haalbaar vanwege de druk tot het bekomen van financiële zelfredzaamheid. Een kwaliteitsvol leven leiden is niet mogelijk met een leefloon, ze stellen bijgevolg hun aspiratie bij en gaan op zoek naar werk. Ze komen terecht in jobs met een slecht statuut. De opleiding bij Rising You(th) biedt een uitweg. De lange termijn aspiraties komen echter niet overeen met een job als hoogtewerker. Op basis hiervan wordt geconcludeerd dat ondanks de grote diversiteit in persoonlijke narratieven er toch algemene thema's aan bod komen die gelijkaardig worden ervaren door de verschillende respondenten. Rising You(th) speelt een fundamentele rol in de creatie van een opstap naar de arbeidsmarkt. Voor de lange termijn dienen andere oplossingen gezocht te worden. Op basis hiervan wordt aanbevolen dat het beleid mogelijkheden moet creëren zodat vluchtelingen hun initiële en toekomstige aspiraties kunnen nastreven. Verder dient er meer onderzoek verricht te worden naar de rol van sociale ondernemingen bij het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen.

Trefwoorden: vluchtelingen – arbeidsmarktintegratietraject – lokale organisatie – grounded theory – diepte-interviews

EXECUTIVE SUMMARY

The labour market integration trajectory of refugees seems to be a road paved with obstacles to overcome. Finding sustainable employment and achieving financial autonomy appears harder than expected. The goal of this research is to uncover how refugees experience their individual integration trajectory and which part a local organization, such as Rising You(th), can play in the induction to durable employment. Data were collected through in-depth interviews. The research sample consists of 15 refugees, who either have followed, or are following the professional training to work at height, organized by Rising You(th). The interviews were transcribed according to the verbatim-principle and processed according to the grounded theory approach. The results show that the initial aspiration of the participants was to continue studying. This seems impossible because of the pressure exerted on the individual to achieve financial autonomy. Social benefits make it impossible to live a qualitative life, that is why the participants adjust their aspirations and go look for work. They end up in jobs with poor labour market conditions. The professional training with Rising You(th) offers a way out of bad employment. The problem however is that the long-term aspirations do not match the current employment situation, as a worker on heights. On the basis of the results, it can be concluded that despite of the diversity in personal narratives a few general themes can be put forward. Rising You(th) plays a fundamental part in opening the way to sustainable employment. Anyhow, other solutions need to be thought of for the long term. With this in mind, policy needs to create more opportunities to make it possible for refugees to pursue their initial and future aspirations. Also, more research has to be done about the effect social enterprises exert on refugee labour market integration.

Key words: refugees – labour market trajectory – local organisation – grounded theory – in-depth interviews

VOORWOORD

Voorliggende masterscriptie vormt het slotstuk van een leerrijke periode aan de universiteit Antwerpen. De bachelor- en masteropleiding in de sociaaleconomische wetenschappen hebben me gevormd tot de persoon die ik nu ben. Ik heb geleerd om maatschappelijke problemen kritisch te benaderen vanuit verschillende invalshoeken. Een competentie die mij zeker ten goede zal komen in mijn toekomstige loopbaan.

Als vrijwilliger bij Rising You(th) leek het mij de uitgelezen kans om zelfstandig onderzoek te verrichten naar een onderwerp dat me nauw aan het hart ligt, namelijk de integratie van vluchtelingen. Door met de vluchtelingen samen te zitten kreeg ik een diepgaand beeld over hoe zwaar het leven voor deze individuen soms wel niet kan zijn. De veerkracht van een vluchteling had een betere titel geweest voor deze masterscriptie. Tijdens het schrijven van deze masterscriptie ben ik ook tot het inzicht gekomen dat ik mij in de toekomst ook op professioneel gebied wil inzetten om deze individuen te ondersteunen.

Verder wil ik mijn dank betuigen aan Ive Marx, de promotor van deze masterscriptie. Hij heeft me goed op weg geholpen bij het vinden van een invalshoek en ook voor verdere ondersteuning was ik steeds welkom op zijn bureau. De warme conversaties achteraf apprecieerde ik enorm. Tot slot gaat mijn waardering uit naar de organisatie Rising You(th). Een schitterende organisatie omringd door een prachtig team, die zich allemaal belangeloos inzetten voor de goede zaak.

Inhoudsopgave

Abstract	i
Executive summary	ii
Voorwoord.....	iii
Lijst van figuren en tabellen	vi
Lijst van gebruikte afkortingen	vii
Inleiding.....	1
Deel I: Probleemstelling	2
1. Probleemformulering.....	2
1.1. Relevantie van het onderzoek	2
1.1.1. Maatschappelijke relevantie	2
1.1.2. Wetenschappelijke relevantie	3
1.2. Onderzoeksdoelstelling.....	4
1.3. Vraagstelling.....	4
Deel II: Literatuurstudie.....	5
2. Integratie.....	5
3. Arbeidsmarktintegratietraject van migranten	6
3.1. Menselijk kapitaal.....	7
3.1.1. Taalvaardigheid	7
3.1.2. Onderwijsniveau & arbeidsmarktveraring.....	9
3.2. Sociaal kapitaal	10
3.2.1. Verschillende vormen van sociaal kapitaal	11
4. Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen	13
4.1. Rol van lokale organisaties	15
5. Situatie België	17
5.1. Institutionele context België	17
5.2. Opvang van asielzoekers	17
5.3. Inburgering	18
5.4. Toegang tot de arbeidsmarkt	19
6. Conclusie uit de literatuur	20
Deel III: Empirie	21
7. Data en methoden.....	21
7.1. Dataverzameling	21
7.1.1. Participanten	22
7.1.2. Rising You(th)	23
7.2. Data analyse.....	24
7.3. Kwaliteit van het onderzoek	24
7.3.1. Externe betrouwbaarheid	25
7.3.2. Interne validiteit.....	25

7.3.3. Externe validiteit.....	25
Deel IV: Resultaten & Discussie.....	26
8. Resultaten	26
8.1. Thuisland	26
8.2. Emigratie.....	28
8.3. Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen	29
8.4. De collectieve opvangstructuur	33
8.5. OCMW	34
8.5.1. Leefloon.....	35
8.5.2. Geïndividualiseerd traject voor maatschappelijke integratie.....	37
8.5.3. Artikel 60.....	38
8.5.4. Huisvesting	39
8.6. Rising You(th)	41
8.6.1. Profiel voor opleiding?	41
8.6.2. Menselijk kapitaal.....	42
8.6.3. Sociaal kapitaal.....	44
8.7. Hoogtewerker	46
8.7.1. Hoe verloopt tewerkstelling?.....	46
8.7.2. Houding t.o.v. huidige job	47
8.8. Aspiraties	49
8.9. Nationaliteit	51
9. Discussie.....	53
9.1. Beleidsaanbevelingen	59
9.2. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	61
10. Conclusie	62
11. Literatuurlijst	63
Bijlagen	1
Bijlage 1. Tabellen	1

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1.	Conceptueel raamwerk dat sleuteldimensies tot integratie omvat	P 9
Tabel 1.	Socio-demografische gegevens participanten	P 27

Lijst van gebruikte afkortingen

CGVS	Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
EU	Europese Unie
DVZ	Dienst Vreemdelingenzaken
RvV	Raad voor Vreemdelingenbetwistingen
Fedasil	Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers
LOI	Lokaal opvanginitiatief
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
NT2	Nederlands tweede taal
AI	Attest van immatriculatie
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VCA	Veiligheid Checklist Aannemers

Inleiding

Begin maart had ik een interview met twee mannen uit Somalië. Een van hen had een negatieve beslissing ontvangen van het commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen (CGVS) en leefde al meer dan twee jaar in onzekerheid. Toen ik hem vroeg hoe hij er in slaagde om positief te blijven antwoordde hij het volgende.

“Really, first I have to think. Because, if I look my life, really if the person is human he have to look the positive thing. If you look the bad thing, you lose your life. If you look the positive thing, you achieve everything, you can success your life. Because, bijna one jaar I don’t have life, because I lose my life. But if I let down myself, I lose again my life. But if I try it is een beetje beter. But if I say, I get tired. I cannot. Then I deny my life. You give up. I’m truiist person, my life. Every person knows what is inside. I know my inside, for the sake of my life I am trying. I have to fight what is my right.”

-Fared, Somalië-

Het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen vormt een weg vol te overwinnen hindernissen. Het is van fundamenteel belang om hierbij stil te staan. De wetenschap gaat continu op zoek naar een theoretisch model dat de realiteit zo goed mogelijk omvat. Deze conceptualisering leidt tot fundamentele inzichten, maar reduceert het individu tot een algemene theorie. Binnen deze masterscriptie staat het individu centraal. Met behulp van diepte-interviews werd informatie bekomen over hoe vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject hebben ervaren. De respondenten zijn allemaal mannen tussen de 21 en 33 jaar die een opleiding tot hoogtewerker hebben gevolgd, of aan het volgen zijn. Het traject wordt aangeboden door Rising You(th) onder het moto ‘A job to start a life’.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: ‘Hoe ervaren vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject en welke rol kan een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij spelen?’. Een specifieke opleiding voor het uitoefenen van een knelpuntberoep vormt een effectieve strategie in de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen, maar is deze tewerkstelling ook duurzaam en komt dit overeen met de aspiraties van de respondenten? Bovenstaande vragen worden beantwoord door middel van een literatuurstudie en een eigen onderzoek. Binnen de literatuur werd op zoek gegaan naar barrières waar nieuwkomers mee te maken krijgen. Maar ook naar het belang van werkgevers en lokale organisaties om deze barrières te verhelpen. Het eigen onderzoek tracht de verworven inzichten te vergelijken met een specifieke casestudie.

De opbouw van deze masterscriptie bestaat uit vijf delen. In het eerste deel wordt de relevantie van het onderzoek aangetoond en zal dieper worden ingegaan op de doelstelling en de vraagstelling van het onderzoek. Het tweede deel omvat de literatuurstudie. Hierbij zal allereerst het conceptueel raamwerk worden toegelicht om vervolgens verder in te gaan op het arbeidsmarktintegratietraject van immigranten, en meer specifiek vluchtelingen. De situatie in België zal ook besproken worden. Het

derde deel heeft vervolgens betrekking op het eigen onderzoek. In dit deel wordt de dataverzameling en data-analyse verder toegelicht en zal de kwaliteit van het onderzoek geëvalueerd worden. In het vierde deel zullen de resultaten besproken en bediscussieerd worden. Tot slot volgt er een conclusie.

Deel I: Probleemstelling

1. Probleemformulering

In wat volgt zal allereerst de relevantie van het onderzoek worden aangetoond. Zowel de maatschappelijke als wetenschappelijke relevantie komen aan bod. Vervolgens wordt de onderzoeksdoelstelling verder toegelicht.

1.1. Relevantie van het onderzoek

1.1.1. Maatschappelijke relevantie

In april 2015 kwamen enkele honderden bootvluchtelingen om bij het maken van de oversteek van de Middellandse zee. Sindsdien wordt de verhoogde toestroom van vluchtelingen naar het Europees continent beschreven als de vluchtelingencrisis. Met 1.255.600 asielaanvragen (Eurostat, 2016) wordt 2015 beschouwd als het piekpunt van de vluchtelingencrisis. Vanaf 2016 is het aantal asielaanvragen in Europa terug gedaald (1.204.300 asielaanvragen), maar nog steeds was het in aantal dubbel zo groot als in 2014 (Eurostat, 2018). Verder valt op dat in 2015 het merendeel van de vluchtelingen die asiel hebben aangevraagd in Europa afkomstig zijn uit Syrië (29%), Afghanistan (14%) en Irak (10%) (Eurostat, 2016). Dit zijn een voor een landen die ontwricht zijn door oorlog, met alle gevolgen van dien.

Volgens de cijfers van Eurostat (2016) werden er in 2015, 38.990 asielaanvragen gedaan in België. Van dit aantal was 26% afkomstig uit Syrië, 24% uit Irak en 20% uit Afghanistan. In 2016 was het aantal asielaanvragen reeds gedaald tot 14.035 (Eurostat, 2018). Wanneer er gekeken wordt naar meer actuele cijfers valt op dat het aantal verzoeken om internationale bescherming nog verder gedaald is. In 2018 deden 23.443 individuen een aanvraag. De voornaamste emigratielanden zijn nog steeds Syrië, Palestina, Afghanistan en Irak. In 2018 nam het commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen (CGVS) 16.545 beslissingen, waarvan 39,8% beslissingen waren tot erkenning van de vluchtelingenstatus en 9,3% tot toekenning van de subsidiaire beschermingsstatus (CGVS, 2018).

Van een vluchtelingencrisis zoals in 2015 is geen sprake meer, maar toch sterven er nog steeds bootvluchtelingen die het wagen de oversteek te maken en zijn we als land, sociaaleconomisch slecht voorbereid op deze toestroom van vluchtelingen. Nochtans kan deze toestroom van nieuwkomers ook gezien worden als een opportuniteit. Statistiek Vlaanderen (z.d.) geeft weer dat de vergrijzing zich zal blijven doorzetten. In 2027 zal 23% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn (Statistiek Vlaanderen, z.d.).

Van Rompuy (2005) geeft in zijn onderzoek naar de houdbaarheid van Europese welvaartstaten aan dat de vergrijzing het systeem van sociale voorzieningen (pensioenen en gezondheidszorg) onder druk zal zetten, en dat de kernvariabele in de vergelijking van het vergrijzingsprobleem het arbeidsintensief karakter van de economische groei is. Welvaartstaten hebben met andere woorden meer tewerkstelling nodig om de vergrijzing tegen te gaan, en de zogenaamde vluchtelingen crisis zou hier een oplossing voor kunnen bieden. Deze masterscriptie focust daarom ook op de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen in Vlaanderen.

1.1.2. Wetenschappelijke relevantie

Binnen de wetenschappelijke literatuur werd er reeds veel geschreven over de arbeidsmarktintegratie van immigranten en vluchtelingen. Zowel binnen de economie als binnen de sociologie vormt dit een veel besproken onderwerp.

De economische literatuur focust zich voornamelijk op de evolutie van de loon/tewerkstellingskloof tussen verschillende migrantengroepen en de autochtone bevolking en gaat op zoek naar verklarende factoren hiervoor. In het algemeen wordt verondersteld dat immigranten bij aankomst in het gastland het initieel slechter zullen doen ten opzichte van de autochtone bevolking. Na verloop van tijd, nadat de immigrant voldoende landspecifiek menselijk kapitaal heeft opgebouwd, zal er terug een convergerende trend tot stand komen. Dit klassiek U-vormig patroon van arbeidsmarktintegratie werd zowel onderzocht binnen de traditionele (Canada, Australië en de V.S.) als binnen de nieuwe immigratielanden. Naast de integratie van immigranten werd er binnen de economische literatuur ook onderzoek verricht naar het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen. Bij aankomst in het gastland zullen ook vluchtelingen het slechter doen ten opzichte van de autochtone bevolking, maar ook ten opzichte van andere migrantengroepen. Na verloop van tijd zal ook hier een convergerende trend ontstaan, en uit een aantal onderzoeken blijkt zelfs dat vluchtelingen het beter gaan doen op de arbeidsmarkt.

Het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen werd ook uitvoerig onderzocht binnen de sociologische literatuur. Waar de economische literatuur zich voornamelijk focust op de valorisatie van menselijk kapitaal (onderwijs, taalvaardigheid) en klassieke assimilatie, focust de sociologische literatuur zich ook op het belang van sociaal kapitaal en gesegmenteerde assimilatie.

Naar het individuele verloop van het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen en de rol die sociale ondernemingen hierbij kunnen spelen werd binnen de wetenschappelijke literatuur minder onderzoek verricht. Mijn masterscriptie zal hier op inspelen door aan de hand van semigestructureerde diepte-interviews het individuele arbeidsmarktintegratietraject van bevraagde vluchtelingen te ontleden.

1.2. Onderzoeksdoelstelling

Het doel van deze masterscriptie is om een beter beeld te krijgen op hoe vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject ervaren en welke rol een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij kan spelen. Er werd op een inductieve manier tewerk gegaan door het individu centraal te stellen en bottom-up een theorie te formuleren. Achteraf werden de bevindingen teruggekoppeld aan de reeds beschreven literatuur. Dit stelde de onderzoeker in staat om hiaten inzake beleid, maar ook inzake de werking van de organisatie in kaart te brengen, en vervolgens aanbevelingen te schrijven.

1.3. Vraagstelling

Om een antwoord te kunnen formuleren op de centrale onderzoeksvraag werden een aantal subvragen geconstrueerd:

- Wat is de socio-economische en demografische achtergrond van de respondenten?
- Welke barrières komen de respondenten tegen in hun integratietraject en komt dit overeen met de literatuur?
- Wat is het belang van Rising You(th) in het wegwerken van deze barrières, en waar schieten ze tekort?
- Hoe verliep de zoektocht naar werk, en hoe staan de respondenten t.o.v. hun huidige job als hoogtewerker?
- Wat zijn de aspiraties van de respondenten en is er een mogelijkheid om deze waar te maken?

Om uiteindelijk te komen tot de centrale onderzoeksvraag: Hoe verloopt het individuele arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen en welke rol kan een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij spelen?

Deel II: Literatuurstudie

2. Integratie

De integratie van vluchtelingen in de arbeidsmarkt vormt een veelbesproken onderwerp onder wetenschappers uit diverse wetenschapsdomeinen. Voor het verdere verloop van deze masterscriptie is het allereerst belangrijk om te bepalen wat er begrepen wordt onder het concept integratie en welke factoren zeker in beschouwing moeten genomen worden bij het bestuderen van dit concept.

Binnen de wetenschappelijke literatuur bestaat geen eenduidige definitie over het concept integratie. Ager & Strang (2008, p.167) beschrijven integratie als volgt: “A word used by many but understood differently by most”. Ze hebben dan ook getracht om binnen hun onderzoek een conceptueel raamwerk te creëren dat alle sleuteldimensies tot een succesvolle integratie omvat. In wat volgt zal dit conceptueel raamwerk bondig besproken worden.



Figuur 1. Conceptueel raamwerk dat sleuteldimensies tot integratie omvat <<Bron: Ager & Strang, 2008>>

Binnen het raamwerk wordt een onderscheid gemaakt tussen vier dimensies. Ager & Strang (2008) beschouwen rechten en burgerschap als het fundament voor een succesvolle integratie. Daarnaast wordt er een onderscheid gemaakt tussen verschillende maatschappelijke domeinen (markers and means) zoals de arbeidsmarkt, onderwijs, gezondheid en huisvesting. Het fundament en de maatschappelijke domeinen worden met elkaar verbonden door ondersteuningsmiddelen en sociale connectoren. De ondersteuningsmiddelen (facilitators) voor integratie zijn taalvaardigheid en culturele kennis, veiligheid en stabiliteit. Het spreken van de taal van het gastland en culturele kennis zijn inderdaad factoren die leiden tot een positieve integratie van vluchtelingen, maar wanneer hier niet aan voldaan wordt zal het eerder een barrière vormen in plaats van een opportuniteit. De sociale connectoren hebben voornamelijk betrekking op het concept sociaal kapitaal. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen overbruggend en bindend sociaal kapitaal en sociale linken.

Bovenstaand conceptueel raamwerk geeft een duidelijk overzicht van de sleuteldimensies die een succesvolle integratie kunnen bewerkstelligen. Voor het verdere verloop van deze masterscriptie zal dit raamwerk fungeren als kapstok om het theoretisch kader verder aan op te hangen. In wat volgt zullen de verschillende sleuteldimensies tot integratie niet individueel besproken worden, maar zullen ze geïntegreerd worden in de reeds beschreven theorieën met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van immigranten en vluchtelingen. Het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen kan sterk verschillen ten opzichte van andere migrantengroepen. Dit heeft onder andere betrekking op het verschil in demografische achtergrond en skills, de motivatie om het thuisland te verlaten en de waarschijnlijkheid om zich voor de lange termijn in het gastland te vestigen (Konhle-Seidle & Bolits, 2016). Daarom is het van fundamenteel belang om allereerst een algemeen beeld te scheppen over de situatie van immigranten om vervolgens dieper in te gaan op de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen, en de specifieke barrières die ze ondervinden. Hierbij zal onder andere de immigrant assimilatie theorie, de menselijke kapitaal theorie, de sociale kapitaal theorie en de gesegmenteerde assimilatie theorie besproken worden. Er zal telkens getracht worden een link te leggen tussen het conceptueel raamwerk van Ager & Strang (2008) en de reeds beschreven literatuur.

3. Arbeidsmarktintegratietraject van migranten

Zoals Ager & Strang (2008) aantonen in hun conceptueel raamwerk vormt arbeidsmarktparticipatie een cruciale factor voor integratie. Lundborg (2013) zegt dat dit komt doordat tewerkstelling resulteert in een inkomen voor het individu. Naast het inkomen stelt deze job het individu in staat om meer kennis op te doen over de taal, de cultuur, het functioneren van de arbeidsmarkt en het opbouwen van netwerken, wat integratie vergemakkelijkt (Lundborg, 2013). Verder zorgt tewerkstelling voor meer zelfvertrouwen en zelfredzaamheid (Ager & Strang, 2008). Met andere woorden, tewerkstelling zorgt voor de opbouw van menselijk en sociaal kapitaal, wat integratie in de hand werkt.

Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal waarover het individu beschikt bepalend is voor het arbeidsmarktintegratietraject (Becker, 1992; Liebig, 2015; Chiswick, 2005; Reitz, 2007; Corluy *et al.*, 2015; Dustmann & Fabbri, 2003; Rydgren, 2004; Lancee, 2011; Liang, 1994; Lin, 2001). Er wordt op basis van deze veronderstelling een onderscheid gemaakt tussen immigranten en vluchtelingen. Hierbij zal allereerst de immigrant assimilatie theorie besproken worden, waarna de link wordt gelegd met de menselijke en sociale kapitaal theorie.

Volgens de immigrant assimilatie theorie zal het arbeidsmarktintegratietraject van immigranten gekenmerkt worden door een U-vormig patroon. Deze theorie veronderstelt dat wanneer immigranten toetreden tot de arbeidsmarkt er allereerst sprake zal zijn van een verhoogde kans op werkloosheid, een degradatie van de beroepsstatus en een afname van het inkomen (van de laatste job in het thuisland tot de eerste job in het gastland). In een volgende fase, nadat de immigrant voldoende landspecifiek

menselijk kapitaal heeft opgebouwd wordt verwacht dat er terug een toename komt in de beroepsstatus, het inkomen en een verhoogde tewerkstellingsgraad (van de eerste job in het gastland tot de volgende job in het gastland) (Chiswick, 2005; Akresh, 2006; Reitz, 2007; Liebig, 2015). Binnen de wetenschappelijke literatuur wordt ook wel eens gesproken van het ‘immigrant entry effect’.

De menselijke kapitaal theorie hangt nauw samen met dit toetredingseffect en veronderstelt dat het de verschillen in menselijk kapitaal zijn die bepalend zijn voor succes op de arbeidsmarkt (Becker, 1992). Het probleem wanneer men kijkt naar immigratie is dat menselijk kapitaal niet perfect overdraagbaar is naar het gastland toe, wat dus een verklaring zou kunnen bieden voor de loon/tewerkstellingskloof die ontstaat tussen immigranten en de autochtone bevolking (Liebig, 2015). De mate van overdraagbaarheid van menselijk kapitaal oefent met andere woorden een sterke invloed uit op het U-vormig verloop van het arbeidsmarktintegratietraject van immigranten. Zo werd aangetoond dat individuen die geëmigreerd zijn uit landen die linguïstisch en economisch gezien sterker gelijken op het gastland, minder degradatie zullen ondervinden van hun beroepsstatus (Chiswick, 2005; Reitz, 2007). Onderzoeken uit Europese lidstaten komen tot een gelijkaardig vaststelling dat vooral immigranten met een niet Westerse achtergrond in een benadeelde situatie terecht komen (Corluy *et al.*, 2015; Dustmann & Fabbri, 2003; Rydgren, 2004).

3.1. Menselijk kapitaal

Verder is het belangrijk om na te gaan wat binnen de literatuur begrepen wordt onder menselijk kapitaal. De OECD definieert menselijk kapitaal als de aanwezigheid van kennis, capaciteiten en andere attributen belichaamd in een individu die de creatie van persoonlijk, sociaal en economisch welzijn vergemakkelijken (OECD, z.d.). Het komt er met andere woorden op neer dat elk individu doorheen zijn/haar leven bepaalde kennis en vaardigheden heeft opgebouwd door te investeren in bijvoorbeeld gezondheidszorg, onderwijs en andere opleidingen en dat deze accumulatie van kennis en vaardigheden zich uit in een creatie van economisch toegevoegde waarde.

Binnen de wetenschappelijke literatuur werd bijgevolg heel wat onderzoek verricht naar de verschillende factoren van menselijk kapitaal die een invloed uitoefenen op het toetredingseffect van immigranten (Ager & Strang, 2008; Dustmann & Fabbri, 2003; Dustmann, 1994; Chiswick, 1991; Berman *et al.*, 2000; Chiswick & Miller, 1995; Chiswick *et al.*, 2005; Corluy & Verbist, 2014; Friedberg, 2015). Taalvaardigheid, opleidingsniveau en werkervaring zijn drie factoren van menselijk kapitaal die verder besproken zullen worden.

3.1.1. Taalvaardigheid

Beheersing van de taal van het gastland is van fundamenteel belang voor een succesvolle arbeidsmarktintegratie van immigranten (Ager & Strang, 2008). Binnen de wetenschappelijke literatuur

wordt in het algemeen vastgesteld dat het opleidingsniveau (het aantal jaren onderwijs gevolgd) en het aantal jaren dat de immigrant zich in het gastland bevindt een positieve invloed uitoefenen op taalvaardigheid. Verder werd aangetoond dat er een negatief verband bestaat met leeftijd (Dustmann & Fabbri, 2003; Dustmann, 1994; Chiswick, 1991; Berman *et al.*, 2000; Chiswick & Miller, 1995) en dat er een positief verband bestaat tussen taalvaardigheid en de hoogte van het inkomen, tewerkstellingskansen en de beroepsstatus (Chiswick & Miller, 1995; Berman *et al.*, 2000; Dustmann, 1994).

Chiswick & Miller (1995) tonen aan dat dezelfde significante resultaten terug te vinden zijn over verschillende landen heen. In het algemeen doet een jaar extra onderwijs het taalvaardigheidsniveau toenemen met 1-2,4%. Elk extra levensjaar doet het niveau van taalvaardigheid dalen met 0,4-0,6% en het aantal Jaren van verblijf in het gastland doet het taalvaardigheidsniveau met 0,5% per jaar toenemen in Canada, 0,8% per jaar in Australië, 1,4% per jaar in de V.S. en met 2,6% per jaar in Israël. Verder geldt voor al deze landen ook een positieve significante invloed van taalvaardigheid op het inkomensniveau (Chiswick & Miller, 1995).

