



COMpetences in Enterprises on INtegration



**Transnationaal
Onderzoeksrapport**

Managementsamenvatting

Juni 2018

welcomingenterprises.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

GRANT AGREEMENT NUMBER 2017-1-DE02-KA202-004199



Transnationaal Onderzoeksrapport

Managementsamenvatting

Juni 2018

Ontwikkeld door



© 2019 by COME IN Project. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

GRANT AGREEMENT NUMBER 2017-1-DE02-KA202-004199



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Introductie

Het COME IN-transnationaal rapport presenteert de resultaten van het onderzoek dat is uitgevoerd binnen het project **COME IN – Competences in Enterprises on INtegration** – mede gefinancierd door het Erasmus+ programma van de Europese Unie. Het project bevat 7 organisaties uit 6 EU-landen met verschillende ervaring in de integratie van migranten en vluchtelingen: Landkreis Kassel (Duitsland), BUPNET (Duitsland), die Berater (Oostenrijk), Trendhuis CVBA (België), Four Elements (Griekenland), Catro (Bulgarije) en CESIE (Italië).

Methodologie

Het onderzoek bestond uit 2 elementen: **analyse van behoeften**, inclusief **online enquête** en **interviews** en **desk research van goede praktijken**. Het onderzoek diende als een goede basis voor alle projectfasen, vooral voor de ontwikkeling van de COME IN training van integratievaardigheden voor werkgevers. De **behoefteanalyse** zorgde ervoor dat de training goed is afgestemd op de behoeften en voorkeuren van werkgevers. De analyse van bestaande goede praktijken diende als een startpunt en een eerste inspiratie voor de COME IN-trainingsaanpak.

Good practices

Door goede voorbeelden van werkindegratie-acties te analyseren, hebben we de **behoeften**, **voordelen** en **obstakels** waarmee werkgevers worden geconfronteerd, beter begrepen en lessen getrokken uit hun ervaring. Er werd vastgesteld dat bedrijven en organisaties die vluchtelingen en migranten willen integreren, actief op zoek zijn naar en gebruikmaken van systemen en hulpmiddelen om hun kwalificaties te beoordelen en hun vaardigheden te verbeteren. Deze richten zich voornamelijk op **interculturele relaties**, **community building** en **verbetering van taal** en andere **vaardigheden** op seminaries en workshops. Desalniettemin is er nog steeds een grote **kloof** tussen de behoeften en de beschikbare ondersteuning in termen van aantal programma's en hulpmiddelen, evenals hun kwaliteit en doelgerichtheid. Doorheen de praktijk werden **gedeelde waarden** geïdentificeerd, maar er werden enkele verschillen waargenomen in de sociaaleconomische situatie van vluchtelingen en migranten in afzonderlijke landen. Bovendien werd de geringe betrokkenheid van nationale instellingen in sommige landen opgemerkt, waardoor de financiering van

integratiemaatregelen vaak afhankelijk is van werkgevers, donaties of programma's van de Europese Commissie.

Rekening houdend met alle goede praktijken, werden enkele aanbevelingen voor het COME IN-project en eventuele andere acties opgesteld:

- Ondersteuning van netwerken om ervaringen te delen, bewustzijn te vergroten en succesverhalen te verspreiden.
- Online tools helpen een groot aantal stakeholders te bereiken met minimale organisatorische inspanningen.
- Betrek een facilitator van interculturele relaties om integratie op de werkplek te ondersteunen.
- Een horizontale en holistische benadering volgen door levenslang leren voor iedereen te bevorderen.

Behoefteanalyse

Profiel respondenten

Respondenten aan de enquête (185 uit 9 landen) waren voornamelijk werkgevers uit verschillende sectoren. **52%** van hen (97) **had enige ervaring met de werkgelegenheid van vluchtelingen of migranten**. Deze ervaren werkgevers kwamen vooral uit de sector **toerisme** (19), **gastvrijheid** (13), **culturele bemiddeling** (14) en sectoren met een prevalentie van **handarbeid**, waaronder **handwerk**, **productie**, **landbouw** en **bouw** (17). 8 werkgevers uit de **detailhandel** en 7 uit de **gezondheidszorg** wezen op hun ervaring met vluchtelingenwerknemers.

