

DRAAIBOEK BEGELEIDINGSTRAJECT TEWERKSTELLING



fedasil

Hoofdzetel Fedasil
Kartuizersstraat 21, 1000 Brussel
Email : info@fedasil.be
T : +32-(0)2-213 44 11

ESF
INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



Europese Unie



Vlaanderen
is werk

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
DE OPWANG VAN ASIELZOEKERS

Inhoud

2

Inleiding

4

Wanneer mogen
bewoners werken?

6

Hoe bewoners
begeleiden naar
werk?

16

Rechten en
plichten in de
opvang

20

Goede praktijken

24

Linken en
organisaties

29

Eindnoten

Inleiding

Tewerkstelling is één van de belangrijkste motoren voor een succesvolle integratie. Tewerkstelling is immers een opstap naar betere mobiliteit, taalverwerving, huisvesting, creatie van een sociaal netwerk, enz. Daarnaast biedt werk een zinvolle dagbesteding en waardering. Verschillende actoren op internationaal niveau benadrukken de prominente rol die arbeidsparticipatie speelt voor de algehele, maatschappelijke integratie van deze doelgroep, zoals de Europese Unie in de *EU Common Basic Principles on Immigrant Integration*¹ en de UNHCR in hun *Note on the Integration of Refugees in the European Union*².

Dit draaiboek werd ontwikkeld in het kader van het project "Vroegtijdige arbeidsintegratie vluchtelingen", gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Dit project liep in 2017-2019. Het hoofddoel van het project is het installeren van ketensamenwerking in Vlaanderen die de tewerkstelling van verzoekers om internationale bescherming moet bevorderen. Hiervoor werd samengewerkt met Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en het Agentschap voor Inburgering en Integratie (AgII). Een derde partner is het Centraal Opvangorgaan (COA) uit Nederland, waarmee een transnationaal kader wordt opgezet om de goede praktijken uit te wisselen.

Uit een onderzoek, uitgevoerd door de dienst Studie en Beleid van Fedasil in kader van het ESF-project³, blijkt dat bewoners het zoeken naar werk belangrijk vinden. Gezien de duur van de asielpprocedure, variërend van maanden tot meerdere jaren, achten veel verzoekers het noodzakelijk om actief te zijn op de arbeidsmarkt, om passiviteit te voorkomen en 'niet stil te zitten', maar ook om stress te voorkomen en te ontsnappen uit de dagelijkse realiteit van het centrum en mee te draaien in de maatschappij.

In deze brochure wordt een ideaal traject voorgesteld voor de begeleiding naar tewerkstelling in een opvangcentrum. Uiteraard is dit traject onderhevig aan lokale verschillen, partnerschappen et cetera, alsook aan de interesses en behoeften van de persoon in begeleiding. Daarom is dit draaiboek eerder ontwikkeld als een leidraad gevuld met tips en tricks die een maatschappelijk werker kan gebruiken in het begeleiden van verzoekers om internationale bescherming en personen met een verblijfsstatuut naar een duurzame tewerkstelling. Sinds 9 november 2015 mogen verzoekers om internationale bescherming werken vanaf vier maanden na hun verzoek en dit indien er tijdens deze periode nog geen beslissing genomen is van het Commissariaat Generaal voor Vreemdelingen en Staatlozen (CGVS).





Wanneer mogen bewoners werken?

Sinds 3 januari 2019 dient hiervoor geen arbeidskaart C meer aangevraagd te worden. Dankzij de invoering van de zogenaamde 'Single Permit' zal bij de verlenging van het attest van immatriculatie⁴ na vier maanden nagekeken worden of er nog geen beslissing genomen is in het dossier van de betrokkene. In dat geval zal een nieuwe vermelding op dit attest staan, namelijk "Arbeidsmarkt: ONBEPERKT". Deze vermelding op de verblijfskaart gebeurt automatisch en blijft dus geldig tot het Commissariaat Generaal voor Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS) een beslissing betekent, of in het geval van een ingediend beroep in volle rechtsmacht (schorsend), tot aan de betekening van de beslissing van de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RVV). Indien het verzoek om internationale bescherming definitief geweigerd werd, vervalt het recht op werk.

Voor personen die een verblijfstitel verwerven (erkenning of subsidiaire bescherming of een andere verblijfstitel), wordt de toelating om te werken automatisch vermeld op de elektronische kaart.



Hoe bewoners begeleiden naar werk?