Wat betreft het effect van taalvaardigheid op het inkomensniveau dienen er een aantal kanttekeningen gemaakt te worden. Allereerst is het van fundamenteel belang om een onderscheid te maken tussen laag- en hooggeschoolde arbeid, wat betreft het effect van taalvaardigheid op het inkomensniveau. Uit onderzoek van Berman *et al.* (2000) komt naar voor dat bij laaggeschoolde arbeid taalvaardigheid niet zal leiden tot inkomensconvergentie, terwijl dit bij hooggeschoolde arbeid wel het geval is. Borjas (1994) komt tot dezelfde vaststelling dat de samenhang tussen inkomen en taalvaardigheid te danken kan zijn aan het feit dat hoogopgeleide werknemers de taal beter beheersen en bijgevolg meer verdienen. Ten tweede moet er een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende varianten van taalvaardigheid. Dustmann (1994) benadrukt dat men naast het testen van het effect van spreekvaardigheid op het inkomensniveau ook moet controleren voor bijvoorbeeld schrijfvaardigheid omdat er anders foutieve conclusies getrokken worden wat betreft het effect van taalvaardigheid op het inkomensniveau. Vrouwen die aangeven goed Engels te spreken hebben een inkomensvoordeel van 7,1% ten opzichte van vrouwen die de spreektaal slecht beheersen. Schrijfvaardige vrouwen hebben een inkomensvoordeel van 15,7% ten opzichte van vrouwen die niet goed kunnen schrijven. Wanneer er wordt gekeken naar het effect van spreekvaardigheid na controle voor schrijfvaardigheid valt op dat het effect van spreekvaardigheid insignificant wordt. Chiswick (1991) komt tot een gelijkaardige vaststelling dat leesvaardigheid belangrijker is dan spreekvaardigheid wat betreft het effect van taalvaardigheid op het inkomensniveau.

Het effect van taalvaardigheid op het inkomensniveau hangt natuurlijk ook samen met het effect van taalvaardigheid op de beroepsstatus en de tewerkstellingskansen van de immigrant, omdat dit onrechtstreeks het inkomensniveau beïnvloedt. Zo wordt verondersteld dat immigranten die de taal van

het gastland niet, of slecht beheersen onaantrekkelijk zullen worden bevonden door een potentiële werkgever (Chiswick, 1982). Dit is logisch aangezien taalvaardigheid van fundamenteel belang is voor een goede communicatie, en goede communicatie uitermate belangrijk is op de werkvloer. Het niet beheersen van de taal van het gastland kan er bijgevolg voor zorgen dat de tewerkstellingskansen van de immigrant dalen (Tainer, 1988). Aldashev *et al.* (2009) tonen aan dat taalvaardigheid zorgt voor een significante toename in tewerkstellingskansen. Dit werd ook vastgesteld binnen het onderzoek van Dustmann & Fabbri (2000). Immigranten die spreekvaardig zijn kennen een toename van 15% in hun tewerkstellingskansen. Interessant aan dit onderzoek is dat er ook wordt gekeken naar het effect van schrijfvaardigheid op de tewerkstellingskansen van immigranten. Schrijfvaardigheid zorgt voor een toename van 17% in de tewerkstellingskansen. Wanneer zowel schrijf- als spreekvaardigheid worden toegevoegd aan het model valt op dat schrijfvaardigheid zorgt voor een toename van 14%, terwijl spreekvaardigheid slechts zorgt voor een insignificante toename van 4% in de tewerkstellingskansen van de immigrant (Dustmann & Fabbri, 2000). Geletterdheid zal met andere woorden een grotere factor spelen in het vinden van werk.

3.1.2. Onderwijsniveau & arbeidsmarktervaring

Naast taalvaardigheid spelen het onderwijsniveau en arbeidsmarktervaring een belangrijke rol in de arbeidsmarktintegratie van immigranten. Chiswick *et al.* (2005) komen tot de vaststelling dat een hoger opleidingsniveau en meer arbeidsmarktervaring opgedaan voor migratie resulteren in een kleinere degradatie van de beroepsstatus van de laatste job in het thuisland tot de eerste job in het gastland. Friedberg (2000) komt tot dezelfde vaststelling dat immigranten met een hoger opleidingsniveau voor migratie, over de tijd heen een grotere toename zullen ondervinden in hun inkomensniveau ten opzichte van lager opgeleide immigranten. Corluy & Verbist (2014) stellen vast dat in het algemeen een hoger opleidingsniveau gepaard gaat met een hogere tewerkstellingsgraad voor zowel immigranten als voor de autochtone bevolking in België.

Ook hier dienen een aantal kanttekeningen gemaakt te worden. Omwille van de niet perfecte overdraagbaarheid van menselijk kapitaal worden onderwijs en arbeidsmarktervaring opgedaan in het thuisland op een verschillende manier gewaardeerd ten opzichte van onderwijs en arbeidsmarktervaring opgedaan in het gastland (Friedberg, 2000; Liebig, 2015). In het algemeen wordt vastgesteld dat het rendement van opleidingen en werkervaringen opgedaan in het gastland hoger ligt ten opzichte van het thuisland. Uit onderzoek van Friedberg (2000) blijkt dat onderwijs en arbeidsmarktervaring die de immigrant heeft opgedaan in het thuisland minder gevaloriseerd wordt in termen van inkomen dan menselijk kapitaal dat in het gastland werd bekomen. Onderwijs opgedaan in het gastland kent een rendement van 8,8% terwijl onderwijs opgedaan in het thuisland slechts een rendement kent van 7,6% (Friedberg, 2000). Ook voor arbeidsmarktervaring resulteert ervaring opgedaan in het gastland (1,4%) tot een hoger rendement dan ervaring opgedaan in het thuisland (0,3%) (Friedberg, 2000). Uit onderzoek

van de OECD blijkt dat het rendement van buitenlandse kwalificaties uitgedrukt in termen van tewerkstelling lager is ten opzichte van kwalificaties uit het gastland, en dat kwalificaties die buiten Europa zijn behaald ook minder renderen in termen van tewerkstelling ten opzichte van Europese kwalificaties (Liebig, 2015). Binnen het onderzoek van Corluy & Verbist (2014) waarbij gekeken wordt naar het effect van onderwijsniveau op de tewerkstellingskansen van immigranten in België, komen gelijkaardige resultaten naar voor. Laaggeschoolde immigranten die binnen de EU geboren zijn ondervinden een daling in de tewerkstellingskansen van 9,1%. Bij hooggeschoolde immigranten die binnen de EU geboren zijn ontstaat er een positief effect van 16%. Opmerkelijk is het verschil tussen immigranten die binnen-en buiten de EU geboren zijn. Bij laaggeschoolde immigranten die buiten de EU geboren zijn zal het negatieve effect op de tewerkstellingskansen groter zijn (16%) en zal het positieve effect voor hooggeschoolde immigranten die buiten de EU geboren zijn, kleiner zijn (7,9%) (Corluy & Verbist, 2014).

3.2. Sociaal kapitaal

Naast menselijk kapitaal bestaat er nog een andere vorm van kapitaal die binnen de klassieke assimilatie theorie vaak over het hoofd gezien wordt maar minstens even belangrijk is, namelijk sociaal kapitaal. Binnen de wetenschappelijke literatuur bestaat er geen eenduidige definitie over sociaal kapitaal (OECD, z.d.; Lin, 2005; Van der Gaag & Snijders, 2004). De OECD definieert sociaal kapitaal als een verzameling van netwerken, gedeelde waarden, normen en afspraken die samenwerking binnen of tussen groepen vergemakkelijken (OECD, z.d.). Lin (2005) beschrijft sociaal kapitaal als hulpmiddelen die vervat zitten in iemand zijn sociaal netwerk, en deze hulpmiddelen zijn toegankelijk, of kunnen in werking worden gesteld door verbindingen in het netwerk. Van der Gaag en Snijders (2004) omschrijven sociaal kapitaal als een verzameling van hulpmiddelen die in het bezit zijn van leden van het sociaal netwerk van een individu, deze hulpmiddelen zijn beschikbaar voor het individu dankzij de historie van deze relaties.

Het komt er met andere woorden op neer dat individuen vervat zitten in een sociaal netwerk dat ze zelf hebben gecreëerd en dat dit sociale netwerk beschouwd kan worden als hulpmiddel. Dit hulpmiddel kan op termijn een soort van rendement tot stand brengen, wat een positieve invloed kan hebben op de levensstandaard. Vandaar dat een netwerk in dit geval bekeken wordt als een soort van kapitaal (Lancee, 2011). De sociale kapitaal theorie sluit aan bij deze gedachte, en veronderstelt dat de hoeveelheid sociaal kapitaal waarover immigranten beschikken een positieve invloed zal uitoefenen op hun arbeidsmarktintegratie (Liang, 1994). Deze theorie omschrijft productie als een proces waarbij toegevoegde waarde wordt gecreëerd door investeringen in sociale relaties (Lin, 2001).

Uit onderzoek blijkt dat sociaal kapitaal een positieve invloed uitoefent op de hoogte van het inkomen (Aguilera, 2005; Aguilera & Massey, 2003) en op de beroepsstatus (Franzen & Hangartner, 2006).

Wanneer het effect van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktintegratie van immigranten onderzocht wordt is het belangrijk om het onderscheid tussen overbruggend en bindend sociaal kapitaal mee in rekening te nemen (Putnam, 2000). De reden hiervoor is dat beide vormen van sociaal kapitaal een verschillende invloed uitoefenen op de arbeidsmarktintegratie van immigranten.

In wat volgt zullen beide concepten worden toegelicht en zal een derde vorm van sociaal kapitaal, namelijk sociale linken worden toegevoegd. Telkens zal dieper worden ingegaan op het belang van deze vormen van sociaal kapitaal voor de arbeidsmarktintegratie van immigranten.

3.2.1. Verschillende vormen van sociaal kapitaal

Bindend sociaal kapitaal heeft betrekking op relaties met andere individuen op basis van een soort van gemeenschappelijke identiteit, bijvoorbeeld familie of afkomst, waarbij de focus vooral ligt op gesloten netwerken (Putnam, 2000). Het gaat om hechte relaties tussen individuen die dezelfde waarden en normen delen. Het heeft met andere woorden betrekking op relaties die individuen sterk met elkaar verbinden en die de mate van netwerkdichtheid vergroten (Lancee, 2011).

Overbruggend sociaal kapitaal heeft betrekking op relaties met andere individuen die verder reiken dan een gedeeld identiteitsgevoel. In dit geval wordt er niet gesproken over gesloten netwerken maar over overlappende netwerken tussen individuen uit verschillende groepen (Putnam, 2000). In het algemeen wordt verondersteld dat overbruggend kapitaal belangrijker is voor een succesvolle arbeidsmarktintegratie van immigranten dan bindend sociaal kapitaal. Overbruggend kapitaal biedt toegang tot informatie die binnen het eigen sociale netwerk niet beschikbaar is (Lancee, 2011).

Lancee (2011) brengt in zijn boek twee argumenten naar voor om dit te onderbouwen: (1) resource argument, (2) compensatie-discriminatie argument. Volgens het resource argument zal een uitgebreid netwerk waarbij er contacten worden gelegd met de autochtone bevolking ervoor zorgen dat immigranten informatie bekomen over het functioneren van de arbeidsmarkt, wat tewerkstellingskansen creëert. Indien de immigrant enkel investeert in bindend sociaal kapitaal zal hij/zij geïsoleerd geraken van de samenleving aangezien er geen nieuwe invloeden en informatie van buitenaf komt. Het compensatie-discriminatie argument gaat ervan uit dat er discriminatie zal zijn op de arbeidsmarkt en dat dit vermeden kan worden door te investeren in overbruggend sociaal kapitaal. Volgens Lancee (2011) zijn er twee vormen van discriminatie, namelijk voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie. Voorkeursdiscriminatie heeft betrekking tot de voorkeur van werkgevers ten opzichte van werknemers. Werkgevers zijn meer geneigd om individuen aan te nemen met gelijkaardige karakteristieken, zoals bijvoorbeeld afkomst. Overbruggend sociaal kapitaal zorgt er dan ook voor dat de immigrant bekeken zal worden als een goed geïntegreerde immigrant, deze positieve houding kan ervoor zorgen dat deze immigranten minder geconfronteerd zullen worden met discriminatie wat hun

tewerkstellingskansen ten goede komt. Ten tweede zal overbruggend sociaal kapitaal statistische discriminatie tegenwerken (Lancee, 2011). Investeringsbeslissingen zijn gebaseerd op onzekerheid, deze onzekerheid neemt toe bij het tewerkstellen van immigranten aangezien immigranten sterk verschillend zijn van de autochtone bevolking. De onzekerheid bij het tewerkstellen van immigranten neemt af naarmate de immigrant een uitgebreid sociaal netwerk heeft opgebouwd met de autochtone bevolking (Lancee, 2011). Deze gedachte wordt ook bevestigd in het werk van Granovetter (1973). Het zijn vooral de zwakke sociale relaties (weak ties) die als brug fungeren omdat uit de sterke sociale relaties (strong ties) weinig nieuwe informatie beschikbaar is.

Onderzoek van Lancee (2010) naar de invloed van bindend en overbruggend sociaal kapitaal op de arbeidsmarktintegratie van immigranten in Nederland toont aan dat overbruggende netwerken een positieve invloed uitoefenen op het inkomen en de tewerkstellingskansen, terwijl bij bindend sociaal kapitaal geen economische effecten zijn teruggevonden. Net zoals Friedberg (2000) aantoont dat landspecifiek menselijk kapitaal meer zal bijdragen tot een succesvolle arbeidsmarktintegratie van immigranten, wordt in het algemeen verondersteld dat dit ook geldt voor sociaal kapitaal (Lancee, 2010; Lancee, 2011; Ager & Strang, 2008). Met andere woorden, meer overbruggend sociaal kapitaal zal bijdragen tot een succesvolle arbeidsmarktintegratie van immigranten.

Ten derde wordt binnen het conceptueel raamwerk van Ager & Strang (2008) het onderscheid tussen bindend en overbruggend sociaal kapitaal verder aangevuld met sociale linken. Sociale linken verwijzen naar de relaties tussen individuen en de staatsstructuur of overheidsinstellingen. Het heeft met andere woorden betrekking op de verticale relaties die individuen in staat stellen om toegang te krijgen tot hulpmiddelen aangeboden door formele instituties die belangrijk zijn voor sociaaleconomische ontwikkeling (Woolcock, 2001). Woolcock (2003) benadrukt verder ook dat deze vorm van sociaal kapitaal van fundamenteel belang is bij immigratie.

Opmerkelijk is dat de sociale kapitaal theorie en de klassieke assimilatie theorie in dezelfde richting georiënteerd zijn. Beide theorieën gaan uit van een lineaire integratie, waarbij integratie in de dominante cultuur gepaard zal gaan met een opwaartse mobiliteit. De gesegmenteerde assimilatie theorie gaat er echter van uit dat er meer dan een manier bestaat om te integreren in de samenleving, en dat het overnemen van de dominante cultuur niet per se gepaard gaat met een opwaartse mobiliteit. Ten eerste kan de eigen gemeenschap een buffer vormen om op terug te vallen en opwaartse mobiliteit in de hand werken. Ten tweede bevinden zich in sommige steden sterk gevestigde onderklassen, waardoor integratie in de dominante cultuur gepaard kan gaan met grotere armoede. De gesegmenteerde assimilatie theorie veronderstelt dat er binnen de samenleving verschillende segmenten (groepen) zijn waaraan een immigrant zich kan aanpassen met verschillende assimilatiepaden tot gevolg (Portes & Zhou, 1993). Het eerste assimilatiepad verwijst naar de klassieke assimilatie aan de dominante middenklasse. Ten tweede kan er sprake zijn van een assimilatie aan de heersende onderklasse.

Selectieve acculturatie, waarbij de immigrant zich aanpast aan de dominante middenklasse zonder te breken met de eigen cultuur, vormt een laatste assimilatiepad.

Er kan geconcludeerd worden dat zowel menselijk als sociaal kapitaal van fundamenteel belang zijn bij de arbeidsmarktintegratie van immigranten. Het U-vormig arbeidsmarktintegratietraject hangt samen met de hoeveelheid sociaal en menselijk kapitaal waarover de immigrant beschikt. Kapitaal opgedaan in het gastland zal van groter belang zijn voor de sociaaleconomische status van de immigrant. Het onderscheid tussen immigranten en vluchtelingen berust op de veronderstelling dat vluchtelingen niet voorbereid zijn op immigratie. Dit maakt dat ze voor emigratie minder landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal hebben opgebouwd en bijgevolg een ander verloop zullen kennen in hun arbeidsmarktintegratietraject. In wat volgt zal er dieper worden ingegaan op de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen.

4. Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen

Naast het ‘immigrant entry effect’ wordt er binnen de wetenschappelijke literatuur ook onderzoek verricht naar het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen. Vluchtelingen vormen een aparte categorie van immigranten omdat de reden van emigratie sterk verschilt ten opzichte van bijvoorbeeld een economische immigrant. In het algemeen wordt verondersteld dat vluchtelingen het initieel slechter zullen doen op de arbeidsmarkt, dit resulteert in de totstandkoming van een loon/tewerkstellingskloof ten opzichte van andere migrantengroepen (Connor, 2010; Cortes, 2004; Bakker *et al.*, 2017). Dit wordt ook wel eens het ‘refugee entry effect’ genoemd.

Volgens artikel 1 van de conventie van Genève, moet een vluchteling aan verschillende voorwaarden voldoen. Ten eerste moet hij/zij een gegronde vrees hebben voor vervolging omwille van ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging of omdat ze behoren tot een bepaalde sociale groep. Ten tweede moeten ze omwille van bovenstaande reden gevluht zijn uit het thuisland en zich buiten de grenzen van hun land bevinden. Ten slotte kunnen ze geen bescherming aanvragen in eigen land. Vluchtelingen zijn met andere woorden gaan vluchten uit het land van herkomst met vrees voor eigen leven, wat maakt dat ze in het algemeen slecht voorbereid zijn op immigratie (UNHCR, 2001).

Bij aankomst in het gastland zullen vluchtelingen minder geïnvesteerd hebben in landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal, met een moeizame integratie tot gevolg (Bakker *et al.*, 2017; Potocky-Tripodi, 2004; Richmond, 1998). Verder hebben ze vaak traumatische ervaringen ondergaan wat een impact kan hebben op hun mentale en fysieke gezondheid, en bijgevolg ook een invloed kan uitoefenen op de economische integratie (Richmond, 1998; Chiswick *et al.*, 2008; Hartog & Zorlu, 2009). Bij aankomst moeten vluchtelingen een asielaanvraag indienen. Het besluit over het al dan niet toekennen van een verblijfsvergunning kan lange tijd aanslepen. Het gevolg is dat vluchtelingen onzeker zijn over

de toekomst en minder zullen investeren in landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal, wat negatieve gevolgen kan hebben voor hun arbeidsmarktintegratie (Philimore, 2011; Konhle-Seidle & Bolits, 2016; Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016). Vluchtelingen komen met andere woorden in een benadeelde situatie terecht wanneer ze toekomen in het gastland.

Na verloop van tijd wordt er echter een convergerende trend vastgesteld in de inkomens- en tewerkstellingskloof tussen immigranten en vluchtelingen (Connor, 2010; Cortes, 2004; Bakker *et al.*, 2017). In sommige gevallen werd zelfs vastgesteld dat vluchtelingen het uiteindelijk beter gaan doen op de arbeidsmarkt dan andere migrantengroepen (Cortes, 2004). Een van de verklaringen hiervoor is dat de waarschijnlijkheid om terug te keren naar het thuisland bij vluchtelingen veel lager ligt dan bij bijvoorbeeld economische immigranten (Cortes, 2004). Omdat vluchtelingen waarschijnlijk nooit meer zullen terugkeren naar het thuisland zullen ze ook minder contact hebben met het thuisfront en volledig op zichzelf aangewezen zijn. Dit zorgt ervoor dat vluchtelingen meer geneigd zijn om te investeren in landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal, zoals het aanleren van de taal, het volgen van onderwijs en het verkrijgen van burgerschap, wat een positieve uitkomst zal bieden voor hun arbeidsmarktintegratietraject (Cortes, 2004).

Zo werd aangetoond dat vluchtelingen en economische immigranten bij aankomst in de Verenigde Staten eenzelfde taalvaardigheidsniveau hebben maar dat over een periode van 11 jaar de kans op een laag taalvaardigheidsniveau bij vluchtelingen daalt tot 30%, terwijl dit bij economische immigranten slechts daalt tot 43% (Cortes, 2004). Verder wordt ook aangetoond dat vluchtelingen een grotere kans hebben op burgerschap (63%) ten opzichte van economische immigranten (39%) (Cortes, 2004). Konhle-Seidle & Bolits (2016) tonen aan dat de tewerkstellingsgraad van vluchtelingen in Europa over de lange termijn gemiddeld gezien hoger zal liggen ten opzichte van andere migrantengroepen. Na een periode van 5 jaar was 50% van de vluchtelingen en 70% van de immigranten tewerkgesteld. Tien jaar later was deze tewerkstellingskloof verdwenen. Bakker *et al.* (2017) tonen aan dat 2 jaar na aankomst in Nederland slechts 25% van de vluchtelingen tewerkgesteld zijn voor meer dan 8 uur per week. Bij economische migranten en familiemigrantengroepen was dit respectievelijk 90% en 50%. Na 15 jaar wordt er een convergerende trend vastgesteld. De tewerkstellingskloof tussen vluchtelingen en familiemigrantengroepen daalde tot 5%. Ook ten opzichte van economische migrantengroepen daalde de tewerkstellingskloof. Sarvimäki (2017) stelde een gelijkaardige convergerende trend vast tussen Irakese mannen en de autochtone bevolking uit dezelfde leeftijdscategorie. Na een periode van 10 jaar was de tewerkstellingskloof gedaald van 70% naar 48%. Verder werd ook een convergerende trend in het inkomensniveau tussen vluchtelingen, andere migrantengroepen en de autochtone bevolking vastgesteld (Cortes, 2004; Connor, 2010; Sarvimäki, 2017). Tot slot werd aangetoond dat vluchtelingen bij aankomst eerder laaggeschoolde arbeid zullen verrichten (Connor, 2010). Dit wordt verklaard door het gebrek aan landspecifiek

menselijk en sociaal kapitaal waardoor vluchtelingen vaak de eerste de beste job aannemen die ze te pakken krijgen.

Vanuit de literatuur kan geconcludeerd worden dat het opbouwen van landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal van fundamenteel belang is voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. Het langdurig wachten op een beslissing met betrekking tot de asielaanvraag zorgt ervoor dat vluchtelingen minder geneigd zijn te investeren in landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal. Vluchtelingen zullen terechtkomen in beroepen met een lage status. De convergerende trend komt voornamelijk tot stand omdat de waarschijnlijkheid tot terugkeren naar het thuisland lager ligt bij vluchtelingen dan bij andere migrantengroepen, wat maakt dat ze minder contact hebben met het thuisland. Voor het verdere verloop van deze masterscriptie is het belangrijk om een beeld te krijgen op de rol van een lokale organisatie in het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen.

4.1. Rol van lokale organisaties

Binnen de wetenschappelijke literatuur wordt alsmaar meer aandacht besteed aan het belang van lokale organisaties bij de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen (UNHCR, 2013; OECD, 2016; OECD/UNHCR, 2018). De Europa 2020 strategie focust op het bewerkstelligen van een inclusieve groei (Europese Commissie, 2016). Om dit mogelijk te maken werd onder andere het actieplan met betrekking tot integratie van onderdanen uit derde landen opgericht. Binnen dit actieplan wordt onder meer aanbevolen om immigranten via ‘fast-track’ programma’s zo snel mogelijk toegang te verlenen tot onze arbeidsmarkt (Europese Commissie, 2016). Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat het van cruciaal belang is om vluchtelingen zo snel mogelijk te laten toetreden tot de arbeidsmarkt (Lemaître, 2007).

Zo wordt onder andere de nadruk gelegd op het belang van geïntegreerde trajecten waarbij de focus zowel ligt op taalonderwijs als op het opbouwen van werkervaring (Lemaître, 2007; Joon & Nekby, 2012; OECD, 2016). Binnen een rapport van de UNHCR (2013) wordt ook het belang van vrijwilligerswerk, stages, beroepsspecifieke opleidingen en werkervaring aangehaald als succesvolle strategieën om vluchtelingen te helpen integreren in de arbeidsmarkt. De combinatie van theorie en praktijk maakt dat de vluchteling heel wat generieke en specifieke vaardigheden kan opbouwen die een verdere arbeidsmarktintegratie ten goede komen. De focus ligt dus voornamelijk op het wegwerken van barrières met betrekking tot de zogenaamde ‘soft skills’ (UNHCR, 2013). Dit wordt ook benadrukt in andere studies (Europese Commissie, 2016; Benton *et al.*, 2014; Desiderio, 2016). Naast de rol van beleid kunnen ook lokale organisaties, en niet statelijke actoren (bedrijven, NGO’s) hier een belangrijke rol spelen (Benton *et al.*, 2014; Desiderio, 2016; OECD/UNHCR, 2018; Green, 2006). Beroepsspecifieke opleidingen met een focus op werkplekleren en gesubsidieerde tewerkstellingsprogramma’s blijken een effectieve strategie om vluchtelingen te laten uitstromen naar de arbeidsmarkt (Benton *et al.*, 2014).

Over de rol van sociale ondernemingen bij de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen is minder geweten. In het algemeen wordt wel erkend dat sociale ondernemingen een cruciale rol spelen in de creatie van tewerkstelling door het aanpakken van sociale problemen (OECD, z.d.; OECD, 2013). De belangrijkste bijdrage van een sociale onderneming is om benadeelde groepen in de samenleving aan het werk te helpen en ze zo te laten integreren in de samenleving (OECD, z.d.; OECD, 2013). Sommige sociale ondernemingen voorzien rechtstreekse tewerkstelling, andere trachten door middel van opleidingen en specifieke trainingen zwakkere groepen in de samenleving te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt (OECD, 2013).

