

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen

- eindrapport -

drs. E.J.P. Desain
dr. E. Hello

Amsterdam, maart 2006
Regioplan publicatienr. 1362

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het Ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	De vraagstelling van dit onderzoek	1
1.2	De gebruikte data	2
1.3	Opzet van het onderzoek	2
1.4	Opbouw van deze studie	5
2	Kwantitatieve analyse doelgroep	7
2.1	Omvang doelgroep	7
2.2	Opleidingsniveau	9
2.3	Opleidingsrichting	12
2.4	Positie op de arbeidsmarkt	13
2.5	Aansluiting bij het opleidingsniveau	14
2.6	Aansluiting bij het beroep	15
2.7	Taal en inburgering	16
2.8	Afsluiting	17
3	De arbeidsmarktpositie van vluchtelingen	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Problematiek arbeidsintegratie vluchtelingen	19
3.3	Recente ontwikkelingen	22
3.4	Activiteiten verbetering arbeidsmarktpositie	23
3.5	Tot slot	29
4	Hoger opgeleide vluchtelingen in de gezondheidszorg	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Arbeidsmarktsituatie in de gezondheidszorg	31
4.3	De positie van vluchtelingen in de gezondheidszorg	31
4.4	Belemmeringen ten aanzien van instroom	37
4.5	Oplossingsrichtingen	45
4.6	Conclusie	47
5	Hoger opgeleide vluchtelingen in de techniek	49
5.1	Inleiding	49
5.2	Arbeidsmarktsituatie in de techniek	49
5.3	De positie van vluchtelingen in de techniek	50
5.4	Belemmeringen ten aanzien van instroom	54
5.5	Oplossingsrichtingen	59
5.6	Conclusie	60

6 Hoger opgeleide vluchtelingen in het onderwijs	63
6.1 Inleiding	63
6.2 Arbeidsmarktsituatie in het onderwijs	63
6.3 De positie van vluchtelingen in het onderwijs	65
6.4 Belemmeringen ten aanzien van instroom	72
6.5 Oplossingsrichtingen	76
6.6 Conclusie	78
7 Samenvatting en conclusies	81
7.1 Kwantitatieve analyse van de doelgroep	81
7.2 Algemene problematiek	83
7.3 Sectorstudies	85
7.4 Tot slot	87
Literatuur	89
Bijlagen	93
Bijlage 1 Databeschrijving	95
Bijlage 2 Interviews	99

1 INLEIDING

De afgelopen jaren is uitgebreid onderzoek verricht naar de arbeidsintegratie van vluchtelingen in Nederland. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is ronduit zorgelijk te noemen. Veel vluchtelingen blijken niet in staat om een baan te vinden, laat staan een baan op een gekwalificeerd niveau. Het gevolg hiervan is een zeer hoge werkloosheid, niet alleen ten opzichte van de autochtone beroepsbevolking maar ook ten opzichte van andere allochtone groepen. Momenteel wordt de werkloosheid onder vluchtelingen geschat op ongeveer 30 procent.

Veelal wordt aangenomen dat de vluchtelingengroep vooral uit hoger opgeleide personen bestaat. Gesteld wordt dat de werkloosheid veel hoger is dan op grond van hun opleiding en verworven competenties verwacht mag worden. Terecht stelt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat dit gegeven niet alleen een persoonlijk drama voor vluchtelingen is, maar ook een verspilling vormt vanuit het belang van onze samenleving. Toch zal ook in deze studie worden duidelijk gemaakt dat lang niet alle vluchtelingen in Nederland hoger zijn opgeleid.

Teneinde de arbeidsintegratie van hoger opgeleide vluchtelingen te bevorderen, is het van groot belang de specifieke knelpunten voor deze groep inzichtelijk te maken. Voor een deel kan hierbij gebruik worden gemaakt van reeds eerder verricht onderzoek. Zoveel als mogelijk zal onze aandacht zich hierbij richten op de groep van hoger opgeleiden onder vluchtelingen. Daarnaast wordt ingegaan op de huidige politieke context. Ook deze context is in belangrijke mate van invloed op de kansen onder vluchtelingen op een succesvolle integratie. Relevant is dan de vraag wat het beleid tot dusverre heeft opgeleverd en welke mogelijke verbeteringen zich hierbij aandienen.

In dit onderzoek hopen wij een goed beeld van de arbeidsintegratie van hoger opgeleide vluchtelingen te krijgen. Drie aspecten staan hierbij centraal: (1) vaststelling van het aantal hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland, (2) vaststelling van de positie van hoger opgeleide vluchtelingen op de arbeidsmarkt, en (3) de ervaren belemmeringen om op eigen niveau duurzaam werk te vinden. Om meer inzicht te krijgen in de arbeidsintegratie van hoger opgeleide vluchtelingen zal met name kwantitatief onderzoek worden verricht.

1.1 De vraagstelling van dit onderzoek

Het ministerie heeft de volgende vragen geformuleerd teneinde de problematiek van hoger opgeleide vluchtelingen voldoende inzichtelijk te maken:

- Hoeveel hoger opgeleide vluchtelingen zijn in de periode 1 januari 1995 tot en met 1 januari 2005 in Nederland toegelaten?
- Wat is de arbeidsmarktpositie van deze groep?
- Werken deze hoger opgeleide vluchtelingen op hetzelfde niveau en in hetzelfde beroep als in hun land van herkomst?
- Welke opleidingen hebben hoger opgeleide vluchtelingen in het land van herkomst afgerond?
- Zijn de diploma's behaald in het land van herkomst in Nederland gewaardeerd (IDW)?
- Hebben vluchtelingen ook een aanvullende opleiding in Nederland gevolgd?
- Welke belemmeringen ondervinden hoger opgeleide vluchtelingen om op hun eigen niveau en in hun eigen beroep duurzaam werk te vinden?
- Spelen behalve Nederlandse diploma's ook de eerder verworven competenties een rol bij het vinden van werk?

1.2 De gebruikte data

Deze vragen zullen worden beantwoord aan de hand van een drietal informatiebronnen. In de eerste plaats zal gebruik worden gemaakt van een grootschalige survey (Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen). Op deze wijze verkrijgen we een representatief beeld van de arbeidsmarktpositie van deze groep in Nederland. In de tweede plaats is een omvangrijke steekproef getrokken onder vluchtelingen die recentelijk tot Nederland zijn toegelaten. Aan de hand van deze steekproef wordt informatie verschaft over de belemmeringen die vluchtelingen in hun zoektocht naar werk ondervinden. Ten derde is met een groot aantal deskundigen in het veld gesproken over de aard en omvang van onderhavige problematiek. Ook zijn in dit kader een tweetal expertmeetings georganiseerd.

1.3 Opzet van het onderzoek

Dit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen bestaat uit drie onderdelen. Ten eerste presenteren we een kwantitatieve analyse van de doelgroep. Daarna wordt een overzicht gegeven van de algemene problematiek die verbonden is met de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen. Vervolgens wordt in drie sectorstudies nader ingegaan op de positie van vluchtelingen in de medische, technische en onderwijssector.

In het onderstaande schema wordt een overzicht gegeven van de informatiebronnen die voor elk van de drie onderdelen zijn gebruikt.

Schema 1.1 Overzicht informatiebronnen per thema

Kwantitatieve analyse van de doelgroep	Inventarisatie algemene knelpunten	Sectorstudies (gezondheidszorg, techniek, onderwijs)
Analyse secundaire bronnen (IND, UNHCR, SCP)	Literatuurstudie	Literatuur sectorale arbeidsmarktproblematiek
Schriftelijke enquête onder hoger opgeleide vluchtelingen		Schriftelijke enquête onder hoger opgeleide vluchtelingen
	Interviews met deskundigen	Interviews met deskundigen Interviews met werkgevers ¹
	Expertmeeting	Expertmeeting

Hieronder beschrijven op welke wijze de informatie ten behoeve van de bovengenoemde onderdelen is verkregen.

1.3.1 Kwantitatieve analyse

De kwantitatieve analyse van de doelgroep bestaat uit twee onderdelen, en heeft tot doel meer inzicht te geven in de omvang en de kenmerken van de doelgroep.

Secundaire bronnen

Aangezien er geen bevolkingsregistraties beschikbaar zijn die het opleidingsniveau en het migratiemotief bevatten, is het lastig om op basis van bestaande registraties de omvang van de groep hoger opgeleide vluchtelingen te bepalen die tussen 1995 en 2005 in Nederland is toegelaten. We maken daarom gebruik van diverse alternatieve databronnen, zoals die van de IND en de UNHCR. Ook hebben we het SCP gevraagd om aanvullende analyses te verrichten op bestaande surveydata (ISEO/SCP: SPVA2003). Dit databestand is verzameld onder vijf vluchtelingengroepen, namelijk Afghanen, Irakezen, Iraniërs, Somaliërs en (voormalig) Joegoslaven. Het SCP heeft voor het onderhavige onderzoek een speciale analyse verricht onder de groep van hoger opgeleide vluchtelingen die vanaf 1995 tot Nederland zijn toegelaten.² Op basis van deze gegevens kunnen we een groot deel van de onderzoeksvragen beantwoorden.

¹ In een aantal gevallen hebben we ervoor gekozen om niet de werkgever te benaderen, maar een projectleider die verantwoordelijk was voor de instroom en begeleiding van vluchtelingen. Laatstgenoemde persoon was vaak beter in staat om van de ervaringen van verschillende vluchtelingen verslag te doen.

² Als vluchteling worden beschouwd degenen die aangaven als vluchteling of als partner van een vluchteling naar Nederland te zijn gekomen. Hoger opgeleiden zijn degenen met een diploma op het niveau van hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs.

Schriftelijke enquête onder hoger opgeleide vluchtelingen

Daarnaast hebben we via de vluchtelingenorganisaties UAF en Emplooi een schriftelijke enquête uitgezet. Deze organisaties hebben een groot aantal hoger opgeleide vluchtelingen uit hun bestand aangeschreven. De vragenlijst is door 977 hoger opgeleide vluchtelingen (met een verblijfsvergunning vanaf 1995) ingevuld. In totaal heeft ongeveer 36 procent van de aangeschreven vluchtelingen meegewerkt aan het onderzoek. Voor meer informatie over de respons verwijzen we naar bijlage 1. We gebruiken de informatie uit deze enquête voor een aanvulling op de algemene kwantitatieve analyse van de doelgroep en voor de drie sectorstudies.

1.3.2 Inventarisatie algemene knelpunten

Er is inmiddels veel bekend over de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen. Daarom maken we voor de inventarisatie van de algemene knelpunten gebruik van de literatuur die hierover is verschenen. Ter aanvulling hebben we interviews met diverse experts gehouden, waarin we nader in zijn gegaan op belemmerende factoren en mogelijke oplossingsrichtingen. Ook tijdens de expertmeetings, die we voor de verschillende sectoren hebben georganiseerd (zie paragraaf 1.3.3), zijn de algemene knelpunten aan de orde gekomen. In bijlage 2 zijn de personen en organisaties opgenomen die in het kader van dit onderzoek zijn benaderd.

1.3.3 Sectorstudies

Bovendien heeft het ministerie aangegeven de informatie zoveel als mogelijk toe te willen spitsen op een drietal opleidingsachtergronden van vluchtelingen, namelijk techniek, gezondheid en onderwijs. Op deze terreinen zijn namelijk recentelijk enige initiatieven gestart die de instroom op de arbeidsmarkt verbeteren. Deze maatwerktrajecten zijn zeer gebaat bij informatie over de problematiek van vluchtelingen met een dergelijke opleidingsachtergrond. Bovendien maken technici, medici en leraren deel uit van beroepsgroepen waarvoor de Nederlandse arbeidsmarkt zich met enige regelmaat voor grote tekorten gesteld ziet.

In deze sectorale verdieping is eerst een korte inventarisatie van de arbeidsmarkt in deze sectoren gemaakt. Vervolgens is een kwantitatieve analyse gepresenteerd van de vluchtelingen die werken of een baan zoeken in deze sectoren. We maken hiervoor gebruik van de schriftelijke enquête onder hoger opgeleide vluchtelingen (zie voorgaande). Daarnaast is in dit kader gesproken met diverse experts en werkgevers uit deze drie sectoren. Ook is met zes vluchtelingen uit een van de drie sectoren zelf gesproken. Tot slot zijn twee expertmeetings georganiseerd. In de ene expertmeeting stond de positie van vluchtelingen in de medische sector centraal. In de andere bijkomst ging het om de positie van vluchtelingen in de technische en onderwijssector.

1.4 Opbouw van deze studie

Dit onderzoek is opgebouwd uit zeven hoofdstukken. In het navolgende zal allereerst worden ingegaan op de omvang van hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland. Tevens zal de arbeidsmarktpositie van deze groep worden besproken. In hoofdstuk 3 volgt een korte beschouwing over de aard van de belemmeringen die vluchtelingen ondervinden bij toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook zullen de beleidsinitiatieven die genomen zijn om aan deze problematiek tegemoet te komen, aan de orde worden gesteld. In hoofdstuk 4, 5 en 6 zal meer specifiek voor de sectoren techniek, gezondheidszorg en onderwijs worden ingegaan op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen en hun problemen ten aanzien van het vinden van duurzame werkgelegenheid. In hoofdstuk 7 volgt een samenvatting van dit onderzoek en zullen de onderzoeksvragen achtereenvolgens in het kort worden beantwoord.

2 KWANTITATIEVE ANALYSE DOELGROEP

In dit hoofdstuk wordt een kwantitatieve analyse van de doelgroep gepresenteerd. Een deel van de gegevens, waarop we deze analyse baseren, is afkomstig van het SCP.¹ Deze analyses zijn uitgevoerd op een selectie van het totale bestand: de hoger opgeleide vluchtelingen die na 1995 in Nederland zijn toegelaten. Daarnaast baseren we ons op ander beschikbaar statistisch materiaal over vluchtelingen. Wanneer er over bepaalde onderwerpen in bestaande databronnen geen informatie beschikbaar is, maken we gebruik van de enquête die we onder hoogopgeleide vluchtelingen hebben verspreid via de vluchtelingenorganisaties: Emplooi en het UAF. Door middel van deze kwantitatieve analyse van verschillende databronnen wordt in dit hoofdstuk al een groot aantal onderzoeksvragen beantwoord.

2.1 Omvang doelgroep

De omvang van de groep hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland is niet exact te bepalen. De voornaamste reden hiervoor ligt in het feit dat er geen registratie van het aantal vluchtelingen of vergunninghouders wordt bijgehouden, en al helemaal niet van het opleidingsniveau van deze groep. Om de omvang van de doelgroep te benaderen, gaan we allereerst in op diverse pogingen die inmiddels zijn ondernomen om de omvang van de groep vluchtelingen in Nederland vast te stellen.

Mattheijer (2000) komt op basis van UNHCR-gegevens op een schatting van 120.000 vluchtelingen in 1997. In het Plan van Aanpak (Kamerstukken 27223, nr. 21) wordt het aantal vluchtelingen geschat op 185.000 (in 1998).² In de VluchtelingenWerk Integratiebarometer (RegioPlan, 2005) wordt het aantal vluchtelingen geschat op 127.000 per einde 2004. Hierbij baseren de onderzoekers zich op cijfers van de UNHCR.³

Afbakening Het doel van dit onderzoek is niet zozeer het bepalen van de totale groep vluchtelingen in Nederland; het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vooral geïnteresseerd in het aantal *hoger opgeleide*

¹ Zij hebben op ons verzoek nieuwe analyses uitgevoerd op de SPVA-data (ISEO/SCP, 2003); een steekproef onder de grootste allochtone groepen in Nederland, waarin ook veel vluchtelingen zijn opgenomen.

² Gebaseerd op: *Monitor Kleine Groepen Integratiebeleid Minderheden. Een vooronderzoek*. Besjes e.a., 1998, Research voor Beleid, Leiden.

³ Dit betreft personen die erkend zijn als vluchteling volgens de VN-conventie van 1951, en personen met een humanitaire status en mensen aan wie tijdelijke bescherming is toegezegd.

vluchtelingen dat tussen 1 januari 1995 en 1 januari 2005 in Nederland is toegelaten.

- Aanpak** Om te bepalen hoeveel hoger opgeleide vluchtelingen er tussen 1995 en 2005 in Nederland zijn toegelaten, kunnen we geen gebruikmaken van bestaande registraties. Om toch een schatting te maken, zullen we eerst bepalen hoeveel vluchtelingen er in deze periode zijn toegelaten. We zullen hiervoor verschillende bronnen gebruiken, aangezien noch de IND, noch het COA⁴ het aantal vluchtelingen dat tot Nederland wordt toegelaten, registreert. Daarna bepalen we hoeveel vluchtelingen hoogopgeleid waren.
- Asielverzoeken** Wanneer we kijken naar het aantal asielverzoeken komen we, op basis van door de IND verstrekte data, uit op een totaal aantal van 290.000 personen dat tussen 1995 en 2005 asiel heeft aangevraagd. Uiteraard worden lang niet alle asielverzoeken ingewilligd. Zodoende levert dit getal een sterke overschatting van het aantal vluchtelingen dat een verblijfsvergunning heeft gekregen.
- Afdoeningen** De IND registreert ook het aantal beslissingen dat is genomen. Wanneer we dit beschouwen, zien we dat er tussen 1995 en 2005 circa 207.000 vergunningen zijn verleend.⁵ Aangezien gedurende de asielprocedure a) meerdere beslissingen worden genomen⁶ en b) deze vergunningen betrekking kunnen hebben op meerdere personen (partner, kinderen) kan op basis van het aantal genomen beslissingen niet goed worden bepaald hoeveel vluchtelingen er nu daadwerkelijk in Nederland zijn toegelaten. Het argument van de dubbeltellingen geldt niet voor de vergunningen die voor *onbepaalde* tijd zijn afgegeven door de IND. Deze worden immers slechts eenmaal verstrekt. Op basis van dit gegeven zouden tussen 1995 en 2005 *ten minste* 36.000 vluchtelingen zijn toegelaten. Er dient te worden benadrukt dat dit aantal een forse onderschatting oplevert van het totale aantal vluchtelingen dat in Nederland is toegelaten. Veel vluchtelingen ontvangen namelijk (eerst) een vergunning voor bepaalde tijd. Ook kan één vergunning betrekking hebben op meerdere personen (partners, kinderen).
- UNHCR** Een andere bron om het aantal toegelaten vluchtelingen tussen 1995 en 2005 te bepalen is de UNHCR.⁷ Volgens de UNHCR bevonden zich begin 1995

⁴ Het COA rapporteert wel het aantal personen dat de COA verlaat, maar niet of deze personen een verblijfsvergunning of een definitieve afwijzing hebben gekregen.

⁵ Inclusief 71.224 overige beslissingen. Hiervan is niet duidelijk wat voor vergunning er is verleend. Tussen 1995 en 2005 zijn er 585.577 afdoeningen geweest, waarvan 378.769 afwijzingen.

⁶ Door bezwaarprocedures worden er vaak meerdere (tijdelijke) vergunningen verstrekt.

⁷ De UNHCR schat het aantal vluchtelingen in Nederland op basis van cijfers verstrekt door de IND. Voor een beschrijving van deze procedure zie UNHCR Statistical Yearbook 2002 (2003).

circa 62.000 vluchtelingen in Nederland met een permanente of tijdelijke verblijfsvergunning (UNHCR, 2004). Eind 2004 waren dat er ongeveer 127.000 (UNHCR, 2005). Dit betekent dat er tussen 1995 en 2005 ongeveer 65.000 vluchtelingen een verblijfsvergunning hebben gekregen, waarvan een deel een tijdelijke verblijfsstatus heeft.⁸

In het vervolg van deze kwantitatieve analyse maken we gebruik van de UNHCR-cijfers, aangezien zij de meest bruikbare - en meest gebruikte - schatting van het aantal vluchtelingen presenteren. Zodoende concluderen we dat:

- Tussen 1 januari 1995 en 1 januari 2005 zijn **65.000** vluchtelingen toegelaten.⁹

We weten nu (ongeveer) hoeveel vluchtelingen er tussen 1 januari 1995 en 1 januari 2005 in Nederland zijn toegelaten. We mogen echter niet uit het oog verliezen dat Nederland in totaal echter meer vluchtelingen telt, aangezien veel vluchtelingen al vóór 1995 zijn toegelaten.

De volgende stap is het aantal hoogopgeleiden binnen deze groep te bepalen.

2.2 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van asielzoekers of toegelaten vluchtelingen wordt niet systematisch geregistreerd, waardoor het lastig is om op basis van gegevens van de IND een overzicht van het aandeel hoger opgeleide vluchtelingen te krijgen. Wel is er eerder een analyse gemaakt van het opleidingsniveau van asielzoekers die tussen 1995 en 2000 asiel hadden aangevraagd door Warmerdam en Van de Tillaart (2002). Hieruit bleek dat van 43 procent van de asielzoekers helemaal geen gegevens bekend zijn over het opleidingsniveau. Van de overigen is bekend dat 17 procent van de asielzoekers van 16 jaar en ouder een hbo- of wo-opleiding heeft gevolgd in het herkomstland. Voor degenen van 25 jaar en ouder is dit 23 procent. Andere schattingen komen uit op een vergelijkbaar percentage hoger opgeleiden. Van den Tillaart e.a. (2000) komen uit op een percentage van 27 procent hoogopgeleiden onder de statushouders en vluchtelingen. Klaver en Odé (2003) schatten het percentage hoger opgeleide vluchtelingen tussen de 20 en de 30 procent.

⁸ Overigens neemt het totale aantal vluchtelingen zoals de UNHCR dat registreert af sinds 2001 (toen waren er nog 151.928). Waarschijnlijk komt dat doordat een aantal vluchtelingen met een tijdelijke verblijfsvergunning alsnog worden uitgewezen.

⁹ Schatting op basis van cijfers van het UNHCR (2004, 2005).

Definitie In deze studie rekenen we degenen die een hbo of universitaire opleiding hebben afgerond tot de hoger opgeleiden.¹⁰

Om tot een schatting van het aandeel hoger opgeleiden van vluchtelingen die na 1995 in Nederland zijn toegelaten, hebben we het SCP gevraagd een overzicht te geven van het opleidingsniveau van deze groep. Het SCP heeft daartoe nieuwe analyses, specifiek voor de groep vluchtelingen die zich na 1995 in Nederland hebben gevestigd, uitgevoerd op de SPVA-data van 2003.¹¹ Uit deze, nog niet eerder gepubliceerde cijfers blijkt dat 20 procent van de (niet-schoolgaande) vluchtelingen kan worden beschouwd als hoogopgeleid (zie tabel 2.1). Van deze hoger opgeleide vluchtelingen heeft het overgrote deel (91%) een hbo- of wo-diploma in het land van herkomst behaald.¹²

Tabel 2.1 Hoogste opleiding niet-schoolgaanden, vluchtelingen die na 1995 in Nederland zijn toegelaten (n=3023)

	Man	Vrouw	Totaal
Geen	6%	17%	10%
Max. bao	23%	28%	24%
Vbo/mavo	17%	14%	15%
Mbo/havo/vwo	31%	28%	30%
Hbo/wo	24%	15%	20%
Totaal (n)	1823	1200	3023

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

Verschillen Er bestaan vrij grote verschillen tussen het opleidingsniveau van verschillende vluchtelingengroepen. Onder Irakezen en Iraniërs bevinden zich relatief veel hoger opgeleiden (ruim 25%), terwijl het aandeel hoger opgeleiden onder vluchtelingen uit voormalige Joegoslavië en Somalië relatief laag is (17%, respectievelijk 7%).

We dienen ons wel te realiseren dat de informatie over het opleidingsniveau gebaseerd is op steekproefgegevens. Aangezien de steekproef de vijf grootste vluchtelingengroepen beslaat, en er tussen groepen vluchtelingen

¹⁰ Volgens internationale standaarden wordt ook mbo-niveau 4 tot de hogere opleidingen gerekend. Omdat we over deze categorie geen informatie hebben, beperken we ons tot degenen met een hbo- of wo-diploma.

¹¹ Hiervoor heeft het SCP gebruik gemaakt van de SPVA2003 (ISEO/SCP). Hiervoor zijn vijf vluchtelingengroepen benaderd, namelijk Afghanen, Irakezen, Iraniërs, Somaliërs en (voormalig) Joegoslaven. De gegevens zijn inclusief gezinsleden en partners. Onder vluchtelingen worden hier verstaan 'personen die zelf vanwege 'vluchtelingenmotieven' naar Nederland zijn gekomen of als partner van een vluchteling. Alle tabellen betreffen gewogen gegevens.