Intake

Tijdens de intake wordt vooral algemene informatie gegeven over mogelijkheden tot werk en vrijwilligerswerk:

- Verzoekers om internationale bescherming hebben toegang tot de arbeidsmarkt na vier maanden (zie hierboven)
- Wijzen op plichten (informatieplicht) in geval van betaalde arbeid of vrijwilligerswerk (zie p. 17 Informatieplicht en bijdrageregeling)
- Informeren over de risico's op zwartwerk en gevaar van uitbuiting (zie p. 13 Opvolging)

Er wordt aangeraden om 3 maanden na de aankomst een diepgaander gesprek te voeren over de toegang tot de arbeidsmarkt.

Gedurende de intake kan de bewoner al wel geïnformeerd worden over vrijwilligerswerk en werken in het opvangcentrum (vb via de klusdienst). Dit is een zinvolle dagbesteding, waarbij de bewoner ook een klein bedrag kan verdienen in een veilige omgeving.

Verder wordt informatie gegeven over de mogelijkheden voor Nederlandse les. De bewoner wordt indien hij of zij dit wil doorverwezen naar Agll waar op basis van een intake met cognitieve vaardigheidstest (COVAAR-test) wordt bekeken met welk niveau de bewoner kan starten.

Screening

Om de begeleiding meer op maat van de bewoner te ontwikkelen, werd in het kader van het project een screeningtool ontwikkeld en uitgetest in het opvangcentrum Poelkapelle. Het is aan te raden om deze af te nemen voordat er toegang is tot de arbeidsmarkt, zodat samen met de bewoner vroegtijdig kan bekeken worden welke acties de arbeidsmarktintegratie kunnen bevorderen.

De screeningtool werd ontwikkeld vanuit het perspectief van waardevol werken en geïnspireerd op de Vuurwerkt-methode van Stebo⁵. Deze screening is een open vragengesprek waarin de verzoeker de ruimte krijgt om te reflecteren op zijn (werk)ervaringen en vaardigheden en aangemoedigd wordt te delen welke prioriteiten en leerdoelen hij op dit moment heeft. Deelname aan de screening is vrijwillig en vrijblijvend.

Deze tool werd ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen Fedasil en VDAB. Dat wil zeggen dat, indien de bewoner hier expliciet toestemming voor geeft in het kader van GDPR, de resultaten via een versleutelde pdf doorgemailed kunnen worden naar VDAB. Met het Agentschap Integratie en Inburgering kunnen geen gegevens gedeeld worden, maar de bewoner kan de resultaten van de screening wel meenemen naar de intake bij het Agll om deze vlotter te laten verlopen.

De vragenlijst voor het afnemen van de screening werd als bijlage bij dit draaiboek opgenomen. De online invulversie van de tool is op vraag ook beschikbaar via het programma LimeSurvey. Er werd daarnaast een uitgebreide handleiding voor het afnemen van de screening opgemaakt. Contacteer hiervoor Regio Noord via noord@fedasil.be.



Mogelijke activiteiten ter voorbereiding van integratie en tewerkstelling

Aan de hand van de screening kan er eventueel bekeken worden wat er al kan opgenomen worden voordat er toegang is tot de arbeidsmarkt. Zijn er obstakels die moeten weggewerkt worden, bijvoorbeeld rond transport of kinderopvang? Ligt de focus nu het best vooral op het leren van Nederlands? Kunnen er al documenten verzameld worden ter voorbereiding van diplomagelijkschakeling?

Indien de motivatie van de bewoner groot is om zich al voor er toegang tot de arbeidsmarkt is voor te bereiden op tewerkstelling kan er verdere informatie gegeven worden over mogelijke activiteiten die in deze fase al gedaan kunnen worden.

- De bewoner kan doorverwezen worden naar een organisatie die nieuwkomers toeleidt naar vrijwilligerswerk, zoals refu-interim in Oost- en West-vlaanderen, of de bewoner kan zelf vacatures voor vrijwilligerswerk zoeken via <https://vrijwilligerswerk.be/vrijwilligerswerk-zoeken>.
- Door de VDAB werd in het kader van dit project een taalarme bundel ontwikkeld waarmee de bewoner zelfstandig de website van VDAB en de tools die daarop te vinden zijn kan verkennen. Hier is info in meerdere talen te vinden over hoe men zich kan inschrijven bij VDAB, beroepenfilmmpjes, werken in Vlaanderen... De bundel is te vinden als bijlage bij dit draaiboek.
- Op de website 'gastvrije gemeente' worden allerlei laagdrempelige initiatieven in de kijker gezet die zorgen voor een warm onthaal en die nieuwkomers helpen om zich te integreren. Per gemeente en per thema kan naar activiteiten gezocht worden.