De OECD heeft in een onderzoek naar de rol van sociaaleconomische organisaties (bedrijven) bij de creatie van extra tewerkstelling, 655 organisaties actief in 14 verschillende landen geanalyseerd. Ze hebben aangetoond dat sociale ondernemingen een fundamentele bijdrage leveren in de creatie van tewerkstelling voor zwakkere groepen in de samenleving (OECD, 2013). In Vlaanderen werden 53 sociale ondernemingen onderzocht, waarvan 66,7% zelf tewerkstellingsmogelijkheden voorzag. 27,1% van de sociale ondernemingen spitte zich toe op het ondersteunen van zwakkere groepen in de samenleving bij het vinden van werk. De meest voorkomende problemen binnen deze sociale ondernemingen met betrekking tot het bewerkstelligen van kwalitatieve tewerkstelling waren baanzekerheid, loopbaanontwikkeling en individuele autonomie (OECD, 2013). Dit hangt samen met een onderzoek van Barraket & Yousefpour (2013). Ze halen aan dat sociale ondernemingen enkel succesvol kunnen opereren in de secundaire sector. De duurzaamheid van de tewerkstelling kan daarom in vraag gesteld worden aangezien heel wat arbeiders jobs uitvoeren waarvoor ze overgekwalificeerd zijn.

In wat volgt zullen er een aantal ‘good practices’ worden aangehaald om de rol van sociale ondernemingen duidelijk te maken.

Het ‘learning for life for refugees’ programma is een opleidingsprogramma aangeboden door een bedrijf in Ierland actief in de voedsel- en horecasector. De opleiding bestaat uit een beroepsspecifieke opleiding van 8 weken. Tijdens deze opleiding worden allerhande beroepsspecifieke skills aangeleerd met betrekking tot de voedsel- en horecasector. Verder worden de vluchtelingen ook ondersteund in het aanleren van meer generieke skills zoals solliciteren, taal en het zoeken naar werk. Na de opleiding volgt een werkstage van 12 weken met als doel om de verworven inzichten om te zetten in de praktijk. Verder krijgt elke participant ook een mentor uit het bedrijf toegewezen (Blazyte *et al.*, 2018).

‘Human in the loop’ is een start-up in Bulgarije die vluchtelingen tewerkstelt en opleidt om diensten te leveren aan bedrijven die werken met data en artificiële intelligentie. Een werkdag bestaat uit het uitvoeren van eenvoudige digitale opdrachten (6 uur) en 2 uur per dag wordt gefocust op het leren van

de taal en computervaardigheden (Balzyte *et al*, 2018). In Duitsland is er vanuit de bedrijfswereld het ‘Wir zusammen’ initiatief gegroeid. Reeds een 100-tal bedrijven hebben zich hierbij aangesloten (Wirtschaftszusammen, z.d.). Het doel is om vluchtelingen via ‘fast track’ programma’s en specifieke opleidingen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Er zijn natuurlijk nog veel meer projecten, maar het concept is steeds hetzelfde. Door vluchtelingen op korte termijn beroepsspecifiek op te leiden en werkplek mogelijkheden te voorzien kunnen ze heel wat generieke en specifieke skills opbouwen die het verdere arbeidsmarktintegratietraject ten goede komen.

5. Situatie België

5.1. Institutionele context België

Bij aankomst in België zal de vluchteling een aanvraag tot internationale bescherming moeten indienen bij de dienst vreemdelingenzaken (DVZ). De dienst vreemdelingenzaken zal aan de hand van de Dublin-verordening allereerst evalueren of België verantwoordelijk is om de aanvraag te behandelen. In het algemeen geldt dat het Europees land waar de vluchteling het sterkst mee is verbonden, verantwoordelijk is voor de verwerking van de asielaanvraag (Vluchtelingenwerk Vlaanderen, z.d.). Wanneer België verantwoordelijk wordt bevonden zal het commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen (CGVS) de asielaanvraag onderzoeken en hier een uitspraak over doen. Wanneer de asielaanvraag wordt afgekeurd kan de vluchteling naar de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RvV) gaan. Deze bekijkt het dossier opnieuw en doet terug een uitspraak. Wanneer ook deze uitspraak negatief is kan de vluchteling in cassatieberoep gaan bij de Raad van State (Vluchtelingenwerk Vlaanderen, z.d.). Verder bestaat er ook nog het federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers (Fedasil) wat verantwoordelijk is voor de opvang van asielzoekers tijdens de asielprocedure (Vluchtelingenwerk Vlaanderen, z.d.).

5.2. Opvang van asielzoekers

Tijdens de asielprocedure hebben asielzoekers recht op materiële opvang georganiseerd door de federale overheid. Er wordt zowel collectieve (via opvangcentra) als individuele (via lokale opvanginitiatieven) opvang voorzien (Fedasil, 2015). Fedasil en onder andere het Rode Kruis zijn verantwoordelijk voor het beheer van de opvangcentra. De lokale opvanginitiatieven (LOI’s) vallen onder de verantwoordelijkheid van de OCMW’s (Fedasil, 2015). In het algemeen wordt de voorkeur gegeven aan collectieve opvang, maar de opvangwet voorziet een aantal uitzonderingen (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). Binnen de opvangcentra en de LOI’s wordt materiële hulp voorzien. Dit heeft onder andere betrekking op kost en inwon, medische, maatschappelijke en psychologische begeleiding, en een dagvergoeding (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). Verder wordt de asielzoeker ook juridisch bijgestaan, en krijgt hij/zij toegang tot tolkdiensten en opleidingen (Vluchtelingenwerk Vlaanderen, z.d.). Twee maanden na de erkenning van de vluchtelingenstatus of de status tot subsidiaire bescherming dient het

individueel het opvangcentrum of het LOI te verlaten. Gedurende deze periode wordt hij/zij wel begeleid om een adequate woonst te vinden (Agentschap integratie en inburgering, 2019).

In België kunnen asielzoekers aanspraak maken op het sociale zekerheidssysteem en het sociale bijstandssysteem. Opmerkelijk is dat er vooral wordt teruggevallen op het systeem van sociale bijstand (Mussche *et al.*, 2014). Het sociale zekerheidssysteem is contributief en op werk gebaseerd (Mussche *et al.*, 2014). Dit houdt in dat om aanspraak te kunnen maken op sociale uitkeringen er bijgedragen moet worden door sociale bijdragen en belastingen te betalen op het inkomen dat gegenereerd wordt uit werk. Asielzoekers moeten dus een minimumaantal dagen in loondienst hebben gewerkt vooraleer er aanspraak gemaakt kan worden op werkloosheidsuitkeringen. Het probleem is dat ze vaak nog geen arbeidsmarktervaring hebben opgebouwd met als gevolg dat ze hierop geen beroep kunnen doen (Mussche *et al.*, 2014). Daarom vallen ze vaak terug op de sociale bijstand, wat niet contributief is. Sociale bijstand heeft onder andere betrekking op maatschappelijke dienstverlening verschaft door het OCMW. Indien de vluchteling behoeftig wordt bevonden en werkloos is, is het mogelijk om aanspraak te maken op maatschappelijke dienstverlening. Dit heeft onder andere betrekking op financiële steun en sociale tewerkstelling verleend door het OCMW (Agentschap integratie en inburgering, z.d.). De financiële steun heeft betrekking op een (equivalent) leefloon. Equivalent omdat vluchtelingen vaak niet aan de voorwaarden voldoen (verblijfsstatus) om een leefloon te verkrijgen. De hoogte van het bedrag is afhankelijk van de familiale situatie. Het probleem met dit leefloon is dat het onder de armoedegrens ligt (Welzijnszorg, 2017). 44,9% van de individuen die in België wonen, buiten de EU geboren zijn en afhankelijk zijn van een leefloon, leven in inkomensarmoede (Welzijnszorg, 2017). Daarom voorzien sommige gemeenten ook in aanvullende steun. Ten tweede voorziet het OCMW in sociale tewerkstelling. Allereerst zal het OCMW trachten het individu te begeleiden naar werk. Indien het individu geen werk vindt kan het OCMW optreden als werkgever. Ten eerste kan het individu zo werkervaring opdoen en ten tweede kan na deze periode aanspraak worden gemaakt op de volledige sociale uitkeringen (werkloosheidsuitkering). De periode van tewerkstelling mag wel niet langer zijn dan de periode die nodig is om aanspraak te kunnen maken op sociale uitkeringen (Agentschap integratie en inburgering, z.d.).

5.3. Inburgering

Vlaanderen telt drie agentschappen die het inburgeringsbeleid uitvoeren. In Vlaanderen en Brussel wordt dit georganiseerd door het agentschap integratie en inburgering. In Antwerpen door Atlas en in Gent door In-Gent. Het inburgeringstraject bestaat uit een primair en secundair traject (Agentschap inburgering en integratie; z.d.). Tijdens het primaire traject wordt een cursus Nederlands aangeboden (NT2), een cursus maatschappelijke oriëntatie, loopbaanoriëntatie en persoonlijke begeleiding. Wanneer men slaagt voor de cursus Nederlands en de cursus maatschappelijke oriëntatie ontvangt men een attest van inburgering wat nodig is voor het secundaire traject. Het secundaire traject heeft betrekking op het

volgen van een beroepsopleiding, een opleiding tot ondernemerschap of verdere studies (Agentschap integratie en inburgering, z.d.).

5.4. Toegang tot de arbeidsmarkt

Asielzoekers die een aanvraag tot bescherming hebben ingediend bij de dienst vreemdelingenzaken mogen na een periode van 4 maanden beginnen werken (Burggraeve & Piton, 2016). In vergelijking met andere Europese landen is dit zeer snel (EEPO, 2016). Hier zijn echter wel een aantal voorwaarden aan verbonden. In wat volgt zullen de verschillende documenten en kaarten besproken worden waarover een asielzoeker moet beschikken om te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Bij aankomst moeten asielzoekers hun aanvraag tot bescherming laten registreren bij de dienst vreemdelingenzaken om een bijlage 26 te bekomen. Dit document zal vervolgens overhandigd moeten worden aan de gemeente waar de asielzoeker gehuisvest is, met het oog op de afgifte van het attest van immatriculatie (AI) (oranje kaart) (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). Dit attest is een voorlopige verblijfsvergunning voor niet-EU-burgers die toekomen in België. De geldigheidstermijn van dit attest varieert per verblijfsstatuut. Voor asielzoekers geldt een geldigheidstermijn van drie maanden, met een mogelijkheid tot verlenging tot drie keer toe. Nadien wordt het attest om de maand verlengd (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). De bijlage 26 zal pas door een AI worden vervangen wanneer het CGVS het verzoek voor internationale bescherming heeft goedgekeurd (Agentschap integratie & inburgering, 2019).

Vier maanden na de asielaanvraag mogen asielzoekers toetreden tot de arbeidsmarkt (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). Hiervoor is het verplicht om in bezit te zijn van een arbeidskaart C (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). Om deze arbeidskaart te bekomen moet er allereerst een aanvraag worden ingediend bij de bevoegde provinciale dienst economische migratie (Startpunt voor werk en sociale economie, z.d.). De arbeidskaart C is van toepassing op alle beroepen in loonverband over heel België, ongeacht het gewest (Startpunt voor werk en sociale economie, z.d.). De geldigheidsduur van deze arbeidskaart is persoonsafhankelijk en omslaat een periode van maximaal 12 maanden, met mogelijkheid tot verlenging (Startpunt voor werk en sociale economie, z.d.). Op 01/01/2019 werd deze maatregel afgeschaft. Wie nu in aanmerking komt voor een arbeidskaart C mag werken op grond van zijn tijdelijke verblijfstitel. Wie een aanvraag heeft ingediend voor 01/01/2019 zal nog wel een arbeidskaart C ontvangen (Startpunt voor werk en sociale economie, z.d.).

In het beste geval zal in een volgende fase de asielaanvraag resulteren in de erkenning van de vluchtelingenstatus of de status tot subsidiaire bescherming. Ook hier worden een aantal rechten en documenten aan verbonden. In wat volgt zullen deze bondig worden toegelicht.

Een erkende vluchteling zal allereerst een beperkte verblijfsvergunning bekomen. De elektronische identiteitskaart A is geldig voor een periode van 5 jaar. Na deze periode van 5 jaar bekomen erkende vluchtelingen een identiteitskaart B, wat resulteert in een onbeperkt verblijf (Agentschap voor integratie en inburgering, z.d.). Een erkend vluchteling moet zich onderwerpen aan het Belgisch recht en heeft dezelfde toegang tot de arbeidsmarkt als Belgen (CGVS, 2019).

Subsidiair beschermden zullen een beperkte verblijfsvergunning van een jaar krijgen. Dit resulteert in het bekomen van een elektronische identiteitskaart A. Ze dienen deze vergunning ieder jaar zelf te verlengen bij het gemeentebestuur. Na 5 jaar komen ze ook in aanmerking voor een elektronische identiteitskaart B, met onbeperkt verblijf (CGVS, z.d.). In de eerste 5 jaar voor toekenning van een identiteitskaart B dienen subsidiair beschermden in het bezit te zijn van een arbeidskaart C, wanneer ze willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Nadien vervalt ook voor hen deze voorwaarde (CGVS, z.d.).

6. Conclusie uit de literatuur

Op basis van de literatuurstudie kan geconcludeerd worden dat het opbouwen van landspecifiek menselijk en sociaal kapitaal van fundamenteel belang is voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. Omdat vluchtelingen slecht voorbereid zijn op immigratie zullen ze bij aankomst in het gastland met heel wat barrières geconfronteerd worden. Vluchtelingen komen daardoor vaak terecht in slechte, onderbetaalde, arbeidsintensieve jobs. Lokale organisaties kunnen een belangrijke rol spelen bij het ompolen van deze barrières tot opportuniteiten en het bewerkstelligen van duurzame tewerkstelling. 'Fast track' programma's zorgen ervoor dat vluchtelingen op korte termijn beroepsspecifieke vaardigheden kunnen opbouwen en snel tewerkgesteld worden. Deze tewerkstelling stelt hen verder in staat om een sociaal netwerk en generieke vaardigheden op te bouwen. Verder blijkt dat het langdurig wachten op een beslissing met betrekking tot de asielaanvraag negatieve gevolgen kan hebben op integratie. Tot slot is de waarschijnlijkheid om terug te keren naar het thuisland lager bij vluchtelingen dan bij andere migrantengroepen, ze hebben met andere woorden minder contact met het thuisland waardoor het meer waarschijnlijk is dat ze zullen integreren in het gastland.

Deel III: Empirie

7. Data en methoden

Voor het vergaren en verwerken van data werd binnen deze masterscriptie geopteerd voor een combinatie van kwalitatieve onderzoeksmethoden. De voornaamste reden waarom er werd gekozen voor een kwalitatief onderzoek is dat dit beter aansluit bij de onderzoeksvraag. Het doel van het onderzoek is om een diepgaand beeld te krijgen op hoe vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject hebben ervaren. Kwantitatieve onderzoeksmethoden zouden het onderzoek te veel aan de oppervlakte houden. In dit opzicht werden diepte-interviews als de meest adequate dataverzamelmethode beschouwd. Voor de verdere verwerking van de data werd gebruik gemaakt van de Grounded Theory benadering.

In wat volgt zal allereerst besproken worden wie de participanten zijn en op welke manier de data werd verzameld. Vervolgens zal de analysemethode verder worden toegelicht, en tot slot zal de kwaliteit van het onderzoek geëvalueerd worden.

7.1. Dataverzameling

De data werd verzameld met behulp van diepte-interviews. In totaal werden er 11 diepte-interviews afgenomen waarvan 4 groepsinterviews (2 tot 3 personen). In een groepsinterview participeerden er drie respondenten, bij de andere drie ging het steeds om twee individuen. De interviews werden afgenomen in de periode maart tot april 2019 en vonden telkens plaats bij de respondent thuis. Het merendeel van de interviews vond plaats binnen de provincie Antwerpen. Andere vonden plaats in Brussel, Gent of Hasselt. De duur van een interview varieerde telkens van 1 tot 3 uur. Het interview werd telkens afgenomen in het Nederlands of in het Engels. Het gebeurde ook vaak dat beide talen door elkaar werden gebruikt. Voor de opbouw van de interviews werd steeds een uniforme aanpak gehanteerd. Elk interview ging van start met een korte introductie. Hierbij was het belangrijk om een ontspannen sfeer te creëren. Vervolgens werd het doel van het onderzoek uitgelegd, en werd beschreven waarvoor de data zal worden aangewend. Hierbij werd de nadruk gelegd op anonimiteit van de respondent en werd verzekerd dat de data enkel zal worden gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. Als laatste werd toestemming gevraagd om het gesprek op te nemen, waarna het interview van start ging.

Het interview bestond steeds uit twee delen. De openingsvraag bij elk interview was gebaseerd op de biografisch interpretatieve methode (Rosenthal, 1993; Mestheneos & Ioannidi, 2002). Dit stelde de respondent in staat om een eigen chronologie te verwerken in zijn antwoord en om persoonlijk relevante thema's aan te halen. Het was van fundamenteel belang dat de respondent tijdens dit hoofdverhaal niet onderbroken werd, maar ondersteund werd door non-verbaal en paralinguïstisch gedrag (Rosenthal,

1993). Meestal begon de respondent te vertellen over het leven in zijn thuisland, om vervolgens uit te weiden over het leven in België en de zoektocht naar werk. In andere gevallen begon de respondent meteen met zijn problematiek uit te leggen of begon hij te vertellen over zijn huidige job.

Voor het tweede deel van het interview werd een semigestructureerde vragenlijst voorbereid, zodat na het vertellen van het hoofdverhaal verder kon worden ingegaan op bepaalde relevante zaken die de respondent eerder had aangehaald. Neutraliteit van deze vragen stond voorop, zodat er een minimale beïnvloeding was van de onderzoeker op de respondent. Het uiteindelijke doel was om aan de hand van deze methode het levensverhaal van het individu te kunnen kaderen binnen de levensgeschiedenis van het individu (Rosenthal, 1993). Deze methode maakt dat bepaalde individuele acties beter gekaderd en begrepen kunnen worden. Verder werden er ook veldnota's bijgehouden. Zo viel op dat er vaak meer gevoelige informatie werd gedeeld nadat de opname werd stopgezet. Om deze informatie toch enigszins te kunnen betrekken bij het onderzoek werden vlak na het interview notities gemaakt van bepaalde merkwaardigheden.

7.1.1. Participanten

Er werden 16 respondenten bevroegd. Dit waren allemaal individuen die de opleiding tot hoogtewerker bij Rising You(th) hebben gevolgd, of aan het volgen zijn (op een uitzondering na). De uitzondering heeft betrekking op de echtgenote van een respondent. Aangezien de partner tijdens het groepsinterview ook relevante informatie deelde over de opleiding van haar man, werd ook zij opgenomen in het onderzoek. Deze doelgerichte steekproef had tot gevolg dat er vrij snel theoretische saturatie optrad bij de dataverzameling. Hoewel er een grote variatie was in persoonlijke narratieven, kwamen steeds dezelfde grote thema's terug. Dit stelde de onderzoeker in staat om de beschikbare informatie te abstraheren zodat de meer fundamentele elementen zichtbaar werden. Na een tiental respondenten bevroegd te hebben trad saturatie op. Er werd daarom geopteerd om nog een vijftal respondenten extra te bevroegen, om additionele informatie te bekomen. Verder was het doel van het onderzoek niet om een generalisatie te maken op populatieniveau, maar om een diepgaand beeld te krijgen van hoe deze individuen hun arbeidsmarktintegratietraject hebben ervaren en welke rol een lokale organisatie als Rising You(th) hierbij heeft gespeeld. Vandaar de keuze voor deze doelgerichte steekproef.

Als steekproefkader diende een lijst met alle leden die de opleiding tot hoogtewerker bij Rising You(th) hebben gevolgd, of aan het volgen zijn. Deze vertrouwelijke lijst werd vrijgegeven door de organisatie, na contact op te nemen via e-mail. Bij de selectie van respondenten werd geen specifieke selectieprocedure gehanteerd. De respondenten werden telkens gecontacteerd via facebook. In totaal werd contact opgenomen met 40 van de 70 individuen. 30 respondenten vielen af omdat ze onder een andere naam op facebook stonden en dus onvindbaar waren. Van de 40 resterende respondenten vielen dan nog eens 25 respondenten af omdat ze niet beschikbaar waren tijdens de periode waarop het

interview zou plaatsvinden, of niet wilden deelnemen. Onderstaande tabel geeft extra informatie over de demografische achtergrond van de respondenten. Voor een meer uitgebreide tabel zie bijlage (Bijlage 1. Tabellen, tabel 1).

Tabel 1. Socio-demografische gegevens participanten

Naam	Geslacht	Land van herkomst	Leeftijd	Statuut
1. Abder	M	Somalië	25 jaar	Vluchteling
2. Ahmad	M	Irak	31 jaar	Vluchteling
3. Ahmar	M	Syrië	33 jaar	Vluchteling
4. Alik	M	Pakistan	29 jaar	Vluchteling
5. Fared	M	Somalië	22 jaar	Illegaal
6. Jabas	M	Afghanistan	22 jaar	Vluchteling
7. Jamal	M	Palestina	27 jaar	Vluchteling
8. Mo	M	Syrië	21 jaar	Vluchteling
9. Moha	M	Afghanistan	21 jaar	Subsidiar beschermd
10. Nuri	M	Pakistan	28 jaar	Vluchteling
11. Rahma	M	Afghanistan	31 jaar	Illegaal
12. Saidan	M	Pakistan	28 jaar	Vluchteling
13. Tahar	M	Irak	27 jaar	Vluchteling
14. Tajsh	M	Pakistan	21 jaar	Vluchteling
15. Vrouw Ahmar	V	Syrië	23 jaar	Vluchteling
16. Yasser	M	Irak	23 jaar	Vluchteling

7.1.2. Rising You(th)

Rising You(th) is een cvba met sociaal oogmerk die in samenwerking met VDAB en andere private ondernemingen vluchtelingen opleidt tot hoogtewerker. De organisatie werd opgericht in 2015. De werking van de organisatie bestaat uit drie luiken. De klimclub vormt het eerste luik. In de klimzalen in Antwerpen, Gent, Brussel en Leuven wordt samen geklommen met vrijwilligers. Het doel is om op een laagdrempelige en informele manier sociaal en menselijk kapitaal op te bouwen.

Het tweede luik heeft betrekking op de opleiding tot hoogtewerker. De opleiding wordt georganiseerd in samenwerking met VDAB en andere private ondernemingen. Rising You(th) is verantwoordelijk voor de professionele opleiding in rope access, maar ook de begeleiding en ondersteuning van vluchtelingen. Vluchtelingen worden niet beroepsspecifiek opgeleid. In samenwerking met VDAB en andere private ondernemingen wordt bekeken welke vacatures openstaan en hoe deze kunnen worden ingevuld. Vervolgens begeleidt VDAB de vluchtelingen bij het behalen van het VCA-attest. De beroepsspecifieke opleiding wordt georganiseerd door het bedrijf zelf. Dit maakt dat de deelnemers alle nodige certificaten hebben behaald die nodig zijn om te werken op hoogte. Dit kan gaan om schilders van hoogspanningsmasten, monteurs van telecom-installaties of onderhoudstechnici van windmolens. Het derde een laatste luik is uiteindelijk de tewerkstelling. Rising You(th) neemt contact op met potentiële

werkgevers en na de opleiding volgt een 10-daagse stage. Na deze stage kunnen de potentiële werkgevers zelf kandidaten selecteren en volgt een mogelijke tewerkstelling (Rising You, z.d.).

7.2. Data analyse

Om de verwerking van interviews op een correcte wijze te laten verlopen en bias te voorkomen werden al de interviews opgenomen met een dictafoon. In een volgende fase werden de interviews getranscribeerd en geanalyseerd. De transcriptie gebeurde in Word en berustte op het Verbatim-principe. Bij Verbatim transcriptie wordt de volledige opname letterlijk overgeschreven (Halcomb & Davidson, 2006). Er werd daarom gekozen om de transcripties telkens in de gesproken taal neer te schrijven, zonder aanpassingen te doen aan de zinsbouw of grammaticale fouten. Verder werden ook stopwoordjes en paralinguïstisch gedrag mee opgenomen in de transcripties. Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat de respondenten werden weergegeven onder een schuilnaam om de anonimiteit van de respondent te waarborgen.

De Grounded Theory benadering vormde de basis voor de verdere verwerking van de transcripties. Dit is een typisch inductieve methode waarbij vertrokken wordt van de data om uiteindelijk tot theorievorming te komen (Glaser & Strauss, 1967). De transcripties werden geanalyseerd met behulp van de Nvivo 12 software. Als leidraad werd het handboek, kwalitatieve analyse met Nvivo (Mortelmans, 2017) gebruikt.

Bij de verwerking van de gegevens werd structureel tewerk gegaan. De eerste fase bestond uit het open coderen van de transcripties. Hierbij werden de interviews opgedeeld in kleinere stukken tekst waaraan een code werd gekoppeld. Deze code gaf telkens een korte beschrijving (1 zin) over het tekstvak. In een volgende fase werden met behulp van deze open codes concepten gecreëerd (axiaal coderen) en tot slot werden deze concepten met elkaar verbonden om theoretische inzichten te verwerven (selectief coderen). Er dient echter een kanttekening gemaakt te worden. De verzameling van data en de verwerking van data vonden op verschillende momenten plaats. Om de principes van de Grounded Theory benadering (cyclisch werken) toch te hanteren werd geadviseerd voor de aanpak van Mortelmans (2017). Hierbij werden de eerste 10 interviews geanalyseerd en uitgewerkt om vervolgens de volgende vijf interviews een voor een binnen de analyse te integreren.

7.3. Kwaliteit van het onderzoek

Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen wordt in deze sectie het onderzoek beoordeeld op een aantal criteria zoals beschreven in het handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden (Mortelmans, 2018). In wat volgt zal de externe betrouwbaarheid en de interne en externe validiteit van het onderzoek besproken worden.

7.3.1. Externe betrouwbaarheid

Volgens Mortelmans (2018) is reproduceerbaarheid geen eigenschap waaraan kwalitatief onderzoek moet voldoen. Het thema dat binnen deze masterscriptie wordt behandeld is sociaal geconstrueerd en dynamisch. Een gelijkaardig onderzoek uitvoeren op dezelfde doelgroep met behulp van dezelfde methode kan op een ander moment in de tijd totaal andere resultaten genereren. Het unieke karakter van dit onderzoek maakt dat exacte reproduceerbaarheid overbodig is. Waar het, volgens Mortelmans (2018), bij externe betrouwbaarheid op aankomt is of alternatieven van resultaten te wijten is aan sociale verandering of methodologische beslissingen. Externe betrouwbaarheid wordt binnen dit onderzoek aangetoond door een uitvoerige beschrijving te geven van de manier waarop het onderzoek werd gevoerd.