¹² De overigen (9%) hebben hun hbo- of wo-diploma in Nederland gehaald.

aanzienlijke verschillen bestaan in het opleidingsniveau dienen we een voorzichtigere schatting te maken met een onder- en een bovenmarge. De SPVA2003 is onder de grootste groepen vluchtelingen verzameld. Hiertoe behoren Irakezen, Iraniërs en Afghanen, voormalig Joegoslaven en Somaliërs. Deze groepen dekken meer dan 60 procent van de totale groep vluchtelingen. Bij de schatting van het opleidingsniveau van de overige 40 procent, maken we gebruik van een onder- en bovengrens waarbinnen het aantal hoogopgeleide vluchtelingen kan variëren. Voor het bepalen van de bovengrens wijzen we deze groep het percentage hoogopgeleiden van de twee hoogst opgeleide vluchtelingengroepen toe (26%). Voor het bepalen van de ondergrens, veronderstellen we dat deze overige vluchtelingen relatief laag zijn opgeleid.¹³

Wanneer we rekening houden met deze verschillen, komen we tot de volgende schatting van het aantal hoger opgeleide vluchtelingen dat tussen 1995 en 2005 in Nederland is toegelaten:

- Het aantal hoogopgeleide vluchtelingen dat tussen 1995 en 2005 is toegelaten in Nederland wordt geschat op 13.000. De marge waarbinnen dit aantal kan variëren wordt gesteld op 11.000 (ondergrens) en 15.000 (bovengrens).

Totaal aantal hoogopgeleide vluchtelingen in Nederland

Totale groep

We dienen ons te realiseren dat een groot deel van het totale aantal vluchtelingen in Nederland al voor 1995 in Nederland is toegelaten. Wanneer we naar het totale aantal hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland kijken, blijkt dat zich onder deze groep iets meer hoogopgeleiden bevinden, namelijk 24 procent (ISEO/SCP, 2003). Wanneer dit percentage wordt toegepast op het totale aantal vluchtelingen dat zich op eind 2004 in Nederland bevond (127.000 volgens de UNHCR, 2005), leidt dit tot een schatting van een totaal aantal van ruim **30.000** hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland.¹⁴ Dit komt overeen met het aantal dat werd genoemd in het Plan van Aanpak hoger opgeleide vluchtelingen.¹⁵

Onder mannen bevinden zich duidelijk meer hoogopgeleiden dan onder vrouwen (24% vs. 15%). Dit is niet verrassend gezien het feit dat in de meeste landen waaruit vluchtelingen afkomstig zijn meer mannen dan vrouwen een

¹³ Zodoende krijgen zij het gemiddelde percentage hoogopgeleiden van de twee laagst opgeleide groepen (12%).

¹⁴ We maken gebruik van het percentage hoger opgeleiden (24%) van alle vluchtelingen (ISEO/SCP: SPVA 2003). Dit percentage wijkt iets af van het aandeel hoger opgeleiden (20%) van de groep vluchtelingen die na 1995 is toegelaten. In eerder onderzoek werd dit percentage nog geschat op 27 procent (Van den Tillaart e.a., 2000). Het lijkt erop alsof het percentage hoger opgeleiden afneemt, al is dat (nog) niet met zekerheid te zeggen.

¹⁵ In het Plan van Aanpak (Kamerstukken 27223, nr. 21) werd het aantal geschat op 30.000.

hoog opleidingsniveau behalen. Dit geldt echter niet voor alle groepen even sterk. Onder Iranese vrouwen bevinden zich bijvoorbeeld relatief veel hoogopgeleiden (23%), terwijl Somalische vrouwen relatief weinig (3%) hoogopgeleid zijn.

Nu het aantal hoger opgeleide vluchtelingen is bepaald, presenteren we in de volgende paragrafen de achtergrondkenmerken van deze groep op meer gedetailleerde wijze. We gaan hierbij in op de opleidingsrichting in het land van herkomst, de positie op de arbeidsmarkt in Nederland. Daarnaast bepalen we in welke sectoren de hoger opgeleide vluchtelingen werkzaam zijn, in hoeverre het beroep in Nederland aansluit bij het opleidingsniveau en/ of beroep in het land van herkomst. Ten slotte beschrijven we de rol van de taal en inburgering.

2.3 Opleidingsrichting

Op basis van de SPVA komt een zeer pluriform beeld wat betreft opleidingsrichting naar voren. De meeste hoger opgeleide vluchtelingen (30%) hebben in het land van herkomst een technische studie gevolgd. Op de tweede plaats staat een opleiding in een economische, administratieve of juridische richting (19%). Ook hebben redelijk veel vluchtelingen een (para)medische opleiding afgerond (13%). Relatief weinig vluchtelingen (7%) hebben in het land van herkomst een opleiding tot leerkracht gevolgd.

Tabel 2.2 De richting van het in het buitenland hoogst behaalde diploma naar geslacht, (n=607)

	Man	Vrouw	Totaal
Algemeen onderwijs	6%	7%	6%
Talen, kunst, filosofie	9%	15%	11%
Agrarische opleiding	5%	2%	4%
Technisch, natuurwetenschappelijk	36%	17%	30%
Economisch, administratief, juridisch	19%	19%	19%
Medisch, paramedisch	11%	18%	13%
Sociaal-cultureel	4%	6%	5%
Persoonlijke, sociale verzorging	0%	3%	1%
Opleiding tot leerkracht	3%	14%	7%
Anders	6%	1%	5%

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

Uit de enquête die via het UAF en Emplooi is verspreid, blijkt dat studies in een medische (33%) of technische (28%) het populairst zijn. Circa 7 procent heeft een opleiding tot leerkracht gevolgd in het land van herkomst. Het aandeel vluchtelingen met een medische achtergrond ligt in de voor dit onderzoek uitgevoerde enquête aanzienlijk hoger. Wellicht heeft dat te maken met het feit dat vluchtelingen met een medische achtergrond zich eerder bij

het UAF of Emplooi melden voor informatie of advies over hun kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

We sluiten ons aan bij de gegevens van het SCP, aangezien deze door middel van een steekproeftrekking zijn verzameld en daardoor een representatiever beeld geven van de totale groep vluchtelingen in Nederland.

Opleiding in Nederland

Nederland Overigens heeft een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen nog een (aanvullende) opleiding in Nederland gevolgd. De meesten hebben in Nederland een technische opleiding gevolgd (41%). Ook economische (16%) en medische opleidingen zijn populair (14%). Slechts 2 procent heeft in Nederland een opleiding tot leerkracht gevolgd (ISEO/SCP 2003). De meerderheid van de vluchtelingen die in Nederland een opleiding heeft gevolgd, heeft deze ook afgerond (84%). Dit betekent dat de uitval gering is.

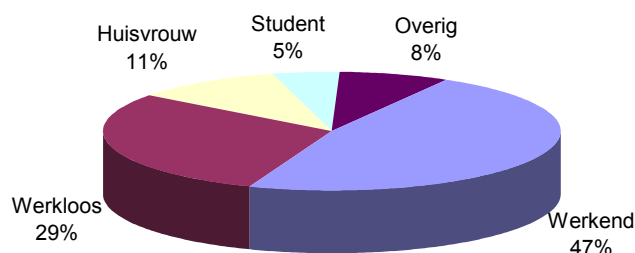
2.4 Positie op de arbeidsmarkt

Evenals bij het bepalen van het opleidingsniveau, blijkt dat bij het vaststellen van de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen de beschikbare gegevens beperkt zijn. De belangrijkste reden hiervoor is dat in de meeste registraties niet staat vermeld of iemand vluchteling is. Uit de beperkte literatuur die hierover beschikbaar is, blijkt niettemin dat de netto-arbeids-participatie van vluchtelingen laag is. Slechts 35 procent van de vluchtelingen die kan en wil werken, heeft betaald werk (Kamerstukken 27223, nr. 21).

Op basis van de gegevens van het SCP (ISEO/SCP: SPVA2003) kunnen we concluderen dat het aandeel werkenden onder de hoger opgeleide vluchtelingen - dat sinds 1995 naar Nederland is gekomen - inmiddels hoger ligt. Van deze groep heeft bijna de helft betaald werk. Het aandeel werkenden ligt nog iets hoger onder de mannen. Van de mannen heeft ongeveer de helft (52%) werk, van de vrouwen is dat ongeveer een derde (37%). Het overgrote deel (94%) van de werkenden werkt in loondienst, een enkeling als zelfstandige of als freelancer.

Werkloosheid Bijna een derde (29%) van hoogopgeleide vluchtelingen geeft aan werkloos te zijn. Het aandeel werklozen ligt hoger onder mannen dan onder vrouwen (34% versus 18%). Vrouwen zijn vaker huisvrouw of opvoeder en zijn niet actief op zoek naar werk. Daarnaast is een klein gedeelte scholier of student. Van de niet-werkenden heeft ongeveer 70 procent nog nooit betaald werk gehad in Nederland. De werkloosheidscijfers van hoger opgeleide vluchtelingen liggen beduidend hoger dan onder andere bevolkingsgroepen. Onder hoger opgeleide allochtonen, afkomstig uit de vier grootste groepen (Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers) is het percentage werklozen circa 7 procent. Onder hoogopgeleide autochtonen is dat circa 3 procent (SCP/WODC/CBS, 2005).

Figuur 2.1 Maatschappelijke positie van hoogopgeleide vluchtelingen die vanaf 1995 in Nederland zijn toegelaten (n=619)



Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

Uitkeringsafhankelijkheid

Uitkering In totaal ontvangt 40 procent van de hoogopgeleide vluchtelingen een uitkering. De meeste hoger opgeleide vluchtelingen ontvangen een bijstandsuitkering. Enkelenv ontvangen een werkloosheidsuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Geen enkele hoogopgeleide vluchteling ontvangt studiefinanciering. Dit laatste is opmerkelijk omdat een aantal (9%) hoogopgeleide vluchtelingen thans wel een opleiding volgt.

Tabel 2.3 Uitkeringsafhankelijkheid van hoger opgeleide vluchtelingen, naar type uitkering en naar geslacht (n=621)

	Man	Vrouw	Totaal
Bijstandsuitkering	30%	29%	30%
Werkloosheidsuitkering	6%	2%	5%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	3%	3%	3%
Pensioen/AOW	0%	0%	0%
Studiefinanciering	0%	0%	0%
Anders	2%	3%	2%
Totaal	42%	37%	40%

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

2.5 Aansluiting bij het opleidingsniveau

Aangezien we geen gegevens hebben over het beroepsniveau in het land van herkomst van de vluchtelingen, kunnen we geen vergelijking maken tussen het beroepsniveau in Nederland en in het land van herkomst. De vraag of vluchtelingen in Nederland op hetzelfde niveau werkzaam zijn als in het land van herkomst is daarmee moeilijk te beantwoorden. Om toch een indicatie te krijgen van de aansluiting van het werk in Nederland bij de genoten opleiding in het herkomstland maken we gebruik van informatie over het huidige beroepsniveau en de subjectieve inschatting van de vluchtelingen zelf.

Beroepsniveau Twee derde van de hoger opgeleide vluchtelingen werkt onder hun niveau. Zij werken namelijk op elementair, lager of middelbaar beroepsniveau, en dat komt niet overeen met hun hoge opleidingsniveau. Ruim een derde (37%) van de werkende hoger opgeleide vluchtelingen werkt zelfs in een beroep op elementair of lager niveau. Wel zien we dat vrouwen minder vaak werkzaam zijn in een elementair beroep en vaker in een hoger beroepsniveau. In veel gevallen zijn deze vrouwen geen kostwinner en zullen mede daarom minder snel geneigd zijn om een baan te aanvaarden die onder hun niveau ligt.

Tabel 2.4 Werkenden naar beroepsniveau, hoger opgeleide vluchtelingen (≥ 1995), naar geslacht (n=292)

	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Universitair
Man	13%	26%	28%	21%	12%
Vrouw	4%	26%	30%	30%	8%
Totaal	11%	26%	29%	23%	11%

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

Subjectieve inschatting aansluiting opleidingsniveau en beroep

Een redelijk deel van de hoogopgeleide vluchtelingen (42%) is van mening dat het werk dat zij nu uitvoert goed past bij hun opleidingsniveau (zie tabel 2.5). Aan de andere kant zijn er ongeveer evenveel die beweren te hoog te zijn opgeleid voor het werk dat zij nu uitvoeren. Het is opvallend dat relatief veel vrouwen (20%) constateren dat zij eigenlijk te laag zijn opgeleid voor de functie die zij nu uitoefenen.

Tabel 2.5 Aansluiting tussen opleidingsniveau en beroep van werkenden, hoger opgeleide vluchtelingen (≥ 1995), totaal en naar geslacht (n=286)

	Passend werk	Te hoog opgeleid	Te laag opgeleid	Voor iets anders opgeleid
Man	41%	37%	13%	9%
Vrouw	46%	30%	20%	3%
Totaal	42%	35%	15%	8%

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

2.6 Aansluiting bij het beroep

In Nederland zijn tot nu toe geen gegevens gepubliceerd over de mate waarin het beroep van hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland overeenkomt met het beroep in het land van herkomst. Daarom maken we voor de beantwoording van deze vraag gebruik van gegevens uit de enquête die we onder hoger opgeleide vluchtelingen hebben verspreid. Hieruit blijkt dat een aanzienlijk deel (43%) van de hoger opgeleide vluchtelingen ongeveer hetzelfde beroep uitoefent als in het land van herkomst, terwijl een even grote groep (42%) een totaal ander beroep uitoefent (zie tabel 2.6).

Er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen. Wel hebben vrouwen minder vaak een beroep uitgeoefend in het land van herkomst.

Tabel 2.6 De mate waarin het beroep van de werkende vluchtelingen in Nederland past bij het beroep in het land van herkomst, naar geslacht (n=336)

	Ongeveer hetzelfde beroep	Totaal ander beroep	Geen beroep in land van herkomst
Man	42%	46%	13%
Vrouw	45%	36%	20%
Totaal	43%	42%	16%

Bron: Regioplan enquête (2005).

2.7 Taal en inburgering

De meeste vluchtelingen hebben deelgenomen aan een inburgeringscursus (68%) of zijn daar nog mee bezig (15%). Circa een vijfde heeft helemaal geen inburgeringscursus gevolgd. Het is mogelijk dat zij voor de invoering van de WIN (in 1998) in Nederland zijn toegelaten en daarom niet verplicht waren om hieraan deel te nemen. Ook is het mogelijk dat zij nog niet begonnen zijn aan een taalcursus.

Over het algemeen is de beheersing van het Nederlands goed te noemen (zie tabel 2.7). Er zijn nauwelijks verschillen in de taalbeheersing tussen mannen en vrouwen. Voor beide groepen geldt dat ruim een kwart van de hoger opgeleide vluchtelingen de Nederlandse taal niet voldoende, namelijk matig of slecht, beheerst. Ter vergelijking, 62 procent van de Turkse en 44 procent van de Marokkaanse gezinshoofden spreekt matig tot slecht Nederlands (SCP, 2003). Dit betekent dat de taalbeheersing van de hoogopgeleide vluchtelingen beter is te noemen dan van de traditionele migrantengroepen. Daarbij speelt het hogere opleidingsniveau van de vluchtelingen zeker een rol. Overigens wil de relatief goede beheersing van het Nederlands van de hoger opgeleide vluchtelingen nog niet zeggen dat de taalbeheersing van de vluchtelingen voldoende is om een baan op niveau te vinden. Het meewerken aan het interview vereist immers minder taalvaardigheden dan het vervullen van een functie op hoger niveau.

Tabel 2.7 Beheersing van het Nederlands, inschatting van enquêteur, naar geslacht (n=566)

	Goed	Matig	Slecht
Man	72%	21%	7%
Vrouw	74%	17%	9%
Totaal	73%	20%	7%

Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

2.8 Afsluiting

Een van de centrale vragen van dit onderzoek is de vraag naar het aantal hoger opgeleide vluchtelingen dat tussen 1995 en 2005 is toegelaten in Nederland. Overigens zijn lang niet alle vluchtelingen hoogopgeleid. Ongeveer een vijfde van de vluchtelingen dat na 1995 is toegelaten, heeft een hbo- of wo-diploma gehaald. Wat dit betreft wijken vluchtelingen niet af van de autochtone bevolking.

Omdat er geen registratie van het aantal hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland beschikbaar is, hebben we een schatting gemaakt van het aantal hoogopgeleide vluchtelingen dat tussen 1995 en 2005 is toegelaten. Op basis van gegevens van het SCP (ISEO/SCP: SPVA2003) en de UNHCR komen we uit op een schatting van **13.000** hoogopgeleide vluchtelingen die sinds 1995 zijn toegelaten in Nederland. De marge waarbinnen dit aantal kan variëren wordt gesteld op 11.000 (ondergrens) en 15.000 (bovengrens). We willen er nogmaals op wijzen dat de totale groep hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland groter is, en door ons wordt geschat op circa 30.000.

Ook dienen we ons ervan bewust te zijn dat dit aantal door de tijd sterk kan fluctueren. Wanneer er elders op de wereld een conflict uitbreekt, kan dit leiden tot een nieuwe instroom van vluchtelingen met een ander opleidingsniveau. De verschillen in opleidingsniveau tussen verschillende herkomstlanden zijn namelijk aanzienlijk. Ook kunnen hoger opgeleide vluchtelingen doormigreren naar andere landen. Het aantal hoogopgeleide vluchtelingen kan dan ook veranderen in de loop der tijd.

Een hoogopgeleide vluchteling heeft over het algemeen een betere arbeidsmarktpositie dan de lager of middelbaar opgeleide vluchteling. Minder dan de helft (47%) van de hoger opgeleide vluchtelingen heeft een betaalde baan (47%). In het Plan van Aanpak (Kamerstukken 27223, nr. 21) werd dit aandeel op 35 procent geschat. Dit duidt erop dat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen gunstiger is dan van de gemiddelde vluchtelingen. Desondanks is bijna een derde (29%) van de hoger opgeleide vluchtelingen werkloos. Dit aandeel ligt ruim boven het werkloosheidspercentage van andere minderheidsgroeperingen in Nederland. Van de hoger opgeleide Turken of Marokkanen is bijvoorbeeld 'slechts' 7 procent werkloos.

Ook al hebben hoger opgeleide vluchtelingen betere kansen op de arbeidsmarkt dan lager opgeleide, toch werken zij lang niet altijd op het niveau dat bij hun opleiding of eerdere werkervaring past. Ongeveer een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen is van mening dat ze te hoog is opgeleid voor het werk dat ze nu doet. Gezien het feit dat ruim een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen werkzaam is in een elementair of lager beroep, waarvoor geen of nauwelijks scholing nodig is, kan geconcludeerd worden dat zij hun hogere opleidingsniveau dus niet ten gelde hebben kunnen maken.

In het vervolg van dit rapport staan drie sectoren centraal: de medische, de technische en de onderwijssector. In totaal is ongeveer de helft van de hoogopgeleide vluchtelingen opgeleid in een van deze sectoren, waarbij de technische sector ruimschoots is oververtegenwoordigd. Deze vormt met 30 procent de grootste sector. Ongeveer 13 procent van de vluchtelingen heeft in het land van herkomst een medische studie gevolgd en circa 7 procent een opleiding tot leerkracht. In het vervolg van deze studie, gaan we nader in op deze drie sectoren.

3 DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN VLUCHTELINGEN

3.1 Inleiding

De ongunstige arbeidsmarktpositie van vluchtelingen is reeds door middel van eerdere studies aangetoond. Tevens is er uitgebreid onderzoek gedaan naar de onderliggende belemmeringen ten aanzien van een succesvolle arbeidsdeelname en zijn er oplossingsrichtingen geformuleerd om de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen te verbeteren. In dit hoofdstuk vatten we een aantal van deze bevindingen samen. Ook zal hierbij het overheidsbeleid ten behoeve van vluchtelingen worden betrokken. We zullen ons hierbij zoveel als mogelijk richten op de groep van hoger opgeleiden onder de vluchtelingen.

3.2 Problematiek arbeidsintegratie vluchtelingen

Voor de problemen waar vluchtelingen tegenaan lopen bij het vinden van een baan, zijn verschillende verklaringen gegeven in eerder onderzoek. Deze verklaringen zijn in vijf globale categorieën samen te vatten:

- factoren samenhangend met het vluchtverhaal;
- individuele achtergrondkenmerken;
- de specifieke oriëntatie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt;
- aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt;
- discriminatie.

Voor een uitgebreide beschrijving van deze factoren verwijzen we naar een groot aantal recent verrichte studies (o.a. Matthijer, 2000; Van den Tillaart e.a. 2000; Klaver en Odé: 2003; Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Op deze plek volstaan we met een korte toelichting op voornoemde factoren.

Factoren samenhangend met het vluchtverhaal

Vluchtelingen zijn meestal zonder lange voorbereidingstijd gevlucht uit het land van herkomst. In tegenstelling tot andere migrantengroepen hebben zij zich ook niet kunnen verdiepen in de samenlevingen waar zij uiteindelijk naar toe migreren.

Evenmin is de verblijfsduur op voorhand onbekend; men weet immers niet of en hoe lang men in het land van asielaanvraag mag blijven. Ook deze onzekerheid bemoeilijkt de oriëntatie op de samenleving en de arbeidsmarkt. Hier komt nog eens bij dat vluchtelingen in de regel lang moeten wachten op een uiteindelijke statusverlening, zodat zij ook lange tijd hun beroep niet kunnen uitoefenen. Voor Nederland is een gemiddelde asielprocedure berekend van ruim drie jaren (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Niet in de laatste plaats kampen veel vluchtelingen met psychische en psychosomatische problemen, veelal het gevolg van de oorlogs- en

geweldsituaties die zij hebben meegemaakt. Ook hierdoor wordt de arbeidsoriëntatie in het bestemmingsland vaak ernstig bemoeilijkt (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Individuele achtergrondkenmerken

Daarnaast zijn ook individuele achtergrondkenmerken van invloed op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. In de eerste plaats kan gewezen worden op de relatief hogere leeftijd van deze groep bij aankomst in Nederland. Het grootste deel is ouder dan 19 jaar bij aankomst (Klaver en Odé, 2003). Deze vluchtelingen moeten eerst de asielprocedure doorlopen en daarna een inburgeringscursus volgen (en in veel gevallen aanvullende scholing) alvorens tot de arbeidsmarkt te kunnen toetreden. In verschillende studies wordt een verband gelegd tussen de hoge leeftijd van vluchtelingen en hun problematische instroom op de arbeidsmarkt (o.a. Brink, e.a. 1996; Mattheijer, 2000; Klaver en Odé, 2003).

Voor zowel hoogopgeleide als laagopgeleide vluchtelingen doen zich specifieke problemen voor. Voor de eerste groep geldt vooral het probleem dat lang niet alle opgedane vaardigheden (direct) inzetbaar zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook speelt voor deze groep het fenomeen van de statusval; hoogopgeleide vluchtelingen kunnen de professionele status die zij in het land van herkomst verworven hebben, lang niet altijd vasthouden in het bestemmingsland.

Voor laagopgeleide vluchtelingen spelen problemen die vergelijkbaar zijn met die van vele andere categorieën immigranten. In het bijzonder betreft het de hoge mate van afhankelijkheid van laagwaardige, slecht betaalde arbeid (Mattheijer, 2000; Klaver en Odé, 2003).

De gebrekkige kennis van de Nederlandse taal heeft eveneens een negatieve invloed op de instroomkansen van vluchtelingen. Het beheersen van het Nederlands vormt een scherp selectie criterium bij sollicitaties (o.a. Klaver en Odé, 2003). Dit geldt ook voor de kansen op bemiddeling via het CWI en het uitzendbureau. Vastgesteld dient te worden dat de meeste vluchtelingen de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn – ook na afronding van het inburgeringsprogramma – om probleemloos tot de arbeidsmarkt te kunnen toetreden. Van den Maagdenberg (2004) heeft berekend dat ongeveer een kwart van de migranten uit de belangrijkste vluchtelingenlanden moeite heeft met het lezen van de Nederlandse taal.