Gesprek bij toegang tot de arbeidsmarkt: doorverwijzing naar VDAB

Eens het attest van immatriculatie van de bewoner vernieuwd is en de toegang tot de arbeidsmarkt hierop vermeld staat, dient er een nieuw gesprek aangegaan te worden met de bewoner. Hierbij wordt de bewoner geïnformeerd omtrent de rol van VDAB en hoe zij/hij een afspraak kan maken.

Er zijn verschillende brochures en tools ontwikkeld die kunnen helpen om de rol van VDAB uit te leggen.

- Op de website <https://www.vdab.be/inschrijving> staan filmmpjes in verschillende talen, waarin iemand de rol en bevoegdheden van VDAB uitlegt.
- Veel specifieke informatie is terug te vinden via de website <https://refugee.vdab.be> of <https://vluchtelingen.vdab.be>. Hier kan u filmmpjes terugvinden die informatie geven aan verzoekers om internationale bescherming en vluchtelingen die willen werken. Deze filmmpjes worden aangeboden in vijf talen (Engels, Frans, Arabisch, Pashto en Dari).
- Daarnaast is er de folder "[Werken in Vlaanderen?](#)". Deze is beschikbaar in verschillende talen, zoals Nederlands, Engels, Frans, Arabisch Pashto, Dari en Koerdisch. Deze folder kan aangevraagd worden via de lokale contactpersoon van VDAB.
- Specifieke beroepenfilmmpjes kunnen teruggevonden worden op <https://www.vdab.be/tv/categorie/beroepenfilms>. Je kan de taal aanpassen door links onderaan het filmpje te klikken op "Ondertiteling" en daarna op het tandwielletje en opnieuw bij ondertiteling te kiezen voor "automatisch vertalen".
- Ten slotte is er ook een [folder ontwikkeld voor alle anderstalige werkzoekenden](#) over het belang van het leren van Nederlands. Ook in deze brochure worden verschillende talen gebruikt.

Afspraken kunnen gemaakt worden via de "you can book me" tool. Voor de eerste afspraak, faciliteert het opvangcentrum de verplaatsing (dat wil zeggen de kosten voor het vervoer en eventueel een lunchpakket). De bewoner dient ook een attest van materiële hulp mee te nemen. Inschrijving gebeurt best via de "you can book me" tool, zodat VDAB zich op de afspraak kan voorbereiden, maar bewoners kunnen zich ook aanmelden bij een VDAB werkwinkel. In een werkwinkel is het mogelijk om online vacatures op te zoeken en te solliciteren, indien nodig met behulp van de aanwezige VDAB bemiddelaar.



Opvolging

Er wordt aangeraden om een bewoner die aan het werk is of een opleiding volgt via VDAB af en toe uit te nodigen voor een gesprek hierover om samen te evalueren hoe het loopt.

Binnen de context van trajectbegeleiding naar werk kan informatie gedeeld worden met VDAB-consulenten op voorwaarde dat de bewoner daar toestemming voor geeft en dat dit gebeurt volgens de GDPR-regelgeving.

Zijn er vermoedens van uitbuiting? In deze [brochure](#), ontwikkeld door DVZ, staat onder andere een test om na te gaan of de rechten van de bewoner geëerbiedigd worden of niet. Neem bij vermoedens zeker contact op met de hierin gespecialiseerde organisaties (contactgegevens in de brochure).

Met vragen over eventuele problemen op het werk (zoals bijvoorbeeld conflicten met de werkgever, het niet naleven van rechten...) kan men terecht bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

**Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en sociaal overleg**

<http://www.werk.belgie.be>

Tel.: 02 233 43 93

Fax: 02 233 42 57

E-mail: informatie@werk.belgie.be

Per post: Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel

Bij overplaatsing naar ander centrum

Bij een overplaatsing naar een ander centrum, of het nu om disciplinaire redenen is of omwille van een aangepaste plaats, is het zeer belangrijk om alle info op te nemen in de aanvraag indien de betrokkene een vorming volgt of aan het werk is. Indien het gaat om een overplaatsing in het kader van het opvangmodel (met name bewoners met een hoge beschermingsgraad of personen met een statuut), is een duurzaam arbeidscontract zelfs een imperatief criterium bij de toewijzing.