7.3.2. Interne validiteit

Interne validiteit gaat na of de verzamelde data en de theoretische interpretaties gemaakt door de onderzoeker overeenstemmen (Mortelmans, 2018). Om geloofwaardigheid in de hand te werken werd voldoende tijd besteed aan diepgaande dataverzameling. Voor de interviews werd steeds voldoende tijd voorzien, en was er ruimte om alle onderwerpen te behandelen die de respondent als relevant achtte. Verder werd binnen de literatuur ook op zoek gegaan naar negatieve bewijzen. Door op een systematische manier met de data-analyse aan de slag te gaan werd ervoor gezorgd dat persoonlijke invloed op de verzamelde data door de onderzoeker werd geminimaliseerd.

7.3.3. Externe validiteit

Volgens Mortelmans (2018) moet er een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende vormen van generaliseerbaarheid. Het doel van dit onderzoek is zeker niet om representatieve generaliseerbare uitspraken te doen. Het onderzoek spits zich toe op hoe vluchtelingen, die een opleiding hebben gevolgd bij een specifieke organisatie, hun arbeidsmarktintegratietraject hebben ervaren. Inferentiële generaliseerbaarheid is hier meer aan de orde. De biografisch interpretatieve methode en de verdere aanvulling aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst stelde de onderzoeker in staat om dieper in te gaan op de data dan louter een beschrijving van de gebeurtenissen. Aan de hand van deze methode konden individuele gebeurtenissen beter gekaderd worden in het grotere geheel, wat informatierijke data opleverde. Volgens Mortelmans (2018) versterkt dit de externe validiteit.

Deel IV: Resultaten & Discussie

8. Resultaten

Dit deel omvat de bespreking van de resultaten. Uit de interviews blijkt dat het integratietraject (voor de bevroegde respondenten) een vrij lineair verloop heeft gekend, daarom werd ook geopteerd voor een chronologische weergave van de resultaten. Allereerst zal de situatie in het thuisland en de reden van emigratie besproken worden. Vervolgens zal er dieper worden ingegaan op de asielpcedure, de opleiding bij Rising You(th) en de tewerkstelling als hoogtewerker. Tot slot wordt gekeken of de huidige job overeenstemt met de aspiraties van de respondenten. Binnen elk van deze fases zullen de ervaringen van de respondenten uitvoerig besproken worden.

8.1. Thuisland

Om de huidige situatie van de bevroegde respondenten te begrijpen is het van fundamenteel belang om een beter beeld te krijgen op het leven in hun thuisland. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het leven in het thuisland vrij gelijkaardig was aan het leven dat jongeren in België leiden, ten minste toen er nog geen sprake was van oorlog of conflict. Het besef dat ze er nu alleen voor staan wekt bij heel wat respondenten heimwee op en brengt nostalgische verhalen naar boven. De rol van familie in het leven van de respondenten blijkt van fundamenteel belang. Zo gaf een respondent uit Somalië aan dat hij een vrij onbezonnen leven leidde in zijn thuisland. Het leven draaide gewoon rond spelen, leren en familie.

If you have your family, that is true life. Mama pay everything, you have good life. Ik was bezig zo in mijn land als kinderen hier hé. Maar die leven is gedaan. Mijn droom was voetballen worden. Ik 17 jaar, ik wil spelen voor mijn stad. Die kiezen mij. Als ik was mijn land, niemand hier geen problem. Maar nu, I know veel things. I had no responsibilities. My family took responsibility. Now I do it myself. In mijn land was beste life. (Abder, Somalië)

Desondanks de relatief jonge leeftijd bij emigratie (16 tot 27 jaar) is het merendeel van de respondenten (12 van de 16) hoog tot middelhoog opgeleid. Zeven van de zestien respondenten geven aan het middelbaar onderwijs te hebben afgerond. Vijf van de zestien respondenten zijn in het bezit van een bachelordiploma. De diploma's zijn zeer uiteenlopend. Twee respondenten uit Somalië zijn in het bezit van een diploma verpleegkunde (Fared) of human research management (Abder). Twee respondenten uit Pakistan beschikken over een diploma informatica (Saidan) of handelswetenschappen (Alik). Tot slot is er een respondent uit Palestina (Jabas) die het diploma business administratie heeft behaald. Opmerkelijk is dat respondenten uit landen als Irak, Afghanistan en Syrië niet hooggeschoold zijn en ook dat twee van de vier respondenten uit Pakistan, afkomstig uit dezelfde regio als de hooggeschoolde

respondenten, laaggeschoold zijn. Het opleidingsniveau hangt met andere woorden sterk samen met heel wat externe factoren. De factoren die het meest aan bod kwamen tijdens de interviews waren veiligheid en de sociaaleconomische status van het gezin.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het niet veilig was om naar school te gaan. Openbare plaatsen zijn vaak het doelwit van terroristische aanslagen. Het huis verlaten was met gevaar voor eigen leven, er was altijd onzekerheid of de persoon die het huis had verlaten nog zou terugkeren.

Ja, (euh), wij was vroeger daar wonen in Pakistan. Daar is een stad Parachinar. En daar is ja, ... ik heb geboren ik heb altijd gewoon in oorlog geleefd, gehoord, gezien. En daar is school en als je daar gaan dat is beetje moeilijk, omdat als jij naar de school gaat ge weet dat niet wanneer ik ga dood ofzo, want daar is altijd bomblasts. Daar is Taliban, Daish, veel verschrikkelijke mensen die normale mensen gaan dood doen. Je ga echt last krijgen als je naar de school gaat ofzo. Als ge jong bent, iedereen is bang. Na 19uur is moeilijk buiten komen. Je weet niet wie is daar en iedereen heeft guns. Ik kan niet goed uitleggen. (Nuri, Pakistan)

Naast veiligheid speelt de sociaaleconomische status van het gezin ook een belangrijke rol. Opmerkelijk is dat het merendeel van de respondenten is opgegroeid in een gezin waarbij de vader, of een andere aanverwant een zelfstandig beroep uitoefent. Dit gaat van schapenhoeder, uitbater van een groentewinkel, tot baas van een commercieel bedrijf. Wat opvalt is dat bij laaggeschoolde respondenten de vader voornamelijk actief is als zelfstandige binnen de primaire sector, of actief is als zelfstandige arbeider. In dit geval zijn de respondenten op relatief jonge leeftijd uit het onderwijs gestapt en mee beginnen werken voor hun vader. Andere gaven ook aan dat het gezinsinkomen te laag was waardoor het niet mogelijk was om verder te studeren.

Ik was denk ik 15 of 16 jaar toen ik stop met school. Ik heb werk gedaan in restaurant. Mijn familie was niet zo rijk, dus ik moet ook werken. Ik heb in restaurant werk gedaan. Was leuk. Ik woonde bij mama en papa samen met familie. (Tajsh, Pakistan)

Wat werkervaring betreft zijn de resultaten ook zeer uiteenlopend. Het merendeel van de laag- tot middelhooggeschoolden heeft gewerkt als arbeider. Het gaat hier om jobs als mecaniciens, elektriciens, beeldhouwer en truckchauffeur. Een aantal van de hooggeschoolde respondenten hadden reeds ervaring als bediende, ambtenaar of zelfstandige. Het gaat om jobs als verkoper, leerkracht en informaticus.

Ik heb drie jaar gestudeerd geweest. Ik heb de computer science gedaan. En ik heb gestudeerd wiskunde, rekening en fysica. Ja. Ik hebbe een jaar gewerkt met mijn papa samen. Mijn papa is euh, business man. Ik heb gewerkt met mijn papa, euh. Auto kopen en euh verkopen. (Saidan, Pakistan)

Het opleidingsniveau en de voormalige werkervaring van de respondenten lopen met andere woorden sterk uiteen en zijn afhankelijk van allerhande externe factoren.

8.2. Emigratie

Desondanks het grote verschil in individuele narratieven was de reden waarom de vluchtelingen zijn of haar thuisland had ontvlucht steeds dezelfde: oorlog, terreur en een uitzichtloze situatie. Het merendeel van de respondenten gaf aan dat de situatie in hun thuisland onhoudbaar was. De continue angst voor bomaanslagen, kidnapping of erger maakte dat het uitbouwen van een toekomst onmogelijk was. Sommige respondenten gaven aan dat ze het land hebben moeten ontvluchten omwille van het beroep dat ze uitoefenden in het thuisland. Zo werden twee respondenten (een uit Irak en een uit Afghanistan) tewerkgesteld door Westerse bedrijven, wat verboden is volgens de regels van de Taliban en ISIS.

Maar terrorist komt, Daish. Ik vroeger werk een bedrijf zoals hoogspanning. Elektriciteit. Maar die bedrijf, soms bedrijf van Germany komt, of American bedrijf komt, maar van terrorist mag niet zo. Terrorist die zeg mag niet. Mag niet omdat, Amerikaan en Duitsland wij betalen en niemand werken omdat is bang. Maar ik werk en mijn broer ook werk. Wanneer komt Daish, ik weet die komt mij en andere mensen omdat wij veel fout van Daish. Je moet niet maak zo, maar ik maak wel. (Ahmar, Irak)

Ook de reis naar België bleek moeilijker dan gedacht. Twee van de zestien respondenten zijn afkomstig uit Somalië, de andere respondenten komen allemaal uit het Midden-Oosten of Zuid-Azië. De twee Somaliërs hebben de Oost-Afrikaanse route genomen. De andere respondenten zijn allemaal via Turkije naar Europa gekomen. De manier waarop de vluchtelingen naar België zijn gekomen is ronduit menonwaardig en laat grote sporen na, zoals deze man uit Somalië laat zien:

Wij weg. Dan wij met smuggler weg. Ik kom met andere people samen naar Soedan. Dan was travel in auto, ik twaalf dagen in Soedan, daarna wij komen naar desert. Naar Libië, is grote desert. Travel is echt moeilijk. Die auto kan niet doorgaan. Jij kan honger zien, geen water. Wij was daar lange tijd, maar (zucht) pffffff, is fucking tired. You see elke dag mensen dood, elke dag mensen dood naast jou. Iemand kom samen met jou uit Ethiopia of Somalia hij kan niet, jij kan niks. Je moet geld sturen. Was vierduizend zeventienhonderd euro, jij moet sturen. Jij moet familie bellen en ze moeten geld sturen. In Libië terug geld. Met boot. Wanneer you come Libië jij nog betalen aan another smuggler. 2000 euro. Voor de boot. En die boot is zo kleine plastic. 125 personen in een boot. 22 mensen dood. 18 mensen was zelfde stad, vier waren mij vrienden, zelfde plaats komen. Maar die tijd is gedaan hé. Echt moeilijk. (Abder, Somalië)

Wat opvalt is dat een aantal van de respondenten die via Turkije, Europa zijn binnengekomen een langere tijd in Turkije hebben verbleven. De respondenten geven aan dat het leven in Turkije ellendig

was. Ze werden allemaal tewerkgesteld in fabrieken waar ze soms 14 uur per dag moesten werken voor maar 30 euro per dag. Ze beschikten niet over sociale bescherming omdat ze enkel tewerkstelling konden vinden als ze bereid waren om in het zwart te werken. Ze werden met andere woorden uitgebuit en deze uitbuiting trok zich door naar de private huurmarkt. Een respondent uit Irak gaf aan dat zijn huisbaas misbruik had gemaakt van het feit dat hij geen Turks sprak.

Ja, die schrijft twee maand. Ik handtekenen. Na twee maand die komt en zegt jij moet weg, jouw contract is gedaan. Ik zeg, maar jij hebt gezegd 1 jaar. Nene die zegt twee maand en jij hebt handtekenen en alles. Ik naar police, die zegt ja is twee maanden en jij handteken alles. Die zegt jij moet lezen, ik zeg ik kan niet Turk lezen. Ik vraag aan huurbaas wat wil jij nu? Mijn huur normaal 500 tela. Hij zeg ik wil 700 tela, meer. Ik heb gezegd oke, maar is beetje wacht want ik heb geen zo geld en je moet betalen twee maanden ook. (Ahmad, Irak)

Verder komt ook naar voor dat heel wat respondenten zich weinig konden voorstellen bij België. Een aantal respondenten hadden zelfs nog nooit van België gehoord. De keuze om in België asiel aan te vragen is vaak gebaseerd op verhalen die ze onderweg te horen krijgen van andere vluchtelingen of van smokkelaars. België blijkt een goede reputatie te hebben onder vluchtelingen wat integratie betreft. Zo hadden heel wat respondenten de verwachting om snel werk te kunnen vinden en een toekomst uit te bouwen. Een respondent uit Syrië geeft aan dat hij teleurgesteld was toen hij met de realiteit werd geconfronteerd.

In Turkije de mensen zeg, kom naar België, alles makkelijk, praten makkelijk, werk makkelijk, huis makkelijk, alles makkelijk. Als ik kwam naar België, mensen wil geen contact. Huis huren, nee. Leefloon, niet alles kan jij. Nu ik heb ervaring van België. Daarvoor, drie jaar geleden geen ervaring, alleen praten. Die mensen zeg alles oké in België jij krijg betalen en direct werken, jij kan doen alles. Als ik kwam België ik kan niks. Alleen voor kinderen goed, voor ik en mijn vrouw niet. De taal niet, mensen leren kennen niet, gesloten. Huis huren, wachten een jaar of twee jaar. Waarom ik komen hier, voor poetsen? Ik wil niet. (Ahmar, Syrië)

Een minderheid (4 van de 16 respondenten) heeft voor België gekozen omdat zich hier reeds familie of vrienden gevestigd hadden. De situatie in het thuisland en de afgelegde route naar België maken dat de vluchteling reeds heel wat barrières heeft overwonnen, hier stopt het echter niet bij.

8.3. Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen

Bij aankomst in België moet de vluchteling zijn of haar aanvraag om internationale bescherming laten registreren bij de dienst vreemdelingenzaken (DVZ) in Brussel. Vervolgens wordt een bewijs van aanmelding overhandigd. In een latere fase zal de vluchteling terug worden opgeroepen om het verzoek officieel in te dienen. Vervolgens zal de DVZ beslissen of België verantwoordelijk is voor de

behandeling van de aanvraag en zal het verzoek worden doorgestuurd naar het CGVS. Het merendeel van de respondenten geeft echter aan dat ze niet wisten hoe en waar ze asiel moesten aanvragen, ze hebben hier namelijk nooit informatie over gekregen. Bij aankomst in België zijn ze meestal via toevallige ontmoetingen te weten gekomen waar ze terecht konden. Dit maakt dat een aantal respondenten al een paar dagen in België verbleven zonder te weten wat ze moesten doen.

Then wij komen in Brussel, en nu ik kan remember was in Brussel midi. Niemand weten welke plaats is hier. Maar ook wij hebben geen idee van al Europa. Wij zijn een nieuwkomer. Hier is België, wij niet weten, welke plaats mag ik vragen voor asiel. Wij niet weten, niemand wonen hier, ook Somalia. Mijn land. Geen vrienden. (Fared, Somalië)

In 2015 november ik kom hier. Is heel koud, regen. Dan wij zijn drie dagen buiten zitten, in de park. Daar veel mensen in de commissariaat in Brussel. Dan iemand gezegd op mij, jij moet gaan commissariaat. Daar die een papier geven voor jou. Dan naar asielcentrum, misschien een maand daar wachten en dan voor jou ander asielcentrum geven. Na de derde dag ik naar daar. Dan ik vraag, zo. Ik kom voor de asiel. Dan is een papier geven. Normaal ik denk, twee weken ik daar. Na twee weken ik terugkomen, is kleine interview. Informatie, mijn naam, geboorte enzo. Alleen 20 minuten zitten. Ze zeggen jij moet gaan naar centrum in Brussel, jij moet wacht daar. (Moha, Afghanistan)

Na het indienen van een asielaanvraag wordt de vluchteling doorverwezen naar een collectieve opvangstructuur. Vervolgens zullen ze worden uitgenodigd door het CGVS om gehoor te geven aan hun asielaanvraag. Wat opvalt is dat het merendeel van de respondenten meerdere keren op gehoor is moeten komen bij het CGVS. Het merendeel van de respondenten heeft lange tijd moeten wachten vooraleer ze een beslissing hebben gekregen van het CGVS. Negen van de zestien respondenten werden binnen de 9 maanden erkend als vluchteling. Vier respondenten hebben langer dan een jaar moeten wachten, waarvan drie uiteindelijk werden erkend als vluchteling en een respondent het statuut van subsidiaire bescherming verkreeg. Twee respondenten hebben na een wachttijd van twee tot vier jaar een negatieve beslissing ontvangen. De beslissing over hun asielaanvraag is echter van fundamenteel belang om een beter beeld te krijgen op hun toekomst. Het langdurig wachten maakt dat heel wat respondenten in onzekerheid leven. Ze hebben reeds geïnvesteerd in het opbouwen van sociaal en menselijk kapitaal, maar dit kan even goed voor niets geweest zijn.

Dan ik altijd denk, wat ik doen. Ik beetje bang. Welke antwoord die geef voor mij. Dat is vraag over mijn leef. Ik moet geloof op Allah, ik echt heel stress. Ik 3,5 jaar wacht op antwoord. Ik Nederlands geleerd, inburgering, opleiding. Ik alles gedaan. Echt stress. (Moha, Afghanistan)

Ondanks de lange wachtperiode hebben alle respondenten moeite gedaan om te integreren in de samenleving. Op het moment van het interview hadden al de respondenten reeds ervaring als hoogtewerker, of waren ze de opleiding bij Rising You(th) aan het volgen. Het merendeel van de respondenten was aan de opleiding bij Rising You(th) begonnen nadat ze erkend waren als vluchteling. Een minderheid geeft aan reeds gestart te zijn met de opleiding ook al hadden ze nog geen beslissing ontvangen van het CGVS met betrekking tot hun verblijfsstatuut. Twee respondenten geven aan reeds gewerkt te hebben als hoogtewerker voordat ze een negatieve beslissing hebben ontvangen. Dit lijkt hen zeer zwaar te vallen. Hieruit blijkt vooral de frustratie ten opzichte van het feit dat het zolang geduurd heeft vooraleer het CGVS een beslissing heeft genomen. Een man uit Afghanistan geeft aan dat hij nooit zoveel moeite zou gedaan hebben als hij op voorhand had geweten dat hij een negatieve beslissing zou krijgen.

Ja, ik soms boos. Ik kom hier en ik werk hard. Ik leer de Nederlands, de integratie, de opleiding. Ik werk 1 jaar bij Eres. Ik betaal ook voor overheid die belasting. Ik wil die betaal, ik wil werken, ik vind die goed. Maar dan die geef negatief. Sommig mensen die kom hier en die doe niks. Ik ken iemand, die al 6 jaar hier. Die praat ni Nederlands, die geen werk en krijg geld van die OCMW en huis. Die heeft geld, die werk in zwart. Die kan veel sparen, soms meer dan Belgenmensen. En die heeft positief. Ik echt niet weet waarom is zo. Soms ik denk, ja, ik veel tijd kwijt. Misschien beter niet gedaan al die dingen. Moeilijk is dat eerste jaar die commissariaat zeg, positief of negatief dan is geen probleem. Maar vier jaar ik wachten. Vier jaar ik heb niet gezien mijn familie, mijn kinderen, mijn vrouw, mijn familie. Nu zegt negatief, waarom jij niet zeg in eerste jaar? Dan ik terug naar andere land of Afghanistan. Ik heb hier veel dingen gedaan. Ik heb Nederlands geleerd, opleiding, job, vast contract. Nu alles terug weg, nul. Alles diploma terug weg, alles vaste contract terug weg. Ik twee jaar studeer, een jaar voor Nederlandse les, drie maand voor opleiding. Dan euh, vijf maand met IBO-contract, ook opleiding. Maar nu, alles terug weg, nul. Ik alles die diploma, die vast contract kan niet helpen met mij. Ik heb gedaan 2018 december bij Rising You euh, rijbewijs ook gedaan. Maar ik kan niet praktisch geven want ik heb attest van les, van theorie. Maar ik kan niet exaam geven, want ik heb geen papier. Ik kan ook niet doen. Een maand of vijf weken ik geweest naar les, maar ik kan niet doe examen voor rijbewijs. Terug nul! Alles diploma, alles opleiding, alles studeer, maar nu alles weg, nul! (Rahma, Afghanistan)

Een respondent uit Somalië geeft aan dat hij geen vat heeft op zijn eigen leven en dat elke poging die hij onderneemt uitdraait op een mislukking. Het gevoel van machteloosheid overheerst.

Ja, all my life is like game, I don't know where I am now. I try what I can, but I cannot achieve. I am person they don't believe me. Why my risk my life, in front of my face there died 22 persons. Died in front of me, how can I be serious my life. I come home I cannot kill my life with nothing. Every person can look that side. The nothing for me is very sad. My morality is down. Because I

try, in my country I try and cannot achieve. I finish in clinical nursing in my land. But when I wanted to help my family and work myself, I get problem. Then I want to go to Belgium to get peace. I start here from zero. I don't know also the, how can I say hi in Dutch. I don't have any information, but I try. I am the good life now, but I am down. I don't have place, I live with my friend. (Fared, Somalië)

Nadat de vluchteling een negatieve beslissing heeft ontvangen kan hij/zij ook geen aanspraak meer maken op materiële hulp. Ze moeten het asielcentrum verlaten en krijgen geen ondersteuning meer van het OCMW. Ze komen er met andere woorden alleen voor te staan. Beide respondenten wonen nu bij een vriend die hen ook financieel onderhoudt. De vriend van Rahma krijgt een uitkering van het OCMW. Het leefloon is echter onvoldoende om met twee personen van te kunnen leven. Zo dreigt niet alleen de respondent, maar ook de vriend van de respondent in grote armoede te vervallen.

Hier wat ik moet eten, wat ik moet drinken, niet gratis eten, niks gratis drinken. Hier ik woon met mijn vriend. Hij heeft OCMW, hij betaalt die huur voor water, voor gas, voor elektriciteit, hij ook ziek en handicap. Ja, jaja. Euh, ik heb nu geen uitkering, geen OCMW, geen werk, geen job. Hoe komt die drinken en eten, soms ziek, soms medicatie kopen. Vanwaar komt die. Niks, niks, alleen blijven wachten, wachten. (Rahma, Afghanistan)

Het besluit van het CGVS was bij deze twee respondenten gebaseerd op de veronderstelling dat de situatie in het thuisland terug stabiel was of dat er een gebrek was aan documentatie om te bewijzen dat ze wel degelijk uit een bepaalde regio afkomstig zijn. Toen ik een respondent uit Somalië confronteerde met de vraag of hij bang was om teruggestuurd te worden antwoordde hij het volgende:

I am waiting for my birth certificate. From my region, when they reach my place, then I have to go my lawyer and discuss how can I ask again for refugee. That is my chance, they don't believe, I'm not from that place they say. I have to prove what I am and where I come. If they believe, they believe. Then I lucky. If they don't believe it's better to die in front of train. I cannot go back. Because why I come here? Why I lose family money? I come here to live my live. I did the hardest travel in whole my live, then I reach this place and go back, how? I cannot accept that. I don't know how I can accept that. (Fared, Somalië)

Positieve verblijfspapieren zijn met andere woorden van fundamenteel belang voor een succesvolle integratie in onze samenleving. Deze beslissing laat soms lang op zich wachten waardoor de respondenten genoodzaakt zijn om een heel traject af te leggen alvorens hun besluit te krijgen.

8.4. De collectieve opvangstructuur

Bij aankomst in België werden alle respondenten (op een na) doorverwezen naar een collectieve opvangstructuur. De ervaringen van de vluchtelingen binnen deze opvangcentra zijn zeer uiteenlopend. Sommige vluchtelingen waren zeer tevreden, andere totaal niet. Een probleem dat regelmatig werd aangehaald tijdens de interviews was privacy. Dit was vooral een groot probleem voor respondenten die met hun gezin naar België zijn gevlucht en minder voor individuele vluchtelingen.

Moelijk! Heel moeilijk. Deze centrum bijna 1000 mensen. Geen kamer enkel gordijn. Geen privacy. Deze veel 2014, veel mensen komen voor België. Deze centrum groot centrum en geen kamer. Gewoon een bed met vier en allemaal naast elkaar. Ze maken groot kamer met gordijn. Jouw buur alleen gordijn. Een kamer je moet 8 persoon. Ik was met meer persoon, de assistent van Brugge zitten samen met andere familie in kamer: vier van Afghanistan en vier van Syrië. Wil je praten, direct horen. Geen privacy. (Ahmar, Syrië)

Naast privacy ondervonden een aantal vluchtelingen ook individuele problemen. Een aantal respondenten gaven aan dat ze nergens terecht konden met hun psychosociale problemen. Ook het verblijf binnen het opvangcentrum werd vaak als te lang ervaren. Sommige respondenten hebben meer dan een jaar moeten wachten vooraleer ze een eigen woning toegewezen kregen. Tot slot gaf een respondent aan dat hij een boete moest betalen aan het asielcentrum vanwege slechte communicatie en administratieve onnauwkeurigheid. De respondent was reeds aan het werk als hoogtewerker en moest 70% van zijn loon afstaan aan het centrum indien hij daar nog wou blijven wonen.

Maar ik denk, euh, ja, ik was stage gedaan. Dan ik heb vast contract, dan mijn director is kom naar bureau. Hij zegt, jij heb werk. Ik zeg ja. Ik contract teken. Ik heb papier geef voor jullie. Dan ik denk twee maanden werken. Normaal contract 6 maanden, twee maanden is gedaan. Dan die gezegd op mij, jij moet geven geld aan asielcentrum omdat jij heb vaste contract. Dan ik zeg, ja, sorry, omdat ik papier geven de eerste dag, dan ik geef papier aan jullie. Maar jullie niet zegt op mij. Als jullie zeg oké dan ik wil geven of ik wil niet geven, andere huis zoeken ofzo. Is slechte communicatie van assistent. Want ik heb contract laten zien aan centrum, maar die geen kopie maak. Dus niet mijn fout. Die niet goed gedaan. Is niet mijn fout. Als die zeg op mijn assistent jij moet geef 70% voor centrum, oké. Ik kan nadenken, ik geef of ik niet geef. Dus is assistent fout. (Moha, Afghanistan)

Een andere respondent die ook reeds aan het werk was als hoogtewerker, maar nog niet erkend was als vluchteling gaf aan geen probleem te hebben om 70% van zijn loon af te staan aan het centrum. Hij had er bewust voor gekozen om in het centrum te blijven wonen omwille van de goede persoonlijke begeleiding.