De specifieke oriëntatie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt

Een aanzienlijk deel van de vluchtelingen is zeer gericht op de arbeidsmarkt. Deze gerichtheid wordt veroorzaakt door een aantal specifieke situaties, waarin vluchtelingen zich bevinden:

- De leeftijd en het geslacht van vluchtelingen: een aanzienlijk gedeelte van de vluchtelingen zijn mannen in de arbeidsproductieve leeftijd.

- De slechte financiële situatie: veel vluchtelingen kampen met hoge financiële lasten, mede verband houdend met de kosten die zijn gemaakt voorafgaande aan en ten tijde van de vlucht.
- De kosten die samenhangen met uit het laten overkomen van de partner en de kinderen: vluchtelingen dienen hoge leges te betalen in het kader van gezinshereniging.

De sterke oriëntatie op de arbeidsmarkt heeft als gevolg dat vluchtelingen vaak weinig eisen stellen aan het type werk en daarmee nogal eens een baan onder hun niveau accepteren (Odé en Brink, 2002).

Een andere groep vluchtelingen is in het geheel niet gericht op de arbeidsmarkt. De onzekerheden als gevolg van de tijdelijkheid van de verblijfsstatus en de blijvende oriëntatie op het land van herkomst zijn hier onder meer debet aan. Ook leiden serieuze psychische en psychosomatische klachten bij veel vluchtelingen tot een uiterst beperkte oriëntatie op de arbeidsmarkt. Voor deze groep ligt een zorg- of medisch traject veel meer voor de hand (Klaver en Odé, 2003).

Aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt

Drie aspecten springen in het oog bij de aansluitingsproblemen van vluchtelingen op de arbeidsmarkt:

- Onvoldoende kennis Nederlandse arbeidsmarkt;
- Gebrek aan een eigen sociaal netwerk;
- Culturele verschillen in opvattingen en presentatie.

Veel vluchtelingen hebben onvoldoende kennis over hoe de Nederlandse arbeidsmarkt in elkaar zit en wat precies de rol is van de betrokken instanties. Het gaat hierbij onder andere om het inschatten van de rol van arbeidsintermediairs, het handen en voeten geven aan een effectief zoekgedrag en de kennis over mogelijk relevante werkgevers (Odé en Dagevos, 1999; Klaver en Odé, 2003).

Daarnaast hebben vluchtelingen vaak niet de beschikking over een informeel netwerk in Nederland. Zij kunnen echter wel gebruikmaken van de diensten van verschillende maatschappelijke organisaties, zoals UAF en Emplooi. Desondanks ervaren vluchtelingen het ontbreken van een informeel netwerk wel als een gemis bij de zoektocht naar werk.

Tevens kan op het moment van solliciteren een culturele 'kortsluiting' ontstaan door een verschil in presentatie. Vluchtelingen stellen zich vaak bescheiden op tijdens het sollicitatiegesprek omdat zij niet altijd gewend zijn zichzelf op een assertieve te verkopen (Odé en Dagevos, 1999; Veenman, 2000). De werkgever kan dit als een gebrek aan motivatie beoordelen, met als gevolg dat de

vluchteling niet wordt aangenomen. Ook kunnen cultuurverschillen op de werkvloer optreden, met een voortijdig vertrek tot gevolg (o.a. Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Uit recent onderzoek komt naar voren dat bij de daadwerkelijke instroom van allochtonen op de arbeidsmarkt discriminatie en beeldvorming aan de zijde van de werkgever een rol spelen (Kruisbergen en Veld, 2002; Klaver e.a., 2005). Ideeën van werkgevers over de vermeende prestaties van het allochtone arbeidsaanbod en hun inzetbaarheid in de organisatie maken het voor allochtonen - en dus ook vluchtelingen - moeilijk om aan het werk te komen. Uit een studie van de Intelligence group (2004) blijkt bijvoorbeeld dat autochtone kandidaten bij een spontane sollicitatie meer kans maken om te worden uitgenodigd voor een gesprek dan allochtone kandidaten met hetzelfde cv.

3.3 Recente ontwikkelingen

3.3.1 Inleiding

Naast bovengenoemde belemmerende factoren die in eerder onderzoek naar voren kwamen, is ook nieuwe wetgeving van invloed op de (arbeidsmarkt-) positie van vluchtelingen. In deze paragraaf bespreken we de gevolgen van de Wet werk en bijstand (WWB) twee jaar geleden en de op handen zijnde invoering van de nieuwe inburgeringswet.

Invoering WWB

In januari 2004 is de Wet werk en bijstand (WWB) van kracht geworden. Belangrijkste kenmerk van deze wet is dat gemeenten financieel volledig verantwoordelijk worden voor de uitgaven die in het kader van de WWB worden gedaan. De nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeenten en rijk heeft tot gevolg gehad dat ook veel andere zaken zijn veranderd. Gemeenten hebben veel meer bevoegdheden gekregen op terreinen, waarop tot 1 januari 2004 het Ministerie van SZW de regels voorschreef. Gemeenten worden in deze nieuwe opzet sterk gestimuleerd om maximale aandacht te besteden aan instroombeperking en uitstroombevordering. Hierdoor is de focus van veel gemeente komen te liggen op het *Work First*-principe (o.a. Kenniscentrum grote steden, 2004). Dit principe laat het concept van passende arbeid los.

Voor hoger opgeleide vluchtelingen heeft het huidige activeringsbeleid van gemeenten consequenties doordat deze groep verplicht kan worden om werk onder hun niveau te accepteren. Dit kan betekenen dat hun arbeidsmarktpositie nog meer dan nu al het geval kan verslechteren. De WWB kan echter ook ten voordele van vluchtelingen werken. Het feit namelijk dat de gemeenten veel vrijheid hebben om hun beleid zelf in te vullen, biedt meer

mogelijkheden om ook voor deze groep speciaal beleid te formuleren. Als gevolg hiervan kan de positie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt verbeteren. Een voorbeeld in dit verband zijn de gemeenten Rotterdam en Amsterdam die vluchtelingen toestaan met behoud van uitkering te laten studeren. Ook wordt er in de gemeente Arnhem met speciale middelen (Agenda voor de Toekomst) iets voor vluchtelingen gedaan.

Nieuwe Inburgeringswet

In 2006 gaat de nieuwe Inburgeringswet van kracht. Er komt een wettelijke inburgeringsplicht voor alle personen van 16 tot 65 jaar die duurzaam in Nederland willen en mogen verblijven. Deze verplichting geldt voor nieuw- en oudkomers. Aan de inburgeringsverplichting is voldaan als het inburgerings-examen is behaald. De nieuwe inburgeringsplicht moet de bestaande taal-achterstanden overbruggen en nieuwe achterstanden voorkomen. De eigen verantwoordelijkheid van de inburgeringsplichtige staat hierbij voorop. Inburgeringsplichtigen kunnen zelf een cursus inkopen op de markt van cursusaanbieders. De overheid faciliteert de naleving van de inburgeringsplicht met een kredietfaciliteit en een (genormeerde) vergoeding voor gemaakte kosten indien het examen binnen een bij wet bepaalde periode is behaald. De voornaamste sanctie in het wetsvoorstel is dat gemeenten een bestuurlijke boete kunnen opleggen bij het niet behalen van het examen binnen de voorgeschreven termijnen. Voor vluchtelingen is dit vijf jaar.

Het feit dat vluchtelingen in de nieuwe wet zelf hun taalcursus kunnen kiezen, is een goede stap in de richting van het veelgevraagde maatwerk. Vooral deze groep is zeer gebaat bij het vormgeven van trajecten speciaal voor hoger opgeleiden. De vraag is echter of vluchtelingen erin slagen hun weg te vinden in het particuliere aanbod van taalprogramma's. Hiervoor is goede informatie onontbeerlijk. Ook kan de (voor)financiering van de cursus een probleem opleveren. Zoals eerder aangegeven is, is de financiële situatie van vluchtelingen in Nederland allerm minst rooskleurig te noemen.

3.4 Activiteiten verbetering arbeidsmarktpositie

Op 10 december 2001 heeft het Ministerie van SZW en het Ministerie van BZK een expertmeeting georganiseerd over 'Hoger opgeleide Vluchtelingen op de arbeidsmarkt'. Naar aanleiding van deze bijeenkomst is een plan van aanpak opgesteld. De algemene doelstelling van dit plan is ervoor te zorgen dat de toeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen naar de arbeidsmarkt verbetert. Daartoe zijn over de gehele keten die vluchtelingen doorlopen activiteiten ontwikkeld. Deze keten bestaat uit:

1. Asielaanvraag.
2. Inburgering in combinatie of in aansluiting met.
3. Reïntegratietraject.
4. Instroom in een baan.

Op 6 april 2005 heeft staatssecretaris Van Hoof aan de Tweede Kamer een rapportage gestuurd met daarin de stand van zaken rondom de activiteiten die zijn verricht om de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen te verbeteren. De activiteiten waarover bericht worden zijn:

1. Dossiervorming asielfase.
2. Internationale Diploma Waardering (IDW).
3. Erkenning van verworven Competenties (EVC).
4. Maatwerktrajecten voor medici, technici en docenten.
5. Banenoffensief voor vluchtelingen.
6. Voorlichting.

In het navolgende zal in het kort worden ingegaan op de stand van zaken van deze activiteiten, zoals beschreven in de voortgangsrapportage of door betrokkenen nader is toegelicht.

3.4.1 Dossiervorming asielfase

In het kader van Plan van aanpak hoger opgeleide vluchtelingen zijn er met het Ministerie van Justitie afspraken gemaakt over de dossiervorming in de asielfase. Tijdens de asielfase dienen de competenties en kwaliteiten van asielzoekers in een dossier te worden vastgelegd. Het Centraal Orgaan voor opvang Asielzoekers (COA) heeft in opdracht van het Ministerie van Justitie een pilot ontwikkeld met als titel: 'Inburgering in de Centrale Opvang'. Deze pilot loopt tot het voorjaar van 2006. In het jaarverslag van het COA (2004) is te lezen dat het project verschillende onderdelen kent, waaronder educatie en de opbouw van een portfolio.

De vergunninghouders werken aan het Nederlands als tweede taal en aan maatschappij- en beroepsoriëntatie. Het portfolio geeft een gedetailleerde beschrijving van algemene ervaring, persoonlijkheid, de opleiding die de vergunninghouder in eigen land heeft gevolgd en de werkervaring. Met het portfolio hoopt men te bereiken dat de vertaalslag naar de Nederlandse arbeidsmarkt beter gemaakt kan worden. Ook het maken van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) is onderdeel van het portfolio. Het effect hiervan is dat de vergunninghouders nadenken over hun (on)mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het streven is om tot 1 juli 2006 alle vergunninghouders die de centrale opvang verlaten een overdrachtdossier mee te geven. Het vormen van een

dossier, waarin de competenties en kwaliteiten van de asielzoeker worden vastgelegd, kan namelijk een bijdrage leveren bij het doorlopen van beide mogelijke vervolgtrajecten van de asielzoeker: de inburgeringsfase van de erkende vluchteling dan wel de terugkeerfase van de afgewezen asielzoeker. In de expertmeetings die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden, werd ook het belang benadrukt van een zo snel mogelijke start van de inburgering. Tevens werd bepleit om al tijdens de asielprocedure te beginnen met de opbouw van een portfolio.

3.4.2 Internationale Diploma Waardering (IDW)

Voor werkzoekenden met een buitenlands diploma bemiddelt CWI sinds 1 januari 2003 bij de uitvoering van Internationale Diploma Waardering. Met het Ministerie van SZW is inmiddels overeengekomen dat deze taak ook voor de komende periode door het CWI wordt voortgezet. IDW maakt een vergelijking van buitenlandse diploma's met de Nederlandse onderwijskwalificaties mogelijk en kan zodoende resulteren in een meer effectief traject naar scholing of naar directe bemiddeling.

In het jaar 2003 zijn 4.869 dossiers via de CWI's aangeboden voor diplomawaardering. In 2004 waren dit er 6.400. In 2005 zijn 5.343 aanvragen ingediend. Van deze 5.343 aanvragen zijn hiervan reeds 4.274 gewaardeerd. De overigen aanvragen bestonden of uit onvolledige c.q. onbruikbare dossiers (waardoor waardering niet mogelijk bleek) of maken nog deel uit van de werkvoorraad van het CWI.

Bij de diplomawaardering vindt een zorgvuldige vergelijking plaats tussen de studieprogramma's (inclusief de belasting ervan) in de landen van herkomst en vergelijkbare studieprogramma's in Nederland. Omdat hiertussen vaak een dusdanig groot verschil zit, worden de diploma's van vluchtelingen vaak lager gewaardeerd dan de zij zouden verwachten. Deze lagere waardering brengt voor hen vaak een statusval met zich mee en wordt als frustrerend ervaren. Ook betrokkenen uit de sectoren die in het kader van dit onderzoek zijn benaderd, wijzen veelvuldig op deze problematiek. Gesteld wordt dat vluchtelingen zichzelf in de regel te hoog aanslaan in hun zoektocht naar werk.

3.4.3 Erkenning van verworven competenties (EVC)

Erkenning van elders verworven competenties is een methode om competenties van personen in kaart te brengen, deze te meten en indien mogelijk te kwalificeren met diploma's. Het bewijs voor deze competenties, samen met diploma's en werkervaring, wordt dan verzameld in het portfolio. Deze EVC-methodiek is met name ook voor vluchtelingen van belang omdat zij vaak wel over veel en specifieke werkervaring bezitten, maar hiervan lang niet altijd diploma's kunnen overhandigen.

Het Kenniscentrum EVC heeft de opdracht gekregen een project te coördineren voor de ontwikkeling van EVC-methodiek voor hoger opgeleide vluchtelingen en asielzoekers. Dit project heeft gelopen tot december 2004, met een beperkte voortzetting ervan in 2005. Belangrijkste resultaat van het project is de ontwikkeling van een portfolio-instrument specifiek voor deze groep. Zowel de Nuffic als het UAF zijn bij de uitvoering ervan betrokken geweest. Het instrument komt zoveel mogelijk tegemoet aan de informatie-behoefte van de betrokken instanties in de inburgeringsketen.

Daarnaast is onder het EQUAL-programma voor 2003-2006 een trans-nationaal Empowermentcentre EVC opgericht voor niet-traditionele wervings-groepen (werkzoekenden, herintreders, vluchtelingen, migranten, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten). Het centrum was erop gericht het systeem van EVC ook breed beschikbaar te maken voor de bemiddeling bij het vinden van werk en reïntegratie van doelgroepen, waarbij niet alleen rekening wordt gehouden met diploma's, maar ook met andere competenties van de kandidaten.

Tot slot heeft het UAF in samenwerking met het Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP) een portfoliomethodiek ontwikkeld gericht op het in kaart brengen van competenties en kwaliteiten van hoger opgeleide vluchtelingen. De portfoliomethodiek wordt momenteel toegepast door het UAF bij de toeleiding van hoger opgeleide vluchtelingen uit de gemeente Arnhem. Het project is ingediend in het kader van de Agenda voor de Toekomst. In de publicatie van Kenniscentrum grote steden (2004) is te lezen dat in het najaar van 2004 19 van de 30 kandidaten een duaal traject volgden. Hiervan hadden acht hoogopgeleide vluchtelingen een tijdelijk arbeidscontract gekregen.

Tijdens de expertmeetings van dit onderzoek werd door de aanwezigen gesteld dat de aandacht voor competenties door middel van de ontwikkeling van een portfolio als positief moet worden beoordeeld. Tevens werd door de aanwezigen aangegeven dat er niet één blauwdruk is van een portfolio, maar dat elk portfolio zijn eigen doel dient. Vaak wordt een portfolio gebruikt voor het instromen in een opleiding. De inhoud van het portfolio zal dan moeten aansluiten bij de opleidingseisen van die opleiding. Dat is voor elke opleiding anders. Ditzelfde geldt voor het portfolio waarmee een vluchteling de arbeidsmarkt op wil. Elke werkgever zal bekijken hoe hij iemand specifiek in zijn organisatie kan inzetten. In de ontwikkeling van een portfolio is het dan ook moeilijk een balans te vinden tussen maatwerk en uniformiteit.

3.4.4 Maatwerktrajecten voor medici, technici en docenten

Uit onderzoek en uit een bestandsanalyse van het UAF en Emplooi blijkt dat veel hoogopgeleide vluchtelingen in het land van herkomst een beroep

hadden waar in Nederland grote vraag naar is: medici, technici en leraren. Vandaar ook dat de Nederlandse overheid vooral inzet op trajecten gericht op de toeleiding van vluchtelingen naar een van deze sectoren.

Medici

Het Ministerie van VWS biedt maatwerktrajecten aan voor hoger opgeleide vluchtelingen die als arts of tandarts in Nederland werkzaam willen zijn. Het ministerie is in een vergevorderd stadium met het ontwikkelen van een project voor aangepaste scholing op basis van een assessment. Dit project Assessment Buitenlands Gediplomeerden Gezondheidszorg (ABGG) wordt beschreven in het plan van aanpak ABGG (Centraal Informatiepunt Beroepen Gezondheidszorg, 2005). Het gaat om het toetsen van buitenlands gediplomeerden in de gezondheidszorg, waaronder (tand)artsen, verpleegkundigen en fysiotherapeuten. Ook kunnen zij zich op deze wijze inschrijven in het BIG-systeem.¹ In 2005 is een eerste groep van artsen gestart in een deelproject. In de huidige procedure krijgt een aanvrager eerst een basistoets en vervolgens een assessment, waarin ook het portfolio en de EVC's betrokken worden.

Tevens komt er naar alle waarschijnlijkheid in 2006 een deelproject voor tandartsen. De bedoeling is dat tandartsen die nu in loondienst werken een toets (verkort assessment) krijgen aangeboden. Voor tandartsen die al een aanvraag hebben ingediend maar nog niet konden worden getoetst, was het voornemen om hen in 2005 een uitgebreide assessment aan te bieden. Ook zouden zij zich hierdoor in het voornoemde BIG-register kunnen inschrijven of een advies krijgen voor aanvullende praktijkervaring of supervisie. Het is ons niet duidelijk geworden of dit ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Technici

De toekomst van Nederland (en Europa) is gelegen in de kenniseconomie. Op dit moment echter zijn er tekorten van kenniswerkers, zoals bèta's en technici. Het Deltaplan Techniek is een actieplan om deze tekorten aan te pakken. Het ministerie van SZW heeft in dit kader met het Ministerie van EZ en OCW afspraken gemaakt om de mogelijkheden te verkennen om een project te ontwikkelen voor hoger opgeleide vluchtelingen. Daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht om vanuit het budget van het Deltaplan Techniek een groep vluchtelingen-AIO's te subsidiëren.

Leraren

Vanuit het Ministerie van OCW wordt er momenteel gewerkt aan de regionale afstemming tussen de vraag en aanbod bij de arbeidsmarkt voor het onderwijs. Een aantal regio's en de vier grote steden krijgen hierbij prioriteit. Zij krijgen geld om plannen te maken met goede analyses van de vraag en

¹ Het BIG-systeem staat voor Beroepen Individuele Gezondheidszorg en regelt de zorgverlening door beroepsoefenaren.

aanbod, inclusief oplossingsmogelijkheden. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) ondersteunt de regionale platforms.²

Ook is in 2000 het project 'Wereldburger voor de klas' gestart. Het project richtte zich op hoger opgeleide allochtonen en beoogde een duale opleiding te ontwikkelen, met zowel aandacht voor school als praktijkervaring. De ervaringen van dit project zijn erg belangrijk voor het aanbieden van verkorte opleidingsprogramma's voor hoger opgeleide vluchtelingen. Van belang is in dit verband dat de taalvaardigheid van vluchtelingen over het algemeen als groot probleem wordt ervaren, het moeilijk blijkt voor vluchtelingen werkplekken te vinden en dat de aanstelling van vluchtelingen door collega's in het algemeen moeilijk wordt geaccepteerd. Zo beschouwd, is de instroom van vluchtelingen in het onderwijs nog geen gemakkelijke opgave.

3.4.5 Banenoffensief voor vluchtelingen

Donderdag 24 november 2005 is het Banenoffensief van start gegaan. In het banenoffensief werken Vluchtelingenwerk Nederland, Emplooi, Uaf en CWI samen. De doelen van het banenoffensief zijn onder andere:

- Samen met sectoren en branches tot initiatieven voor vluchtelingen komen in bedrijfs- en publieke sectoren;
- Creëren van commitment onder werkgevers, overheden, reïntegratiebedrijven en maatschappelijke instellingen voor het banenoffensief;
- Aansluiten op de activiteiten voor hoger opgeleide vluchtelingen en duale trajecten;
- Meer vluchtelingen aan leer-werkprojecten laten deelnemen, die uitmonden in meer arbeidsplaatsen voor vluchtelingen;
- Het aantal vluchtelingen dat Vluchtelingenwerk, Emplooi en UAF zelf bemiddelen vergroten door betere onderlinge samenwerking en door beter gebruik te maken van reïntegratiegelden en van ESF en EQUAL.

Door het banenplan moeten 2600 extra vluchtelingen aan werk geholpen worden. Over mogelijke resultaten kunnen we op dit moment uiteraard nog weinig zeggen. Wel is het hoopvol dat het offensief voldoet aan een aantal essentiële voorwaarden voor succesvolle uitplaatsing. Deze hebben zich althans in eerder beleid ook bewezen.³ In het bijzonder betreft dit de

² Voor een verdere beschrijving van de ontwikkelingen betreffende de instroom van leraren, kan worden verwezen naar de 'Rapportage over de activiteiten ter bevordering van arbeidsdeelname van hoger opgeleide vluchtelingen'.

³ In het bijzonder valt te denken aan het 1000-Banenplan ten behoeve van Molukkers uit het begin van de jaren '90 en het MKB-Minderhedenconvenant van een aantal jaren geleden.

samenwerking met de sectoren zelf, het creëren van een breed draagvlak en het inschakelen van relevante organisaties uit de doelgroep.

3.4.6 Voorlichting

In 2006 voert het UAF, op verzoek van het Ministerie van SZW, campagne om de beeldvorming over vluchtelingen als potentiële hoogopgeleide arbeidskrachten te verbeteren. Het doel van de campagne is dat de samenleving meer dan nu profiteert van het potentieel onder hoogopgeleide vluchtelingen. De campagne heet BuitenGewooN.

In deze campagne worden met name gemeenten en werkgevers in de technische, medische en financieel-economische sector gevraagd 'buitengewone' aandacht te besteden aan deze doelgroep. Dit zal gebeuren via een website, belactiviteiten, een boekje, een tekenfilm, interviews en een symposium. Gemeenten worden opgeroepen zich goed te informeren over de mogelijkheden en onmogelijkheden die er zijn en om de beschikbare instrumenten in te zetten. Werkgevers worden opgeroepen om hoogopgeleide vluchtelingen extra kansen te bieden. Vluchtelingen tot slot worden opgeroepen om zich een reëel beeld te vormen van de succesfactoren en barrières die zij tegenkomen op hun buitengewone weg. BuitenGewooN werkt samen met het Banenoffensief.

3.5 Tot slot

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de algemene problematiek die vluchtelingen parten speelt bij hun intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt. Gebleken is dat vluchtelingen niet slechts kampen met problemen die alle allochtonen parten spelen, zoals een onvoldoende kennis van het Nederlands en het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Hier bovenop zijn er verschillende factoren aan te geven die specifiek hun invloed laten gelden voor de groep van vluchtelingen. Met name gaat het dan om de noodgedwongen slechte voorbereiding op het vestigingsland, het vaak ontbreken van diploma's en de lange asielfprocedure. In aanvulling op het algemene beeld, verklaren deze factoren de momenteel zeer hoge werkloosheid onder vluchtelingen, ook wanneer we deze vergelijken met die van andere migrantengroepen in Nederland.

Teneinde iets aan de problematische situatie van vluchtelingen te doen, heeft de overheid een aantal beleidsplannen in gang gezet, dat nauw aansluit bij de specifieke problematiek van vluchtelingen. Deze maken alle deel uit van het 'Plan van aanpak hoger opgeleide vluchtelingen'. In het kader van dit plan zijn zowel de overheid als uitvoeringsorganisaties aan de slag gegaan met het aanleggen van dossiers tijdens de asielfase, het waarderen van internationale diploma's, de ontwikkeling van EVC en specifieke voorlichtingscampagnes.