Geïnterviewden (33 uit 6 landen) bestonden onder meer uit **werkgevers, aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding, deskundigen** op het gebied van integratie van migranten en integratie van benadeelde groepen op de arbeidsmarkt, waaronder overheidsinstanties, ngo's en wervingsbureaus.

Onderzoekresultaten

Binnen het onderzoek hebben we waardevol inzicht verkregen in de houding van **werkgevers** en andere **belanghebbenden** ten aanzien van het aanwerven van vluchtelingen met oog voor **voordelen** en **belemmeringen** in verband met de tewerkstelling van

vluchtelingen. We hebben ook gekeken naar competenties die werkgevers nodig hebben en hebben zo een beter inzicht gekregen in hun **trainingsbehoeften** en voorkeuren.

Voordelen

Het gebruik van vluchtelingen, asielzoekers en immigranten brengt verschillende **voordelen** en **toegevoegde waarde** met zich mee. De volgende afbeelding toont de rangorde van voordelen voor werkgevers zoals aangegeven in de online vragenlijsten.



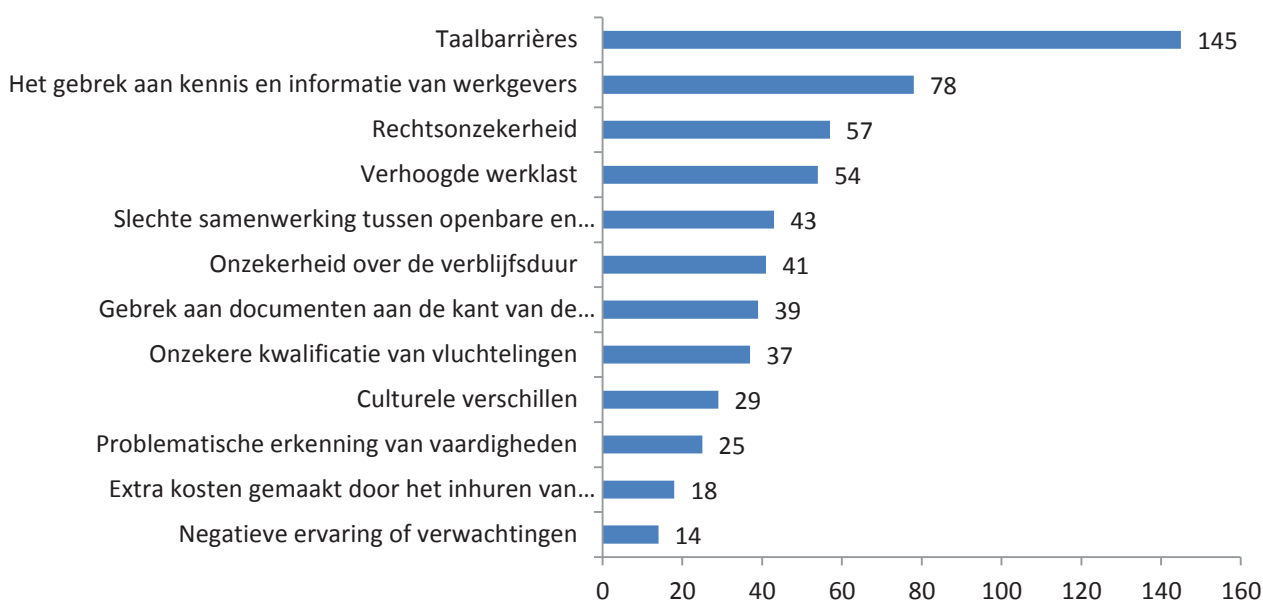
Figuur 1: Voordelen van het gebruik van vluchtelingen voor bedrijven en organisaties
Bron: COME IN Online Survey