In asielcentrum is alles gemakkelijker, advocaat, alles, alles. Ik heb assistent, die kan mij helpen. En als jij zelf appartement dan moeilijk. Als jij papier heeft, dan is goed alleen. Maar als bezig in procedure, dan beter in asielcentrum. Daar alles doe voor jou, assistent. Die doe alles. (Rahma, Afghanistan)

Het merendeel van de respondenten gaf echter aan zeer tevreden te zijn over hun leven in het opvangcentrum. Het gaf hen de tijd om terug tot rust te komen en verder na te denken over hun toekomst. Ook voorziet het centrum in voldoende mogelijkheden om menselijk en sociaal kapitaal op te bouwen. De inburgeringscursus werd in het algemeen als positief ervaren. De vluchteling wist zich zo een beeld te vormen over de cultuur in België en de maatschappelijke oriëntatie. Binnen het opvangcentrum kregen de respondenten ook de kans om Nederlands te leren en zich verder te ontplooiën via vrijwilligerswerk. Een aantal respondenten geven aan dat ze veel hebben bijgeleerd door vrijwilligerswerk te doen.

Maar ik euh, als ik euh, eerste jaar ik kom naar België ik woont in Leopoldsburg. Daar was elf dagen wij bezig met Nederlandse les, en elf dagen ik help met die mensen. Daar naaien. Ja. Klerenmaker. Ik helpen, elf dagen daar, help gratis, zonder geld. Vrijwilligerswerk. Ik heb 6 maand daar gedaan vrijwilligerswerk in asielcentrum. Ik weet veel culturen van Belgische mensen daar. Daar alles oude vrouwen. Nu ook ik heb contact met hem. Ze soms met die naar hij thuis. Dan samen zitten, samen eten, drinken ofzo. Wij weet voor Belgische mensen veel culturen. (Rahma, Afghanistan)

Hoewel een aantal respondenten bewust gekozen hebben om na tewerkstelling in het opvangcentrum te blijven wonen, moet het individu in het algemeen twee maanden na erkenning van de vluchtelingenstatus het opvangcentrum verlaten en op zoek gaan naar een eigen woning. De vluchteling kan ook geen aanspraak meer maken op het recht op materiële hulp en wordt bijgevolg doorverwezen naar het OCMW.

8.5. OCMW

Het OCMW voorziet in het recht op maatschappelijke integratie. Hierbij is het OCMW verantwoordelijk voor het toekennen van een leefloon, artikel 60 en een geïndividualiseerd traject voor maatschappelijke integratie. Bijna al de respondenten (op een na) hebben aanspraak gemaakt op het recht op maatschappelijke integratie. Wat opvalt is dat de houding en de ervaringen ten opzichte van het OCMW zeer uiteenlopend zijn. In wat volgt zal dieper worden ingegaan op alle drie de onderdelen van het recht op maatschappelijke integratie en zal gekeken worden naar de huisvestingsproblematiek.

8.5.1. Leefloon

Vijftien van de zestien respondenten hebben een leefloon ontvangen. Vier van de vijftien respondenten zijn gehuwd en hebben kinderen ten laste. De overige respondenten (11 van de 15) zijn ongehuwd en staan er bijgevolg alleen voor. Belangrijk is dat de hoogte van het leefloon afhankelijk is van de gezinscontext. Uit de interviews komt in het algemeen naar voor dat het moeilijk is om rond te komen met het leefloon. Vooral respondenten met gezinslast geven aan dat ze regelmatig geen geld meer over hebben op het einde van de maand. Hoewel ze ook beschikken over kinderbijslag blijkt het uitgavenpatroon niet in verhouding met de inkomsten.

Ik betalen alle facturen, wij krijg samen 1100 euro. Deze huis is 700 euro. OCMW betaal niet. Ik krijg een maand 1200 ik en mijn vrouw. Ik betaal huur, 700 euro. Ik betaal alle factuur, eten, wat nodig kinderen en krijg kinderbijslag. Wij hadden niks over op einde maand, nul. (Ahmar, Syrië)

Ook respondenten die op zichzelf waren aangewezen kregen te kampen met financiële problemen. Met een leefloon van 910,52 euro per maand dient de respondent alles te betalen. Het gaat met andere woorden om huishuur, eten en kleding, transport, elektriciteit, internet en verwarming.

Nee niet genoeg, ik krijg die leefloon maar is niet genoeg. Ik wil werken. Is echt moeilijk voor sparen. Ik heb 900 euro krijgen elke maand. Maar betalen voor huur en voor elektriciteit, voor internet, en zo, zo. (Tahar, Irak)

Naast de vaststelling dat het leefloon onvoldoende inkomen genereert, is de houding ten opzichte van het leefloon vrij negatief. Een aantal respondenten geven aan dat dit systeem misbruik en racisme in de hand werkt en dat dit hun integratie in de samenleving bemoeilijkt. Zo blijkt dat heel wat immigranten hun inkomen uit leefloon aanvullen door in het zwart te gaan werken. Dit maakt dat ze in staat zijn om geld te sparen en te blijven genieten van al de sociale voordelen. Dit brengt heel wat frustratie naar boven bij een aantal respondenten.

Soms mensen die heb leefloon bijna 2500 euro. Die werk zwartwerk, die heeft bijna 5000 euro per maand. Maar niemand België mensen, België mensen niet heeft die geld. Die heeft huis 500 euro betalen en heeft sociaal tarief, misschien betalen per maand 2000 euro van alles en spaar 3000 euro. Ik heb een vriend nu, die heeft auto bijna 10.000 euro gekocht. OCMW niet weet. Veel mensen doet zo. OCMW geef geld en werk in zwartwerk. (Ahmad, Irak)

Dezelfde respondent zegt dat dit systeem ervoor zorgt dat veel nieuwkomers niet gestimuleerd worden om te investeren in het opbouwen van sociaal en menselijk kapitaal en bijgevolg een regulier arbeidsmarktintegratietraject te volgen. Hij stelt voor dat de sociale voordelen zouden moeten worden

afgebouwd met de verblijfsduur in het gastland. Volgens hem zou dit ervoor zorgen dat profiteurs wel gestimuleerd worden om een betrekking te zoeken binnen het reguliere traject.

Ik heb buspas met korting, ik heb treinpas met korting, veel Belgenmensen hebben niet. Voor mij buspas is 44 euro, Belgenmensen misschien betalen 200 euro en meer hé. En ik betalen half op trein. Belgenmensen betalen alles. Ik betalen maar 50%. Waarom mensen werk? Zo niemand werk. Is goed die geef zo, maar misschien maximaal twee jaar. Die twee jaar jij bent school en zo, jij hebt geld van OCMW. Maar niet meer. Mensen elke jaar hier jij hebt korting busypas. Soms die mensen 8 jaar leefloon en niet werken. Daarom die niet werken, die krijgen alles. En werken in zwart. Die heeft veel geld. Daarom nooit werk. (Ahmad, Irak)

Een aantal respondenten geven aan dat dit een van de belangrijkste redenen is waarom ze zich niet aanvaard voelen in de samenleving. Ze zijn ervan overtuigd dat het beeld dat andere over hen vormen negatief beïnvloed wordt door dit soort profiteurs. Het heeft met andere woorden een stigmatiserend effect.

Ik niet zo denk. I don't care hé, boos niet boos, niet mijn probleem. Maar niet this, die slechte mensen zijn nu misschien OCMW en dan iedereen denk Irak zijn slechte mensen. Soms mensen zo denken. (Tajsh, Pakistan)

Naast het stigmatiserende effect halen een aantal respondenten aan dat ze denken niet aanvaard te zullen worden door de samenleving zolang ze leefloon trekken. Ze zien zichzelf als last voor de samenleving en zijn ervan overtuigd dat mensen hen vies bekijken omdat ze afhankelijk zijn van het OCMW. Een man uit Pakistan (Saidan) zegt letterlijk dat het OCMW een handicap is voor de samenleving. Een andere man uit Irak geeft aan dat hij wil bijdragen aan de samenleving en dat dit enkel mogelijk is door te werken.

Nu ik heb mijn leefloon 2200 euro. Wanneer ik werk, ik heb bijna zo, misschien beetje minder. Maar ik heb mijn geld. Ik wil niet iemand mij zie en zeg die heeft geld OCMW en geen belasting betalen. Ik wil ook belasting, ik drie jaar hier en drie jaar alles gratis. Ik wil terugdoen. Ik wil belasting betalen, ik wil werk en ook betalen belasting. Hoeveel ik heb geld en alles terugmaken. Niet altijd krijgen, dat is niet goed. Wanneer ik kom hier, ik niet spreken Nederlands, maar nu ik heb alles, ik spreek Nederlands ik heb opleiding gedaan. Wanneer ik werk ik moet terug van andere mensen. Soms Belgen mensen ook geen geld. Soms ziek mens, of oud mens. Niet denk alleen van jou. Mensen die denk alleen van jou, dan mens en hond hetzelfde. Mensen zo denk zelf, hond ook denk zelf. Je moet denken van andere mensen. Jij help mij en ik help jou. Wanneer altijd geef, geef, geef is niet goed. (Ahmad, Irak)

8.5.2. Geïndividualiseerd traject voor maatschappelijke integratie

Uit de interviews blijkt dat het merendeel van de respondenten werk als belangrijkste factor ziet om te integreren in de samenleving. Ze willen dan ook zo snel mogelijk aan het werk. Opmerkelijk is dat het merendeel van de respondenten aangeeft dat ze niet meteen werden geholpen door het OCMW wat betreft hun zoektocht naar werk. Voor het merendeel van de respondenten werd een geïndividualiseerd traject opgesteld. Het OCMW legde sterk de nadruk op het leren van de taal en cultuur vooraleer ze hun zoektocht op de arbeidsmarkt konden verderzetten. Dit zorgde voor heel wat frustratie bij een aantal respondenten.

Ik eerst naar OCMW gegaan ik direct gezegd ik ga werken omdat ik ben nog jong , ik ga werken. Ik wil echt graag werken, omdat, ja. Ik kan niet zo thuis blijven ofzo. En die zeg nee jij moet studeren, maakt niet uit, je mag meer studeren, wij gaan voor jullie zorgen en geld geven, maakt niet uit. Wanneer jij ga goe praten en begrijpen, wa jij wil studeren, verder studeren als je wil heel de tijd doe maar studeren wij gaan jou helpen. En dan ik heb afspraak met assistent ik heb altijd gezegd ik ga werken. Ik wou werken. Die zegt nee volgende keer, volgende keer. (Nuri, Pakistan)

Andere respondenten gaven aan dat ze ook graag wilden werken, maar dat ze er geen probleem mee hadden om eerst Nederlands te leren. De ervaringen met betrekking tot de Nederlandse les zijn uiteenlopend. Sommige geven aan veel bijgeleerd te hebben tijdens de les, andere uiten kritiek. Zo werd de les als te kort ervaren. Vaak waren er te veel mensen aanwezig waardoor het moeilijk was om aan bod te komen. En de inhoud werd vaak als gemakkelijk beschouwd.

Ja Nederlands niet op school, ik heb veel vriend contact. Ik maar twee maanden school, maar school alleen basis. Ben jij getrouwd, heb jij kindjes. Half tien tot Twaalf. En half uurtje pauze. Maar waarom jij komt. Normally vijf uur school is goed, maar niet twee uur. Is te weinig. In klas misschien twaalf mensen, per dag misschien een vraag jij vraag. (Ahmad, Irak)

Is beter jullie wonen in België eerst beter Nederlands leren. Alleen die probleem is weinig Nederlands. Die les is niet zo lange dag en heel veel mensen in die klas, ja. Ik denk, ik misschien een keer iets kan zeggen in die klas. Is echt weinig. Die zou beter zijn als die les is minder mensen. (Nuri, Pakistan)

Tot slot wordt regelmatig aangehaald dat ze de Nederlandse taal weinig tot nooit gebruiken in het dagelijkse leven. Een aantal respondenten geven aan dat ze meer Nederlands hebben geleerd tijdens de periode van tewerkstelling.

8.5.3. Artikel 60

Een aantal respondenten vonden tewerkstelling onder artikel 60. Deze tewerkstelling was echter van korte duur en er heerste vaak een grote ontevredenheid ten opzichte van het soort werk dat ze moesten uitvoeren. Een aantal respondenten kwamen terecht bij de groendienst of werden ingeschakeld als kuisman. De respondenten zijn vaak hooggeschoold en moeten dus jobs uitoefenen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Een respondent uit Somalië geeft aan dat dit niet makkelijk was voor hem, maar dat alles beter was dan thuis zitten en niets doen.

Ja ik werke zo voor tuin. Zo werken in tuin, op straat enzo. Die werk was oké. In mijn land ik diploma human resource management, now I have to work in garden. That was a bit difficult voor mij. Maar, you know, als ik ni werk, I will sit all day. That's ook ni goed hé. Dus ja. (Abder, Somalië)

Een andere respondent vond via het OCMW tewerkstelling bij de supermarktketen Albert Heijn als magazijnier. Hij was echter niet op de hoogte dat hij maar 200 euro bovenop zijn leefloon mocht bijverdienen. Hij vond het zeer frustrerend dat het merendeel van het geld dat hij verdiende werd afgenomen door het OCMW. Hij is dan ook vroegtijdig gestopt met deze job.

Een week alleen halve week. Weinig werken. Ik werk voor OCMW, voor OCMW een contract niet veel tijd, alles betalen voor OCMW. Ik niks nemen. Als ik werken voltijd of meer dan 20 uur. Als mijn leefloon hoger, bijvoorbeeld 200 euro extra oké voor OCMW. Als 200 euro meer gekregen dan terug voor OCMW. Mag maar 200 extra boven leefloon, de rest voor OCMW.

Een meerderheid van de respondenten zijn zelfstandig op zoek gegaan naar een job. Hierbij werden ze vaak doorverwezen naar organisaties als Levanto of kwamen ze terecht bij interimkantoren. Dit resulteerde in slechte jobs, wat demotiverend werkte. De jobs die ze moesten uitvoeren waren fysiek zwaar, intellectueel onuitdagend en slecht betaald. Een aantal respondenten geven aan dat ze terecht zijn gekomen in een racistische omgeving. Bijgevolg zijn heel wat respondenten vroegtijdig gestopt, en uiteindelijk terug in de werkloosheid gevallen of hebben ze geïnvesteerd in het volgen van opleidingen in de hoop om beter werk te vinden. Twee mannen (een uit Pakistan en een andere uit Afghanistan) vertellen over hun ervaringen.

I think I only get OCMW for 2 months then I start at Katoen Natie packaging. This job was really hard. In my country I was teacher, here in Katoen Natie I was packager. Not what I studied. The work was boring, always same, every day. Like robot. I think nobody who work there is happy people. That's why I study the Netherlands. When I did 1.1 Netherlands then I find a job. I start with the Rising You(th) and till now I'm in the same job. (Alik, Pakistan)

Ja da was echt moeilijk. Die baas was zijn niet goed? Slechte baas en slechte mensen daar. Slecht was dat, als jij ochtend daarbinnen komt ik zeg goede morgen en die antwoordt niet. En als ik heb probleem gehad ik heb tegen hun gezegd, en die antwoordt niet. Daarna ik heb gezegd waarom? Waarom ik moet hier werken? Ik moet de hele dag lopen en dat was weinig loon. Ik denk 1300 euro ofzo. Maar ik moest de hele dag lopen. Da was euh, bijna 20 camionetten die geven die pak aan restaurant enzo, die allemaal komen in een keer. Ik moet allemaal sorteren, terug op zijn plaats zetten. En die paletten meebrengen, dat was echt moeilijk. Daarna ik heb gezegd ik doe niet meer. Die mensen was echt niet vriendelijk tegen mij. (Jabas, Afghanistan)

Naast interimkantoren hebben heel wat respondenten aanspraak gemaakt op hun sociaal netwerk bij het vinden van werk. Zo zijn een aantal respondenten terecht gekomen in de horeca, of bijvoorbeeld in een carwash. De zaken werden meestal uitgebaat door landgenoten, of vrienden en kennissen waren er reeds tewerkgesteld. Wat opvalt is dat de respondenten ook slecht betaalde jobs moesten uitoefenen maar dat in het algemeen de tevredenheid hoger lag.

Ik heb in mijn vrienden uit Pakistan die spreken Urdu. Die werk in de restaurant en die is die chefkok, in de restaurant. En die heeft gezegd mij, kom jij hier werk samen met mij. Ik zeg dat is goe, ik ben blij Indian restaurant op Groenplaats. Ik heb daar gewerkt, ik denk 8 maanden. Mijn assistent echt blij. Omdat ik ni heb gezeten en gegeten en dat is saai. Ik ben jonge, ik werke graag. (Saidan, Pakistan)

Uit de interviews blijkt dat deze hogere tevredenheid toe te schrijven valt aan het feit dat ze tewerkstelling vinden in een meer vertrouwde omgeving. Ze komen terecht in jobs waar vaak andere mensen tewerkgesteld worden die uit hetzelfde land komen en dezelfde taal spreken.

Die baas van die carwash is van Pakistan. Hier wij zijn moslim, soms wij gaan naar moskee en daar afspreken en ik mocht werken in carwash. Werk was goed, echt goed. (Tajsh, Pakistan)

8.5.4. Huisvesting

Gedurende de asielprocedure kunnen vluchtelingen in het asielcentrum verblijven. Na erkenning van de vluchtelingenstatus krijgen vluchtelingen in het algemeen twee maanden de tijd om een eigen woonst te vinden. Dit blijkt echter niet gemakkelijk. Een aantal respondenten kregen een sociale huurwoning toegewezen. Het merendeel van de respondenten was op zichzelf aangewezen bij het zoeken naar een huis. In sommige gevallen heeft het OCMW wel financiële ondersteuning gegeven in de vorm van een huursubsidie of een huurwaarborg. Het merendeel van de respondenten heeft 2 tot 6 maanden gezocht naar hun eerste woning. Toen ik de respondenten bevroeg over de oorzaak van deze problematiek, kwamen een aantal opmerkelijkheden naar boven.

Zo blijkt dat verhuurders een negatief beeld zouden hebben ten opzichte van het OCMW. Heel wat respondenten zijn meermaals afgewezen van zodra ze kennisgaven van hun financiële situatie (leefloon). Een aantal respondenten geven aan dat het soms voorvalt dat het OCMW te laat betaalt, of soms twee maanden niet betaalt. De voornaamste oorzaak is dat er soms administratieve problemen zijn, waarvan de vluchteling niet op de hoogte werd gesteld. Zo gaf een respondent uit Syrië aan dat hij twee maanden geen leefloon had gekregen omdat hij een maand had gewerkt en dit niet aan het OCMW zou gemeld hebben. Hij beweert dat hij het OCMW wel heeft ingelicht, maar dat zijn assistent Franstalig was en hem bijgevolg niet begrepen had. Slechte communicatie blijkt vaak de oorzaak van te voorkomen problemen. Heel wat respondenten geven aan dat dit een van de redenen is waarom ze moeilijkheden ondervinden bij hun zoektocht naar een woning.

Omdat OCMW, soms minder geld geven. Die mensen bang, soms OCMW stopt jou geld, hoe kan jij voor appartement betalen? (Tahar, Irak)

Ja ik denk die mensen zeg zo omdat OCMW is moeilijk. Ik van andere land en OCMW soms niet betaal. (Rahma, Afghanistan)

De hoogte van het leefloon en de eventuele toegekende huursubsidie vormt een ander probleem. De prijzen op de private huurmarkt liggen vaak te hoog waardoor een leefloon en een eventueel toegekende huursubsidie niet volstaan. Volgens een aantal respondenten zou racisme ook aan de basis liggen. Het merendeel is ervan overtuigd dat ze afgewezen worden omdat ze van andere afkomst zijn.

Ja echt, ik heb lang gezocht, ik denk 2 maanden. Want die mensen verschiet van die mensen die komt van andere landen, die wilt huren of zoiets. Ik denk beetje racist. En hij was ook van die sociaal huursubsidie, die heeft niet veel betalen. En die zegt moet jij van 500 alles die huis van jou. Als die studio 600, wat moet ik doen? (Yasser, Irak)

Naast racisme oefent het hebben van kinderen ook een negatieve invloed uit op het vinden van een woning. Twee respondenten halen aan dat ze meermaals werden afgewezen mede omdat ze kinderen ten laste hebben.

Racist, jij maakt OCMW, als jij zegt Arabische familie, direct zegt die niet komen, geen afspraak. Maar kinderen, die zegt mevrouw ik wil geen kinderen, ik wil alleen koppel. Beetje moeilijk als mensen niet graag. Heel moeilijk. (Vrouw Ahmar, Syrië)

Ten derde wordt een slechte taalbeheersing als reden aangehaald. Een aantal respondenten geven aan dat het moeilijk was om een afspraak te kunnen maken met een verhuurder doordat ze niet goed Nederlands spreken.

Ja, die mensen geven niet als jij bent OCMW, en die kijk ook naar jou als jij kunt niet praten Nederlands dan ga niet geven. Dat was het probleem. (Jabas, Afghanistan)

Ten vierde wordt aangehaald dat er een tekort is in het aanbod van betaalbare huurwoningen op de private huurmarkt. Respondenten geven ook aan dat het aanbodtekort ook aanwezig is op de sociale huurmarkt waardoor heel wat respondenten een lange tijd op de wachtlijst staan zonder enig resultaat.

Maar ook hier in Gent, daar is druk plaats. Heel veel mensen hier, niet als Antwerpen of Lokeren. Ik ga heel veel appartementen zien maar niks vrij hé. Van de universiteit denken daar is veel student hé, die ook studio enzo hé. Is altijd vol. Moeilijk om appartement te vinden. Dan 6 maanden zoeken ik was hier. (Jamal, Palestina)

Dit aanbodtekort en de hoge huurprijs voor meer kwalitatieve huurwoningen maakt dat een aantal respondenten zijn terecht gekomen in woningen die in slechte staat verkeerden.

Eerst ik heb oud appartementje gevonden. Dat was alleen een salon en een kamer. Heel klein. Studio, eventjes gewoond en da was ook heel oud. Schimmel in kamer, water. Oud appartement, oude vloer, alles oud. Als jij wil repareren, misschien 10.000. Ik zeg ik wil niet wonen hier tegen mijn vrouw. Ik zeg, wij moet nieuw appartement zoeken. (Ahmar, Syrië)

Tot slot zijn er ook heel wat respondenten die aangeven niet op de hoogte te zijn van de ondersteuningsmechanismen met betrekking tot het zoeken van een huis. Een minderheid heeft ondersteuning gekregen van het CAW of andere gelijkaardige organisaties. Ze komen hier vaak te laat achter, of zelfs gewoon niet. Verder voelen ze zich vaak aan hun lot overgelaten. Het OCMW voorziet een leefloon maar voor de rest voelen ze zich niet (of weinig) ondersteunt.

8.6. Rising You(th)

Zoals reeds aangehaald is Rising You(th) een sociale onderneming die vluchtelingen opleidt tot hoogtewerkers. In wat volgt zal dieper worden ingegaan op de skills en vaardigheden die vluchtelingen aangeleerd krijgen, welke rol Rising You(th) heeft gespeeld in hun integratietraject en of er bepaalde problemen zijn die over het hoofd werden gezien. De focus zal met andere woorden liggen op hoe de respondenten hun opleidingstraject bij Rising You(th) hebben ervaren.

8.6.1. Profiel voor opleiding?

Twaalf van de vijftien respondenten waren reeds erkend als vluchteling bij aanvang van de opleiding. Vier van de twaalf respondenten vonden tewerkstelling via interimkantoren en zijn rechtstreeks doorgestroomd in de opleiding. Twee respondenten werden tewerkgesteld onder artikel 60 en hebben vervolgens de opleiding gevolgd. Het merendeel (vijf respondenten) hadden nog geen werkervaring en

een respondent had reeds vrijwilligerswerk verricht alvorens de opleiding aan te vatten. Drie van de vijftien respondenten waren met de opleiding gestart, alvorens een besluit te hebben gekregen van het CGVS met betrekking tot hun verblijfsstatuut. Een van de drie respondenten werd tewerkgesteld onder artikel 60 (groendienst). Een andere respondent had reeds vrijwilligerswerk verricht in het asielcentrum. De laatste respondent had nog geen werkervaring.

Het merendeel van de respondenten is bij Rising You(th) terecht gekomen via sociale media of via de website van VDAB. Een aantal respondenten hadden aanspraak gemaakt op hun eigen sociaal netwerk. Vooraleer de opleiding van start gaat worden 12 kandidaten geselecteerd. Deze selectie berust onder andere op het taalvaardigheidsniveau en andere competenties. Zo wordt er onder andere getoetst naar motivaties en attitudes, er wordt een klimtest afgenomen en er volgt een klein theorie-examen om te toetsen naar de kennis van het Nederlands. Het merendeel van de respondenten had reeds taalopleidingen en een inburgeringscursus gevolgd alvorens de opleiding aan te vatten. Een grote minderheid beheerste de Nederlandse taal niet.

8.6.2. Menselijk kapitaal

De opleiding tot hoogtewerker omvat een periode van 3 tot 6 maanden en bestaat uit een aantal onderdelen. De opleiding start met een 5-daagse attitude training in de Ardennen. VDAB organiseert vervolgens de opleiding tot het behalen van het VCA-attest (veiligheid). Ten derde is er een opleiding veilig werken op hoogte en wordt de vluchteling begeleid in het behalen van zijn theoretisch rijbewijs. Tot slot is er de beroepsspecifieke opleiding. Dit opleidingstraject maakt dat de vluchteling heel wat menselijk kapitaal heeft kunnen opbouwen. De respondenten zijn in het algemeen zeer tevreden over de opleiding en zijn dankbaar ten opzichte van Rising You(th). Heel wat respondenten geven aan dat ze meer geleerd hebben tijdens dit opleidingstraject dan gedurende hun hele integratietraject.

Rising You doe goede dingen, veel help voor die vluchtelingenmensen. Voor job vinden, en dankuwel voor Rising You, en Benjamin en Niels. En alle mensen van Rising You. Hij doet vele help voor die mensen. Ik heb veel geleerd van opleiding. VCA, hoogtewerker. Ik heb diploma van hoogtewerker, van VCA, van VDAB, van hoogspanningsschilder. Die alles ik doe, Rising You en VDAB samen. (Rahma, Afghanistan)

Wanneer bevraagd werd naar de skills en competenties die ze aangeleerd kregen kwamen zowel generieke als specifieke skills aan bod. Wat specifieke skills betreft hebben de respondenten veel bijgeleerd over rope access (touwtechnieken) en klimtechnieken. Ook beroepsspecifieke kennis was van fundamenteel belang. 14 van de 15 respondenten werden opgeleid tot schilder op hoogte. Hun opleidingstraject bestond dan ook uit het aanleren van schildertechnieken. Een respondent werd opgeleid tot onderhoudstechnicus, waar de focus meer lag op elektriciteit en dergelijke. Verder werd ook veel

bijgeleerd over het gebruik van materialen. Een groot struikelblok binnen de opleiding is het behalen van het VCA-attest (veiligheid op het werk). Dit is echter een belangrijk onderdeel binnen de opleiding. Zeven van de vijftien respondenten hebben meerdere pogingen (2 tot 3 keer) ondernomen voor het theorie-examen. De voornaamste oorzaak is taalbeheersing. De theorielessen worden in het Nederlands gegeven en ook het examen vindt in het Nederlands plaats. Bij aanvang van de opleiding was het merendeel van de respondenten in het bezit van een A1 of A2 certificaat Nederlands, dit bleek voor een grote meerderheid onvoldoende.