Over het algemeen kunnen deze maatregelen als aanbodsversterkend worden getypeerd. Daarnaast gebeurt er het nodige in een aantal sectoren, in het bijzonder de gezondheidszorg, de techniek en het onderwijs. Hierbinnen is overigens niet alleen de overheid actief. Ook verschillende grote werkgevers (in het bijzonder in de gezondheidszorg) zijn inmiddels bezig met projecten om de instroom van vluchtelingen te bevorderen.

Over de effectiviteit van de ondernomen activiteiten kunnen we op dit moment nog niet veel zeggen. De projecten zijn in dit stadium over het algemeen kleinschalig. Ook bevinden verschillende ervan zich nog in een pilotfase. Toch lijken er beslist kansen te liggen in het streven om deze kleinschalige initiatieven op een grotere schaal in te zetten. Op het terrein van de diplomawaardering is dit reeds gebeurd. Ook lijkt het Banenoffensief een grote groep vluchtelingen te gaan bereiken. Juist omdat de maatregelen uit het Plan van aanpak zo nauw aansluiten bij de problematiek van vluchtelingen, is het wenselijk om ook de andere projecten zo breed als mogelijk in te zetten.

4 HOGER OPGELEIDE VLUCHTELINGEN IN DE GEZONDHEIDSZORG

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen in de gezondheidszorg centraal. We beginnen dit hoofdstuk met een korte analyse van de arbeidsmarktsituatie in deze sector. Vervolgens wordt de positie van vluchtelingen in de zorgsector beschreven. Hierbij gaan we tevens in op de factoren die de instroom en doorstroom van vluchtelingen in deze sector belemmeren. Het hoofdstuk eindigt met oplossingsrichtingen en conclusies. In dit hoofdstuk worden verschillende bronnen gebruikt: literatuuronderzoek, de enquête die onder vluchtelingen is uitgezet, interviews met sleutelfiguren, werkgevers en vluchtelingen en de opbrengst van de twee expertmeetings die we gehouden hebben.

4.2 Arbeidsmarktsituatie in de gezondheidszorg

- Lange termijn Een belangrijk gegeven voor de arbeidsmarktsituatie in de zorgsector is dat de vergrijzing in Nederland toeneemt. De zorgvraag zal hierdoor in Nederland de komende decennia stijgen. Vooral op arbeidsintensieve delen zoals de thuiszorg en verpleeghuizen zal deze vraag zich voordoen. De werkgelegenheid in deze sectoren zal dan ook naar alle waarschijnlijkheid toenemen (CPB, 2004). In de verschillende scenario's die in de publicatie van het CPB geschetst worden, stijgt het aandeel van de werkgelegenheid in de gezondheidszorg de komende decennia tussen de 10,5 tot 18,5 procent (CPB, 2004).
- Korte termijn In de interviews met werkgevers hebben we gevraagd op welke terreinen men tekorten dan wel overschotten zag (ontstaan) binnen hun eigen organisatie of in hun regio. Men gaf hierop als antwoord dat er een tekort is aan zeer specifieke specialisten, aan anesthesiemedewerkers en aan laboranten.

4.3 De positie van vluchtelingen in de gezondheidszorg

In deze paragraaf zullen we de positie van vluchtelingen in de gezondheidszorg uiteenzetten. We doen dit aan de hand van de enquête die onder vluchtelingen is uitgezet. De vragen die hierbij aan bod komen hebben betrekking op behaalde diploma's, diplomawaardering, aanvullende opleidingen en het vinden of hebben van werk.

4.3.1 Vluchtelingen met ervaring in de gezondheidszorg in het land van herkomst

Opleiding	Aan de vluchtelingen is gevraagd welke studierichting zij in het land van herkomst hebben gevolgd. Van de respondenten heeft 33 procent (n=314) een opleiding gevolgd in de gezondheidszorg. Het percentage mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk (53% versus 47%).
Werkervaring	Van deze groep heeft een ruime meerderheid (81%) niet alleen een opleiding gevolgd in het land van herkomst, maar ook aldaar in de gezondheidszorg gewerkt. De rest (19%) heeft geen werkervaring in de gezondheidszorg opgedaan in het land van herkomst.
Diploma	Veruit de meeste vluchtelingen (91%) die in het land van herkomst een opleiding hebben gevolgd in de gezondheidszorg, hebben hun diploma laten beoordelen. In paragraaf 4.4.2 zullen we de diplomawaardering verder onder de loep nemen.

Maatschappelijke positie van vluchtelingen in de gezondheidszorg

Tevens hebben we aan de respondenten die in het land van herkomst een opleiding hebben gevolgd in de gezondheidszorg gevraagd wat op dit moment hun maatschappelijke positie is of hun dagbesteding. In onderstaande tabel worden de verschillende mogelijkheden weergegeven:

Tabel 4.1 Maatschappelijke positie van vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de gezondheidszorg hebben gevolgd (n=314)

	Aantal	Percentage
Werkend	82	26
Studerend	95	30
Werkend en studerend	34	11
Inburgeraar/niet werkend	10	3
Werkloos	83	26
Geen antwoord	10	3
Totaal	314	100

Bron: Regioplan (2005).

Ongeveer een derde van de respondenten studeert momenteel. Ruim een kwart van de respondenten heeft werk. Het deel van de respondenten dat aangeeft werkloos te zijn, bedraagt ook ruim een kwart. Zo beschouwd, ligt dit percentage dus iets onder het aandeel van 30 procent werkloosheid dat voor vluchtelingen als geheel wordt geschatst.

De vluchtelingen die niet in Nederland een opleiding hebben gevolgd, zijn in grote getale werkloos. Ruim driekwart van deze vluchtelingen heeft geen baan. We zagen al dat de voornaamste reden voor het niet volgen van een opleiding, het lage taalniveau was. Geconcludeerd kan worden dat het volgen

van een Nederlandse opleiding de kans op werk aanzienlijk vergroot en dat de meest belemmerende factor voor zowel het niet volgen van een Nederlandse opleiding en dus waarschijnlijk ook het vinden van een baan slechte beheersing van de Nederlandse taal is.

4.3.2 Vluchtelingen en opleiding in de gezondheidszorg in Nederland

De meerderheid van de vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de gezondheidszorg heeft gevolgd, geeft tevens aan op dit moment een opleiding in Nederland (43%) te volgen of geeft aan in Nederland een opleiding gevolgd te hebben (34%). Geconcludeerd kan worden dat vluchtelingen die in het land van herkomst een studie hebben gevolgd in de gezondheidszorg, trouw blijven aan deze sector en ook hun leven in Nederland in deze sector werkzaam willen blijven.

Motivatie Aan de vluchtelingen is gevraagd wat de reden was dat zij in Nederland een (aanvullende) opleiding hebben gevolgd of volgen (zie tabel 4.1):

Tabel 4.2 Redenen voor vluchtelingen om opleiding in Nederland te volgen, maximaal drie antwoordcategorieën (n=275)

Reden	Percentage
Aanvullende opleiding was nodig om diploma gewaardeerd te krijgen	62
Mijn diploma werd niet gelijk gewaardeerd	58
Ik wilde me verder ontwikkelen in vakgebied	28
Ik kon met mijn diploma geen baan vinden	22
Ik wilde mij laten omscholen naar ander vakgebied	6
Ik had geen diploma in land van herkomst	4
Ik heb diploma niet mee kunnen nemen	3
Mijn diploma sloot niet aan op Nederlandse arbeidsmarkt	3
Ik was te lang uit het arbeidsproces geweest	2

Bron: RegioPlan (2005).

Uit de tabel komt duidelijk naar voren dat de lagere waardering van het diploma de belangrijkste reden is dat vluchtelingen in Nederland een medische opleiding volgen.

Verwachtingen Van de vluchtelingen die in Nederland een opleiding hebben gevolgd of nog volgen, denkt het merendeel (75%) dat het volgen van deze opleiding hen helpt bij het vinden van een baan. Een zeer klein deel (4%) zegt niet te denken dat het helpt. Bij 20 procent van de respondenten was de vraag niet van toepassing omdat zij al een baan hebben.

Geen opleiding in Nederland Er is een groep vluchtelingen (n=72) die in het land van herkomst een opleiding heeft gevolgd in de gezondheidszorg, maar dit niet in Nederland doet of heeft gedaan. Meer dan de helft (55%) van deze groep geeft aan dat de reden is dat hun taalniveau onvoldoende is. De overige antwoordcategorieën scoorden allemaal veel lagere percentages en varieerden van: geen tijd hebben, niet weten welke opleiding, financiering is lastig, niet mogelijk door regels, niet toegelaten door opleiding en diploma was goed genoeg.

4.3.3 Vluchtelingen in Nederland werkzaam in de gezondheidszorg

Aan alle vluchtelingen (n=977) is gevraagd of zij op dit moment een betaalde baan hebben van 12 uur of meer per week. Ruim een derde (36%) beantwoordt deze vraag positief. Twee derde van de respondenten zegt geen baan te hebben. Van de werkende vluchtelingen werkt 37,5 procent in de gezondheidszorg.

Tabel 4.3 Vluchtelingen momenteel werkzaam zijn in de gezondheidszorg (n=148)

	Aantal	Percentage
Man	78	53
Vrouw	70	47
Totaal	148	100

Bron: RegioPlan (2005).

Het aandeel werkzame mannen ligt iets hoger dan het aandeel werkzame vrouwen. Dit beeld zagen we ook bij de vraag wie van de respondenten in het land van herkomst een opleiding heeft gevolgd in de gezondheidszorg. Het lijkt er dan ook op dat de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke vluchtelingen in de sector gezondheidszorg gelijk is aan die van mannen.

Van de vluchtelingen die in de gezondheidszorg werken, heeft het overgrote deel (83,7%) in het land van herkomst een studie gevolgd in de gezondheidszorg. Daarnaast geeft 91 procent aan dat zij (tevens) in Nederland een studie heeft gevolgd in de gezondheidszorg. Twee derde van deze respondenten was ook werkzaam in de gezondheidszorg in het land van herkomst. Tevens hebben we gevraagd of het werk dat deze respondenten doen, past bij het niveau van hun opleiding:

Aansluiting

Tabel 4.4 Werkzaam op niveau van de opleiding (n=148)

	Aantal	Percentage
Ja, past bij opleiding	107	72
Nee, werkt onder niveau	41	28

Bron: RegioPlan (2005).

Ruim een kwart zegt te werken onder het niveau van de opleiding die zij hebben gevolgd.

Op de vraag of het huidige werk past bij het niveau van het beroep in het land van herkomst, antwoordt twee derde van de respondenten dat het ongeveer hetzelfde beroep is. Een vijfde zegt dat het een totaal ander beroep betreft. De overige respondenten had geen beroep in het land van herkomst.

Zoekduur

Van de werkzame vluchtelingen in de gezondheidszorg is een ruime meerderheid (75%) korter dan een halfjaar op zoek geweest naar een baan. 11 procent heeft een halfjaar tot een jaar gezocht en 10 procent één tot twee

jaar. Een zeer klein deel (3,4%) heeft meer dan twee jaar gezocht. Gesteld kan worden dat de meeste vluchtelingen die in de gezondheidssector werken, snel aan een baan zijn gekomen.

Zoekwijze

Onderstaande tabel geeft een weergave van de antwoorden op de vraag op welke manieren men heeft gezocht naar werk. Opvallend is dat het vinden van werk door het sturen van open sollicitaties het meest voorkomt in deze groep. In de sector onderwijs en techniek ligt dat veel lager respectievelijk 9,5 procent en 4 procent.

Tabel 4.5 Zoekwijze naar werk (n=148)

	Aantal	Percentage
Open sollicitatie	47	32
Advertentie	45	31
Anders	19	13
Familie/vrienden	17	12
Uitzendorganisaties	9	6
Emplooi/UAF	5	3
CWI/arbeidsbureau	2	2
Stage	2	2

Bron: RegioPlan (2005).

Kader 4.1 Mannelijke vluchteling uit Irak werkzaam in de gezondheidssector

Meneer H. is in 1997 op 32-jarige leeftijd uit Afghanistan naar Nederland gekomen. Een jaar later kreeg hij een voorwaardelijke vergunning tot verblijf. In Afghanistan werkte hij als arts op de afdeling Interne geneeskunde. In Nederland heeft hij zijn diploma laten waarderen en heeft hij een examen afgelegd. Zijn diploma werd lager gewaardeerd dan in Afghanistan. Om als basisarts te kunnen gaan werken, moest hij eerst nog twee jaar coschappen lopen. Het vinden van een universiteit en plekken voor zijn coschappen was geen probleem. "Ik ben gewoon naar de UvA gegaan en via hen kon ik coschappen lopen. Tijdens mijn coschappen kreeg ik eerst een soort zakgeld omdat ik een voorwaardelijke verblijfsvergunning had. Daarnaast kreeg ik ondersteuning van het UAF voor collegegeld en boekengeld. Dat was belangrijk. Later tijdens mijn coschappen kreeg ik een uitkering." Het zoeken naar een baan verliep moeiteloos: "via open sollicitaties heb ik het geprobeerd en ook heb ik gereageerd op advertenties. Na het gesprek werd ik direct aangenomen. Vrijdags kreeg ik mijn diploma en maandag kon ik aan de slag in het ziekenhuis." Meneer H. is nu in opleiding voor longarts en heeft een contract voor de opleidingsduur tot 2009. "Ik ben erg tevreden met mijn werk. Het gaat goed. Ja, door mijn collega's en leidinggevenden word ik gewaardeerd, waarom niet? Ik merk niet dat ze mij anders zien dan andere collega's, het gaat gewoon goed." Meneer H. weet niet hoe vluchtelingen begeleid of ondersteund moeten worden om een baan te vinden. "Het is belangrijk eigen initiatief te tonen en om goed Nederlands te spreken. Daarnaast moet er in de sector voldoende behoefte aan mensen zijn: als er één opleidingsplek is en er komen veel mensen op af dan heeft de vluchteling minder kans om aangenomen te worden. Dit is geen discriminatie maar de vluchteling is ouder dan de andere kandidaten en de rest spreekt beter Nederlands."

4.3.4 Werkzoekende vluchtelingen in de gezondheidszorg

Naast de groep vluchtelingen die werkzaam is in de zorgsector is er ook een groep die aangeeft in Nederland een opleiding te hebben gevolgd zonder dat het tot het krijgen van werk heeft geleid.

Tabel 4.6 Vluchtelingen die momenteel werk zoeken in de gezondheidszorg (n=80)

	Aantal	Percentage
Man	37	46
Vrouw	43	54
Totaal	80	100

Bron: Regioplan (2005).

Uit de tabel is af te lezen dat er iets meer vrouwen werkzoekend zijn dan mannen. Wederom echter is het verschil dusdanig klein waardoor we concluderen dat de arbeidsmarktpositie van vluchteling mannen en vrouwen in de zorgsector nagenoeg gelijk is.

Leeftijd De gemiddelde leeftijd van deze groep respondenten is 39 jaar oud. De gemiddelde werkloosheidsduur bedraagt 24 maanden. De perspectieven lijken op het eerste gezicht dus niet groot.

Positie Onderstaande tabel geeft inzicht in de maatschappelijke positie van de vluchtelingen die werk zoeken in de gezondheidszorg.

Tabel 4.7 Maatschappelijke positie van vluchtelingen die werk zoeken (n=80)

	Aantal	Percentage
Student	43	54
Inburgeraar/niet werkend	4	5
Werkloos	32	41
Geen antwoord	1	
Totaal	80	100

Bron: Regioplan (2005).

Alhoewel deze groep vluchtelingen aangeeft dat ze een Nederlandse opleiding heeft gevolgd en werk zoekt in de gezondheidszorg, komt uit de tabel naar voren dat ruim de helft momenteel tevens student is. Hoe we dit precies moeten zien, is niet helemaal duidelijk: of men volgt nog een extra opleiding of men is in de afrondende fase van de studie en is tevens al op zoek naar werk. We hebben ervoor gekozen om die vluchtelingen te selecteren die zelf aangeven op zoek te zijn naar werk. Geconcludeerd zou kunnen worden dat deze groep vluchtelingen een actieve houding heeft en het niet zo is dat men geen dagbesteding heeft.

Verwachte zoekduur	Een derde van de vluchtelingen die werk zoekt in de gezondheidszorg, verwacht binnen een halfjaar werk gevonden te hebben. Een vijfde denkt dat dit binnen een jaar het geval zal zijn. Een tiende denkt dat het één tot twee jaar zal duren eer men werk gevonden heeft. Een zelfde deel zegt niet te denken ooit werk te vinden.
--------------------	--

4.4 Belemmeringen ten aanzien van instroom

Uit tabel 4.1 in de vorige paragraaf komt naar voren dat 26 procent van de respondenten die een opleiding hebben gevolgd in de gezondheidszorg in het land van herkomst, werkloos is. Daarnaast is ruim 30 procent studierend en zal in de toekomst ook willen gaan instromen op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 3 zijn we ingegaan op de algemene problematiek die vluchtelingen parten speelt bij hun intrede op de arbeidsmarkt. In interviews met sleutelinformanten en tijdens de expertmeeting is specifiek ingezoomd op de betekenis hiervan voor vluchtelingen die in de gezondheidszorg willen gaan werken of werkzaam zijn. In deze paragraaf zullen we dit uiteenzetten aangevuld met informatie uit de enquête. We onderscheiden hierin

- sectorspecifieke knelpunten;
- knelpunten bij de instroom.

4.4.1 Sectorspecifieke knelpunten

Onder institutionele knelpunten verstaan we knelpunten die ontstaan door de wijze waarop wettelijke en ambtelijke procedures zijn ingericht of waarop ze verlopen. Deze knelpunten voor de gezondheidszorg zijn onder te brengen onder de procedure rondom Diploma Waardering en BIG-registratie.

Diplomawaardering en BIG-register

In Nederland zijn veel zorgberoepen beschermd. Om deze bescherming te bieden moeten praktiserende artsen zijn opgenomen in het BIG-register. De inschrijving in het BIG-register en verlenging hiervan zijn uiteraard ook omgeven met regelgeving. In het waarderen van artsdiploma's zijn drie categorieën te onderscheiden, te weten categorie 1, 2 en 3. Een arts valt in categorie 1 als zijn/haar diploma gelijk wordt gewaardeerd en zich kan inschrijven in het BIG-register. Dit komt onder gevluchte artsen alleen bij (zeer) hoge uitzondering voor. Artsen die in deze categorie vallen, zijn vaak buitenlandse artsen die hier op uitnodiging naartoe zijn gekomen (Van Arkel en Engelkes, 2003). Veruit het grootste gedeelte van de gevluchte artsen (90%) valt in categorie 3. Dit is de categorie artsen, waarvan het diploma lager wordt gewaardeerd dan in het land van herkomst. De artsen die in categorie 3 vallen zullen allen (een deel van) de studie in Nederland moeten volgen. De andere 10 procent van de vluchteling-artsen vallen na de diplomawaardering in categorie 2. Zij krijgen een geclausuleerde inschrijving in het BIG-register. Deze artsen komen in aanmerking voor een beoordelingsstage, die zij echter

wel zelf moeten regelen. DeWet BIG voorziet alleen in diplomawaardering en houdt geen rekening met elders verworven ervaring en competenties (Van Arkel en Engelkes, 2003).

Diploma-
waardering

In paragraaf 4.3.2 zagen we dat 91 procent van onze respondenten zijn/haar heeft laten waarderen. We hebben hun gevraagd hoe hun diploma's uit het land van herkomst zijn beoordeeld (zie tabel 4.8).

Tabel 4.8 Beoordeling van diploma's uit land van herkomst (n=314)

	Aantal	Percentage
Op juiste niveau beoordeeld	31	10
Te laag beoordeeld	248	79
Te hoog beoordeeld	1	0
Anders	7	2
Geen antwoord	27	9

Bron: Regioplan (2005).

Uit bovenstaande tabel komt duidelijk naar voren dat de meeste vluchtelingen aangeven dat hun diploma te laag is beoordeeld. Op de wijze waarop de vraag is gesteld, kunnen we stellen dat de vluchtelingen niet alleen aangeven dat het diploma lager is beoordeeld dan in het land van herkomst, maar ook lager is beoordeeld dan dat zij verwacht hadden ofwel juist achten.

Hoge niveau
NL opleidingen

In interviews met sleutelinformanten¹ werd het hoge niveau van Nederlandse medische opleidingen en het verschil in studieprogramma's tussen de verschillende landen genoemd als oorzaak van de lagere diplomawaardering. In Nederland is men bijvoorbeeld na vijf jaar studie basisarts en kan men zich gaan specialiseren. Voor vluchtelingen lag het moment van specialisatie in het land van herkomst al (veel) eerder en ook zag hun studiebelasting er vaak anders uit.

Een voorbeeld hiervan is de wijze waarop de Nederlandse tandartsenopleiding is ingericht. Deze opleiding kenmerkt zich door het feit dat men vanaf het eerste jaar praktijkervaring opdoet en oefent op patiënten. In andere studieprogramma's ligt de nadruk de eerste drie jaar op theorie en wordt volledige praktijkervaring pas opgedaan in het vierde jaar. Een vluchteling met drie jaar tandartsopleiding kan in Nederland dus niet instromen in het vierde jaar omdat hij nog geen praktijk ervaring heeft.

Gesteld kan worden dat bijna alle vluchteling-artsen in Nederland moeten gaan studeren of een beoordelingstage moeten gaan lopen. Vluchtelingen komen echter op relatief hoge leeftijd naar Nederland (Matheijer; 2000). Hierdoor ligt een uitgebreide vervolgstudie niet altijd voor de hand. De hoge leeftijd betekent ook dat men geen recht meer heeft op

¹ Nuffic en het Verwijspunt.

studiefinanciering. De enige mogelijkheid om te gaan studeren is als het met behoud van uitkering kan of als men een partner heeft die kostwinner is. Het studeren met behoud van uitkering is niet per definitie mogelijk. Door de komst van de WWB is de nadruk voor gemeenten komen te liggen om hun bijstandsccliënten zo snel mogelijk naar werk te laten uitstromen. In hoofdstuk 3 zagen we al dat er gemeenten zijn die voor studerende vluchtelingen hierop een uitzondering maken.

Kader 4.2 Afghaanse arts die werkloos is

Meneer M. kwam in 1998 naar Nederland, hij was toen 38 jaar. Drie jaar later kreeg hij een verblijfsvergunning. "In Afghanistan was ik arts en werkte ik bijna 8 jaar als traumatoloog. Dat was toen nog geen specialisme in Afghanistan en je moest eerst acht jaar daarin werken voordat je je kon specialiseren. Dat heb ik niet vol kunnen maken, dat had mij mijn leven gekost. Ik dacht dat in Nederland het niveau veel hoger zou liggen. Omdat er zoveel voorzieningen zijn, dacht ik ook dat de geneeskunde hier van hoog niveau was. Daar was ik wel een beetje bang voor. Maar als ik praat met artsen of het zie dan valt het wel mee, dan is het niet hoger dan in Afghanistan. Alleen is hier wel een overvloed aan instrumenten." De diploma's van meneer M. zijn gewaardeerd op standaardniveau. "Ik moet nog twee jaar studietijd overdoen en daarna supervisie. Dit is in totaal drie jaar en dat wordt niet geaccepteerd door de sociale dienst. Nu wacht ik dat er besloten wordt of het mag. De sociale dienst, de UAF en het reïntegratiebureau gaan hierover praten. Ik hoop dat het positief is. Onlangs kreeg ik brief van de Universiteit van Utrecht dat ik in september kan beginnen. In maart kan ik beginnen met een medische taal cursus. Ik ben al vanaf 1998 bezig, al die tijd heb ik geprobeerd om in opleiding te komen maar mijn Nederlands was niet goed. Het was moeilijk, ik had nog geen status en ook geen taallessen gehad. Eigenlijk is het verloren tijd die drie jaar, dat heeft negatieve invloed gehad." Meneer M. heeft in de afgelopen jaren wel werk gehad. "Ik was de hele tijd bezig. Via het uitzendbureau werkte ik in zorginstellingen of in ziekenhuizen bij patiëntenvervoer of bloedafname. Ik vond het leuk werk en ook goed. Ik had leuke collega's en kreeg ook goede getuigschriften. Je leert er ook wel Nederlands." Volgens meneer M. zouden vluchtelingen meer informatie moeten krijgen. "Ik kende geen Afghaanse vluchtelingen, dus kon ik ook niet vragen hoe zij dingen hadden gedaan. Bijvoorbeeld dat je bezwaar kan maken tegen de diplomawaardering, dat wist ik niet. In Nederland is alles heel anders, ik kende geen democratie, dus ik dacht heel anders. In het AZC zou men informatie moeten geven hierover. Daarnaast staan er altijd heel veel eisen in de vacatures, je voldoet nooit aan alle eisen maar dat hoeft ook niet. Als je begint, dan leer je de rest heel snel. Mensen die werkloos zijn, zijn vaak bang dat ze niet aan alle eisen voldoen, terwijl als je werkt dan leer je van collega's bijvoorbeeld. De overheid moet iets doen om deze barrière weg te nemen door stageplekken te creëren." Meneer M. is onder begeleiding van een reïntegratiebureau. Omdat hij nu in afwachting is van de beslissing of hij met behoud van uitkering mag gaan studeren, ligt het traject stil. "Het reïntegratiebureau heeft mij niet echt geholpen, ze hebben wel gesproken met andere partijen over mijn opleiding. Ik ben daar niet echt een cliënt, meer een gast; omdat ik de Nederlandse taal leer, ben ik daar zo'n drie keer in de week, maar niet om een baan te zoeken, maar om achter de computer te werken. Ik hoop dat ik kan gaan studeren met een uitkering. Dat hoor ik binnenkort."