In de interviews werden twee belangrijke interpretaties van voordelen waargenomen. Sommige voordelen hadden betrekking op de **bijdrage van de vluchtelingen** aan het bedrijfsleven met betrekking tot hun **kennis, vaardigheden, houding of ervaring**. Aan de andere kant wezen sommige geïnterviewden op het gevaarlijke fenomeen van de uitbuiting van vluchtelingen, waaronder **lange werktijden, lagere salarissen** of **misbruik van subsidies**. Niettemin zijn er voordelen te behalen aan de zijde van **werkgevers, vluchtelingen** en het hele **team**, maar ook ten aanzien van het **gastland**. Ten eerste helpt het hebben van een baan vluchtelingen om **zelfstandiger** en **onafhankelijker** te worden. Ten tweede ondersteunt de integratie van vluchtelingen in de werkende wereld en het dagelijkse contact met medewerkers en klanten aanzienlijk de versnelde verwerving van **taalvaardigheden** en hun **integratie in de lokale gemeenschap**. Ten slotte neemt de

integratie van vluchtelingen in de samenleving en de **cohesie met andere burgers** toe door deel te nemen aan de arbeidsmarkt en belastingen en sociale bijdragen te betalen. Bovendien vormen vluchtelingen een **waardevolle menselijke bron** die vaardigheden met zich meebrengt die het bedrijf verrijken; vooral de kennis van vreemde talen is zeer nuttig in de sector van **toerisme, gastvrijheid** en andere **diensten**. Migratieachtergrond samen met kennis van talen en dialecten creëert veel werkmogelijkheden op het gebied van **culturele bemiddeling**.

Belemmeringen

Het gebruik van vluchtelingen omvat een aantal **uitdagingen** en kan worden beïnvloed door feitelijke of subjectieve belemmeringen.



Figuur 2: Belemmeringen voor het in dienst hebben van vluchtelingen voor bedrijven en organisaties
Bron: COME IN Online Survey

Face-to-face interviews brachten meer duidelijkheid over de uitdagingen en barrières die zich voordoen (1) **aan de kant van de werkgevers** en (2) **aan de kant van de werknemers**. Afgezien van **algemene administratieve, juridische** en **structurele obstakels**, gaven geïnterviewden aan dat werkgevers doorgaans een **bepaalde toegang tot de doelgroep** hebben en moeten vertrouwen op hun persoonlijke contacten en inspanningen om kandidaten uit de vluchtelingengemeenschap te bereiken.

Hoewel de tewerkstelling van vluchtelingen voor enkele **uitdagingen** staat, kunnen ze – eenmaal geïdentificeerd en erkend – overwonnen worden door middel van goed op maat gemaakte **ondersteuning** en/of **opleiding**.

Competenties

Het onderzoek richtte zich op **transversale** en **beroep specifieke competenties**. Zoals weergegeven in figuur 3, zijn de meeste van de door de respondenten aangegeven competenties **transversaal**.



Figuur 3: Transversale en zachte competenties vereist op de werkplek
Bron: COME IN Online Survey

Volgens veel geïnterviewden zijn **specifieke werk gerelateerde vaardigheden** meestal niet vereist van vluchtelingen, voornamelijk in het geval van **opleidingen** of **stages**. Veel belanghebbenden beschouwen een **aantal persoonlijke kenmerken** en **transversale competenties** zoals **motivatie, bekwaamheid en wil om te werken en te leren** en **kritisch te denken** essentieel, terwijl **job specifieke competenties** later kunnen worden verworven **door het werk te doen**. Bovendien werden **sociale vaardigheden, vriendelijkheid, flexibiliteit** en **aanpassingsvermogen** regelmatig gekozen als een belangrijke troef. **De beoordeling van de competenties van vluchtelingen** is echter vaak een knelpunt. Werkgevers hebben beperkte mogelijkheden om hun competenties tijdens de fase van werving, selectie en initiële opleiding te evalueren. Bovendien ondervinden werkgevers veel moeilijkheden bij de **erkenning** van het **onderwijs** en de **beroepservaring van**

vluchtelingen. Beoordeling van competenties en werkprestaties is meestal niet geformaliseerd of gestructureerd en eenvoudige **observatie** wordt vaak toegepast.