Ja is moeilijk voor mijn Nederlands was beetje slecht. VCA is echt moeilijk, groot probleem. Praktijk was makkelijk. VCA enzo dingen was echt moeilijk. Maar ik van eerste keer goed. Veel jongens bij die exaam van VCA, soms 3 of 4 keer doen. I think there are some problems with this. (Tajsh, Pakistan)

Voor een aantal respondenten is het ook frustrerend dat ze niet slagen voor het examen en bijgevolg niet aan de slag kunnen als hoogtewerker. Een respondent uit Syrië uit zijn frustratie:

Ik denk dat niet leuk om te wachten, wij doen opleiding om te werken en niet om te wachten op VCA of zoiets. Ik heb vroeger gehoord dat VCA is niet zo moeilijk. Maar toen ik naar die les geweest, is heel anders dan die heeft gezegd. Ik vind heel lastig. Ik wil werken, maar ik mag ni werken. Eerst ik moet die VCA slagen, maar is echt moeilijk. Nu is al derde keer ik probeer. Theorie echt moeilijk, praktijk was echt heel plezant. (Mo, Syrië)

Desondanks de moeilijkheid van het VCA-examen zien veel respondenten er wel het belang van in. Ze zijn er ook van overtuigd dat ze makkelijker een andere job kunnen vinden wanneer ze in het bezit zijn van dit certificaat.

Ja zeker, want weet je waarom die is belangrijk? Jij werkt met gevaarlijke job. Jij moet iets weten wat ik moet doen, veiligheid. Harnas, schoenen, of als jij werkt met lassen, ik moet bril aandoen. Of met slijpmachine. Allemaal. Als jij mijn vinger snijden, wat ik moet doen, EHBO. Alles. Als iets op mijn ogen, vonk ofzo, wat moet ik doen. Alles. Daarom is belangrijk die VCA. En ik heb het gedaan. (Yasser, Irak)

Heel wat respondenten geven ook aan dat hun taalniveau enorm vooruit is gegaan door het volgen van de opleiding. Een respondent uit Palestina die bij aanvang van de opleiding slechts in het bezit was van een A1-certificaat mocht na de opleiding starten in niveau B2.

Hij zegt voor theorie, dat ga moeilijk zijn voor jou, jij hebt heel weinig Nederlands en ik heb gezegd ik ga proberen, ik ga hard studeren. En ik heb gezegd ja, ik ga vertalen alles thuis in de computer naar Engels. Ik heb alles vertaald en ik heb gestudeerd alles. Elk woord ik was, na de opleiding ik

heb een test gedaan via de school hier om de Nederlands te studeren. Die zegt jou niveau is vier nu. Ik heb zelf geleerd hé. Die leraar zegt ga niet terug naar niveau drie en vier. Nu ik heb niveau vier. Ja, ik heb alle de opleiding gedaan. (Jamal, Palestina)

De focus binnen deze opleiding ligt dus sterk op het aanleren van Nederlands, Frans wordt echter over het hoofd gezien. Een respondent uit Afghanistan geeft aan dat hij werd aangenomen door een Franstalig bedrijf, hij vond het een tekortkoming in zijn opleiding dat hij geen Frans kreeg aangeleerd.

Maar voor mij die probleem is die Frans. Ik altijd die Nederlands geleerd. Maar in opleiding van die Rising You, die VCA, allemaal Nederlands. Ik krijg stage bij Monait, is Franse bedrijf hé. Iedereen daar praten Frans, maar ik niet begrijpen. Voor mij heel moeilijk, voor praten met die collega. Ik moeilijk voor vriend maken. Ik denk als wij ook die Frans moet leren voor die opleiding. Ik weet is moeilijk voor ook die Frans en ook die Nederlands. Maar als ik contract voor Franse bedrijf, waarom ik leer in de Nederlands. Al die materiaal is andere naam. Ik leer zelf, met luister. Maar toen ik start, echt moeilijk. Nu ik kan beetje Frans. Maar misschien beter als wij leer ook die Frans. (Moha, Afghanistan)

Verder stond ook het aanleren van generieke skills centraal binnen het opleidingstraject. Respondenten halen aan dat ze veel hebben bijgeleerd over de bedrijfscultuur. Het gaat om bepaalde waarden en normen waar belang wordt aan gehecht zoals op tijd komen, communicatie en collegialiteit. Heel wat respondenten geven aan dat mobiliteit een grote barrière is en dat Rising You(th) hen ondersteunt in het behalen van een theoretisch- en praktisch rijbewijs.

Ja wij hebben hoogtewerker, twee maanden opleiding van de hoogwerker, en euh, wij hebben rijbewijs theorie gevolgd. En nu die hebt vrijwilliger gegeven aan ons, voor de praktijk zo. Dus nu oefenen voor de examen. (Jabas, Afghanistan)

De opleiding bij Rising You(th) heeft de respondenten heel wat kennis bijgebracht over beroepsspecifieke, maar ook over meer algemene zaken die het verdere integratietraject van de vluchteling ten goede komen.

8.6.3. Sociaal kapitaal

Wat sociaal kapitaal betreft heeft Rising You(th) ook een belangrijke rol gespeeld voor de respondenten. In wat volgt zal zowel bindend, overbruggend en linkend sociaal kapitaal besproken worden.

Ten eerste geven respondenten aan dat er heel wat nieuwe vriendschappen zijn ontstaan tijdens de opleiding. De selectie bestaat uit een groep van 12 individuen met vaak verschillende nationaliteiten.

Het belang van bindend sociaal kapitaal en de rol die Rising You(th) daarbij heeft gespeeld komt vaak naar voor tijdens de interviews.

Rising You ons helpen, kennis maken met mensen. Persoon vriendelijk Benjamin is vriendelijk, de groep met mijn klas was vriendelijk en ik blij. Niet stress of hoofdpijn, ik was blij, beetje praten met mensen. En zo andere mensen leren kennen en ook contact soms. Soms samen gaan naar eten. Leuk. Wandelen naar IKEA (lacht) Dan jij bent positief, jij bent blij. Contact met mensen is belangrijk. (Ahmar, Syrië)

Rising You heb ook zo iedereen samen gebracht, samen vrienden blijven, met elkaar tussen elkaar respecteren enzo. Wij hebben wel dingen geleerd, samen gegeten en vrienden met andere jongens. (Nuri, Pakistan)

Naast onderlinge vriendschap kwam ook het belang van overbruggend sociaal kapitaal regelmatig aan bod. De respondenten zijn heel dankbaar ten opzichte van Benjamin (oprichter Rising You(th)) en het begeleidend personeel. De respondenten geven aan dat iedereen binnen de organisatie een belangrijke rol heeft gespeeld in hun integratietraject.

Here, just I am living in Belgium, Rising You is really helpful for me! Benjamin and also climbing with the people. Also it is like my family. They help me where I can. Benjamin go with me to my lawyer. To help me. I feel good, I have one person who got my back. Every person if he got one person who takes hand then he can achieve everything. Rising You catch me my hand and then I get up. And I say danku every time, because they help me. I am the new person and I don't have open eyes for here. They open my eyes. (Fared, Somalië)

Rising You(th) brengt vluchtelingen ook in contact met vrijwilligers via onder andere de klimclub. Dit maakt dat er ook vriendschappen ontstaan met mensen uit België wat een fundamentele rol kan spelen in het opbouwen van menselijk kapitaal.

Vroeger ik weet niks, maar nu wel. Bijvoorbeeld Jij, Jasper, Eric, dat ken ik niet. Rising You beetje familie. Soms ik praten met Benjamin, met Niels, echt goede mensen. Nu met klimmen in Antwerpen ik ken echt veel mensen. Dit helpt mij om meer Nederlands te leren. Echt belangrijk. Dit is echt goed. Voor mij is echt goed. Ik praat met veel mensen. Maar ik sociaal, ik weet niet andere misschien niet. Dat is het. (Yasser, Irak)

Tot slot zijn er een aantal respondenten die het belang aanhalen van de organisatie met betrekking tot linkend sociaal kapitaal. Het zijn voornamelijk respondenten die problemen ondervonden gedurende hun integratietraject die hierover spreken. Zo blijkt Rising You(th) een belangrijke rol te spelen in de

juridische ondersteuning. Een respondent die een negatieve beslissing had ontvangen van het CGVS haalt aan dat Rising You(th) belangrijk was voor het contact met bepaalde instellingen.

Die Benjamin heeft gedaan help voor papier maken van Eres. Die advocaat zegt nu jij ben negatief. Jouw vast contract was niet euh, geldig. Daarom jouw identiteitskaart was niet geldig. Jouw baas moet papier schrijven, hij moet schrijven, wij wil die Rahmatullah hier blijven, wij altijd werk geven. Die alles gedaan Benjamin. Benjamin doet veel voor ons, altijd. (Rahma, Afghanistan)

Een andere respondent kwam in aanraking met het gerecht omdat hij zijn paspoort was kwijtgespeeld. De respondent geeft aan dat Rising You(th) een belangrijke ondersteunende rol heeft gespeeld tijdens deze procedure.

Ja, Benjamin contact met advocaat, schrijven voor papier, attest. Ahmad goed, komen voor opleiding, die heel helpen mij met probleem. Bijna elke week contact met mijn vrouw, Benjamin is heel goed. (Ahmar, Syrië)

In het algemeen zijn de respondenten heel tevreden over de opleiding bij Rising You(th). Er wordt aangegeven dat ze tijdens dit opleidingstraject heel wat menselijk en sociaal kapitaal hebben opgebouwd.

8.7. Hoogtewerker

Op het moment van het interview waren 8 van de 15 respondenten aan het werk als hoogtewerker. 7 van de 8 respondenten vonden tewerkstelling als schilder op hoogte. Slechts een respondent vond tewerkstelling als monteur op hoogte. 4 van de 15 respondenten waren nog in opleiding (schilder op hoogte). 2 van de 15 respondenten hadden reeds gewerkt als schilder op hoogte maar moesten stoppen omdat ze een negatieve beslissing hadden ontvangen van het CGVS. Slechts een respondent had na het afronden van de opleiding tot schilder op hoogte nog geen tewerkstelling gevonden. In wat volgt zal dieper worden ingegaan op de ervaringen van de respondenten met betrekking tot het beroep van hoogtewerker.

8.7.1. Hoe verloopt tewerkstelling?

Na de opleiding volgt een stage van 10 dagen waarna potentiële werkgevers kandidaten een IBO-contract kunnen aanbieden. De stage en het IBO-contract werden positief ervaren door de respondenten. Dit stelde de respondenten in staat om praktijkgerichte ervaring op te bouwen en zich in te werken in het bedrijf. Het werd beschouwd als een leerrijke ervaring.

Ja echt, omdat als jij wilt werk te doen jij moet weten wat ik moet doen voor deze bedrijf. Ik krijg informatie van de bedrijf, veel leren over hoe werken zo. Ja. En dat was heel mooi die twee weken,

veel geleerd. Daarna ook IBO-contract. Dat is 6 maanden, ook betaal door VDAB en stad ik denk. Ik denk het. Niet 100%. Maar die VDAB ik weet die betaal alles. En dan euh, ik heb deze 6 maanden gewerkt bij Tech. Het was allemaal positief voor die VDAB, ik krijg alles oké, alles oké. Jij hebt elke maand een dag euh, met iemand van euh, VDAB. Hij vraagt ja, alles oke, ja, als jij perfect. Echt mooie 6 maanden. En na 6 maanden ik krijg die vast contract, Ja. Bij Tech. En nu bijna al 1 jaar en 4 maanden ik werk voor Tech. Ik vind alles leuk. (Yasser, Irak)

Na het IBO-contract kan de werkgever een tijdelijk of vast contract aanbieden. 7 van de 8 respondenten werken onder een vast contract, slechts een respondent werkt onder een tijdelijk contract. De respondent geeft aan dat zijn contract al drie keer verlengd is met drie maanden. Hij is onzeker over zijn toekomstige tewerkstelling en weet niet of hij op zoek kan naar ander werk.

En daarna wij hebben drie maanden IBO gehad, en daarna drie maanden contract gehad, daarna nog is drie maanden maar nu nog is drie maanden. Normaal die moeten geven mij vaste contract, maar die geven dat niet. Maar dit is laatste keer die kan vaste contract geven aan mij. Die kan niet nog is 3 maanden geven. Dat gaat niet meer, die hebben eerste keer tegen ons gezegd, dat kan 4 keer gebeuren. Dit is laatste keer en ik weet niet wat nu gebeuren hé. Ja, ik moet ergens anders zoeken dan hé. Ik weet niet of dat mag hé. De probleem is dat ik wil werken, ik heb die geld nodig hé voor mijn familie en mijne leven hier. Als die zegt ja geen vaste contract dan ik heb niks hé. Dan moet ik nieuwe werk zoeken. Maar misschien dat duurt lang, ik weet dat niet. Ik weet ook niet of ik nu al nieuwe werk mag zoeken. (Jabas, Afghanistan)

8.7.2. Houding t.o.v. huidige job

Het merendeel van de respondenten heeft voor het beroep van hoogtewerker gekozen omdat het een uitdagende job is. De respondenten zien leefloon als een handicap voor de samenleving en willen zo snel mogelijk zelfstandig zijn en een eigen inkomen uit werk genereren. Ze kwamen vaak terecht in slechte onuitdagende jobs. Het opleidingstraject tot hoogtewerker gaf een uitweg en een toekomstperspectief. In het algemeen zijn de respondenten heel tevreden over hun beroep als hoogtewerker. Het is een uitdagende, afwisselende job en ze verdienen een mooi inkomen uit werk. Opmerkelijk was echter wel dat al de respondenten aangeven dat ze moeilijk geld kunnen sparen. Dit hangt samen met verschillende interdependente factoren zoals familie, huur, en een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

7 van de 8 respondenten die aan het werk zijn als hoogtewerker, vonden tewerkstelling als schilder op hoogte. Het probleem echter is dat het uitoefenen van dit beroep sterk weersafhankelijk is. Dit heeft tot gevolg dat de respondenten een paar keer per jaar langdurig werkloos zijn en aanspraak moeten maken op een werkloosheidsuitkering. De respondenten geven aan dat dit een groot probleem is.

Als slechte weer of warm weer, dan wij geen werk, wij krijgen geen geld van bedrijf. Wij krijgen dop. Wij soms 5 maanden thuis. Wij doen die schilder op hoogte. Die probleem is als regen of heel warm dan kan niet schilder. Dan wij krijgen geen geld van bedrijf. Dan wij krijgen dop. Is echt probleem. In winter soms 3 maanden of 4 maanden wij zit thuis. (Nuri, Pakistan)

Omdat de werkloosheidsuitkering veel lager ligt ten opzichte van het inkomen dat ze genereren uit werk, ondervinden de respondenten moeilijkheden om geld te sparen. Respondenten geven aan dat een groot deel van hun budget verloren gaat aan het betalen van huur en het financieel ondersteunen van familie in het thuisland.

Yeah very hard, I need to support family and now I don't have much. I receive dop, so not much money. At the moment I have no bank balance, because dop is not enough. But I am trying. (Tajsh, Pakistan)

Ja, als werk, dan ik kan familie helpen. In de dop, dat kan niet. Ik moet huis huren, gas, elektriciteit, eten, drinken. (Rahma, Afghanistan)

In de periode dat ze aan het werk zijn slagen ze er vaak in om geld te sparen, maar hier moeten ze meestal terug aanspraak op maken tijdens de werkloosheidsperiode waardoor er niet veel van overblijft.

I think we work 6 months per year. That's not good. When I get dop I can't put money on my bank account. All the money I earn now is for life, for apartment and for helping my family. How can I do what I want, how can I become my own boss if I don't have money. You see, I am alone. I live alone. I pay house, maybe 600 or 700 euro. When I get dop, I have nothing left. I need to collect money for future, but all the money I have I use a lot in winter. Ja, dat is the big problem for me. (Alik, Pakistan)

Verder wordt ook aangegeven dat het is toegestaan om ander werk uit te voeren gedurende de werkloosheidsperiode, maar dat dit heel moeilijk is om te realiseren. Respondenten komen meestal terug terecht in de horecasector of andere slecht betaalde jobs. Dit werkt demotiverend waardoor ze vaak zelfs niet op zoek gaan naar werk en gewoon trachten rond te komen met hun uitkering.

Maar probleem is, in winter moeilijk vinden die andere werk. Mijn bedrijf geen werk voor mij in die winter. Ik werk in restaurant ofzo. Maar is altijd slechte werk. Ik die niet wil doen. Ik heb opleiding gedaan, waarom ik moet terug die afwas doen en poetsen. Daarom ik denk veel mensen doe niet in winter werk. Niet leuke werk, en ook weinig geld. (Moha, Afghanistan)

Wanneer niet werken, slecht geld. Ik ken vriend die heeft winter werk, maar is ook in restaurant. Slechte werk, in keuken. Die zeg niet leuk, maar moet voor geld. Ik wil da ni. Ik wil deze werk.

Misschien is mijn probleem. Maybe be more flexible. But sometimes you ask for work, they say oké 6 months. I only have 3 or 4 months. Niemand wil zo. (Tajsh, Pakistan)

Sommige respondenten beschouwen deze werkloosheidsperiode echter als een opportuniteit. Zo krijgen ze een aantal maanden per jaar de tijd om te studeren en opleidingen te volgen. Een respondent uit Palestina is erin geslaagd om zijn bachelor diploma business administratie te laten erkennen en wil de masteropleiding aanvragen.

Dan ik heb gekozen deze werk omdat ik heb vier maanden als vakantie, als winterslaap. Ik ga krijgen dop of een dingen. Dan met de vier maanden mag ik studeren, voor de echte plan werken. Ik heb gekozen voor dat werk omdat ik heb oplossing om te werken voor de echte plan. En ik heb kans ook met de vier maanden om de Nederlands te studeren, Engels te studeren, thuis te studeren, ik heb gevraagd mijn boekje van university uit Palestina om terug te studeren. Ik ga terug studeren maar ook blijven werken hé. Ik ben bezig met rijbewijs, ik ben bezig met mijn leef. (Jabas, Palestina)

8.8. Aspiraties

Wat opvalt is dat de respondenten hun aspiraties hebben moeten aanpassen. Een aantal structurele problemen maken dat het niet mogelijk was om hun ware droom waar te maken. Bij aankomst in België hadden heel wat respondenten bijvoorbeeld de aspiratie om verder te studeren. Hier werd al snel van afgestapt omwille van de taalbarrière.

Ja, eerst ik wil doen studeren, maar dat gaat niet. Want dat is echt, als ik wil studeren moet ik terug van middelbaar tot En voor mij is moeilijk nu, die taal is moeilijk. Ik moet veel beter Nederlands. Maar werken is mijn droom nu. Ik wil werken, daarna huis kopen, auto, trouwen, kindjes. Dat is mooie leven. (Yasser, Irak)

Het merendeel van de respondenten geeft ook aan dat het onmogelijk was om verder te studeren omdat ze hun familie in het thuisland financieel moesten ondersteunen. Een respondent uit Pakistan geeft aan dat de job van hoogtewerker noodzakelijk is om zijn familie financieel te kunnen ondersteunen. Hij had ook kunnen kiezen om te blijven leven van een leefloon en zich te focussen op onderwijs, maar dat zou ten koste gaan van zijn familie.

Like in Pakistan, become bad things, I come here. And here, I have possibility to achieve my dream, but I also have to support my family financially. I support them, they are old, and my brother go school so that's why I can't achieve my dreams here. If I want to go school I can't work. If you go OCMW you can go study, but it is not enough. Just enough to live and feed. Not clothes, not to support my family. I need money and work. If you think for yourself that is possible, but I don't do that. I think for my family. If I become doctor, my brother and mother and father need help, I can't

help when I study. They die so what is the point of becoming doctor if I have nobody. That's why I work, so I can help them. (Tajsh, Pakistan)

Verder wordt ook aangehaald dat studeren te veel tijd in beslag zou nemen en dat ze die tijd niet hebben omdat ze er alleen voor staan. De job is belangrijk om een toekomst uit te bouwen. Ook de financiële onafhankelijkheid is van groot belang.

Mwaaa, nee. Maakt niet uit. Nu ik ben blij voor alles. De leven is goed, geen problemen, peace is life. Als peace no problem, you can make your life. Als jij hier proberen te werk human resource jij moet veel leren. Eerst Nederlands leren, leren en dan nog leren. Ja,... die tijd is gedaan. Is lange tijd. Die problem is ook, ik heb geen geld. You see, I pay huis, huur van die huis. Eten kopen enzo. Nur die ook wonen hier en die geen geld. Dus wij moet leven voor two person, met only one income. Is echt moeilijk. If I would consider to go study, not possible. Ik moet geld hebben voor leven, ik stop werken, dan ik geen geld. Of hele weinig. (Abder, Somalië)

Oorspronkelijk behoorde het beroep van hoogtewerker dus niet tot de aspiraties van de respondenten. De job gaf hen echter wel de mogelijkheid om zelfstandig te leven en de familie te helpen waar nodig. Toen ik de respondenten vroeg naar hun toekomstplannen kwamen ook zeer uiteenlopende antwoorden naar voor. Een aantal respondenten gaven aan tevreden te zijn met de huidige situatie en dachten niet aan de lange termijn. Ze zijn vrij realistisch over het feit of ze binnen 20 jaar nog wel leven.

Dat niemand weten wanneer ik died. Wij moet denk of zo hé. Ik weet niet wanneer ik die hé. Ik moet denk aan today, niet voor tomorrow. Ik denk ni zo voor 45. Today is today. 54 jaar is lange tijd, ik weet niet ik leven of ik die. (Abder, Somalië)

Ik heb geen idee, dat weet ik niet tot wanneer ik ben bezig. Want ik heb geen garantie over mijn dood. Omdat euh, ja, pff, veel. Bijvoorbeeld binnen drie maanden van familie is veel mensen dood. Mijn nonkel. Mijn oma. Drie persoon is ander, dicht bij mij familie maar is dood. Vier persoon is dood van mijn familie. Ik denk 30 jaar of 40 jaar. Daarom ik zeg ik heb geen garantie over mijn leef. Misschien morgen, ik weet niet wanneer ik dood. Als ik ben, ik weet niet. Normaal ik wil twee of drie jaar. Nu ik werk voor Monait in La Louvière. (Moha, Afghanistan)

Verder werd tijdens de interviews vaak aangehaald dat ze de aspiratie hebben om zelfstandige te worden. Hoogtewerker wordt beschouwd als een fysiek zwaar beroep. Heel wat respondenten geven aan dat ze de job kunnen uitoefenen zolang ze jong zijn, maar voor de lange termijn is dit geen goede optie.

Nee, ik wil niet in mijn hele leven deze werk doen. Als gij daar lang werkt, 5 jaar ofzo ik moet ergens anders opleiding of zelfstandig misschien. Ik weet niet, maar ik heb, ik wil niet deze job in mijn hele leeftijd. Is ook gevaarlijk he. Veel mensen heeft kanker gehad van deze job. (Jabas, Afghanistan)

Now I am 21 years old. I am young guy. I can do this job for many years. No one think, the people who work with the Rising You, they don't want to continue for a long time, no one say like this is my job. I want to do something else for the long term. Everyone is busy so. I also want to do something else, but maybe in the future after 10 years or 5 years. I don't have goals or dream. Life is going, and my age is going. School goal is finished. I need money but maybe I can do something else, maybe become self-employed. Work for myself. Ja zelfstandig werken. (Tajsh, Pakistan)

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat geld de voornaamste reden is waarom ze de overstap niet kunnen maken om zelfstandige te worden. Doordat de respondenten langdurig aanspraak moeten maken op een werkloosheidsuitkering, hun familie financieel moeten ondersteunen en huur moeten betalen kunnen ze weinig sparen. Een respondent geeft aan dat hij geen ondernemingsnummer krijgt omdat hij niet over de financiële middelen beschikt.

What I want is business, zelfstandig but I don't have money. I also went for the business number. They told me you must make company number, you get some number, when I receive number I can pay taxes. I need code to begin company. I cannot get the number. I have no money. (Alik, Pakistan)

Een andere respondent uit Pakistan geeft aan dat hij bij aankomst in België het gevoel had vast te zitten. Hij heeft zijn aspiraties moeten aanpassen vooraleer hij tevredenheid vond in zijn werk.

Ja, in the beginning I was stuck. I came here, and I wanted to study. Maybe go university. But It's very hard you know. When I arrive here, I don't speak Dutch. Ook nu ik praat ni zo goed Nederlands. Die school, Nederlands heel belangrijk. Still I can try school, but then no money. I support family en ik wil toekomst en sparen. Da ga ni met OCMW. So not anymore, not anymore. Before I was stuck, like I was thinking what to do. It's really difficult job and it's not my hobby, I don't want to do this job? But now I say oké, it's life, let's do this. (Tajsh, Pakistan)

8.9. Nationaliteit

De respondenten zouden graag de Belgische nationaliteit verwerven. Ze zijn ook goed op de hoogte van de voorwaarden die ze moeten vervullen vooraleer ze Belg kunnen worden, en investeren doelbewust in de nodige opleidingstrajecten. De voornaamste reden om de Belgische nationaliteit te verwerven is de hoop om familie terug te zien, om ze te bezoeken of ze naar België te halen.

Ik wil graag. Ik heb mijn mama al lang niet gezien hé. Ik wil die graag terugzien. Enkel via telefoon is niet genoeg. Als ik heb nationaliteit, dan ik wil echt bezoeken. Wij moeten vijf jaar in België blijven en twee jaar werken en inburgering les hebben en attest van inburgering en wij moeten 1.2 gedaan hebben. (Jabas, Palestina)

Een respondent uit Pakistan geeft aan dat de Belgische nationaliteit verwerven belangrijk is voor hem omdat hij nu het gevoel heeft dat hij geen deel uitmaakt van de samenleving. Iedereen ziet hem als een vluchteling terwijl hij zich niet zo voelt.