4.4.2 Knelpunten bij de instroom

In deze paragraaf bespreken we knelpunten die spelen bij de instroom van vluchtelingen in de gezondheidszorg. We gaan in op:

- Taal;
- Gebrek aan kennis Nederlandse arbeidsmarkt;
- Gebrek aan kennis Nederlandse zorgcultuur;
- Aarzelende houding werkgevers.

Taal

Uit de interviews en tijdens de expertmeeting kwam prominent naar voren dat het taalniveau van de vluchteling een zeer grote rol speelt in diens arbeidsmarktpositie. Voor het verkrijgen van een beoordelingsstage dient de vluchteling de Nederlandse taal in voldoende mate te beheersen. Voor het succesvol kunnen doorlopen van een opleidingsprogramma op de universiteit is daarnaast beheersing van de Engelse taal ook noodzakelijk. Vaak wordt als maatstaf NT2 aangehouden. Respondenten (werkgevers, stagebegeleiders etc.) gaven echter aan dat het niveau hiervan per vluchteling sterk uiteen kan lopen.

Werkgevers in de zorgsector geven aan dat door het patiëntencontact en de noodzaak van interpretatie van taalgebruik in dit contact een goede taalbeheersing van groot belang is. Hierdoor stellen zij dat het voor (een aantal) vluchtelingen realistischer is zich te richten op functies, waarbij de interpretatie van de taal minder belangrijk is, zoals bijvoorbeeld radioloog, operatieassistent, mri-specialist of laborant.

Een positief punt dat door werkgevers op het gebied van taal naar voren werd gebracht was juist het feit dat vluchteling-artsen vaak meerdere vreemde talen het ziekenhuis in brengen waardoor zij soms juist uitkomst bieden om de communicatie met niet-Nederlandse patiënten beter te laten verlopen.

Van de vluchtelingen die werk zoeken in de gezondheidszorg oordeelt ruim de helft dat hun kennis van het Nederlands ruim voldoende is om een baan te vinden op niveau. Een derde oordeelt dat zijn kennis net voldoende is en 15 procent oordeelt dat zijn kennis van het Nederlands (helemaal) niet voldoende is om een baan op zijn niveau te vinden.

We zagen al eerder in dit hoofdstuk dat slechte taalbeheersing de reden was voor vluchtelingen (n=72) dat zij geen opleiding in Nederland hebben gevolgd. Tevens zagen we dat onder deze groep de werkloosheid erg hoog was, namelijk 75 procent.

Gebrek kennis Nederlandse arbeidsmarkt

In hoofdstuk 3 wordt als één van de knelpunten genoemd dat vluchtelingen een slechte aansluiting hebben op de arbeidsmarkt. Gebrek aan kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt speelt daarbij een prominente rol. In de enquête, die in het kader van dit onderzoek is uitgezet, hebben we de vluchtelingen die werk zoeken in de gezondheidszorg hierover een aantal vragen gesteld.

Banen Driekwart van de respondenten zegt (heel) goed op de hoogte te zijn van welke banen bij hun opleiding en werkervaring passen. De overige 25 procent geeft aan niet goed op de hoogte te zijn van passende banen. Naar eigen inschatting blijkt deze kennis voor het merendeel van de vluchtelingen dus voldoende.

Werkgevers Op de vraag of de vluchtelingen op de hoogte zijn van de werkgevers bij wie ze zouden kunnen werken ontstaat een ander beeld. Ongeveer de helft (54%) zegt (heel) goed op de hoogte te zijn van mogelijke werkgevers. Veertig procent geeft echter aan (helemaal) niet op de hoogte te zijn van de werkgevers bij wie ze zouden kunnen werken. Ongeveer dezelfde percentages komen naar voren op de vraag of men voldoende kennis heeft van de mogelijkheden om met werkgevers in contact te komen.

Zoekproces

Zoekwijze Aan de groep respondenten die aangeeft werkzoekend te zijn, is gevraagd wat voor hen de belangrijkste manieren zijn om werk te zoeken (zie tabel 4.9).

Tabel 4.9 Belangrijkste zoekwijzen volgens vluchtelingen die werk zoeken in de gezondheidszorg (max. 3 antwoorden mogelijk)

	Percentage
Advertentie	72
Open sollicitatie	51
UAF job support	49
CWI/arbeidsbureau	25
Emplooi	17
Uitzendorganisaties	15
Familie/vrienden	11
Anders	11
Gemeente/reïntegratiebureau	10
Vluchtelingenwerk	5
Maatwerktrajecten	1

Bron: Regioplan (2005).

Ondernomen acties Tevens hebben we gevraagd hoe vaak men deze activiteiten heeft ondernomen (zie tabel 4.10).

Tabel 4.10 Ondernomen zoekacties door vluchtelingen die werk zoeken in gezondheidszorg

	Vaak	Soms	Nog nooit
Reageren op advertenties in de krant of internet	44%	22%	35%
Schrijven 'open' sollicitaties	29%	26%	45%
Gesprekken voeren met mogelijke werkgevers	13%	42%	45%
Via emplooi/UAF in contact gekomen met werkgevers	9%	25%	66%
Via CWI/uitzendbureau namen en adressen gekregen	7%	29%	63%
Het volgen van maatwerktrajecten	2%	12%	85%

Bron: RegioPlan (2005).

Opmerkelijk is dat vluchtelingen aangeven veel zoekwijzen nog nooit ondernomen te hebben. Alleen 'reageren op advertenties' scoort het hoogst op de antwoordcategorie 'vaak'. De conclusie die getrokken kan worden is dat hoewel de groep respondenten aangeeft goed op de hoogte te zijn van de Nederlandse arbeidsmarkt en ook aangeeft wat volgens hen de belangrijkste manieren zijn om werk te vinden dat in werkelijkheid de respondenten deze activiteiten niet vaak ondernemen.

Gebrek kennis zorgcultuur

Volgens een aantal sleutelfiguren is het gebrek aan kennis van de Nederlandse zorgcultuur een ander knelpunt dat de instroom van (hoger opgeleide) vluchtelingen in de gezondheidszorg bemoeilijkt. Hoe is het Nederlandse zorgstelsel georganiseerd? Hoe verlopen de doorverwijzingen en de financiering? Ook dient de vluchteling op de hoogte te zijn van de visie die in Nederland op zorg heerst. Visies op bijvoorbeeld gehandicapten- en ouderenzorg kunnen verschillend zijn per land c.q. cultuur. In Nederland heerst het gedachtegoed dat mogelijkheden van mensen zoveel, zo snel en zolang als mogelijk benut dienen te worden. Ouderen dienen zolang als mogelijk zelfstandig te functioneren en te wonen en patiënten dienen begeleid te worden om weer zo snel als mogelijk hun reguliere leven op te pakken. Een vluchteling die tijdens een sollicitatiegesprek aangeeft dat zorg inhoudt dat de patiënt of bejaarde zoveel als mogelijk ontzien en verzorgd dient te worden, zal niet in het profiel passen van de organisatie.

Aarzelende houding werkgevers

Door sleutelinformanten werd in interviews vaak als knelpunt genoemd bij de instroom dat werkgevers een aarzelende houding hebben in het aannemen van vluchtelingen. De ontwikkelingen na 11 september en de moord op Theo van Gogh zouden deze houding hebben versterkt. Vluchtelingen die in de zorgsector werken of willen werken zien de houding van werkgevers ook als knelpunt. Het overgrote deel (90%) was het (helemaal) eens met de stelling dat werkgevers af moeten van hun negatieve beeld van vluchtelingen. Deze uitkomsten komen overeen met het soms negatieve beeld over arbeidsprestaties van niet-westerse allochtonen in Nederland (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

4.4.3 Ervaringen op de werkvloer

Voor ons onderzoek hebben we met een aantal leidinggevendenden uit de gezondheidszorg gesproken die vluchtelingen in hun team hadden (zie bijlage 2). Belemmeringen die zij zagen lagen op het gebied van taal en op verschillen in werkcultuur.

Taal

Alhoewel taalniveau een belangrijk selectiecriteria is om een vluchteling aan te nemen voor een stageplek of een opleidingsplek, gaven de leidinggevendenden aan dat ook op de werkvloer alles 'staat of valt' met de mate waarin de vluchteling de taal van de werkvloer oppikt. Dit betreft een taalbeheersing of taalgevoel die je niet in een (standaard) taal cursus kan leren. Het gaat hierbij zowel om vakjargon als om uitdrukkingen in de Nederlandse taal, waarmee patiënten hun lichamelijke of geestelijke toestand omschrijven. De observatie van de leidinggevendenden hierbij was dat hoe ouder de vluchteling is des te moeilijker het werd om hierin te slagen.

De vluchtelingen die werken in de gezondheidszorg is gevraagd hoe vaak men problemen heeft met de Nederlandse taal (zie tabel 4.11).

Tabel 4.11 Problemen met de Nederlandse taal door vluchteling werknemers (n=148)

	Nee, nooit	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, altijd
Het lezen van de krant	60%	30%	3%	2%
Het voeren van gesprek	49%	40%	5%	3%
Het schrijven van een sollicitatiebrief	32%	52%	9%	3%

Bron: RegioPlan (2005).

Uit de tabel wordt duidelijk dat deze groep respondenten in het dagelijks leven hooguit soms problemen ervaart met de Nederlandse taal. Van deze groep geeft tevens bijna iedereen (95%) aan dat hun goede beheersing van de Nederlandse taal (heel) erg belangrijk is geweest bij het vinden van een baan. Ongeveer de helft van deze groep geeft echter aan dat er door werkgevers minder waarde moet worden gehecht aan het perfect beheersen van de Nederlandse taal. Ruim een vijfde is het hier (helemaal) niet mee eens en ziet een goede taalbeheersing, net zoals werkgevers, als voorwaarde om goed te kunnen functioneren op de werkvloer.

Werkcultuur

Knelpunten die in werkcultuur naar voren komen, kunnen geschaard worden onder de volgende drie gebieden: organisatiestructuur/hiërarchie, profiel werknemer en sociale omgang. We lichten deze drie gebieden achtereenvolgens toe:

Organisatiestructuur/hiërarchie

Door sleutelinformanten en werkgevers werd aangegeven dat vluchtelingen op de werkplek te maken krijgen met andere verhoudingen tussen arts en patiënt dan dat zij gewend zijn. Nederlandse patiënten zijn over het algemeen mondig. Tevens krijgen vluchtelingen op de werkvloer te maken met andere verhoudingen tussen leidinggevend en werknemers. Zo zal een oudere mannelijke vluchteling in een Nederlands ziekenhuis voor het eerst in zijn leven aangestuurd en beoordeeld kunnen worden door een jongere (vrouwelijke) leidinggevende. Uit de interviews kwam naar voren dat dit tot problemen kan leiden als men geen aandacht heeft voor de statusval die vluchtelingen mede hierdoor ervaren.

Profiel werknemer

Functie-eisen die aan Nederlandse werknemers gesteld worden, verschillen van eisen die in landen van herkomst gesteld worden aan werknemers. In Nederland wordt proactiviteit, assertiviteit en eigen initiatief gewaardeerd in werknemers. De leidinggevend die we spraken zagen bij de vluchtelingen die zij begeleiden dat dit niet vanzelfsprekend is. Voorbeelden die zij gaven waren dat de vluchteling liever opdrachten afwacht dan zelf zaken oppakt of eerder geneigd is tot instemming met iets, omdat men verwacht dat het geven van een conflicterende mening als niet gewenst wordt beschouwd. Verder werd genoemd dat vluchtelingen wellicht uit beleefdheid geneigd zijn zachtjes te praten en ook niet snel uit zichzelf het woord nemen. Een hoofd OK legde uit dat tijdens een operatie het hele team proactief moet zijn en hard dient te praten vanwege het mondkapje. De vluchtelingen in zijn team moest hij hier in het begin meerdere keren op wijzen.

Sociale omgang

Impliciete eisen die aan collega's onderling gesteld worden, kunnen op de werkvloer leiden tot misverstanden. De voorbeelden zijn vaak simpel zoals het feit dat de vluchteling-arts niet mee gaat koffiedrinken in de pauze, niet veel loslaat over het afgelopen weekend of niet verschijnt op refereerbijeenkomsten van de vakgroep. De Nederlandse collega's krijgen het gevoel dat de vluchteling er niet bij wil horen of geen interesse heeft. De vluchteling op zijn beurt is niet goed bekend met de mores van het koffiedrinken, de praatjes die daarbij gewenst zijn en denkt dat alleen genodigden op de refereerbijeenkomsten welkom zijn. Het blijven communiceren hierover en het opbrengen van wederzijds begrip zijn nodig om misverstanden te voorkomen. Begeleiding van buitenaf werd hierbij ook als onmisbaar ervaren, omdat juist in de haast van alledag (intensieve) begeleiding hierbij door alleen de leidinggevend (te) veel tijd kost.

4.5 Oplossingsrichtingen

In deze paragraaf zullen we oplossingsrichtingen benoemen om de knelpunten op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleide vluchtelingen in de gezondheidszorg tegen te gaan.

Ter introductie hebben we aan de vluchtelingen stellingen voorgelegd die mogelijke oplossingsrichtingen verwoorden (zie tabel 4.12).

Tabel 4.12 Oplossingsrichtingen volgens de vluchtelingen werkzaam of werkzoekend in de gezondheidszorg (n=150)

Stellingen	(Helemaal) oneens	Neutraal	(Helemaal) mee eens
Procedure diplomawaardering moet korter	6%	19%	75%
Korte cursussen om vluchtelingen om of bij te scholen	9%	12%	79%
Er moet meer waarde worden gehecht aan werkervaring van vluchtelingen in land van herkomst	4%	11%	85%
Vluchtelingen moeten intensiever begeleid worden bij het vinden van werk	3%	7%	90%
Nederlandse werkgevers moeten af van negatieve beeld van vluchtelingen	1%	7%	92%
Er moet minder waarde worden gehecht aan het perfect spreken Nederlandse taal	20%	25%	55%
Vluchtelingen zouden meer mogelijkheden moeten krijgen om tijdens de asielpprocedure te werken	3%	12%	85%
Er zouden meer stagemogelijkheden moeten zijn tijdens de opleiding in Nederland	3%	9%	88%

Bron: Regioplan (2005).

De uitkomsten spreken voor zich. Alleen bij de stelling over de waarde die aan het perfect spreken van de Nederlandse taal wordt gehecht, wordt een iets verdeelder beeld gegeven. De beheersing van de taal wordt ook door vluchtelingen gezien als noodzakelijke voorwaarde.

In het navolgende lichten we de belangrijkste oplossingsrichtingen toe. Opgemerkt dient te worden dat deze oplossingsrichtingen niet slechts gelden ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in de gezondheidszorg, maar ook kunnen gelden voor andere sectoren. Per hoofdstuk geven we echter die oplossingsrichtingen die het meest werden benadrukt voor de specifieke sector.

Inzetten op taal

Goede beheersing van de Nederlandse taal wordt gezien als misschien wel de belangrijkste succes- en faalfactor in de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Er is behoefte aan een snelle start van taalcursussen en daarnaast is er behoefte aan taaloriëntatie gericht op de sector en werkvloer waar de vluchteling zal komen te werken. Dit moet idealiter in de inburgering beginnen. De vluchteling zelf moet ook aangespoord worden om zich zoveel mogelijk te

richten op het leren van de Nederlandse taal. Dit kan door het doen van vrijwilligerswerk. Voor het leren van de taal van de werkvloer werd het belang van snuffelstages en specifieke cursussen met klem benadrukt.

EVC/Portfolio

Het documenteren van eerder verworven competenties zou ook in een zo vroeg mogelijk stadium moeten plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat de vluchteling zich niet alleen richt op toelating maar ook al op de (moeilijke) weg die daarna bewandeld moet worden. In hoofdstuk 3 hebben we reeds gezien dat er bij het COA een pilot gelopen heeft, waarin educatie en de opbouw van een portfolio in de centrale opvang zijn gerealiseerd. EVC en het portfolio hebben voor vluchtelingen in de gezondheidszorg tot nu toe niet een grote rol gespeeld, omdat alleen de diploma's werden gewaardeerd. In de nieuwe assessmentprocedure zullen EVC en het portfolio echter wel een (grotere) rol gaan spelen.

Maatwerk en rol gemeente

Vluchtelingen moeten door gemeenten als een aparte doelgroep worden aangemerkt zodat er sprake kan zijn van maatwerk. Door de experts werd gesteld dat het nu te vaak voorkomt dat vluchtelingen op dezelfde manier behandeld worden als autochtonen waardoor er geen oog is voor de specifieke problematiek. De WWB biedt hiertoe ruimte. Gemeenten kunnen vluchtelingen toestaan om met behoud van uitkering het resterende deel van hun studie te laten volgen. Tevens zouden opleidingsinstellingen trajecten moeten bieden voor vluchtelingen. Het UAF werkt met enkele gemeentes projectmatig aan de reïntegratie van vluchteling-studenten. Daarnaast verzamelt het UAF informatie over gemeentelijke mogelijkheden om vluchtelingen meer te laten participeren in de samenleving. In hoofdstuk 3 is reeds melding gemaakt van het feit dat er vanuit verschillende ministeries maatwerktrajecten zijn opgestart voor medici, technici en leraren.

Ondersteuning werkgevers

Werkgevers moeten over de streep getrokken worden om vluchtelingen snuffelstages, opleidingsplekken en reguliere werkplekken aan te bieden. Belangrijk hierin is dat het hen zo makkelijk mogelijk moet worden gemaakt. De leidinggevenden in de zorg die wij hebben geïnterviewd, gaven aan dat de ondersteuning en begeleiding van de vluchteling vanuit SIBIO² onmisbaar waren. In principe kost het meer tijd om een vluchteling op de werkvloer te begeleiden dan een Nederlandse stagiair/student. De bereidheid om vluchtelingen stages aan te bieden, zal toenemen als de (intensieve) ondersteuning en begeleiding elders liggen.

² Stichting Interculturele Bedrijfsaspecten en Ondernemerschap. SIBIO stelt zich ten doel om gekwalificeerde niet-Nederlandse medici en paramedici te integreren in de Nederlandse gezondheidszorg.

4.6 Conclusie

In het voorgaande zijn we uitgebreid ingegaan op de positie van vluchtelingen in de gezondheidszorg, op de knelpunten waarmee vluchtelingen in de sector te maken hebben en tevens hebben we oplossingsrichtingen aangegeven. In deze paragraaf presenteren we kort de hoofdconclusies:

Probleem	<p>Een belangrijk gegeven voor de arbeidsmarktsituatie in de gezondheidszorg is dat de vergrijzing in Nederland toeneemt. De zorgvraag zal hierdoor in Nederland de komende decennia stijgen. Vooral op arbeidsintensieve delen zoals de thuiszorg en verpleeghuizen zal deze vraag zich voordoen. Daarnaast komt uit de SPVA naar voren dat 13 procent van de hoger opgeleide vluchtelingen een opleiding heeft gevolgd in het land van herkomst in (para)medische richting. De instroom van deze vluchtelingen in de gezondheidszorg verloopt echter moeizaam.</p>
Instroom	<p>Het percentage werkloze vluchtelingen in de gezondheidszorg ligt iets lager dan voor vluchtelingen in het algemeen wordt beschouwd, namelijk ongeveer een kwart (26%) ten opzichte van dertig procent van alle vluchtelingen. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is het feit dat het merendeel van de vluchtelingen aangeeft ook in Nederland een opleiding te volgen of te hebben gevolgd in de gezondheidszorg. Het behalen van een Nederlands diploma vergroot de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk: van de groep vluchtelingen die geen (aanvullende) opleiding heeft gevolgd in Nederland is ruim driekwart werkloos. Vluchtelingen die werken in de gezondheidszorg hebben relatief snel een baan gevonden. Driekwart van de werkzame vluchtelingen in de gezondheidszorg heeft binnen een halfjaar werk gevonden.</p>
Knelpunten	<p>In dit hoofdstuk hebben we factoren besproken die de instroom van vluchtelingen in de gezondheidszorg belemmeren. Drie aspecten vallen hierbij in het bijzonder op. In de eerste plaats kan gesteld worden dat voor vluchteling-artsen hun loopbaan eigenlijk direct begint met het grootste knelpunt dat zij tegenkomen, namelijk de lagere waardering van hun diploma. Met andere woorden: de vluchteling is op het moment dat hij de arbeidsmarkt wil betreden onvoldoende gekwalificeerd volgens Nederlandse maatstaven. Daarom moet hij zich eerst op een studietraject richten.</p> <p>Ten tweede is de beheersing van de Nederlandse taal van groot belang. In principe geldt dit voor alle vluchtelingen. Vanwege het contact echter met patiënten en de noodzaak van interpretatie van taal voor de diagnose is dit voor vluchtelingen in de gezondheidszorg volgens de werkgevers uit de zorgsector die we gesproken hebben, van nog groter belang. Een regulier taaltraject is voor vluchteling-artsen niet voldoende om zich op de werkvloer te redden.</p> <p>Als derde belangrijk knelpunt komt uit onze enquête naar voren dat vluchtelingen niet goed op de hoogte zijn van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij vinden het moeilijk om in contact te komen met werkgevers in de</p>

gezondheidszorg en ook zeggen zij dat ze niet goed op de hoogte zijn van de werkgevers voor wie zij zouden kunnen werken.

Deze belemmeringen zijn van specifieke betekenis gebleken voor de problematiek van vluchtelingen in de gezondheidszorg. Daarnaast lopen vluchtelingen in deze sector ook tegen problemen aan die voor alle vluchtelingen van toepassing zijn. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om belemmeringen veroorzaakt door het uitplaatsingsbeleid en de (lange) duur van de asiefase. Hierdoor zijn vluchtelingen lang uit het arbeidsproces en in die tijd kunnen zij ook nog niet aan een studietraject beginnen.

Oplossingen In dit hoofdstuk hebben we een aantal oplossingsrichtingen geformuleerd, te weten:

Inzetten op taal.

Het is voor vluchteling-artsen van belang dat zij niet alleen een regulier taaltraject volgen, maar ook een taaltraining krijgen die gericht is op het taalgebruik in de medische sector en het taalgebruik op de werkvloer waar de vluchteling zal komen te werken

EVC/Portfolio.

EVC en het portfolio hebben voor vluchtelingen in de gezondheidszorg tot nu toe niet een grote rol gespeeld, omdat alleen de diploma's werden gewaardeerd. In de nieuwe assessmentprocedure zullen EVC en het portfolio echter wel een (grotere) rol gaan spelen. Het documenteren van eerder verworven competenties zou dus ook voor vluchteling-artsen in een zo vroeg mogelijk stadium moeten beginnen.

Maatwerk en rol van de gemeente.

Vluchtelingen zouden door gemeenten als aparte doelgroep moeten worden aangemerkt zodat het bieden van maatwerk mogelijk is. Voor vluchteling-artsen is bijvoorbeeld van belang dat zij met behoud van uitkering hun studie kunnen volgen. De WWB biedt hiertoe mogelijkheid en in sommige gemeenten is deze mogelijkheid geschapen.