Training en ondersteuning van werkgevers

Zoals uit het onderzoek naar voren komt, hebben werkgevers **algemene informatie** nodig over het aannemen en integreren van vluchtelingen en het helpen bij **juridische** en **administratieve kwesties**. Informatie en officiële instructies zijn vaak **verwarrend** en **inconsistent**. Daarom moet de steun vooral gericht zijn op het bieden van **goed gestructureerde en duidelijk geordende begeleiding** aan werkgevers.



Figuur 4: Opleidings- en ondersteuningsbehoeften van werkgevers
Bron: COME IN Online Survey

Hoewel het bewustzijn van Europeanen ten opzichte van migratie lijkt te verbeteren, zijn **bewustmakingsacties** onder werkgevers nog steeds van fundamenteel belang. Ze moeten niet alleen worden gesensibiliseerd voor de kansen op tewerkstelling van vluchtelingen (stages, financiering of soorten contracten), maar ook voor de context van het privéleven en de leefomstandigheden van vluchtelingen. **Succesverhalen** over de tewerkstelling van vluchtelingen en **goede integratiemaatregelen** moeten worden gedeeld om werkgevers te helpen hun aanvankelijke angst te overwinnen en hen aan te moedigen vluchtelingen aan te nemen. Om het gebrek aan ervaring te compenseren, zou het creëren van **netwerken** of

contactlijsten van werkgevers, arbeidsbureaus, overheidsinstanties, culturele bemiddelaars en vluchtelingengemeenschappen nuttig kunnen zijn voor het matchen van jobs, voorselectie, voorbeoordeling, plaatsing en integratie. Zoals hierboven vermeld, zouden werkgevers ook steun waarderen bij **beoordeling en evaluatie van competenties**. Bovendien vroegen werkgevers om hulp bij het overwinnen van de **taalbarrière** in de vorm van een taal cursus voor vluchtelingen en werknemers of vertolking. Omdat vluchtelingen-werknemers behoefte hebben aan **uitgebreide praktijktraining**, moeten werkgevers over specifieke **vaardigheden beschikken om een dergelijke opleiding te kunnen geven**. In dat verband zouden werkgevers sterk kunnen profiteren van opleidingen over **mentorschap** en **praktijktrainingsprogramma's**. Als we naar de voorkeuren van de belanghebbenden kijken, moet **gemengde** en **multi-channel training** worden aangeboden. De training moet een aantal interactieve methoden omvatten, zoals **ronde tafels** met andere werkgevers en deskundigen, **vergaderingen** en **netwerkevenementen**.

Partners



Landkreis Kassel



Coordinator:

Landkreis Kassel (Germany)

www.landkreiskassel.de

Harald Kühlborn:

harald-kuehlborn@landkreiskassel.de

BUPNET (Germany)

www.bupnet.de

Sarah Elisa Wild:

swild@bupnet.de



Die Berater (Austria)

www.dieberater.com

Christoph Grandits:

c.grandits@dieberater.com



Trendhuis CVBA (Belgium)

www.trendhuis.be

Marijke Brants:

marijke.brants@trendhuis.be



four elements

Four Elements (Greece)

www.4-elements.org

Katerina Kostakou:

kkostakou@4-elements.org



Catro (Bulgaria)

www.catrobg.com

Anelia Dimitrova:

a.dimitrova@catro.com



cesie
the world is only one creature

CESIE (Italy)

www.cesie.org

Cecilie Grusova:

cecilie.grusova@cesie.org



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union