Tewerkstelling en opleiding kunnen ook aanleiding geven tot een aanvraag om een aangepaste plaats. De leidende criteria hierbij zijn de volgende:

- **Tewerkstelling:** na het tekenen van een arbeidscontract (minimaal halftijds contract van bepaalde duur) en dit onder voorwaarde dat dit niet onder de condities valt voor de opheffing van de code 207 en dat het niet om een studentenjob gaat.
- **Opleiding:** Wanneer bewoners een opleiding volgt die aangeboden wordt door VDAB of of een opleiding aan een hogeschool of universiteit.



Bij einde procedure

Indien een negatieve beslissing genomen wordt door CGVS (waartegen geen beroep wordt ingediend) of door RVV (ingevolge een schorsend beroep), vervalt het recht op werk. Bewoners moeten in dat geval dus onmiddellijk stoppen met werken.

Van zodra een bewoner erkend is, subsidiaire bescherming verwerft of een andere verblijfstitel verkrijgt, is het belangrijk om hem/haar te wijzen op het belang van tewerkstelling met het oog op een vlotte integratie in de maatschappij. De bewoner dient ook aangemoedigd te worden om actief gebruik te maken van het aanbod van VDAB om de kansen op tewerkstelling te vergroten.



Informatieplicht en bijdrageregeling

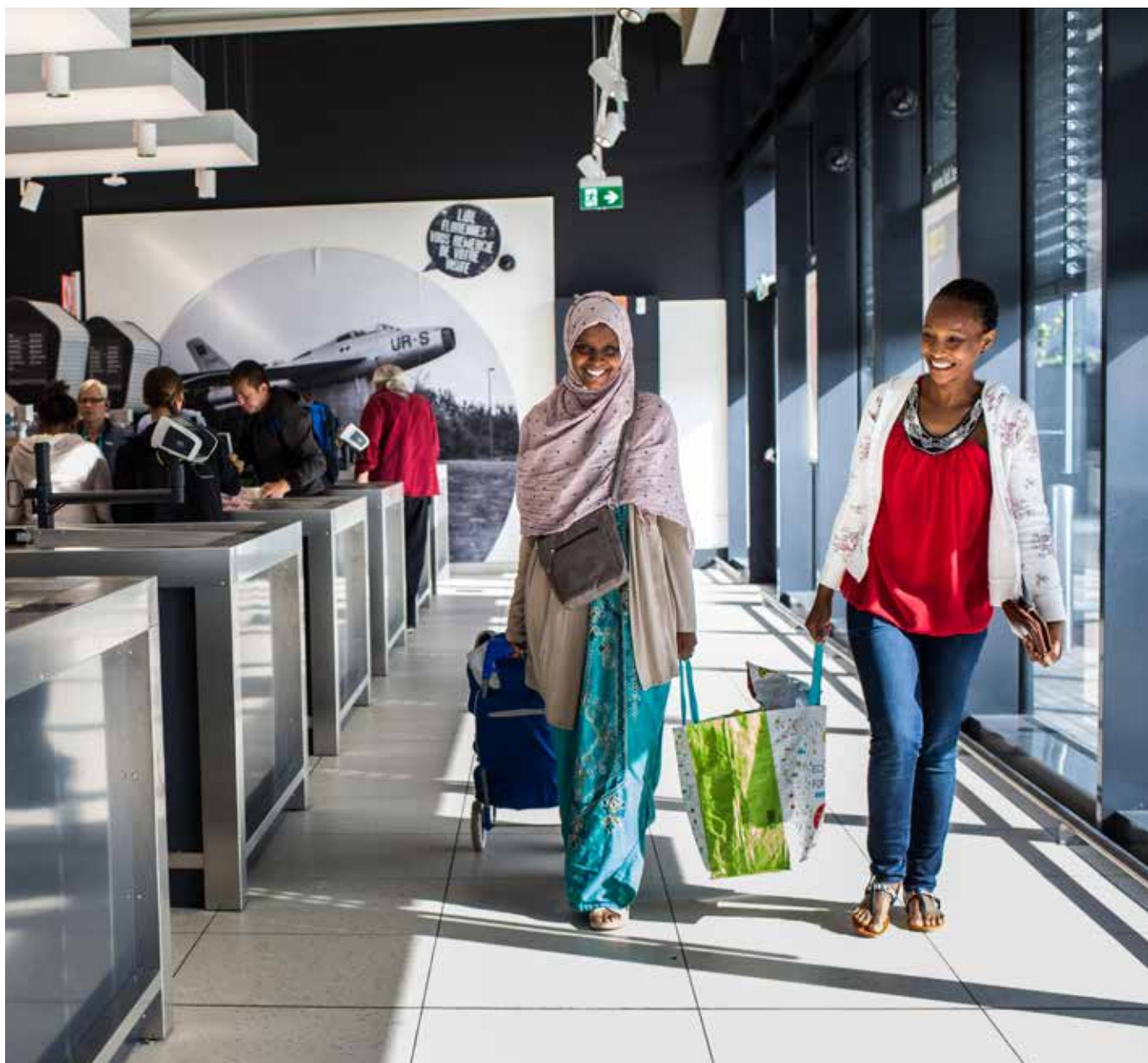
Bewoners zijn verplicht melding te maken van het feit dat ze werken. In het *Koninklijk Besluit voor de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die beroepsinkomsten hebben uit een activiteit als werknemer* wordt de impact van het inkomen uit tewerkstelling op het recht op opvang uitgewerkt. De *'Instructie aangaande de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die over beroepsinkomsten als loontrekker beschikken'*,⁶ daterend van 30 april 2013, specificeert de praktische modaliteiten van dit KB, waaronder de bijdragen die verzoekers van internationale bescherming betalen wanneer er sprake is van de combinatie van materiële hulp en beroepsinkomsten. Deze bijdragen worden berekend op basis van progressieve schijven van het nettoloon, waarbij de respectievelijke bijdragen per schijf oploopt van 35% tot 75%.