Ondersteuning werkgevers.

Werkgevers moeten over de streep getrokken worden om vluchtelingen snuffelstages, opleidingsplekken en reguliere werkplekken aan te bieden. De bereidheid om vluchtelingen stages aan te bieden, zal toenemen als de (intensieve) ondersteuning en begeleiding van de vluchtelingen niet bij de werkgevers zelf ligt, maar verzorgd wordt door een externe partij.

Geconcludeerd kan worden dat er op elk van deze oplossingsrichtingen acties worden ondernomen, zowel door de overheid als door de sector zelf. Het is echter zaak om deze acties breder te trekken en uit de projectmatige sfeer te halen om versnippering tegen te gaan.

5 HOGER OPGELEIDE VLUCHTELINGEN IN DE TECHNIEK

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen in de techniek centraal. We beginnen dit hoofdstuk met een korte analyse van de arbeidsmarktsituatie in deze sector. Vervolgens wordt de positie van vluchtelingen in de techniek beschreven. Hierbij gaan we tevens in op de factoren die de instroom en doorstroom van vluchtelingen in deze sector belemmeren. Het hoofdstuk eindigt met oplossingsrichtingen en conclusies.

5.2 Arbeidsmarktsituatie in de techniek

Lissabon 2000 In 2000 hebben de Europese regeringsleiders in Lissabon als doel gesteld om Europa voor 2010 te ontwikkelen tot de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld. Er zijn echter, zoals beschreven in het Deltaplan Techniek, structurele tekorten aan kenniswerkers te verwachten, hetgeen een serieuze bedreiging vormt voor het behalen van deze doelstelling (Ministerie van OCW, 2003).

Schaarste In het Deltaplan Bèta en Techniek wordt gesteld dat de schaarste aan kenniswerkers breed speelt. De tekorten van vooral bèta's en technici trekken een zware wissel op de toekomst. Juist bèta's en technici zijn van cruciaal belang voor het ontwikkelen en toepassen van technologische innovaties en daarnaast spelen zij ook in veel andere sectoren een belangrijke rol. Tekorten aan bèta's en technici deden zich in 2003 al voor in de markt, bij onderzoeksinstellingen en bij de overheid. Ook in vergelijking met andere landen, blijkt in Nederland een achterblijvende belangstelling voor bèta- en technische opleidingen. (Ministerie van OCW, 2003).

De vraag naar kenniswerkers stijgt sneller dan het aanbod. In de afgelopen decennia heeft technologische verandering geleid tot een verschuiving in de vraag van lager naar hoger opgeleiden (skill biased growth).

Prognose De prognose voor de periode na 2006 laat een opmerkelijke stijging in de werkgelegenheidsgroei zien voor mbo'ers met een specialisatie Natuur en Techniek. Zorgwekkend hierbij is dat er een daling is van het aantal leerlingen in de technische mbo-opleidingen. Hieruit kunnen we concluderen dat er een achterblijvend aanbod van geschoolde technici is bij een stijgende vraag.

5.3 De positie van vluchtelingen in de techniek

In deze paragraaf zetten we de positie van vluchtelingen in de technische sector uiteen. We doen dit aan de hand van de enquête die door ruim 250 vluchtelingen uit deze sector is ingevuld en geretourneerd.

5.3.1 Vluchtelingen met ervaring in de techniek in het land van herkomst

Opleiding	Aan de vluchtelingen is gevraagd welke studierichting zij in het land van herkomst hebben gevolgd. Van de respondenten heeft ruim een kwart (28%) een opleiding gevolgd in de techniek. Hiervan is driekwart man en één kwart vrouw. Een aanzienlijk gedeelte van de vluchtelingen in Nederland heeft dus een technische achtergrond.
Werkervaring	Van de groep vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de techniek hebben gevolgd, heeft meer dan de helft (60%) ook aldaar in de technische sector gewerkt. De overige 40 procent heeft geen werkervaring in de techniek opgedaan in het land van herkomst.
Diploma	Veruit de meeste vluchtelingen (80%) die in het land van herkomst een opleiding hebben gevolgd in de techniek, hebben hun diploma laten waarderen. De voornaamste reden van de overige vluchtelingen om het diploma niet te laten waarderen is dat ze het diploma niet hebben meegenomen. Tevens is er een kleine groep (10%) die zegt niet te weten dat de mogelijkheid tot het waarderen van het diploma in Nederland bestaat.
Niveau	Veertig procent van de vluchtelingen zegt dat hun diploma op het juiste niveau is beoordeeld, de 60 procent meent dat hun diploma te laag is beoordeeld. Alhoewel ook in de technische sector de meerderheid aangeeft dat het diploma te laag is beoordeeld, is het beeld positiever dan in de gezondheidszorg. Daar gaf maar liefst acht op de tien aan dat de beoordeling te laag was.

5.3.2 Vluchtelingen en de opleiding techniek in Nederland

Van alle vluchtelingen die in Nederland een opleiding hebben gevolgd of volgen, heeft ruim een kwart (28%, n=217) gekozen voor een opleiding in de techniek. Bijna de helft van deze groep vluchtelingen geeft aan dat zij op eigen initiatief in contact zijn gekomen met deze opleiding, ruim een derde (35%) is door het UAF in contact gekomen met de opleiding.

Opleiding	Aan de vluchtelingen is gevraagd wat de reden was dat zij in Nederland een opleiding in de techniek hebben gevolgd of volgen (zie tabel 5.1).
-----------	---

Tabel 5.1 Redenen om opleiding in Nederland te volgen (n=199)

	Aantallen	Percentage*
Ik kon met mijn diploma geen baan vinden	108	54
Ik wilde me verder ontwikkelen in het vakgebied	102	51
Mijn diploma is niet gelijk gewaardeerd	56	28
Ik wilde mij laten omscholen naar een ander vakgebied	41	21
Ik was te lang uit het arbeidsproces geweest	36	18
Mijn diploma sloot niet aan op Nederlandse arbeidsmarkt	25	13
Aanvullende opleiding voor diploma waardering	20	10
Ik had mijn diploma niet meegenomen	12	6
Ik had geen diploma in land van herkomst	11	6
Totaal	199	

Bron: Regioplan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Motivatie De voornaamste reden voor het volgen van een opleiding in Nederland is dat men geen baan kon vinden met het diploma dat men had. Wat daarnaast opvalt is dat vluchtelingen die zich willen omscholen, kiezen voor een opleiding in de techniek. Dit heeft naar alle waarschijnlijkheid te maken met de vraag naar werknemers in de technische sector. Tevens is de praktische component van belang: in de technische sector kan men zich met relatief kortdurende opleidingen om laten scholen. Zo geven veel vluchtelingen aan een AutoCAD-opleiding gevolgd te hebben of zich een ander computerprogramma eigen gemaakt te hebben.

Verwachtingen Bijna driekwart (73%) van de vluchtelingen die in Nederland een opleiding in de techniek hebben gevolgd of volgen, meent dat de opleiding helpt bij het vinden van een baan. Een kleine groep (12%) denkt dat het volgen van de opleiding niet helpt. Voor ongeveer eenzelfde deel (13%) was de vraag niet van toepassing omdat men al een baan had.

Maatschappelijke positie van vluchtelingen in de techniek

Tevens is aan de vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de techniek hebben gevolgd, gevraagd wat op dit moment hun maatschappelijke positie is of hun dagbesteding. In onderstaande tabel worden de verschillende mogelijkheden weergegeven (tabel 5.2).

Tabel 5.2 Maatschappelijke positie van vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding in de techniek hebben gevolgd (n=262)

	Aantal	Percentage
Werkend	72	28
Studerend	72	28
Werkend en studerend	16	6
Inburgeraar/niet werkend	9	3
Werkloos	84	32
Geen antwoord	9	3
Totaal	262	100

Bron: Regioplan (2005).

De verdeling tussen de werkenden, studerenden en werklozen is nagenoeg gelijk. Van de vluchtelingen in de technische sector is een derde (32%) werkloos. Dit is gelijk aan het werkloosheidspercentage voor alle sectoren (zie hoofdstuk 2).

5.3.3 Vluchtelingen in Nederland werkzaam in de technische sector

Vluchtelingen kunnen ook in de techniek werkzaam zijn, zonder dat zij hiervoor in het land van herkomst zijn opgeleid. Van de werkende vluchtelingen die de enquête hebben ingevuld, werkt een vijfde in de techniek.

Tabel 5.3 Vluchtelingen die momenteel werkzaam zijn in de techniek (n=77)

	Aantal	Percentage
Man	60	78
Vrouw	17	22

Bron: RegioPlan (2005).

De verdeling van werkende mannen en vrouwen is gelijk aan de verdeling mannen en vrouwen die een opleiding hebben gevolgd in de techniek. Op basis hiervan zou geconcludeerd kunnen worden dat mannen en vrouwen een gelijke kans maken op werk binnen de technische sector.

Van deze werkende vluchtelingen in de technische sector, heeft 90 procent in Nederland een technische opleiding gevolgd. Een enkeling (4%) heeft in Nederland geen opleiding gevolgd. De overige 6 procent heeft een ander-soortige opleiding gevolgd, bijvoorbeeld rechten of economie. Blijkbaar vervult het volgen van een Nederlandse opleiding een cruciale rol in de fase voorafgaande aan het krijgen van werk. Tevens hebben we de vluchtelingen gevraagd of het werk dat zij doen past bij het niveau van hun opleiding (zie tabel 5.4).

Aansluiting

Tabel 5.4 Werkzaam op niveau van de opleiding (n=77)

	Aantal	Percentage
Ja, past bij opleiding	45	59
Nee, niveau werk is lager	31	40
Nee, niveau werk ligt hoger	1	1

Bron: RegioPlan (2005).

Vier op de tien vluchtelingen die werkzaam zijn in de techniek, zegt dat zij onder het niveau van hun opleiding werken. Dit is een hoger percentage dan in de gezondheidszorg. Daar zei een kwart onder zijn niveau te werken. Op de vraag of het huidige werk past bij het niveau van het beroep in het land van herkomst, antwoordt een derde (35%) van de vluchtelingen dat ze ongeveer hetzelfde beroep uitoefenen. Een grotere groep (44%) zegt dat ze een totaal ander beroep uitoefenen. Voor twintig procent van de vluchtelingen

was deze vraag niet van toepassing omdat zij in het land van herkomst geen beroep hadden.

- Zoekduur** Ruim de helft (53%) van de vluchtelingen werkzaam in de techniek heeft korter dan een half jaar gezocht naar zijn/haar huidige werk. Bijna een kwart (23%) heeft een halfjaar tot een jaar gezocht. Ongeveer één op de acht vluchtelingen (12%) heeft één tot twee jaar gezocht naar zijn werk. Een klein gedeelte (4%) heeft langer dan twee jaar gezocht.
- Zoekwijze** Onderstaande tabel geeft een weergave van de antwoorden die de werkzame vluchtelingen gaven op de vraag op welke manieren men heeft gezocht naar werk.

Tabel 5.5 Zoekwijze naar werk (n=73)

	Aantal	Percentage*
Advertentie	20	26
Uitzendorganisatie	16	21
CWI/reïntegratiebureau/arbeidsbureau	9	12
Anders	8	10
Familie/vrienden	7	9
Maatwerktraject/Emplooi/UAF	5	6
Stage	5	6
Open sollicitaties	3	4

Bron: Regioplan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk.

De meest gebuikte zoekkanalen zijn het reageren op advertenties en het werken via uitzendorganisaties. Het sturen van open sollicitaties gebeurt het minst (4%). In de gezondheidszorg zagen we dat het sturen van open sollicitaties de meest gebruikte zoekwijze was (32%).

5.3.4 Werkzoekende vluchtelingen in de technische sector

Naast de groep die werkzaam is in de techniek is er ook een groep vluchtelingen die in Nederland een opleiding heeft gevolgd in de techniek en nu werkzoekend is (zie tabel 5.6).

Tabel 5.6 Vluchtelingen die momenteel werk zoeken in de techniek (n=91)

	Aantal	Percentage
Man	74	81
Vrouw	17	19
Totaal	91	100

Bron: Regioplan (2005).

- Werkloosheid** De gemiddelde leeftijd van deze groep werkzoekende vluchtelingen is bijna 40 jaar. De gemiddelde duur van de werkloosheid bedraagt 34 maanden. Dit is bijna een heel jaar langer dan de gemiddelde werkloosheid in de zorgsector.

Gezien de hoge leeftijd van deze vluchtelingen kan gesteld worden dat de perspectieven van deze groep niet groot zijn.

Zoekduur Een kwart van de werkzoekenden denkt binnen een half jaar werk gevonden te hebben. Eén op de zes werkzoekenden denkt binnen het jaar werk gevonden te hebben. Ook één op de zes werkzoekenden denkt nog tussen de één en twee jaar naar een baan te moeten zoeken. Daarnaast geeft een kwart aan niet meer verwachten ooit werk te zullen vinden. Een substantieel deel van de werkzoekenden is dus zeer pessimistisch gestemd over de toekomst.

5.4 Belemmeringen ten aanzien van instroom

In deze paragraaf bespreken we de knelpunten die vluchtelingen in de technische sector parten spelen bij hun intrede op de arbeidsmarkt. We onderscheiden sectorspecifieke knelpunten en knelpunten bij de instroom.

5.4.1 Sectorspecifieke knelpunten

In deze paragraaf gaan we in op knelpunten die voor de technische sector gelden. Soms betreft het algemene knelpunten die voor de technische sector echter een specifieke uitwerking hebben.

Belang Nederlands diploma

In de techniek is alleen de titel ingenieur (ing. en ir.) beschermd. Iedereen kan zich zelfstandig vestigen als technisch adviseur, ICT'er of installateur. Als een vluchteling echter in loondienst wil werken, zal hij de werkgever moeten overtuigen van zijn kwaliteiten. Uit interviews met sleutelinformanten en uit de expertmeetings kwam naar voren dat werkgevers erg veel belang hechten aan het Nederlandse diploma. Ook als de vluchteling zijn diploma heeft laten waarderen, is de werkgever er nog niet altijd van overtuigd of de vluchteling binnen zijn organisatie aan de slag kan. Een sleutelinformant die bij een technische hogeschool werkt, vertelde dat vluchtelingen als noodsprong bij hem instromen in een duaal traject. Door stage te lopen en het contact met medestudenten hopen zij een netwerk op te kunnen bouwen. Na een jaar halen zij een diploma voor iets wat zij vaak al kunnen. Bij aanvang van het traject vindt een gesprek plaats over vrijstellingen en verwachtingen. Omdat het belang van een netwerk en het hebben van werkgeverscontacten van essentieel belang is, lijkt deze investering van een jaar niet weggegooid maar een goede investering.

Moeizame instroom stageplekken

In eerder onderzoek (Klaver, Mevissen en Odé, 2005) is al vastgesteld dat het voor allochtonen moeilijk is een stageplek te bemachtigen. Ook tijdens de expertmeeting die in het kader van dit onderzoek gehouden is, kwam dit beeld naar voren. Werkgevers lijken een aarzelende houding aan te nemen met betrekking tot het aanbieden van stageplekken aan allochtonen en vluchtelingen. Dit kan gezien worden als discriminatie, hetgeen in hoofdstuk 3 als algemeen knelpunt besproken is. Bij vluchtelingen speelt echter ook hun relatief hoge leeftijd een rol. In de techniek lopen studenten al op jonge leeftijd stage. Ook de begeleiders zijn vaak nog jong. Werkgevers vinden het niet juist of wenselijk als een vluchteling door een veel jonger iemand begeleid wordt. Ook de wat oudere vluchtelingen zelf hebben hier moeite mee. Daarnaast spelen andere praktische zaken een rol zoals de lange reistijd - veroorzaakt door het uitplaatsingsbeleid - die vluchtelingen nodig hebben om bij hun stageplek te komen. Ook dit zorgt ervoor dat stage lopen niet altijd haalbaar is.

Kader 5.1 Vrouwelijke vluchteling uit Irak

Mevrouw S. was 35 toen zij vanuit Irak naar Nederland vluchtte. Drie jaar na aankomst kreeg zij een verblijfsvergunning. In Irak had zij civiele techniek gestudeerd. Omdat de bouwnormen in Irak anders zijn dan in Nederland, moest zij alsnog verder studeren in Nederland. "Ik ben naar de hogeschool in Den Bosch gegaan, maar heb dat maar een paar maanden volgehouden, het was moeilijk. Ik zat tussen allemaal 17- en 18-jarigen en ik was de enige vrouw. Daarbij had ik twee uur nodig voor de reis. Ik ben een moeder van drie kinderen en mijn echtgenoot was ook aan het studeren, dus het is niet gelukt. Vervolgens heb ik aan vriendinnen gevraagd wat de mogelijkheden voor mij waren. Zij zijn ook Irakees en hadden een korte opleiding gedaan in AutoCAD en hadden daarin werk gevonden." Mevrouw S. heeft vervolgens deze opleiding ook gevolgd. Het lukte echter niet om een stageplek te vinden. "Ik kon geen stageplek vinden. Het ROC heeft gezocht maar het lukte niet. Door de bezuinigingen zeiden ze. Zelf heb ik ook een paar bedrijven gebeld. Ook heb ik geprobeerd om via een reïntegratiebedrijf een stageplek te vinden. Ze zeiden me daar dat ik moest wachten totdat de economie weer beter werd. Er was geen vraag meer." Mevrouw S. heeft hulp gehad van een reïntegratiebedrijf maar is hierover niet tevreden. "Ze praten veel maar doen weinig. Ze zouden bijvoorbeeld met technische bedrijven moeten gaan praten, maar ik moet alles zelf doen. Ze zeggen dat ik zelf moet gaan praten. Maar hoe kan dat nou? Ik heb geen netwerk. Ik kom vaak in het vrouwen centrum en daar vertel ik aan iedereen dat ik werk zoek. In de technische sector is geen vrijwilligerswerk, wel in de zorgsector maar daarin wil ik niet werken. Ik heb een oriëntatietraject gevolgd om te zien of ik in de zorg wil werken maar daarvoor ben ik te oud." Mevrouw S. is 42 en vindt het werk in de zorgsector te zwaar. Ze is echter wel tevreden over het traject dat zij volgde. "Ik ben wel tevreden over het traject. Ik heb drie snuffelstages gelopen, die kans had ik nog niet eerder gehad. Dat was wel leuk. Nu wil ik een opleiding gaan doen om in een apotheek te gaan werken. Ik wil niet meer met 17- en 18-jarigen naar school dus ik wil een BBL-traject¹ doen. De plekken zijn wel beperkt en een voorwaarde is dat je een werkgever

¹ BBL staat voor beroepsbegeleidende leerweg.

hebt. Ik moet zelf zoeken naar een apotheker nu. Ik heb 20 apothekers gebeld maar iedereen zei dat ze geen plek hebben. Binnenkort is er een open dag van het ROC, dan ga ik praten hoe dat verder moet. Ik ben niet meer optimistisch.”

Economische situatie

Uit interviews met werkgevers uit de technische sector, kwam naar voren dat zij belang hechten aan het 'kleuren' van hun personeelsbestand. Als reden hiervoor gaven zij aan dat hun cliëntenbestand divers is, en dat je daar als organisatie een divers team tegenover moet stellen. De economische situatie van de afgelopen drie jaar heeft er echter voor gezorgd dat er vrijwel geen vacatures door externen zijn vervuld. Men verwacht dat het aantal vacatures de komende tijd weer aan zal trekken. Van een aarzelende houding bij deze werkgevers, was geen sprake. Het zou echter kunnen dat zij slechts zullen gaan werven onder allochtonen die in Nederland geboren zijn en geen taalachterstand. Zo beschouwd is het goed mogelijk dat vluchtelingen niet direct zullen profiteren van deze tendens. Hun relatief hoge leeftijd en de relatief slechte beheersing van de Nederlandse taal kunnen in het nadeel van vluchtelingen uitpakken.

5.4.2 Knelpunten bij de instroom

In deze paragraaf behandelen we de knelpunten die te maken hebben met de kwalificaties van de vluchtelingen zelf. Hieronder bespreken we het taalniveau en de kennis van de arbeidsmarkt.

Taalniveau

Eerder al is duidelijk gemaakt dat een goede beheersing van de Nederlandse taal van essentieel belang is. Ook voor de technische sector werd door sleutelinformanten gewezen op het belang van de Nederlandse taal: het is en blijft een belangrijk selectiecriteria voor werkgevers en ook voor opleiders. Wel werd voor de technische sector door sleutelinformanten gesteld dat taal minder belangrijk wordt als vluchtelingen eenmaal binnen zijn.

Taalbeleving Van de vluchtelingen die werk zoeken in de technische sector oordeelt bijna de helft (47%) dat hun taalniveau ruim voldoende is. Een derde meent dat hun taalniveau net voldoende is om een baan te vinden. Een vijfde zegt dat de mate waarin zij het Nederlands beheersen (helemaal) niet voldoende is om een baan te vinden. Tevens hebben we de vluchtelingen gevraagd of zij problemen ondervinden met de Nederlandse taal op verschillende gebieden (zie tabel 5.8).

Tabel 5.8 Problemen met de Nederlandse taal beleefd door werkzoekende vluchteling in techniek (n=91)

	Nee, nooit	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, altijd
Het lezen van de krant	42%	48%	6%	1%
Het voeren van gesprek	21%	52%	18%	8%
Het schrijven van sollicitatiebrief	17%	54%	14%	9%

Bron: RegioPlan (2005).

Het schrijven van een sollicitatiebrief wordt als moeilijkste onderdeel ervaren. Het spreekt voor zich dat werkzoekenden zich juist op dit onderdeel moeten profileren. Het voeren van een gesprek levert in praktijk soms of vaak problemen op. Ook dit zal de sollicitant parten spelen bij het krijgen van een baan.

Engels Een ander aspect dat voor vluchtelingen in de technische sector van belang is, is dat zij voor het volgen van een opleiding naast het Nederlands ook het Engels dienen te beheersen, omdat veel lesmateriaal in het Engels is. Voor veel vluchtelingen betekent dit dus dat zij zich in korte tijd twee vreemde talen eigen moeten zien te maken.

Kennis arbeidsmarkt

De vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding hebben gevolgd in de technische sector en die op zoek zijn naar een baan in deze sector, is gevraagd naar hun kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Banen Een ruime meerderheid (81%) zegt (heel) goed op de hoogte te zijn van de banen die passen bij hun opleidingsniveau en werkervaring. Ongeveer één op de zes (15%) zegt (helemaal) niet goed op de hoogte te zijn van de banen die bij zijn/haar niveau passen.

Werkgevers Veel minder vluchtelingen (49%) vinden dat zij (heel) goed op de hoogte zijn van de werkgevers voor wie zij zouden kunnen werken. Een aanzienlijk deel (42%) meent dat zij (helemaal) niet goed op de hoogte zijn van de werkgevers bij wie zij zouden kunnen werken.

Zoekproces

Zoekwijze Aan de groep vluchtelingen die aangeeft werkzoekend te zijn, is gevraagd wat volgens hen de belangrijkste manieren zijn om werk te zoeken. Het hoogst scoort het reageren op advertenties. Verder komt naar voren dat de vluchtelingen veel verwachten van de kanalen die als ondersteunend of bemiddelend worden gezien (het UAF, het CWI en/of het reïntegratiebureau) (zie tabel 5.9).

Tabel 5.9 Belangrijkste zoekwijzen volgens vluchtelingen die werk zoeken in de techniek (n=91)

	Aantal	Percentage*
Advertentie	57	63
UAF job support	38	42
CWi/arbeidsbureau	35	39
Open sollicitaties	31	34
Gemeente/reintegratiebureau	25	28
Emplooi	23	25
Uitzendorganisaties	21	23
Familie/vrienden	20	22
Anders	8	9
Maatwerktrajecten	5	6
VluchtelingenWerk	3	3

Bron: Regioplan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Acties

Tevens hebben we gevraagd hoe vaak men activiteiten heeft ondernomen om een baan te vinden. Naar voren komt nu dat de zoekkanalen waarbij het initiatief bij de vluchtelingen ligt (reageren op advertenties en schrijven open sollicitaties) redelijk tot hoog scoren. De werkzoekende vluchtelingen maken minder gebruik van ondersteunende en bemiddelende organisaties. Gezien de lange gemiddelde werkloosheid en de weinige kennis die de vluchtelingen zeggen te hebben over mogelijke werkgevers en de manieren om met hen in contact te komen, lijkt deze groep vluchtelingen baat te hebben bij en behoefte te hebben aan een intensievere begeleiding naar de arbeidsmarkt (zie tabel 5.10).