You know they call me refugee. But I don't feel refugee. It's a bad word. I work here, I live here, I pay taxes. I eat here you know. I feel Belgium. If other country come in Belgium, then I will fight for Belgium. If people ask where I come from, they say I am refugee. But it's not nice. I don't like the word. Ja door die woord ik ben niet Belgium. Ik wil, I want to be part of Belgium, but they say I am something else. That is really hard. I want to have passport of Belgium. (Tajsh, Pakistan)

9. Discussie

Het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen vormt een weg vol te overwinnen hindernissen. Hoewel er een grote diversiteit bestaat in persoonlijke narratieven vertoont een meerderheid van de respondenten gelijkaardige problemen. Wat opvalt is dat het conceptueel raamwerk van Ager & Strang (2008) de realiteit goed omvat. De verschillende dimensies die worden aangehaald komen uitvoerig aan bod tijdens de interviews. Zo blijken rechten en burgerschap, tewerkstelling, huisvesting en sociaal en menselijk kapitaal een belangrijke rol te spelen in het integratietraject van de vluchteling.

Allereerst is het belangrijk om te benadrukken dat de bevroegde respondenten deel uitmaken van een selectieve groep. Ze hebben allemaal een specifiek traject doorlopen, namelijk een opleiding tot hoogtewerker bij de organisatie Rising You(th). Binnen de literatuur werd geen gelijkaardig onderzoek teruggevonden. Eerder onderzoek met betrekking tot het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen focust zich voornamelijk op grootschalige (longitudinale) data (Connor, 2010; Cortes, 2004; Bakker *et al.*, 2017). Bij kwalitatief onderzoek berust de selectie voornamelijk op vluchtelingen in het algemeen (Jackson & Bauder, 2013; Mestheneos & Ioannidi, 2002; Mott, 2010). Verder dient ook benadrukt te worden dat al de respondenten op eigen initiatief zichzelf hebben ingeschreven voor de opleiding tot hoogtewerker. Ze zijn in contact gekomen met de opleiding via sociale media, het eigen sociaal netwerk of via de website van de VDAB. Ze werden met andere woorden niet geplaatst in deze opleiding maar hebben er zelf voor gekozen. Dit duidt toch op enige vorm van motivatie. Uit de interviews blijkt dat deze motivatie voornamelijk terug te koppelen valt aan de druk die op hun schouders ligt.

Eenzijds is er de druk tot integratie. De respondenten hebben hun thuisland ontvlucht met vrees voor eigen leven, terugkeren naar het thuisland is met andere woorden geen optie. Ze willen deel uitmaken van de samenleving en voelen zich uitgesloten zolang ze aanspraak maken op een uitkering. Anderzijds is er een grote druk vanuit het thuisland. Hun zoektocht naar een beter leven was enkel mogelijk door aanspraak te maken op het familiekapitaal. Ze dragen dus een zekere verantwoordelijkheid ten opzichte van achtergebleven familieleden, in die zin dat van hen verwacht wordt in financiële ondersteuning te voorzien. Ze willen dan ook zo snel mogelijk aan het werk om deze verwachtingen in te lossen. Wat echter opvalt is dat bij aankomst in België het merendeel van de respondenten de aspiratie had om verder te studeren. Deze aspiratie hebben ze echter moeten bijstellen omdat de combinatie van studeren en financiële zelfredzaamheid niet mogelijk was en dit zou ten koste gaan van familie in het thuisland.

In België mag een asielzoeker vier maanden na het indienen van de asielaanvraag beginnen werken (Fedasil, 2015). Uit de interviews kwam echter naar voor dat bij het merendeel van de respondenten het toch heel wat langer heeft geduurd vooraleer ze hun eerst betaalde job hebben uitgeoefend. Het probleem is dat ze vaak slecht voorbereid zijn op integratie (gebrek aan land specifiek menselijk en sociaal

kapitaal) wat de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Dit komt ook naar voor uit eerder onderzoek (Connor, 2010; Cortes, 2004; Bakker *et al.*, 2017). Bijgevolg dienen eerst de nodige opleidingen gevolgd te worden vooraleer uitstroom naar werk mogelijk is. Dit werd reeds aangetoond in een onderzoek van Vansteenkiste & De Graeve (2018). Ze komen dan ook terecht in het lineaire traject (Asielcentrum-OCMW- Werk) waar een hele weg wordt afgelegd alvorens ze kunnen uitstromen naar werk.

Tijdens de interviews werd frequent aangehaald dat er binnen het lineaire traject vaak te veel gefocust wordt op eerst leren en dan werken. Uit eerder onderzoek komt nochtans naar voor dat het van cruciaal belang is om vluchtelingen zo snel mogelijk toegang te verlenen tot de arbeidsmarkt omdat dit hun integratie ten goede komt (Kohnle-Seidle & Bolits, 2016). Lemaître (2007) heeft aangetoond dat vroege toetreding tot de arbeidsmarkt meer rendeert dan taalonderwijs voor de verdere arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen in Zweden. Ander onderzoek drukt op het belang van een combinatie van theorie en praktijk. Werkplekleren in combinatie met specifieke taalopleidingen blijkt een effectieve strategie (Carrera, 2006; Åslund & Johansson, 2011; Joonas & Nekby, 2012). Desondanks wordt binnen het asielcentrum en het OCMW sterk de nadruk gelegd op het leren van de Nederlandse taal en het volgen van een inburgeringscursus. Er wordt frequent aangehaald dat deze opleidingen vaak te kort zijn en geen raakvlak hebben met de praktijk waardoor de verworven kennis weinig gebruikt wordt. Dit komt ook naar voor uit onderzoek van Geets, Pauwels & Wets (2006). Vrijwilligerswerk bleek daarentegen wel een effectieve strategie voor het opbouwen van land specifiek menselijk en sociaal kapitaal. Eerder onderzoek heeft dit reeds aangetoond (Tomlinson, 2010). Deze strategie bleef echter onderbenut, slechts twee respondenten geven aan vrijwilligerswerk te hebben gedaan in afwachting van de beslissing met betrekking tot hun asielaanvraag.

Na toekenning van de vluchtelingenstatus of de status tot subsidiaire bescherming komen vluchtelingen (normaal gezien) terecht bij het OCMW. In het algemeen zijn de respondenten dankbaar ten opzichte van het OCMW. Toch zijn er een aantal structurele problemen die maken dat werken verkozen wordt boven studeren. Ten eerste ondervinden vluchtelingen moeilijkheden bij het vinden van een adequate woonst. Na erkenning van de vluchtelingenstatus of de status tot subsidiaire bescherming mag het individu nog twee maanden in het asielcentrum verblijven (Fedasil, 2015). Ze krijgen met andere woorden twee maanden de tijd om een eigen woning te vinden. Voor het merendeel van de respondenten heeft het beduidend langer geduurd vooraleer ze hun eerste woonst hadden betrokken. Dit heeft onder andere te maken met een aanbodtekort van kwalitatieve betaalbare huurwoningen op de private huurmarkt, wat als gevolg heeft dat ze vaak in slechte woonomstandigheden terecht komen. Dit werd reeds aangetoond in een onderzoek van Steunpunt tot bestrijding van de armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2018). Ook wordt aangegeven dat er een aanbodtekort is op de sociale huurmarkt. Heel wat respondenten staan al langere tijd op een wachtlijst zonder resultaat. Dit maakt dat ze gedwongen worden om een woning te zoeken op de private huurmarkt. Verder wordt discriminatie door

huisbazen ook aangehaald als reden. Uit onderzoek blijkt dat de kredietwaardigheid van een potentiële huurder van groot belang is bij de selectieprocedure. Individuen die aanspraak maken op een uitkering vallen daarom vaak als eerste af (Interfederaal gelijkkansencentrum, 2014).

Ten tweede is het moeilijk om rond te komen met een leefloon. Dit hangt rechtstreeks samen met de huisvestingsproblematiek. Door het aanbodtekort van sociale huurwoningen worden vluchtelingen gedwongen hun toevlucht te zoeken op de private huurmarkt. Sommigen krijgen een huursubsidie van het OCMW, maar zelfs dan gaat het grootste deel van het budget op aan het betalen van huur. Onderzoek heeft aangetoond dat de huurprijs voor huishoudens die aanspraak maken op een uitkering te hoog ligt. 35,4% van de private huurders in België besteedt meer dan 40% van zijn inkomen aan het betalen van huur (Eurostat, 2019). Dit maakt dat het bijna onmogelijk wordt om de familie in het thuisland financieel te ondersteunen zonder zichzelf te verwaarlozen. Vluchtelingen komen met andere woorden in armoede terecht. Bovenstaande problematiek werd reeds bevestigd in een publicatie van Netwerk tegen Armoede (2015). Een alleenstaande vluchteling moet rondkomen met 910,52 euro per maand (Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2018) de armoedegrens ligt echter op 1139 euro per maand (STATBEL, 2017). Het leefloon is niet voldoende om een waardig leven te leiden.

Deze financieel ongunstige situatie duwt de respondenten naar de arbeidsmarkt. Ze willen zo snel mogelijk aan het werk om financiële zelfredzaamheid te bekomen. De respondenten zien werk vaak als sleuteldimensie tot integratie. Dit komt ook naar voor uit andere onderzoeken (Tomlinson & Egan, 2002; Bloch, 1999; Ager & Strang, 2008). Bijgevolg ontstaat er een diversiteit aan trajecten met vaak dezelfde uitkomst, namelijk slechte, onderbetaalde, arbeidsintensieve jobs. Onderzoek van Vansteenkiste & De Graeve (2018) toont aan dat een kwart van de vluchtelingen, die in het bezit zijn van een arbeidskaart C, na een jaar tewerkstelling vinden in jobs met een slecht statuut. Uit de interviews blijkt dat men bij deze jobs terecht is gekomen tijdens de periode waarin aanspraak werd gemaakt op een leefloon.

Bij een grote minderheid trad het OCMW zelf op als werkgever. Dit had voornamelijk betrekking op sociale tewerkstelling, of ze werden door het OCMW uitbesteed aan andere rechtspersonen. Deze tewerkstelling was vaak verplicht en van korte duur. De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die nodig is om aanspraak te kunnen maken op sociale uitkeringen (Agentschap integratie en inburgering, z.d.). Vaak waren de respondenten overgekwalificeerd voor het uitvoeren van deze jobs, dit samen met het feit dat ze maar een beperkt bedrag mogen bijverdienen bovenop hun leefloon maakt dat ze vroegtijdig deze tewerkstelling hebben stopgezet. Tewerkstelling door het OCMW is met andere woorden niet duurzaam, omwille van deze reden zijn heel wat respondenten zelf op zoek gegaan naar andere tewerkstellingskansen. Zo komen ze terecht bij interimkantoren of maken ze aanspraak op hun eigen sociaal netwerk. Ook hier komen ze steeds terecht in slechte, onderbetaalde, arbeidsintensieve

jobs. Het zijn ook meestal jobs die geen raakvlak hebben met de voormalige werkervaring opgedaan in het thuisland. In een studie van Caritas international (2014) werd dit reeds aangehaald. Dit is niet bevorderlijk voor een verdere integratie, het inkomen is onvoldoende en omwille van tijdsgebrek en vermoeidheid zetten ze vaak andere opleidingen (taal, inburgeringscursus) stop. Uit de resultaten blijkt dat dit een negatieve invloed had op hun gemoedstoestand. Opmerkelijk is dat ondanks de respondenten aangeven gedemotiveerd te zijn tijdens deze periode ze toch op eigen initiatief een uitweg proberen te zoeken. In plaats van te stoppen met werken en aanspraak te maken op een werkloosheidsuitkering, geeft het merendeel van de respondenten aan rechtstreeks te zijn doorgestroomd vanuit hun eerste (slechte) job naar de opleiding bij Rising You(th). Dit staat in contrast met eerder onderzoek toegepast op de arbeidsmarktsituatie van vluchtelingen in België (Lens *et al.*, 2018).

De opleiding tot hoogtewerker biedt de respondenten een uitweg, in die zin dat het hen in staat stelt om op korte termijn financieel zelfredzaam te zijn. Binnen het opleidingstraject ligt de nadruk op het aanleren van beroepsspecifieke en generieke skills met een sterke focus op werkplekleren. Na een intensief opleidingstraject van 3 maanden krijgen de vluchtelingen een IBO-contract aangeboden. Tijdens deze periode kunnen ze hun verworven kennis en inzichten toepassen in de praktijk en kunnen ze werkervaring opbouwen. Naast het aanleren van beroepsspecifieke skills wordt binnen de opleiding ook aandacht besteed aan meer generieke skills. De respondenten geven aan dat hun taalniveau na de opleiding enorm is verbeterd. De opleiding stelde hen verder in staat om een sociaal netwerk en cultureel kapitaal op te bouwen. Het aanleren van waarden en normen die belangrijk zijn binnen de bedrijfscultuur vormt een belangrijk aspect binnen de opleiding. Ze worden met andere woorden op korte termijn klaargestoomd voor een specifieke niche van de arbeidsmarkt. Omdat hoogtewerker een knelpuntberoep is vinden ze snel langdurige tewerkstelling en genereren ze een mooi inkomen uit werk. Dit inkomen stelt hen in staat om achtergebleven familieleden te ondersteunen, een meer adequate woonst te vinden en nog een beetje geld te sparen. De opleiding vormt met andere woorden een opstap naar de arbeidsmarkt en bewerkstelligt integratie. Dit wordt ook benadrukt in het actieplan integratie door werk van de VDAB (2017). Door beroepsspecifieke en generieke vaardigheden aan te leren op de werkvloer tracht men werkzoekenden met een migratieachtergrond toe te leiden naar duurzame tewerkstelling. (VDAB, 2017).

Toch zijn er een aantal kanttekeningen die dienen gemaakt te worden. Veel jobs op hoogte zijn seizoensafhankelijk. Het merendeel van de respondenten werd opgeleid tot schilder op hoogte. Bij slecht weer kunnen ze dit beroep niet uitoefenen waardoor ze een aantal keer per jaar langdurig aanspraak moeten maken op een werkloosheidsuitkering. De uitkering voor tijdelijke werkloosheid bedraagt 65% van het gemiddeld loon (RVA, 2018). Voor heel wat respondenten ligt dit bedrag rond de armoedegrens. De tijdelijke werkloosheidsuitkering is niet voldoende om huur te betalen, familie te ondersteunen en voor zichzelf te zorgen. Dit maakt dat ze aanspraak moeten maken op geld dat ze reeds gespaard hebben

tijdens hun periode van tewerkstelling. Dit spaargeld speelt nochtans een belangrijke rol om hun lange termijn aspiraties waar te maken. Verder geven ze aan dat het mogelijk is om ander werk uit te voeren tijdens de werkloosheidsperiode, maar dat ze dan automatisch terug terechtkomen in slechte, onderbetaalde, arbeidsintensieve jobs. Ze zijn er echter niet meer toe bereid dit soort werk uit te voeren. Bij het merendeel van de respondenten leunen de lange termijn aspiraties niet aan bij de job van hoogtewerker. Het is een gevaarlijke, fysiek zware job en de (soms) langdurige periode van werkloosheid maakt dat ze geen inkomensgarantie hebben. Wat opvalt is dat heel wat respondenten de aspiratie hebben om zelfstandige te worden. Een gebrek aan financieel kapitaal belet hen er van de overstap te maken. Ook de aspiratie om verder te studeren om een beroep te kunnen uitoefenen dat overeenstemt met het opleidingsniveau opgedaan in het thuisland is bij een aantal respondenten aanwezig, maar ook hier houdt een gebrek aan financiële middelen hen tegen. Integratie door werk vormt een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt en brengt de vluchteling veel bij op het gebied van sociaal, menselijk en cultureel kapitaal. De duurzaamheid van de tewerkstelling moet toch in twijfel getrokken worden. Barraket & Yousefpour (2013) tonen aan dat sociale ondernemingen enkel duurzaam kunnen opereren in de secundaire sector. En dat daarom de duurzaamheid van de tewerkstelling in vraag gesteld kan worden aangezien heel wat arbeiders jobs uitvoeren waarvoor ze overgekwalificeerd zijn.

Tot slot blijkt het afgelegde traject enkel relevant indien de asielaanvraag positief wordt beoordeeld. Uit de resultaten komt naar voor dat erkenning van de vluchtelingenstatus van fundamenteel belang is voor het uitbouwen van een toekomst in het gastland. Dit wordt ook aangehaald in het conceptueel raamwerk van Ager & Strang (2008). Rechten en burgerschap vormen hierbij het fundament voor een succesvolle integratie. De beslissing over het al dan niet toekennen van de vluchtelingenstatus wordt gemaakt door het CGVS. Hoewel het CGVS zichzelf de doelstelling stelt om een asielaanvraag binnen de twee maanden te behandelen (CGVS, z.d.) is dit niet wat terugkomt uit de gesprekken. Geen enkele asielaanvraag werd binnen de twee maanden behandeld. Het duurde zelfs beduidend lang voor de grote meerderheid van de respondenten een antwoord ontving van het CGVS. Volgens de literatuur (Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Philimore, 2011; Konhle-Seidle & Bolits, 2016; Hainmueller, Hangarnter & Lawrence, 2016; Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Abdi, 2005; Coates & Hayward, 2005; Luebben, 2003) oefent deze lange wachtperiode een negatieve invloed uit op het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen. Zo wordt verondersteld dat door het lange wachten vluchtelingen onzeker worden over hun toekomst en bijgevolg minder zullen investeren in land specifiek menselijk en sociaal kapitaal (Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Philimore, 2011; Konhle-Seidle & Bolits, 2016). Een lange wachtperiode zou op termijn ook resulteren in lagere arbeidsmarktparticipatie (Hainmueller, Hangarnter & Lawrence, 2016; Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016). Verder werd reeds aangetoond dat deze onzekerheid resulteert in negatieve psychologische effecten (Hoffman, 2012). Het zou gepaard gaan met stress, weinig zelfvertrouwen en zelfs depressieve gevoelens (Abdi, 2005; Coates & Hayward, 2005; Luebben, 2003).

Opmerkelijk is dat respondenten binnen het eigen onderzoek daadwerkelijk aangeven dat een langere wachtperiode gepaard gaat met stress en onzekerheid. Wat echter opvalt is dat al de respondenten reeds geïnvesteerd hebben in het opbouwen van menselijk en sociaal kapitaal alvorens een beslissing te hebben ontvangen van het CGVS met betrekking tot hun verblijfsstatuut. De stress en onzekerheid die ervaren wordt tijdens de asielprocedure heeft met andere woorden geen negatief effect op investeringen in land specifiek menselijk en sociaal kapitaal, wat in contrast staat met eerder onderzoek (Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Philimore, 2011; Konhle-Seidle & Bolits, 2016). Dit maakt dat heel wat respondenten gedurende de asielprocedure reeds arbeidsmarktervaring hebben opgebouwd in het gastland. Hetzij via sociale tewerkstelling, hetzij via interimkantoren of VDAB. De stress die ze ervaren bij het langdurig wachten op verblijfspapieren berust voornamelijk op de angst dat de reeds gemaakte investeringen tot nul herleid zullen worden. In tegenstelling tot eerder onderzoek (Luebben, 2003) zijn de respondenten vrij positief ingesteld gedurende de periode waarin hun asielaanvraag wordt behandeld. Het is pas na het ontvangen van negatieve verblijfspapieren dat psychische en soms fysieke klachten ontstaan. De reden waarom er een contrast bestaat tussen de bovenstaande onderzoeken en de antwoorden uit de interviews kan betrekking hebben op de doelgroep die binnen dit onderzoek werd behandeld. De respondenten zijn allemaal jonge mannen die een specifiek traject hebben doorlopen, namelijk een opleiding tot hoogtewerker. Binnen de literatuur (Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Philimore, 2011; Konhle-Seidle & Bolits, 2016; Hainmueller, Hangartner & Lawrence, 2016; Havrylchy & Ukrayinchuk, 2016; Abdi, 2005; Coates & Hayward, 2005; Luebben, 2003) wordt vooral gebruik gemaakt van grootschalige data of werden interviews afgenomen met vluchtelingen die zich in een langdurige wachtpositie bevonden. Het grote onderscheid ligt dus in het feit dat de bevroegde respondenten binnen het eigen onderzoek gedurende de asielprocedure reeds geïnvesteerd hebben in land specifiek menselijk en sociaal kapitaal terwijl dit bij bovenstaande studies geen vereiste was.

Naast het toekennen van de vluchtelingenstatus blijkt het verwerven van de Belgische nationaliteit ook belangrijk voor de respondenten. Onderzoek heeft reeds aangetoond dat het verwerven van de nationaliteit positief samenhangt met tewerkstellingskansen van vluchtelingen (Bevelander, 2000; Bevelander & Veenman, 2006). Economische motieven voor het verwerven van de Belgische nationaliteit komen in het eigen onderzoek niet echt aan bod, culturele en rechtspositionele motieven waren echter wel belangrijk. Onderzoek uit Nederland heeft dit reeds aangetoond (Van Den Bedem, 1993). Zo werd door een aantal respondenten aangehaald dat ze zich niet aanvaard voelen door de maatschappij omdat ze te veel bekeken worden als vluchteling. Het rechtspositionele motief heeft voornamelijk betrekking op de mogelijkheid tot gezinshereniging en het weerzien van familie, wat bij het merendeel van de respondenten een belangrijke drijfveer is.

9.1. Beleidsaanbevelingen

Wat opvalt is dat er zich een aantal structurele problemen voordoen die maken dat vluchtelingen bij aankomst in België hun initiële aspiraties niet kunnen waarmaken. Het is de taak van beleid om hier op in te spelen.

Ten eerste hebben heel wat respondenten bij aankomst in België de ambitie om verder te studeren. Dit blijkt echter niet mogelijk omdat ze dan langdurig aanspraak zouden moeten maken op een uitkering, wat onvoldoende inkomsten genereert. De respondenten ondervinden namelijk een grote druk tot integratie vanuit het gastland maar ook tot het bekomen van financiële zelfredzaamheid vanuit het thuisland. Een gebrek aan inkomsten maakt dat ze zo snel mogelijk aan het werk willen en hun initiële aspiraties opzijzetten. Bijgevolg komen ze vaak terecht in slechte, onderbetaalde en arbeidsintensieve jobs wat demotiverend werkt. Het beleid zou hierop kunnen inspelen door de nieuwkomers van voldoende financiële middelen te voorzien. Zo zou de hoogte van het leefloon voor een (alleenstaande) vluchteling kunnen worden opgetrokken tot boven de armoedegrens. Dit zou hen extra financiële draagkracht kunnen geven waardoor ze misschien toch de mogelijkheid krijgen om verder te studeren. Verder zou het beleid de procedure tot erkenning van skills en competenties opgedaan in het thuisland kunnen versoepelen zodat meer individuen aangemoedigd worden dit te doen. Bij aankomst in België zouden competentietesten kunnen worden afgenomen om een beeld te krijgen van de kennis en vaardigheden waarover de vluchteling beschikt. Vervolgens zou er een specifiek individueel opleidingstraject kunnen worden samengesteld zodat de vluchteling kan doorstromen naar meer relevante jobs die overeenkomen met de voormalige werkervaring opgedaan in het thuisland.

De financiële draagkracht kan ook alleen maar vergroot worden door in te spelen op de huisvestingsproblematiek. Uit de interviews komt naar voor dat er een aanbodtekort is van sociale huurwoningen waardoor veel respondenten genoodzaakt zijn hun toevlucht te zoeken op de private huurmarkt. Op de private huurmarkt is er echter een tekort aan betaalbare kwalitatieve huurwoningen wat maakt dat de respondenten vaak in slechte woonomstandigheden terecht komen. In Vlaanderen bedraagt het percentage sociale huurwoningen in verhouding tot de totale woningmarkt 5,6% (Steunpunt tot bestrijding van de armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2017), dit cijfer ligt onder het Europees gemiddelde van 8,3% (Europees parlement, 2013). Verder blijkt ook dat de overheidsbudgetten met betrekking tot de woningmarkt ongelijk verdeeld zijn. Zo gaat 2% van de woonsubsidies naar de private huurmarkt, 14% naar de sociale huurmarkt en maar liefst 84% naar eigenaars-bewoners (Heylen, 2013). De overheidsbudgetten zouden dus meer gelijk verdeeld moeten worden. Dit maakt dat er meer ruimte ontstaat voor investeringen in extra sociale huurwoningen en dat er budgetten vrijkomen om eigenaars op de private huurmarkt te overtuigen om hun huurwoning ter beschikking te stellen van groepen die aanspraak maken op een uitkering.

De opleiding bij Rising You(th) kadert in het actieplan ‘integratie door werk’ van de VDAB. Het actieplan heeft tot doel om aan de hand van een geïntegreerd traject personen met een migratieachtergrond op korte termijn naar duurzame tewerkstelling te leiden (VDAB, 2017). Uit de interviews blijkt dat dit een zeer effectieve strategie is. De respondenten geven aan dat ze door de opleiding bij Rising You(th) op korte termijn werk hebben gevonden, een sociaal netwerk hebben opgebouwd en heel wat hebben bijgeleerd op het vlak van menselijk en cultureel kapitaal. Deze opleiding vormde met andere woorden een opstap naar de arbeidsmarkt en stelde de vluchtelingen in staat om financieel zelfredzaam te zijn. Toch dient de duurzaamheid van deze tewerkstelling in vraag gesteld te worden, de lange termijn aspiraties komen niet overeen met het huidige beroep van hoogtewerker. Een aantal structurele problemen (Werkloosheidsuitkering, private huurmarkt) maken dat het voor de respondenten moeilijk is om een andere uitweg te vinden. Het beleid dient hierop in te spelen door vluchtelingen beter op te volgen tijdens dit traject. Er moet bevraagd worden naar de aspiraties van de respondenten zodat de VDAB op de hoogte is van de problemen en bijgevolg een individueel traject kan opstarten dat de vluchteling in staat stelt zijn droom na te streven. Een nauwe samenwerking tussen verschillende (vluchteling georiënteerde) organisaties maakt dat doorstroom naar eventueel andere trajecten vergemakkelijkt wordt. Het is vooral belangrijk om de vluchtelingen gemotiveerd te houden om te voorkomen dat ze over de lange termijn terug aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering.

Tot slot zou de periode waarbinnen asielzoekers mogen participeren op de arbeidsmarkt verder ingekort moeten worden. Onderzoek heeft reeds aangetoond dat hoe sneller de vluchteling kan toetreden tot de arbeidsmarkt dit de lange termijn integratie ten goede zal komen (Lemaître, 2007). In België mag een vluchteling vier maanden na het indienen van een asielaanvraag toetreden tot de arbeidsmarkt (Agentschap integratie & inburgering, z.d.). In andere Europese landen zoals Duitsland ligt de wachttijd op 3 maanden en in sommige landen (Zweden, Griekenland, Noorwegen en Portugal) zijn er geen restricties ingebouwd (EEPO, 2016). Er is met andere woorden ruimte om dit verder af te bouwen.