Daarnaast vermeldt bovengenoemde instructie dat in geval van een stabiele arbeidsovereenkomst (minstens zes maanden) én voldoende inkomsten (gelijk of hoger dan het leefloon, de betrokkene moet twee opeenvolgende maandelijkse salarissen ontvangen hebben) een opheffing van de verplichte plaats van inschrijving (code 207 in het wachtregister) doorgevoerd zal worden, wat betekent dat Fedasil zich niet meer bevoegd acht en de materiële hulp stop gezet wordt voor het verdere verloop van de asielprocedure. Concreet betekent dit dat verzoekers gedurende een periode van transitie een privéwoning zoekt en vervolgens uitstroomt uit het opvangnetwerk. Indien verzoekers op een later moment niet over voldoende bestaansmiddelen beschikken zal het OCMW van hun

Rechten en plichten in de opvang

verblijfplaats bevoegd zijn voor financiële hulpverlening. De praktische modaliteiten van deze opheffing zijn vastgelegd in bovenstaande instructie.

Het opvolgen van deze instructie vormt echter een probleem aangezien er niet gecontroleerd kan worden welke bewoners werken. Momenteel worden de mogelijkheden voor een nieuwe regeling bekeken.





Goede praktijken

Beroepenkaarten VDAB

Een goede praktijk vanuit Nederland, is het in rekening brengen van het arbeidsmarktpotentieel bij de keuze voor een toewijzing. Dat wil zeggen dat men kijkt naar het verschil tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden binnen een bepaalde sector.

Via '[Beroepen in cijfers](#)', een openbare databank ontwikkeld door VDAB, kan men gemakkelijk voor een bepaald beroep kijken waar het meeste potentieel is. Wanneer een beroep ingegeven wordt, krijg je een kaart van Vlaanderen met per provincie het aantal vacatures versus het aantal werkzoekenden. De regio kan nog verder gespecificeerd worden door verder te klikken op de provincie. Vaak is er namelijk nog een groot verschil binnen een provincie.

In een gesprek over de toekomst van een persoon (bv bij het opstellen van een aanvraag om een overplaatsing in het kader van transitie hoge beschermingsgraad of na het verwerven van een statuut) kan men deze kaarten samen met de bewoner bekijken om een weloverwogen voorkeurregio te bepalen. In de mate van het mogelijke en afhankelijk van het aantal beschikbare plaatsen wordt er bij het toekennen van een plaats rekening gehouden met de voorkeurregio.