Tabel 5.10 Ondernomen zoekacties door vluchtelingen die werk zoeken in de techniek (n=91)

	Vaak	Soms	Nog nooit
Reageren op advertenties in de krant of internet	64	25	11
Schrijven 'open' sollicitaties	39	36	25
Gesprekken voeren met mogelijke werkgevers	13	54	34
Via Emplooi/UAF in contact gekomen met werkgevers	21	30	49
Via CWI/uitzendbureau namen en adressen gekregen	16	33	51
Het volgen van maatwerktrajecten	11	25	63

Bron: Regioplan (2005).

5.4.3 Ervaringen op de werkvloer

Uit de interviews met de werkgevers in de technische sector kwamen knelpunten naar voren die uitsluitend betrekking hadden op de instroom van vluchtelingen in deze sector. Deze knelpunten hebben we in de voorgaande paragraaf besproken. Vragen over ervaringen met of van vluchtelingen op de werkvloer kon men slecht beantwoorden. Dit werd veroorzaakt door het feit dat werkgevers niet wisten of de allochtonen die zij in dienst hebben, vluchtelingen zijn.

In onze enquête hebben we de vluchtelingen die in de technische sector werken, gevraagd welke belemmeringen zij ondervonden op de werkplek. Zij konden maximaal drie antwoorden aankruisen (zie tabel 5.11)

Tabel 5.11 Belemmeringen op de werkvloer ondervonden door vluchtelingen die in de techniek werken (n=68)

	Aantal	Percentage*
Ik heb last van algemene negatieve beeldvorming over allochtonen	27	40
Ik heb moeite met schrijven in het Nederlands	25	37
Ik heb moeite met het spreken van de Nederlandse taal	22	32
Ik voel mij niet voldoende gewaardeerd door collega's/werkgever	16	24
Ik werk onder mijn niveau	11	16
De werkgever beoordeelt mij anders dan mijn collega's	10	15
Ik werk in een ander vakgebied	8	12
Anders	17	25

Bron: Regioplan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Uit de tabel blijkt dat de vluchtelingen vooral last hebben van een algemene negatieve beeldvorming over allochtonen op de werkplek. Daarnaast wordt de antwoordcategorie 'anders' ook veel beantwoord. Vaak werd hier ingevuld dat men geen problemen had op het werk. Ook werd hier ingevuld dat men de slechte economie ervaart als (het enige) probleem. Dit kwam ook uit de interviews met de werkgevers naar voren. Het lijkt erop dat de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in de techniek meer samenhangt met de economische situatie dan voor vluchtelingen in het onderwijs en in de gezondheidszorg het geval is.

5.5 Oplossingsrichtingen

In deze paragraaf bespreken we de oplossingsrichtingen voor de technische sector, zoals die in de interviews en tijdens de expertmeeting naar voren zijn gebracht.

Inzetten op duale trajecten en stageplekken

Voor vluchtelingen is het van belang dat zij in contact komen met (mogelijke) werkgevers. De werkgevers moeten op hun beurt zicht krijgen op de competenties van de vluchtelingen omdat de diplomawaardering niet in deze behoefte lijkt te voorzien. Met het inzetten van duale trajecten lijkt het mes aan twee kanten te snijden. Daarnaast vormen zij een goede mogelijkheid voor de vluchteling om op de werkvloer de taal te kunnen leren. Om dat laatste extra te stimuleren zouden er ook (kortere) snuffelstages georganiseerd kunnen worden.

Bekendheid geven aan good practices

De bereidheid van werkgevers om vluchtelingen aan te nemen voor een stageplaats, lijkt niet groot. Slechte ervaringen met initiatieven om vluchtelingen een stageplek te geven, zingen lang na. Het is daarom goed om veel aandacht te geven aan de good practices. In het Banenoffensief Vluchtelingen zouden deze een plek kunnen hebben. Daarnaast zouden succesvolle vluchtelingen als begeleider kunnen optreden.

Mobiliseren netwerk

Uit eerdere beleidsinitiatieven is gebleken dat het maken van concrete afspraken tussen alle betrokken partners tot positieve resultaten heeft geleid. Experts benadrukten ook het belang van het opbouwen en sluitend maken van het netwerk. In het Banenoffensief Vluchtelingen gaan verschillende betrokken partijen aan de slag. We verwachten dat ook dit initiatief tot positieve resultaten zal leiden.

Algemene oplossingsrichtingen

Er dient opgemerkt te worden dat de bovengenoemde oplossingen niet slechts gelden voor de technische sector, maar ook kunnen gelden voor de overige twee sectoren. Deze oplossingen werden echter voor de techniek met nadruk genoemd. Tevens zijn er algemene oplossingsrichtingen mogelijk die voor alle sectoren gelden, maar minder werden benadrukt voor de technische sector. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Inzetten op sectorspecifieke taaltrajecten waarbij de vluchteling taalonderwijs krijgt gericht op het taalgebruik op de werkvloer.
- Gebruik van EVC. Hierbij worden idealiter in een zo vroeg mogelijk stadium de eerder verworven competenties van de vluchteling gedocumenteerd waardoor een mogelijke toekomstige werkgever zich een beeld kan vormen van de capaciteiten van de vluchteling.
- De rol van de gemeente: gemeenten kunnen vluchtelingen als aparte doelgroep kenmerken, waardoor zij bijvoorbeeld met behoud van uitkering een studie kunnen volgen.

5.6 Conclusie

In het voorgaande hebben we de positie van vluchtelingen in de technische sector besproken. Hierbij zijn we ingegaan op de knelpunten waarmee vluchtelingen in de sector te maken hebben. Daarnaast zijn diverse oplossingsrichtingen aangedragen. In deze paragraaf presenteren we kort de hoofdconclusies:

Probleem	In de technische sector bestaat een groeiende vraag naar bèta's en technici omdat juist deze twee beroepsgroepen van cruciaal belang zijn voor het ontwikkelen en toepassen van technologische innovaties. Tevens is er een groeiende vraag naar afgestudeerden Natuur en Techniek van mbo-niveau.
----------	--

Uit de enquête die door ons is uitgezet, blijkt dat er relatief veel vluchtelingen zijn met een technische achtergrond. Het gaat om ruim een kwart van het totale aantal.

- | | |
|-------------|--|
| Instroom | De instroom van deze vluchtelingen in de technische sector blijkt echter moeizaam te verlopen: er is sprake van een aanzienlijke groep werkloze vluchtelingen (32%). Er kan dus gesteld worden dat vluchtelingen met een technische opleiding belemmeringen ondervinden om in te stromen op de arbeidsmarkt en niet makkelijk profiteren van de groeiende vraag naar bèta's en technici vanuit de sector. |
| Knelpunten | In dit hoofdstuk hebben we een aantal factoren besproken die de instroom van vluchtelingen belemmeren. Deze factoren hebben zowel betrekking op de aanbodzijde als op de vraagzijde. Bij de aanbodzijde spelen het slechte taal-niveau en de geringe kennis om met werkgevers in contact te komen een rol. Het belang dat werkgevers hechten aan het Nederlandse diploma, hun aarzelende houding om stageplekken toe te wijzen aan vluchtelingen en de economische situatie werken belemmerend aan de aanbodzijde. Als succes-factor kan het volgen van een Nederlandse opleiding onderscheiden worden: bijna alle vluchtelingen die werkzaam zijn, hebben in Nederland een opleiding gevolgd. |
| Oplossingen | In dit hoofdstuk hebben we een drietal oplossingsrichtingen geformuleerd. Het is ons inziens van belang dat vluchtelingen geholpen worden om met werkgevers in contact te komen. Dit kan door het aanbieden van duale trajecten, stageplekken en snuffelstages. Om werkgevers hiervoor te interesseren, moet meer bekendheid gegeven worden aan good practices. Daarnaast is het van belang dat er binnen het netwerk van betrokken partijen concrete afspraken worden gemaakt om zo vluchtelingen meer te ondersteunen bij hun intrede op de arbeidsmarkt. |

6 HOGER OPGELEIDE VLUCHTELINGEN IN HET ONDERWIJS

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen in het onderwijs centraal. Allereerst wordt de onderwijsarbeidsmarkt kort beschreven. Als belangrijkste knelpunten op dit terrein komen het lerarentekort en de geringe mate van diversiteit binnen het onderwijs naar voren. Daarna komen aan de orde: de positie van vluchtelingen in het onderwijs en de belemmeringen ten aanzien van instroom. We sluiten het hoofdstuk af met een aantal mogelijke oplossingen en een conclusie.

6.2 Arbeidsmarktsituatie in het onderwijs

In deze paragraaf wordt eerst de behoefte aan personeel in de onderwijssector besproken en vervolgens de positie van vluchtelingen en allochtonen in het onderwijs. We richten ons hierbij voornamelijk op het primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE). In de discussie over de onderwijsarbeidsmarkt wordt vaak gesproken over het lerarentekort. Op dit moment is daar echter geen sprake van; de onderwijsarbeidsmarkt is redelijk in evenwicht. Wel is het voor bepaalde vakken zoals economie en Duits vaak moeilijk om leerkrachten te vinden. De mate waarin vacatures lastig zijn te vervullen, is sterk afhankelijk van de conjunctuur. In tijden van hoogconjunctuur zoeken veel potentiële leraren, zoals economen of technici, liever een baan buiten het onderwijs. De verwachting is dat er vooral na 2007 meer vraag zal zijn naar leraren (SBO, 2005).

PO De verwachting is dat de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs de komende jaren vrijwel in evenwicht blijft. Voorlopig zal in deze sector geen tekort aan personeel ontstaan, maar het is wel mogelijk dat er vanaf 2010 een tekort aan leraren zal ontstaan (SBO, 2005).

VO In het voortgezet onderwijs dreigt er op korte termijn een tekort aan docenten voor bepaalde vakken. Wanneer de economie de komende jaren aantrekt, kan het lerarentekort in het voortgezet onderwijs tot 2010 zelfs oplopen tot 5 procent van het totale aantal banen.¹ De grote tekorten worden echter pas na 2010 verwacht (SBO, 2005).
Een indicatie voor specifieke arbeidsmarkttekorten vormen de onvervulde uren. De meeste onvervulde uren komen voor bij Duits, lichamelijke opvoeding en maatschappijleer.

¹ In de hoogconjunctuurvariant zijn dit 3000 banen van de in totaal 60.800 fulltime banen voor leraren in het voortgezet onderwijs.

Voor andere vakken wordt vaak gekozen voor de vervulling door on(der)bevoegden (Van Bergen, Diepeveen en Van der Wel, 2005).

- BVE** De BVE-sector heeft het afgelopen jaar juist een overschot aan personeel gekend. Door de afschaffing van de verplichte winkelnering bij ROC's voor NT2-onderwijs, heeft de BVE-sector in het afgelopen jaar flink moeten bezuinigen, vooral binnen de sector volwasseneneducatie. Desondanks is er nog wel een grote behoefte aan vakleerkrachten, bijvoorbeeld voor de technische of economische vakken. Een op de tien vacatures blijkt moeilijk vervulbaar te zijn (Ministerie van OCW, 2005).
- HBO/WO** Voor het hoger onderwijs zijn geen gegevens beschikbaar over de behoefte aan onderwijzend personeel voor de komende jaren. Wel is duidelijk dat er aan universiteiten behoefte is aan goede bètawetenschappers (zie hoofdstuk 5).
- Diversiteit** In de jaren negentig zijn er diverse maatregelen genomen om het voor onderwijsinstellingen gemakkelijker te maken personeel te werven. Zo zijn er meer zij-instromers aangenomen en kwamen er meer docenten zonder bevoegdheid (tijdelijk) voor de klas te staan. Deze toegenomen flexibiliteit in het onderwijs heeft niet geresulteerd in een toename van allochtoon personeel. De Nederlandse onderwijsinstellingen zijn nog altijd weinig divers. Sinds de afschaffing van de Wet SAMEN wordt het aandeel allochtone medewerkers niet meer geregistreerd. Er kunnen dan ook geen exacte cijfers over de diversiteit in het onderwijs worden gegeven. Uit onderzoek (Ministerie van OCW en Ministerie van BZK, 2005) blijkt echter dat er bijzonder weinig allochtonen werkzaam zijn als docent in het onderwijs (zie tabel 6.1). Van de totale beroepsbevolking is ongeveer 10 procent van allochtone herkomst (CBS, 2004). In het onderwijs was in 2005 circa 3,2 procent van het personeel van allochtone herkomst. Dat was zelfs nog iets minder dan in 2004 (3,3%).

Tabel 6.1 Percentage allochtonen naar functie en schoolsoort in 2005

	PO	VO	BVE	Totaal
Directie	1,9%	1,3%	2,2%	1,8%
Onderwijzend personeel	2,7%	3,1%	4,0%	3,0%
Onderwijsondersteunend personeel (bijv. onderwijsassistent)	4,9%	3,7%	6,5%	4,7%
Organisatie- en beheerspersoneel (bijv. administratie)	3,1%	3,9%	7,0%	4,8%
Totaal	2,9%	3,1%	4,7%	3,2%

Bron: Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2005, Ministerie van OCW en Ministerie van BZK (steekproefgegevens).

Het percentage allochtone medewerkers is het hoogst in de BVE-sector. Hier is bijna 5 procent van de werknemers van allochtone herkomst. In het primair

en voortgezet onderwijs ligt dat percentage lager, namelijk op ongeveer drie procent. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat de BVE-sector een sterkere diversificatie van functies kent en meer onderwijsondersteunend personeel heeft. In de laatstgenoemde categorie is de vertegenwoordiging van allochtonen het hoogst.

Er is alleen informatie beschikbaar over de inzet van allochtonen in het onderwijs. Over de positie van vluchtelingen in het onderwijs is echter nog weinig bekend. In de volgende paragraaf gaan we hier nader op in.

6.3 De positie van vluchtelingen in het onderwijs

We gaan in deze paragraaf eerst in op de achtergrondkenmerken van vluchtelingen die ervaring hebben met de onderwijssector, doordat zij een opleiding tot leerkracht hebben gevolgd of doordat zij in het land van herkomst in het onderwijs hebben gewerkt. Vervolgens gaan we in op de ervaringen van vluchtelingen die in het onderwijs zouden willen werken, of reeds werken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de schriftelijke enquête die via het UAF en Emplooi is verspreid.

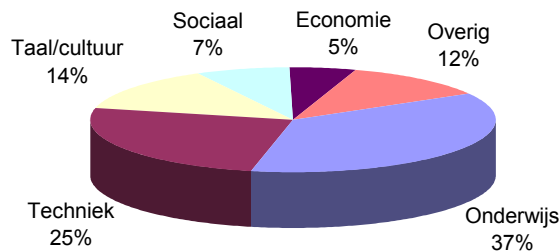
6.3.1 Vluchtelingen met ervaring in het onderwijs in het land van herkomst

Opleiding	Zoals we in hoofdstuk 2 al zagen heeft een klein deel (circa 7%) van de hoger opgeleide vluchtelingen een opleiding tot leerkracht gevolgd in het land van herkomst (ISEO/SCP: SPVA2003). Vrouwen zijn in deze richting oververtegenwoordigd. Circa twee derde van de vluchtelingen met een lerarenopleiding is vrouw, en een derde is man.
Diploma	De meeste vluchtelingen die in het land van herkomst een opleiding tot leerkracht hebben gevolgd, hebben hun diploma laten waarderen door de Nuffic (75%). Ruim de helft is tevreden over de beoordeling van het diploma door de Nuffic. Desondanks vindt twee vijfde (38%) dat het diploma te laag is gewaardeerd. De voormalige leerkrachten blijken in het algemeen meer tevreden te zijn over de waardering van hun diploma dan de gemiddelde vluchteling. ² Degenen die het diploma niet hebben laten beoordelen, geven als belangrijkste reden op dat ze het diploma niet hebben kunnen meenemen.
Werkervaring	Bijna een vijfde (18%) van alle benaderde hoger opgeleide vluchtelingen geeft aan dat ze in het land van herkomst ook daadwerkelijk in het onderwijs hebben gewerkt. Dit aandeel ligt aanzienlijk hoger dan het aandeel dat een opleiding tot leerkracht heeft gevolgd (7%). Dit verschil kan verklaard worden door het feit dat mensen met bijvoorbeeld een technische opleiding ook als docent werkzaam zijn geweest. Van degenen die werkzaam zijn geweest in

² Circa 67 procent van alle vluchtelingen die hun diploma hebben laten beoordelen, is van mening dat het diploma te laag is beoordeeld.

het onderwijs in het land van herkomst, heeft ruim een derde (37%) in het land van herkomst een opleiding tot leerkracht gevolgd (zie figuur 6.1).

Figuur 6.1 Studierichting in het land van herkomst van degenen die in het land van herkomst in het onderwijs hebben gewerkt (n=147)



Bron: Regioplan (2005).

Overigens wil meer dan de helft (58%) van de vluchtelingen die in het land van herkomst in het onderwijs hebben gewerkt, weer in het onderwijs gaan werken (zie tabel 6.2). De anderen willen liever op het terrein van hun vakgebied gaan werken (bijvoorbeeld de techniek). Ook kiezen sommigen ervoor om een hele nieuwe start maken en zoeken bijvoorbeeld een administratieve functie.

Tabel 6.2 Sectoren waarin vluchtelingen die in het land van herkomst in het onderwijs werkzaam waren, willen werken (n=78)

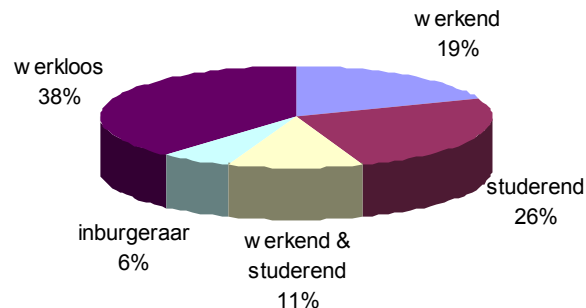
	Aantal	Percentage
Onderwijs	45	58
Techniek/exact/informatica	24	31
Anders	19	24
Taal/cultuur	15	19
Economie	14	18
Gezondheidszorg	10	13
Sociale wetenschappen	9	12
Rechten	4	5
Kunst	4	5

Bron: Regioplan (2005).

Maatschappelijke positie

De werkloosheid onder de voormalige leerkrachten ligt hoog (38%, zie figuur 6.2). Dit percentage ligt iets hoger dan dat van de gemiddelde hoger opgeleide vluchteling (33%). Ter vergelijking, onder andere hoger opgeleide allochtone groepen, zoals de Turken of de Marokkanen, ligt het werkloosheidspercentage aanzienlijk lager (7%) (SCP, 2003). Ongeveer een derde (30%) van de voormalige leerkrachten heeft wel een betaalde baan; soms volgen zij daarnaast ook nog een opleiding (11%).

Figuur 6.2 De sociale positie van vluchtelingen die in het land van herkomst in het onderwijs hebben gewerkt (n=145)



Bron: Regioplan (2005).

6.3.2 Vluchtelingen en de opleiding tot leerkracht in Nederland

- Opleiding** In deze paragraaf beschouwen we de rol die de lerarenopleiding in Nederland speelt. Lang niet iedereen die vroeger in het onderwijs heeft gewerkt, volgt in Nederland ook een opleiding tot leerkracht (15%). Relatief veel voormalige leerkrachten kiezen voor een opleiding in de techniek of ICT³ (36%), een economische of administratieve opleiding (12%) of een sociale studierichting (12%).
- Geen opleiding** Daarnaast is bijna een derde (27%) van de voormalige leerkrachten (nog) helemaal niet aan een opleiding begonnen. De belangrijkste reden (23%) daarvoor is dat het niveau van het Nederlands nog niet goed genoeg is (zie tabel 6.3). Voordat met een opleiding op hbo- of wo-niveau kan worden begonnen, moet de vluchteling eerst het NT2-staatsexamen hebben gehaald. Daarnaast geven sommige vluchtelingen aan dat zij geen toestemming van de gemeente krijgen om de studie te volgen of de financiering niet rond krijgen. Laatstgenoemde belemmerende factoren kwamen ook als knelpunt naar voren tijdens de casestudies en de expertmeeting.

³ Dit kan echter ook een lerarenopleiding in een technische richting, zoals bijvoorbeeld natuurkunde, zijn.

Tabel 6.3 Reden voor het niet volgen van een opleiding (n=39)

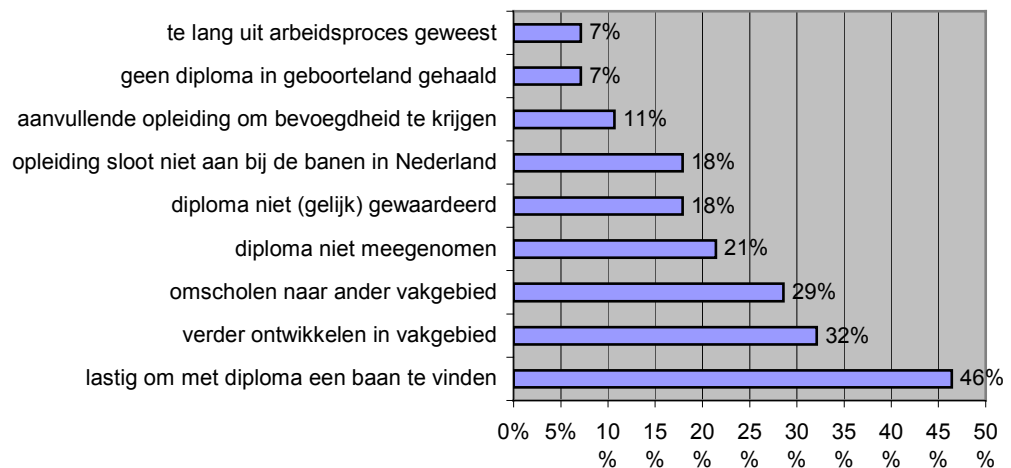
	Aantal	Percentage
Geen reden om opleiding te volgen	2	5
Diploma land van herkomst is goed genoeg	6	15
Nederlands is niet goed genoeg	9	23
Geen tijd	2	5
Weet niet welke opleiding	6	15
Anders	5	13
Financiering is lastig*	4	10
Mag niet van gemeente*	4	10
Niet toegelaten door opleiding*	1	3
Totaal	39	100

Bron: Regioplan (2005).

* Dit was geen aangeboden antwoordmogelijkheid. Desondanks heeft een aantal vluchtelingen dit antwoord gegeven bij de categorie 'anders, namelijk'.

Motivatie

De belangrijkste reden voor het volgen van een opleiding tot leerkracht is gelegen in het feit, dat veel vluchtelingen met hun diploma uit het land van herkomst hier geen baan konden vinden (zie figuur 6.3). Voor sommigen is het volgen van een opleiding tot leerkracht een mogelijkheid zich om te scholen naar een nieuw vakgebied. Anderen (met een onderwijsachtergrond) beschouwen de lerarenopleiding als een instrument om zich verder te ontwikkelen in het vakgebied en zo weer een onderwijsbevoegdheid te krijgen.

Figuur 6.3 Reden om opleiding tot leerkracht in Nederland te volgen (n=28)


Bron: Regioplan (2005).

Verwachtingen

Het volgen van een opleiding wordt door de vluchtelingen als een zinvolle investering beschouwd. Het merendeel van de studenten is van mening dat de opleiding tot leerkracht hen helpt bij het vinden van een baan (78%). Sommigen hebben inmiddels al een (andere) baan (11%). Circa driekwart van de respondenten verwacht binnen een jaar na het afronden van de opleiding een baan te hebben gevonden. We kunnen dus wel stellen dat de meeste

vluchtelingen die een opleiding tot leerkracht volgen, positief gestemd zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt.

6.3.3 Vluchtelingen in Nederland werkzaam in het onderwijs

Van de werkende hoger opgeleide vluchtelingen is een zeer klein deel werkzaam in het onderwijs (5%, n=21).⁴ Aangezien het een kleine groep betreft, zijn de cijfers die we hieronder presenteren indicatief. Het merendeel (71%) van de vluchtelingen dat werkzaam is in het onderwijs, is vrouw.