9.2. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Binnen de wetenschappelijke literatuur werd reeds onderzoek verricht naar de werking en financieringsmechanismen van sociale ondernemingen (Davister, Defourney & Gregoire, 2004; Stryjan, 2004; OECD, 2013). Over de rol van sociale ondernemingen met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen is echter weinig geweten. Een manier om hier een beeld over te krijgen is via (sociale) impactstudies die vaak door de organisaties zelf ter beschikking worden gesteld. Een impactstudie is echter niet hetzelfde als fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. Er dient dus een leemte in de literatuur te worden opgevuld met betrekking tot de rol die sociale ondernemingen kunnen spelen in het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen.

Ook vanuit de beperkingen van het onderzoek kunnen een aantal aanbevelingen naar toekomstig onderzoek toe worden geschreven. De belangrijkste beperking binnen het eigen onderzoek is dat de steekproef betrekking had op een organisatie, namelijk Rising You(th) en dat het onderzoek op een relatief beperkt aantal cases berust. Het specifieke opleidingstraject trekt een zeer selectief publiek aan. De respondenten zijn allemaal jonge mannen. Er kan met andere woorden geen beeld gevormd worden van hoe andere demografische groepen vluchtelingen (ouderen en vrouwen) hun individuele arbeidsmarktintegratie hebben ervaren. Voor toekomstig onderzoek kan het interessant zijn om meerdere organisaties onder de loep te nemen zodat verschillende segmenten van de populatie vluchtelingen aan het woord komen. Ten tweede vond het interview op één moment in de tijd plaats. Dit maakt dat er binnen het onderzoek niet echt uitspraken kunnen worden gedaan over de lange termijn. Voor toekomstig onderzoek kan het interessant zijn om een bepaalde groep over een langere termijn te volgen. Door op verschillende momenten in het opleidingstraject en de tewerkstelling interviews af te nemen met de vluchtelingen kan men zich een beter beeld vormen over de problemen die op dat moment aan de orde zijn. Dit zou de onderzoeker in staat stellen om een gedetailleerd beeld te krijgen over het lange termijn verloop van het integratietraject.

Ten tweede zou kwantitatief onderzoek een interessante aanvulling kunnen zijn. Binnen het eigen onderzoek werd geopteerd voor een kwalitatieve analyse aan de hand van diepte-interviews. Deze methode stelde de onderzoeker in staat om diepgaande informatie te verzamelen over de ervaringen van vluchtelingen tijdens hun integratietraject. Het is echter niet mogelijk om een beeld te krijgen op het inkomensverloop of andere zaken. Voor toekomstig kwalitatief onderzoek zou het interessant kunnen zijn om binnen de onderzoeksopzet een kwantitatieve survey mee op te nemen. Er blijft met andere woorden nog veel ruimte voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek met betrekking tot de rol van lokale organisaties bij het arbeidsmarktintegratietraject van vluchtelingen.

10. Conclusie

Binnen dit onderzoek werd gezocht naar een antwoord op volgende onderzoeksvraag: ‘Hoe ervaren vluchtelingen hun individuele arbeidsmarktintegratietraject en welke rol kan een lokale organisatie hierbij spelen?’ Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar vluchtelingen die een specifieke opleiding tot hoogtewerker bij de organisatie Rising You(th) hebben doorlopen.

Uit de resultaten is gebleken dat erkenning van de vluchtelingenstatus of de status tot subsidiaire bescherming van fundamenteel belang is voor een verdere integratie in de samenleving. De beslissing van het CGVS laat soms lang op zich wachten, wat als stresserend wordt ervaren door de respondenten. Een negatieve beslissing zorgt ervoor dat de reeds gemaakte investeringen voor niets zijn geweest. Ten tweede blijkt dat het voor vluchtelingen niet mogelijk is om verder te studeren omdat ze over onvoldoende financiële middelen beschikken. De hoogte van het leefloon ligt onder de armoedegrens en het grootste deel van dit beperkte budget gaat verloren aan het betalen van huur omwille van een aanbodtekort van sociale huurwoningen. De respondenten stellen bijgevolg hun aspiraties bij en willen zo snel mogelijk aan het werk in de hoop financieel zelfredzaam te kunnen zijn. Uit de resultaten komt echter het tegenovergestelde naar boven, de respondenten komen voornamelijk terecht in slechte, arbeidsintensieve onderbetaalde jobs.

De opleiding bij Rising You(th) biedt een uitweg uit deze benarde situatie. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten heel dankbaar zijn ten opzichte van de organisatie. Het intensieve opleidingstraject en de focus op werkplekleren heeft ervoor gezorgd dat de vluchteling op korte termijn heel wat sociaal, menselijk en cultureel kapitaal heeft opgebouwd en vaste tewerkstelling heeft gevonden tegen een goede verloning. In het algemeen zijn de respondenten tevreden over hun huidige job maar toch wordt aangegeven dat het uitvoeren van deze job geen duurzame optie is en dat het niet overeenkomt met de lange termijn aspiraties. Sparen blijkt moeilijk omdat er vaak langdurig aanspraak moet worden gemaakt op een werkloosheidsuitkering. Nochtans is dit spaargeld van fundamenteel belang om de lange termijn aspiraties waar te maken.

Uit dit kwalitatieve onderzoek is gebleken dat ondanks de grote diversiteit in persoonlijke narratieven er toch een aantal algemene thema's aan bod komen die door het merendeel van de respondenten gelijkaardig worden ervaren. Verder blijkt dat Rising You(th) een cruciale rol heeft gespeeld in het integratietraject van de respondenten, in die zin dat de opleiding de vluchtelingen in staat heeft gesteld om op korte termijn financieel zelfredzaam te kunnen zijn en heel wat relevante kennis en ervaringen heeft bijgebracht. Het is met andere woorden een opstap naar de arbeidsmarkt maar een verder opvolgingstraject is aangewezen om de lange termijn aspiraties te verzekeren.

11. Literatuurlijst

- Abdi, A. M. (2005). In Limbo: Dependency, insecurity, and identity amongst Somali Refugees in Dadaab camps. *Refuge: Canada's Journal on Refugees*, 22(2), 6-14.
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Heb je recht om te werken als asielzoeker, subsidiair beschermde of erkende vluchteling?. Geraadpleegd van <http://agii.be/thema/werk/heb-je-recht-om-te-werken/heb-je-recht-om-te-werken-met-je-verblijfsstatuut/heb-je-recht-om-te-werken-als-asielzoeker-subsidiair-beschermde-of-erkend-vluchteling>
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Attest van immatriculatie. Geraadpleegd van <http://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/verblijfsdocumenten/attest-van-immatriculatie>
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Verblijfsrecht en asiel. Geraadpleegd van <http://agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/verblijfsrecht-uitwijzing-reizen/asiel-internationale-bescherming/verblijfsrecht-en-asiel>
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Waar heb je als verzoeker om internationale bescherming recht op materiële opvang?. Geraadpleegd van <http://www.agii.be/thema/sociaal-medisch/materiele-opvang/verzoekers-om-internationale-bescherming-en-afgewezen-verzoekers-om-internationale-bescherming/waar-heb-je-als-verzoeker-om-internationale-bescherming-recht-op>
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Sociale tewerkstelling. Geraadpleegd van <http://www.agii.be/thema/sociaal-medisch/ocmw-steun/bijzondere-vormen-van-ocmw-dienstverlening/sociale-tewerkstelling>
- Agentschap integratie en inburgering. (z.d.). Inburgering in een notendop. Geraadpleegd van <http://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/doelgroep-inburgering/inburgering-in-een-notedop>
- Agentschap integratie en inburgering. (2016). Sociale (grond)rechten van erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden: kapstokken voor een integrale begeleiding. (Powerpoint). Geraadpleegd van https://www.kennispleinkalender.be/gallery/multi_senvzw/overdegrenzenheen170516/documents/ppt_aii_rechten_erkende_vluchtelingen_en_subsidiair_beschermden.pdf
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- Aguilera, M. B. (2005). The impact of social capital on the earnings of Puerto Rican migrants. *The Sociological Quarterly*, 46(4), 569-592.
- Aguilera, M. B., & Massey, D. S. (2003). Social capital and the wages of Mexican migrants: New hypotheses and tests. *Social forces*, 82(2), 671-701.

- Akresh, I. R. (2006). Occupational mobility among legal immigrants to the United States. *International Migration Review*, 40(4), 854-884.
- Aldashev, A., Gernandt, J., & Thomsen, S. L. (2009). Language usage, participation, employment and earnings: Evidence for foreigners in West Germany with multiple sources of selection. *Labour Economics*, 16(3), 330-341.
- Åslund, O., & Johansson, P. (2011). Virtues of SIN: Can intensified public efforts help disadvantaged immigrants?. *Evaluation review*, 35(4), 399-427.
- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775-1791.
- Balzyte, G., Buczkowska, T., Carignani, S., Fontana, I., Giusto, H., Karzi, V.P. (2018). Newcomer integration in Europe: Best practices and innovations since 2015. Brussels, Belgium: Foundation for European progressive studies (FEPS).
- Barraket, J., & Yousefpour, N. (2013). Evaluation and social impact measurement amongst small to medium social enterprises: Process, purpose and value. *Australian Journal of Public Administration*, 72(4), 447-458.
- Becker, G. S. (1992). Human capital and the economy. *Proceedings of the American philosophical society*, 136(1), 85-92.
- Benton, M., Sumption, M., Alsvik, K., Fratzke, S., Kuptsch, C., & Papademetriou, D. G. (2014). Aiming higher: Policies to get immigrants into middle-skilled work in Europe. Washington, DC: Migration policy institute and international labour office.
- Berman, E., Lang, K., & Siniver, E. (2003). Language-skill complementarity: returns to immigrant language acquisition. *Labour Economics*, 10(3), 265-290.
- Bevelander, P. (2000). Immigrant employment integration and structural change in Sweden, 1970-1995 (Vol. 15). Lund University.
- Bevelander, P., & Veenman, J. (2006). Naturalisation and socioeconomic integration: The case of the Netherlands. IZA discussion papers, NO. 2153, Institute for the study of labor, Bonn.
- Bloch, A. (1999). Refugees in the job market: a case of unused skills in the British economy. In A., Bloch & C., Levy. (Red.), Refugees, citizenship and social policy in Europe. (pp. 187-210). Londen, Engeland: Palgrave Macmillan
- Borjas, G. J. (1995). The economic benefits from immigration. *Journal of economic perspectives*, 9(2), 3-22.
- Caritas international. (2014). Vluchteling zkt job: Resultaten van een onderzoek naar opleiding en tewerkstelling bij vluchtelingen. Geraadpleegd van https://www.caritasinternational.be/wp-content/uploads/2016/09/Caritas_Brochure-Integration-2014_NL_web.pdf?x49851
- Carrera, S. (2006). A Comparison of Integration Programmes in the EU. *CEPS Challenge papers* NO.1.

- CGVS. (2019). U bent als vluchteling erkend in België. Geraadpleegd van [https://www.cgvs.be/sites/default/files/brochures/asiel_asile - erkend reconnu - u bent als vluchteling erkend in belgie - nl 4.pdf](https://www.cgvs.be/sites/default/files/brochures/asiel_asile_-_erkend_reconnu_-_u_bent_als_vluchteling_erkend_in_belgie_-_nl_4.pdf)
- CGVS. (z.d.). Subsidair beschermde. Geraadpleegd van <https://www.cgvs.be/nl/asiel/subsidiar-beschermde>
- CGVS. (z.d.). De beslissingstermijnen. Geraadpleegd van <https://www.cgvs.be/nl/asiel/de-beslissingstermijnen>
- CGVS. (z.d.). De beoordeling van de asielaanvraag. Geraadpleegd van <https://www.cgvs.be/nl/de-beoordeling-van-de-asielaanvraag>
- CGVS. (2018). Asielstatistieken december 2018. Geraadpleegd van https://www.cgvs.be/sites/default/files/asielstatistieken_2018_december_nl.pdf
- Chiswick, B. R. (1982). The economic progress of immigrants: some apparently universal patterns. Washington, DC: American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Chiswick, B. R. (1991). Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants. *Journal of labor economics*, 9(2), 149-170.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (1995). The endogeneity between language and earnings: International analyses. *Journal of labor economics*, 13(2), 246-288.
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2005). A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2008). Immigrant selection systems and immigrant health. *Contemporary Economic Policy*, 26(4), 555-578.
- Coates, T., & Hayward, C. (2005). The costs of legal limbo for refugees in Canada: A preliminary study. *Refuge: Canada's Journal on Refugees*, 22(2), 77-87.
- Connor, P. (2010). Explaining the refugee gap: Economic outcomes of refugees versus other immigrants. *Journal of Refugee Studies*, 23(3), 377-397.
- Corluy, V., & Verbist, G. (2014). Can education bridge the gap? Education and the employment position of immigrants in Belgium (No. 14/02). Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerp.
- Cortes, K. E. (2004). Are refugees different from economic immigrants? Some empirical evidence on the heterogeneity of immigrant groups in the United States. *Review of Economics and Statistics*, 86(2), 465-480.
- Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2004). "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models". *Working Papers Series*, no. 04/04, Liège: EMES European Research Network.

- Degler, E., & Liebig, T. (2017). Finding their way: Labour market integration of refugees in Germany. *OECD*. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/els/mig/Finding-their-Way-Germany.pdf>
- Degler, E., Liebig, T., & Senner, A. S. (2017). Integrating Refugees into the Labour Market-Where Does Germany Stand?. *ifo DICE Report*, 15(3), 6-10.
- Desiderio, M. V. (2016). Integrating refugees into host country labor markets: Challenges and policy options. *Migration Policy Institute*. Washington, DC.
- Dustmann, C. (1994). Speaking fluency, writing fluency and earnings of migrants. *Journal of Population economics*, 7(2), 133-156.
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2000). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. IZA discussion paper series, NO. 156. Geraadpleegd van https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=233909
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113(489), 695-717.
- European employment policy observatory (EEPO). (2016). Challenges in labour market integration of asylum seekers and refugees. Geraadpleegd van <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/challenges-in-the-labour-market-integration-of-asylum-seekers-and-refugees>
- Europees parlement. (2013). Social housing in the EU. Geraadpleegd van [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/492469/IPOL-EMPL_NT\(2013\)492469_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/492469/IPOL-EMPL_NT(2013)492469_EN.pdf)
- Europese Commissie. (2016). Action plan on the integration of third-country nationals. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/20160607/factsheet_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf
- Eurostat. (2016). Asylum in the EU member states. Geraadpleegd van <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921609/3-16032017-BP-EN.pdf/e5fa98bb-5d9d-4297-9168-d07c67d1c9e1>
- Eurostat. (2018). First time asylum applicants in Belgium. Geraadpleegd van <https://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/asylum2017>
- Eurostat. (2019). Housing cost overburden rate by tenure status – EU- SILC survey. Geraadpleegd van <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Fedasil. (2015). Een opvangcentrum in uw gemeente. Geraadpleegd op https://www.fedasil.be/sites/default/files/content/download/files/informatiebrochure_fedasil_gemeentebesturen.pdf
- Geets, J., Pauwels, F., Wets, J. (2006). *Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt*. Leuven, België: Hoger instituut voor de arbeid (KU Leuven).

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *De ontwikkeling van gefundeerde theorie*. Alphen aan den Rijn: Samson Uitgeverij.
- Green, A. E. (2007). Local action on labour market integration of new arrivals: issues and dilemmas for policy. *Local economy*, 22(4), 349-361.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Lawrence, D. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science advances*, 2(8).
- Halcomb, E. J., & Davidson, P. M. (2006). Is verbatim transcription of interview data always necessary?. *Applied nursing research*, 19(1), 38-42.
- Hartog, J., & Zorlu, A. (2009). How important is homeland education for refugees' economic position in The Netherlands?. *Journal of Population Economics*, 22(1), 219-246.
- Havrylchyk, O., & Ukrayinchuk, N. (2016). Living in limbo: Economic and social costs for refugees. Geraadpleegd van https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2880065
- Heylen, K. (2013). *Woonsubsidies in Vlaanderen. Verdelingsanalyse voor 2013*, Leuven, Steunpunt wonen, P.88.
- Hoffman, S. (2012). Living in limbo: Iraqi refugees in Indonesia. *Refuge*, 28(1), 15-24.
- Interfederaal gelijkkansencentrum. (2014). *Diversiteitsbarometer huisvesting*. Geraadpleegd van https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/diversiteitsbarometer_huisvesting.pdf
- Jackson, S., & Bauder, H. (2013). Neither temporary, nor permanent: The precarious employment experiences of refugee claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies*, 27(3), 360-381.
- Joona, P. A., & Nekby, L. (2012). Intensive coaching of new immigrants: an evaluation based on random program assignment. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575-600.
- Kohnle-Seidle, R., & Bolits, G. (2016) *Labour market integration of refugees: strategies and good practices*. Geraadpleegd van [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market: Bonding and bridging social capital*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- Lemaître, G. (2007). The integration of immigrants into the labour market: The case of Sweden. *Social, Employment and Migration Working Papers* No. 48. OECD.
- Lens, D., Marx, I., & Vujić, S. (2018). Does migration motive matter for migrants' employment outcomes? The case of Belgium in Migration and integration in Flanders: multidisciplinary perspectives. In C. Timmerman (Red.), *Migration and integration in Flanders*. (pp.245-271). Leuven, België: Leuven university press.
- Liang, Z. (1994). Social contact, social capital, and the naturalization process: Evidence from six immigrant groups. *Social Science Research*, 23(4), 407-437.

- Liebig T. (2015). Integration of migrants into the labour market in EU and OECD countries: an overview. International Migration Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD.
- Lin, N. (2008). A network theory of social capital. *The handbook of social capital*, 50(1), 69.
- Luebben, S. (2003). Testimony work with Bosnian refugees: living in legal limbo. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(4), 393-402.
- Martin, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., ... & Vidovic, H. (2016). From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. *Volume II: Literature review and country case studies*. Geraadpleegd van http://diana-n.iue.it:8080/bitstream/handle/1814/43505/Study_fromRefugeesToWorkers_2016_Vol_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mestheneos, E., & Ioannidi, E. (2002). Obstacles to refugee integration in the European Union member states. *Journal of refugee studies*, 15(3), 304-320.
- Mortelmans, D. (2018). Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden (5^e ed.). Leuven, België: Acco.
- Mortelmans, D. (2017). Kwalitatieve analyse met NVIVO (2^e ed.). Leuven, België: Acco.
- Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2014). Migrant Access to Social Security—policy and practice in Belgium. *Brussel: European Migration Network*.
- Netwerk tegen armoede. (2015). Armoede bij mensen met een migratieachtergrond. Geraadpleegd van http://www.netwerktegenarmoede.be/documents/VN-minderheden_deel2.pdf
- OECD. (z.d.). What is social capital?. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf>
- OECD. (z.d.) The value of people. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf>
- OECD. (2013). Job creation through social economy and social entrepreneurship. Geraadpleegd van https://www.oecd.org/cfe/leed/130228_Job%20Creation%20through%20the%20Social%20Economy%20and%20Social%20Entrepreneurship_RC_FINALBIS.pdf
- OECD. (z.d.). The social enterprise sector: a conceptual framework. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/cfe/leed/37753595.pdf>
- OECD. (2016). Making integration work: Refugees and others in need of international protection. Paris, France: OECD publishing.
- OECD/UNHCR. (2018). Engaging with employers in the hiring of refugees: A 10 point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, government and civil society. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>
- Phillimore, J. (2011). Refugees, acculturation strategies, stress and integration. *Journal of Social Policy*, 40(3), 575-593.
- Pythian, K., Walters, D., & Anisef, P. (2009). Entry class and the early employment experience of immigrants in Canada. *Canadian Studies in Population*, 36(3-4), 363-382.

- Portes, A., & Zhou, M. (1993). The new second generation: Segmented assimilation and its variants. *The annals of the American academy of political and social science*, 530(1), 74-96.
- Potocky-Tripodi, M. (2004). The role of social capital in immigrant and refugee economic adaptation. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 59-91.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In *Culture and politics* (pp. 223-234). Palgrave Macmillan, New York.
- Reitz, J. G. (2007). Migrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 8(1), 11-36.
- Richmond, A. H. (1988). Sociological theories of international migration: the case of refugees. *Current Sociology*, 36(2), 7-25.
- Rising You. (z.d.). We climb. We rise. We shine. Geraadpleegd van <https://risingyou.eu/intro/>
- Rosenthal, G. (1993). Reconstruction of life stories: Principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews. *The narrative study of lives*, 1(1), 59-91.
- RVA. (2018, 1 september). Tijdelijke werkloosheid- slecht weer. Geraadpleegd van https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e26#h2_9
- Sarvimäki, M. (2017). Labor Market Integration of Refugees in Finland. *Nordic Economic Policy Review* 7 (1), 91–114.
- Startpunt voor werk en sociale economie (z.d.) Arbeidskaart C-Definitie. Geraadpleegd van <https://www.werk.be/online-diensten/werknemers-buitenlandse-nationaliteit/de-arbeidskaart-c/definitie>
- STATBEL. (2018). Armoede indicatoren in België in 2017 (EU-SILC). Geraadpleegd van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting>
- Statistiek Vlaanderen. (z.d.). De vergrijzing zet zich verder. Geraadpleegd van <https://www.statistiekvlaanderen.be/de-vergrijzing-zet-zich-verder>
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2018). Hoeveel bedraagt het leefloon en hoeveel mensen moeten ermee rondkomen?. Geraadpleegd van http://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2019/01/cijfers_leefloon.pdf
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2018). Hoeveel procent van de bevolking leeft in een niet kwalitatieve woning ?. Geraadpleegd van http://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2019/01/cijfers_kwaliteit_huisvesting.pdf
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2017). Burgerschap en armoede: Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie. Geraadpleegd van <http://www.armoedebestrijding.be/publications/verslag9/huisvesting.pdf>

- Stryjan, Y. (2004). Work social enterprises in Sweden. *Working papers series*, no. 04/02, Liège: EMES European research network.
- Tainer, E. (1988). English language proficiency and the determination of earnings among foreign-born men. *Journal of Human Resources*, 108-122.
- Tomlinson, F. (2010). Marking difference and negotiating belonging: Refugee women, volunteering and employment. *Gender, Work & Organization*, 17(3), 278-296.
- Tomlinson, F., & Egan, S. (2002). From marginalization to (dis) empowerment: organizing training and employment services for refugees. *Human Relations*, 55(8), 1019-1043.
- UNHCR. (2013). A new beginning: refugee integration in Europe. Geraadpleegd van <https://www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>
- UNHCR. (2001). Interpreting article 1 of the 1951 convention relating to the status of refugees. Geraadpleegd van <https://www.refworld.org/docid/3b20a3914.html>
- UNHCR-OECD. (2016). Hiring refugees- What are the opportunities and challenges for employers?. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>
- Van den Bedem, R. F. A. (1993). *Motieven voor naturalisatie: waarom vreemdelingen uit diverse minderheidsgroepen wel of niet kiezen voor naturalisatie*. Arnhem, Nederland: Gouda Quint.
- Van der Gaag, M. P., & Snijders, T. A. (2004). Proposals for the measurement of individual social capital. *Creation and returns of social capital*, 199-218.
- Van Rompuy, P. (2005). De houdbaarheid van de Europese welvaartstaat. *Leuvense economische standpunten*. NO.112.
- Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. J. (2018). Hefboom aan het werk? Onderzoek naar de factoren die de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen beïnvloeden. *Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 21-32.
- VDAB. (2017). Programma 'integratie door werk' actieplan 2017. Geraadpleegd van <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/vluchtelingen/Integratie%20door%20werk.pdf>
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen. (z.d.). Opvang. Geraadpleegd van <https://www.vluchtelingenwerk.be/opvang>
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen. (z.d.). Asiel. Geraadpleegd van <https://www.vluchtelingenwerk.be/asiel>
- Welzijnszorg. (2017). 1 op 7 haalt de meet niet. Geraadpleegd van https://www.samentegenarmoede.be/sites/default/files/webshop/26_dossier_0.pdf
- Wirtschaftszusammen. (z.d.) Initiativen der mitgliedsunternehmen. Geraadpleegd van <https://www.wir-zusammen.de/initiativen/>
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 11-17.

Bijlagen

Bijlage 1. Tabellen

Tabel 1. Socio-demografische gegevens participanten (extra)

Naam	Geslacht	Land van herkomst	Leeftijd	Opleidingsniveau	Werkervaring thuisland	Burgerlijke status	Statuut	Leeftijd emigratie	Aantal jaren in België
1. Abder	M	Somalië	25 jaar	Hooggeschoold	Student	ongetrouwd	Vluchteling	20 jaar	4 jaar
2. Ahmad	M	Irak	31 jaar	Laaggeschoold	Arbeider	Getrouwd	Vluchteling	26 jaar	4 jaar
3. Ahmar	M	Syrië	33 jaar	Middelgeschoold	Arbeider	Getrouwd	Vluchteling	27 jaar	5 jaar
4. Alik	M	Pakistan	29 jaar	Hooggeschoold	Bediende	Ongetrouwd	Vluchteling	25 jaar	4 jaar
5. Fared	M	Somalië	22 jaar	Hooggeschoold	Student	Ongetrouwd	Illegaal	17 jaar	4 jaar
6. Jabas	M	Afghanistan	22 jaar	Middelgeschoold	Student	Ongetrouwd	Vluchteling	17 jaar	3,5 jaar
7. Jamal	M	Palestina	27 jaar	hooggeschoold	Bediende	Ongetrouwd	Vluchteling	23 jaar	4 jaar
8. Mo	M	Syrië	21 jaar	Middelgeschoold	Student	Ongetrouwd	Vluchteling	17 jaar	4 jaar
9. Moha	M	Afghanistan	21 jaar	Laaggeschoold	Arbeider	Ongetrouwd	Subsidiair beschermd	16 jaar	5 jaar
10. Nuri	M	Pakistan	28 jaar	Laaggeschoold	Arbeider	Ongetrouwd	Vluchteling	25 jaar	3 jaar
11. Rahma	M	Afghanistan	31 jaar	Middelgeschoold	Arbeider	Getrouwd	Illegaal	27 jaar	4 jaar
12. Saidan	M	Pakistan	28 jaar	Hooggeschoold	Zelfstandig	Getrouwd	Vluchteling	24 jaar	4 jaar
13. Tahar	M	Irak	27 jaar	Middelgeschoold	Bediende	Ongetrouwd	Vluchteling	21 jaar	3 jaar
14. Tajsh	M	Pakistan	21 jaar	Laaggeschoold	Arbeider	Ongetrouwd	Vluchteling	17 jaar	3 jaar
15. Vrouw Ahmar	V	Syrië	23 jaar	Middelgeschoold	Onbepaald	Getrouwd	Vluchteling	17 jaar	5 jaar
16. Yasser	M	Irak	23 jaar	Middelgeschoold	Arbeider	Ongetrouwd	Vluchteling	19 jaar	3,5 jaar