Overeenkomsten met lokale interimkantoren

Het opvangcentrum in Poelkapelle heeft enkele overeenkomsten met landbouwbedrijven in de directe omgeving van het opvangcentrum. Daarnaast werken zij sinds 2016 samen met '[Werkers](#)', een interimkantoor dat gespecialiseerd is in agricultuur en horticultuur. Het gaat hierbij dus vooral om seizoensarbeid, waarbij geen voorkennis of (uitgebreide) taalkennis vereist is. Bewoners kunnen zo via korte en tijdelijke contracten aan de slag in de buurt van het opvangcentrum. Aangezien de focus bij VDAB vooral ligt op duurzame tewerkstelling vormen deze korte opdrachten een aanvulling op het aanbod van VDAB.



Studentenjobs

Personen met een hoofdstatuut van student (secundair, hoger onderwijs of in voorbereiding op examen voor de centrale examencommissie) mogen een studentenjob uitoefenen. Personen kunnen als jobstudent aan de slag wanneer ze 15 jaar zijn én niet onderworpen aan de voltijdse leerplicht. Deze voltijdse leerplicht stopt wanneer de eerste twee studiejaar van het secundair onderwijs zijn afgerond of wanneer de jongere 16 jaar wordt. De wet stelt geen maximumleeftijd vast. Als er twijfel zou zijn om te bepalen of student de hoofdactiviteit van iemand is, kan men contact opnemen met het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werk.

Studenten mogen jaarlijks 475 uur werken. Wie meer werkt, dien een solidariteitsbijdrage te betalen. Deze bedraagt 2,71% van het brutoloon. Bewoners die in het kader van een studentenjob arbeid verrichten, dienen in het bezit te zijn van een attest van immatriculatie met de vermelding dat er toegang is tot de arbeidsmarkt. Ook een ondertekende arbeidsovereenkomst is verplicht. Zij dienen geen financiële bijdrage te betalen aan Fedasil.



Linken en organisaties

Enkele interessante organisaties met focus op tewerkstelling voor personen met toegang tot de arbeidsmarkt of met een statuut:

- [Duo For a Job](#)
- [Werkplek Vluchtelingen Gent](#)
- [Activering van anderstalige nieuwkomers in Antwerpen](#)
- [Mentor 2 work](#)
- [AZO: ondernemen als nieuwkomer in Vlaanderen](#)
- Vlucht Vooruit Kortrijk
- [Refu-interim](#)

Informatie voor werkgevers (ontwikkeld ikv nationale projectfinanciering Fedasil)

- [Etion: werken met vluchtelingen](#)
- [VOKA: Grenzeloos talent](#)
- [VDAB : anderstaligen met een migratieachtergrond tewerkstellen](#)
- [Vreemdevragen](#)
- [Verbond van Belgische Ondernemingen](#)

Bijlagen (op te vragen bij noord@fedasil.be):

- Screeningstool
- Gids VDAB-website

Eindnoten

1. 'EU Actions to make integration Work', beschikbaar op: https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles_en.pdf
2. UNHCR (2007), 'Note on the Integration of Refugees in the European Union', te raadplegen via: <http://www.unhcr.org/463b462c4.pdf>
3. Deze kwalitatieve studie beoogde in te spelen op de noodzaak om de specifieke noden en behoeften van verzoekers van internationale bescherming van wie de procedure nog in behandeling is, centraal te stellen. In dit kader werd een kwalitatief, empirisch onderzoek naar de ondervindingen van verzoekers van internationale bescherming en terreinwerkers uitgevoerd door middel van focusgroepen. Het doel van deze bevraging was ten eerste om de ervaringen van de verzoekers van internationale bescherming in hun deelname aan de arbeidsmarkt en begeleidingstrajecten tijdens hun opvangtraject en in de periode direct daarna, in kaart te brengen. Daarnaast beoogde het om mogelijkheden en obstakels in vroegtijdige toegang tot de arbeidsmarkt te identificeren.
4. Aan te vragen bij het gemeentebestuur van de verblijfplaats.
5. De Vuurwerkmethode is door Stebo ontwikkeld in het kader van individuele begeleiding of kleine groepsessies en bouwt voor op de principes van Appreciative Inquiry. In 2017 realiseerde Stebo in het kader van de projectoproep 2017 van Fedasil een handleiding waarin zij deze methodiek toepassen op werken met vluchtelingen, ter ondersteuning van begeleiders van LOI's en Opgangcentra.
6. Hier wordt ook wel naar gerefereerd als de 'Bijdrageregeling' of 'Cumul'.