Een ruime meerderheid (55%) van de vluchtelingen die in Nederland in het onderwijs werkt, was ook in het land van herkomst werkzaam in het onderwijs (zie ook kader 6.1). Van de vluchtelingen die in Nederland werkzaam zijn in het onderwijs, heeft een derde (35%) een onderwijsgerichte opleiding gevolgd. Zoals we eerder al hebben aangegeven, kunnen ook vluchtelingen met een andere studierichting in het onderwijs werken.

Van de vluchtelingen die werkzaam zijn in het onderwijs heeft iedereen een (aanvullende) opleiding in Nederland gevolgd. We kunnen hieruit concluderen dat het voor vluchtelingen vrijwel onmogelijk is om zonder Nederlandse opleiding in het onderwijs aan de slag te komen.

Aansluiting Ongeveer de helft van de vluchtelingen die in het onderwijs werkzaam zijn, is tevreden over de aansluiting bij het opleidingsniveau en/of het beroep in het land van herkomst. Ongeveer de helft van de leerkrachten werkte in het land van herkomst in hetzelfde beroep (zie tabel 6.4).

Tabel 6.4 Oordeel over de mate waarin het beroep in Nederland past bij het beroep in het land van herkomst (n=20)

	Aantal	Percentage
Ongeveer hetzelfde beroep	11	55
Totaal ander beroep	6	30
Geen beroep in land van herkomst	3	15

Bron: RegioPlan (2005).

Zoekduur De vluchtelingen die in het onderwijs werken, hebben niet lang naar een baan hoeven zoeken (zie ook kader 6.1). Meer dan drie kwart had binnen een jaar een baan gevonden. Bijna de helft van de vluchtelingen had deze baan zelfs binnen een halfjaar gevonden.

Zoekwijze De meeste vluchtelingen hebben hun baan in het onderwijs gevonden via een advertentie in de krant of op internet (33%). Daarnaast zijn ook relatief veel

⁴ Overigens hebben zij niet allemaal een betaalde baan voor minimaal 12 uur per week in het onderwijs. Een enkeling loopt stage of doet vrijwilligerswerk in het onderwijs. Aangezien deze respondenten ook iets kunnen vertellen over hun ervaringen in het onderwijs, nemen we hen ook in beschouwing.

banen via familie, vrienden of kennissen gevonden (14%). Andere kanalen om een baan te vinden, zoals het CWI, het reïntegratiebureau, Emplooi of het UAF zijn minder belangrijk geweest.

Kader 6.1 Onderwijzeres uit Irak, werkzaam op een ROC

Mevrouw J. is in 1998 als asielzoeker naar Nederland gekomen. In 2002 kreeg zij haar verblijfsvergunning voor vijf jaar. In Irak heeft zij wiskunde gestudeerd en heeft daar vijf jaar als lerares wiskunde gewerkt op een middelbare school. In Nederland wilde zij graag informatica gaan studeren. Deze studie zou vier jaar gaan duren; zij kreeg hiervoor geen vrijstellingen. Via het UAF kreeg zij de mogelijkheid om al met deze studie te beginnen nog voordat ze een verblijfsvergunning had. Na het eerste jaar is zij echter overgestapt naar het HOAL-traject, een specifiek tweejarig traject om hoger opgeleide allochtonen in te laten stromen als docent in het BVE-onderwijs via het ROC van Amsterdam. Zo kon zij direct aan de slag en werk en opleiding combineren. Het feit dat deze opleiding minder lang duurde en haar direct de mogelijkheid bood om aan het werk te gaan, was voor haar erg belangrijk. Na afloop van dit traject is zij bij het ROC van Amsterdam in vaste dienst aangenomen voor 40 uur in de week. "Ik heb helemaal niet hoeven solliciteren, maar ik vraag me wel af of ik zonder dit traject wel aan een baan in het onderwijs was gekomen. Waarschijnlijk niet." Zij geeft nu les in bedrijfsadministratie. Dit bevalt haar goed. Het Nederlands blijft wel een lastig punt. Zij spreekt het Nederlands nog niet zo vlot en heeft bijvoorbeeld moeite met de straattaal van de jongeren aan wie zij les geeft. Ook mist ze algemene achtergrondkennis van het Nederlandse bedrijfsleven, om haar lessen wat meer te laten aansluiten bij de actualiteit. Mevrouw J. durft niet na te denken over een volgende stap in haar carrière, aangezien haar verblijfsvergunning volgend jaar afloopt. Zij weet niet of ze in Nederland mag blijven.

6.3.4 Werkzoekende vluchtelingen in het onderwijs

In de voorgaande hoofdstukken is ingezoomd op de vluchtelingen die een opleiding in de gezondheidszorg respectievelijk techniek hebben gevolgd zonder dat dat heeft geleid tot het vinden van werk. In het onderwijs is dit een betrekkelijk kleine groep (n=13). Aangezien het niet zinvol is om bij een dergelijke kleine groep nadere uitsplitsingen te maken, maken we de groep iets ruimer. We nemen alle vluchtelingen in beschouwing die in het verleden in het onderwijs hebben gewerkt of in Nederland een opleiding tot leerkracht hebben gevolgd.

We kunnen concluderen dat werken in het onderwijs vooral populair is onder vrouwelijke vluchtelingen. Zij zijn ruim oververtegenwoordigd (58% vs. 42% mannen).

Positie Circa twee vijfde (39%) van de vluchtelingen die werk zoeken in het onderwijs, volgt op dit moment een opleiding al dan niet in combinatie met werk (zie tabel 6.5). Voor het grootste deel (82%) zijn dit vluchtelingen die nog bezig zijn met de opleiding tot leerkracht. Een aantal vluchtelingen geeft aan werkend te zijn. Dit zijn voornamelijk vluchtelingen die nu onder hun niveau werken in een andere richting en op zoek zijn naar een andere baan die beter aansluit bij

eerdere werkervaring en/of opleiding (zie ook kader 6.2). Ongeveer twee vijfde (39%) is te beschouwen als 'echt' werkloos; zij hebben geen dagbesteding.

Tabel 6.5 Maatschappelijke positie van vluchtelingen die werk zoeken in het onderwijs (n=44)

	Aantal	Percentage
Werkloos	17	39
Student	13	30
Inburgeraar/ niet werkend	5	11
Werkend	5	11
Werkend en studierend	4	9

Bron: Regioplan (2005).

Verwachte
zoekduur

Van degenen die in Nederland een opleiding tot leerkracht hebben gevolgd, verwacht ongeveer een derde binnen een half jaar werk te vinden in het onderwijs. Een even grote groep verwacht binnen een jaar een baan te vinden in het onderwijs. We willen er echter op wijzen dat dit gebaseerd is op een kleine groep (n=13) en daarom niet als representatief kan worden beschouwd.

Kader 6.2 Werkzoekende onderwijzer uit Ivoorkust

De heer C. vroeg in 2000 in Nederland asiel aan en kreeg in 2001 een verblijfsstatus. In Ivoorkust had hij moderne Franse letterkunde gestudeerd en was daar werkzaam als docent Franse literatuur op een middelbare school, vergelijkbaar met een eerstegraads docent in Nederland. Hij heeft zijn diploma's niet mee kunnen nemen. De heer C. wilde graag weer in het onderwijs gaan werken en is in september 2004 begonnen aan de (verkorte) lerarenopleiding Frans aan de EFA. Dit is een tweejarige opleiding, waarvan hij het eerste jaar reeds succesvol heeft doorlopen. Echter, na het eerste jaar moest hij van de Sociale Dienst de opleiding staken, omdat hij beschikbaar moest zijn voor de arbeidsmarkt. Via zijn stageplek uit het eerste studiejaar van de EFA heeft hij een tijdelijke baan gevonden als vervanger voor een aantal lesuren in de week. Daarnaast heeft hij allerlei baantjes om rond te kunnen komen. Hij ziet nu geen mogelijkheid om zijn opleiding af te kunnen ronden. Hij stelt daarom voor: "Ik zou graag 8 à 10 uur per week willen werken in het onderwijs en daarnaast een aanvullende uitkering krijgen, zodat ik mijn opleiding af kan ronden." De Sociale Dienst werkt hier echter niet aan mee.

Sinds de heer C. werkt, heeft hij een sterkere motivatie om Nederlands te leren: "Eerst leerde ik alleen Nederlands om mijn NT2-staatsexamen te kunnen halen, maar nu wil ik het Nederlands echt beter leren spreken". Hij mist vooral gespreksvaardigheden en stelt daarom voor: "Er zou een taalcursus voor gevorderden moeten zijn, gericht op conversatie, want het is heel moeilijk om dat te verbeteren, zeker gezien de gebrekkige integratie. Iedereen blijft maar in zijn eigen kringetje. Ik ontmoet dan ook weinig Nederlanders met wie ik de taal kan spreken".

6.4 Belemmeringen ten aanzien van instroom

Lang niet alle vluchtelingen die in het onderwijs zouden willen werken, is het gelukt om een baan in deze sector te vinden. We hebben in figuur 6.2 gezien dat 38 procent van de voormalige leerkrachten werkloos is. Maar ook de vluchtelingen die er wel in geslaagd zijn om een baan in het onderwijs te vinden, zijn de nodige hindernissen tegengekomen. De algemene problematiek waar hoger opgeleide vluchtelingen tegenaan lopen is al besproken in hoofdstuk 3. We gaan in deze paragraaf specifiek in op de factoren die de instroom van vluchtelingen in het onderwijs belemmeren. We onderscheiden hierbij een aantal sectorspecifieke knelpunten (subparagraaf 6.4.1) en de kwalificaties van vluchtelingen (subparagraaf 6.4.2).

6.4.1 Sectorspecifieke knelpunten

We behandelen eerst de knelpunten die verbonden zijn aan het werken in het onderwijs. Dit zijn achtereenvolgens het beschermde karakter van het beroep, de weerstand bij scholen en de verzuilde structuur van het onderwijs.

Beschermd beroep

Het beroep van leraar is een beschermd beroep. Daarom kunnen hoger opgeleide vluchtelingen die in het land van herkomst leraar waren, niet automatisch ook in Nederland les gaan geven. Om het beroep van leraar uit te kunnen oefenen, is het noodzakelijk dat zij in Nederland een onderwijsbevoegdheid krijgen. Hiervoor is een opleiding vaak noodzakelijk. Dit is echter niet altijd mogelijk. Zoals we in hoofdstuk 3 opmerkten, ondervinden vluchtelingen diverse belemmeringen, wanneer zij met behoud van uitkering een opleiding willen volgen. Dit hangt samen met het beleid van arbeidsmarkttoeleiding.

Weerstand

Onder scholen bestaat in het algemeen nogal wat weerstand tegen het aannemen van allochtone docenten. Hierdoor komen ook vluchtelingen moeilijker aan het werk, zoals zij zelf aangeven. Deze weerstand geldt voor zowel 'zwarte' als 'witte' scholen, alhoewel zij hiervoor verschillende motivaties kennen. Zwarte scholen in achterstandswijken geven aan al genoeg problemen te hebben⁵ en zien de instroom van allochtone docenten als iets problematisch. Een vaak gehoorde opmerking is: "ook nog een allochtone juf erbij?" Bovendien is op deze scholen de beeldvorming van allochtone docenten soms sterk bepaald door de voormalige OALT-leerkrachten.⁶ Deze OALT-leerkrachten spraken vaak niet goed Nederlands en dat is de beeldvorming van allochtone docenten niet ten goede gekomen.

⁵ O.a. de afschaffing van onderwijsachterstandgelden en van id-banen in het onderwijs.

⁶ Zij gaven onderwijs in allochtone talen. Daarom werden er geen strenge eisen aan de beheersing van het Nederlands gesteld.

Witte scholen in gegoede wijken staan ook niet te springen om allochtone docenten. Vaak wordt door schoolbesturen in het primair onderwijs verwezen naar de wens van de ouders. Ouders zouden liever niet willen dat hun kinderen les krijgen van allochtone leerkrachten, waardoor schoolbesturen weinig moeite doen om allochtone leerkrachten aan te stellen. Overigens ondervinden vluchtelingen ook in andere sectoren van het onderwijs weerstand bij de onderwijsinstellingen.

Verzuiling

Daarnaast speelt de verzuilde structuur van het onderwijs een rol. Wanneer schoolbesturen vermoeden dat de religieuze achtergrond van de student of werkzoekende niet overeenkomt met de denominatie van de school, wordt hij/zij niet aangenomen. Vooral voor studenten van islamitische afkomst is het lastig om een baan of stageplek te vinden. Als gevolg hiervan zoeken zij eerder hun toevlucht tot islamitische scholen. Ook in de praktijk blijkt dat de verzuiling van het schoolsysteem soms de uitvoering van projecten belemmert. Een voorbeeld hiervan was het Spinoza-project in Rotterdam, waarin deelnemers van één project over drie verschillende pabo's werden verspreid⁷, en zodoende niet konden leren van elkaars ervaringen.

6.4.2 Knelpunten bij de instroom

In deze paragraaf staan de kwalificaties van vluchtelingen die de instroom in het onderwijs belemmeren centraal. We behandelen de beheersing van het Nederlands en enkele overige kenmerken van de vluchtelingen.

Taal

Het beroep van leraar is een zeer talig beroep. De allerbelangrijkste factor bij het vinden van een baan in het onderwijs is dan ook de beheersing van het Nederlands.

Ook werkgevers en diverse deskundigen noemen de beheersing van de Nederlandse taal een cruciale factor. Dit betekent dat er met betrekking tot de beheersing van het Nederlands geen enkele concessie wordt gedaan, noch door de lerarenopleidingen, noch door de werkgevers. Dit geldt met name voor het primair onderwijs, waarin het Nederlands ook als taal wordt onderwezen. In het voortgezet onderwijs of in het beroepsonderwijs wordt het Nederlands veelal gebruikt als instructietaal. Daarbij is het minder bezwaarlijk wanneer de docent wel eens een fout in het Nederlands maakt.

⁷ De reden hiervoor was dat de openbare basisscholen eisten dat ook bijzondere scholen deel moesten nemen aan het project. Zij wilden niet als enige schooltype geconfronteerd worden met het plaatsen van hoger opgeleide vluchtelingen. Om dat te bewerkstelligen moesten ook katholieke en protestants-christelijke pabo's bij het project worden betrokken.

Volgens het ITTA is het voor vluchtelingen haast onmogelijk om het Nederlands foutloos te beheersen. Vooral in het basisonderwijs kan een vluchteling veel last hebben van kleine achterstanden. Een taaldeskundige zegt hierover: “Als je in Nederland basisonderwijs hebt gevolgd, heb je ruim 1500 uitdrukkingen meegekregen waar je anders nooit mee in aanraking komt. Denk aan ‘op de lijntjes schrijven’ of ‘in de poppenhoek spelen’.” Het spreekt vanzelf dat de vluchteling die in Nederland geen basisonderwijs heeft gevolgd hierdoor een taalachterstand heeft.

Daarnaast bleek dat vluchtelingen niet alleen moeite hebben met de formele taal, maar vooral met de informele taal. Zij missen de ‘fluency’ om gemakkelijk gesprekken aan te knopen met collega’s en ouders (zie ook kader 6.1 en 6.2). Dit geldt voor alle onderwijstypen. We komen hier nog op terug bij de bespreking van de ervaringen op de werkvloer (subparagraaf 6.4.3).

Overige knelpunten

We zijn behalve het aspect van taal tijdens de interviews en expertmeetings verschillende andere belemmerende factoren tegengekomen. Door de vaak lange asielprocedure⁸ en daarna het inburgeringstraject in de gemeente, zijn vluchtelingen vaak al redelijk lang in Nederland voordat zij op zoek mogen of kunnen gaan naar een ‘serieuze’ baan. Bovendien richten veel hoger opgeleide vluchtelingen zich eerst op het behalen van het NT2-staatsexamen of op het volgen van een opleiding. Daarnaast hebben vluchtelingen gedurende de periode in de Centrale Opvang vaak geen Nederlands kunnen leren. Zodoende heeft hun taalontwikkeling een aantal jaren stilgestaan. Een andere belemmering is het feit dat hoger opgeleide vluchtelingen op het moment dat ze werk mogen en kunnen zoeken, relatief oud zijn. Hoger opgeleide vluchtelingen zijn ouder dan gemiddeld, aangezien zij eerst in het herkomstland een opleiding hebben afgerond. Nadat zij de asielprocedure, inburgering en een opleiding tot leerkracht in Nederland hebben doorlopen, is er weer een aantal jaar verstreken. De gemiddelde leeftijd van de werkzoekende leerkrachten bleek in de door ons uitgezette enquête dan ook 40 jaar⁹ te zijn.

Een ander punt is dat vluchtelingen tegenwoordig vaak een tijdelijke verblijfsvergunning krijgen (zie ook kader 6.1). Hierdoor verkeren zij in onzekerheid over hun toekomst. De drang om carrière te maken is dan niet zo sterk aanwezig.

In de volgende subparagraaf zoomen we in op de ervaringen van vluchtelingen op de werkvloer.

⁸ Tijdens de asielprocedure mogen vluchtelingen maximaal twaalf weken per jaar werken.

⁹ Bijna de helft (43%) is ouder dan 40 jaar.

6.4.3 Ervaringen op de werkvloer

We gaan nu nader in op de ervaringen van vluchtelingen op de werkvloer. Wanneer vluchtelingen eenmaal in het onderwijs werkzaam zijn, komen zij ook nog verschillende knelpunten tegen. De ervaringen uit projecten om de instroom van allochtonen te bevorderen, zijn niet positief. Het lukt vaak wel om de instroom te bevorderen, maar de uitval is erg hoog, waardoor er per saldo weinig allochtone docenten instromen in het onderwijs. Om meer inzicht te krijgen in de redenen van uitval, zoomen we hier in op de ervaringen op de werkvloer, die soms aanleiding geven tot het verlaten van het beroep. We maken hiervoor niet alleen gebruik van de ervaringen van hoog opgeleide vluchtelingen, maar ook van andere groepen hoog opgeleide allochtonen.

Taal

Een van de knelpunten die naar voren kwamen tijdens de projecten die tot doel hadden om de instroom van hoger opgeleide vluchtelingen in het onderwijs te bevorderen, was de beheersing van het Nederlands (zie ook tabel 6.6). Vluchtelingen vinden het vooral lastig om een informeel gesprek te voeren met collega's of ouders. Ook vergaderingen blijken problemen te geven. Vluchtelingen geven aan dat ze deze niet altijd goed kunnen volgen of dat ze niet het woord durven voeren tijdens dergelijke bijeenkomsten. Vaak zijn vluchtelingen niet bekend met alle afkortingen en beleidstermen die in het onderwijs gangbaar zijn. Maar ook tijdens het lesgeven merken vluchtelingen dat zij het Nederlands soms niet voldoende beheersen. Zij spreken sommige woorden verkeerd uit, waardoor de leerlingen hen niet begrijpen.

Tabel 6.6 Belemmeringen op de werkvloer volgens vluchtelingen die in het onderwijs werkzaam zijn (n=21)

	Aantal	Percentage*
Moeite met Nederlands spreken	8	40
Wordt niet voldoende gewaardeerd	8	40
Last van algemene negatieve beeldvorming van allochtonen	8	40
Moeite met Nederlands schrijven	8	30
Werk onder mijn niveau	6	30
Wordt anders beoordeeld dan collega's	3	15
Werk in ander vakgebied	2	10
Wordt gediscrimineerd	2	10

Bron: Regioplan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Contact collega's en ouders

Daarnaast lopen vluchtelingen nog tegen een aantal andere belemmeringen aan. De belangrijkste factor is de omgang met ouders en collega's. In de meeste lerarenopleidingen komt de omgang met leerlingen uitgebreid aan de orde. Er wordt echter nauwelijks stilgestaan bij de omgang met ouders of collega's. Voor vluchtelingen die hun schoolloopbaan niet in Nederland hebben gevolgd, is deze omgang echter niet vanzelfsprekend. Vluchtelingen

zijn vaak afkomstig uit een meer hiërarchische cultuur en zijn niet gewend aan de informele omgangsvormen binnen het Nederlandse onderwijs. Zij blijken dan ook veel behoefte te hebben aan informatie over de omgang met collega's. Dit blijkt ook uit het feit dat zij zich vaak niet gewaardeerd voelen door hun collega's (zie tabel 6.6). Ouders stellen evenmin veel vertrouwen in allochtone stagiaires. Zij controleren bijvoorbeeld het huiswerk van hun kinderen. Vluchtelingen geven zelf ook aan last te hebben van de algemene negatieve beeldvorming van allochtonen (tabel 6.5).

6.5 Oplossingsrichtingen

In het voorgaande is de positie van vluchtelingen in het onderwijs besproken, evenals de belemmeringen die zich voordoen bij de instroom in de onderwijssector en op de werkvloer. In deze paragraaf wordt een aantal mogelijke oplossingen gepresenteerd om de positie van hoger opgeleide vluchtelingen in het onderwijs te verbeteren. Hieronder (tabel 6.7) volgt eerst een overzicht van de oplossingsrichtingen die vluchtelingen zelf noemen.

Tabel 6.7 Oplossingen volgens vluchtelingen die in het onderwijs werkzaam zijn (n=20)

Oplossingen	Aantal	Percentage*
Extra taalles	12	60
Werkgevers bewustmaken van negatieve beeld	8	40
Counselor/vertrouwenspersoon aanstellen	8	40
Voorlichting werkgevers	7	35
Waardering diploma's beter	4	20
Anders	1	5

Bron: RegioPlan (2005).

* Meerdere antwoorden mogelijk

Aandacht voor taal

De vluchtelingen die een baan in het onderwijs hebben gevonden, benadrukken vooral het belang van goed taalonderwijs (zie tabel 6.7). In de overige sectoren wordt ook belang gehecht aan goed taalonderwijs, maar in het onderwijs is dit veruit de belangrijkste factor.

De vluchtelingen geven aan behoefte te hebben aan een cursus Nederlands voor gevorderden. Na het behalen van het NT2-staatsexamen boeken zij vaak geen vooruitgang meer. Soms zakt de kennis van het Nederlands ook weer weg omdat zij de taal te weinig gebruiken, bijvoorbeeld doordat zij geen werk hebben of (nog) geen opleiding volgen. Deze cursus voor gevorderden zou zich vooral moeten richten op uitspraak en conversatie. Een andere mogelijkheid vormen taalstages. Dit zijn stages waarbij niet zozeer het opdoen van werkervaring centraal staat, maar het leren van taal in een context waarmee vluchtelingen al bekend zijn (het vakgebied). Hierdoor gaat het leren van de taal sneller. Bovendien leert de vluchteling op deze wijze uitdrukkingen die belangrijk zijn voor zijn toekomstige werk. Een positief neveneffect is dat werk-

gevers en vluchtelingen al kennis met elkaar maken. Dit kan in sommige gevallen zelfs leiden tot een aanstelling.

Betrokkenheid sector

De onderwijssector zou meer kunnen doen om de positie van vluchtelingen te verbeteren. Zij dient bewust te worden gemaakt van het potentieel van vluchtelingen. We hebben geconstateerd dat relatief weinig vluchtelingen in het onderwijs werken, terwijl er op termijn wel een lerarentekort dreigt. Momenteel wordt er vanuit de sector nauwelijks iets ondernomen om de instroom van vluchtelingen te bevorderen. De geringe belangstelling vanuit de sector komt ook tot uitdrukking in de afwezigheid van etnisch diversiteitsbeleid in het onderwijs. Het bestaande diversiteitsbeleid is vooral gericht op een meer evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen of van ouderen en jongeren. Het is daarom zinvol om het diversiteitsbeleid in het onderwijs breder te trekken en daar ook vluchtelingen van te laten profiteren.

Maatwerktrajecten

Specifieke trajecten voor vluchtelingen bieden een unieke mogelijkheid om een opleiding te volgen in combinatie met een baan of betaalde stageplek. Het is gebleken dat het niet zinvol is om dergelijke trajecten op het primair onderwijs te richten. Indien hier vervolg aan wordt gegeven, zouden dergelijke trajecten zich op het voortgezet onderwijs of beroepsonderwijs moeten richten. Hier wordt het Nederlands voornamelijk gebruikt als instructietaal. Het meest kansrijk is de BVE-sector. Door de diversificatie van functies, kunnen vluchtelingen gemakkelijker instromen en doorgroeien. Bovendien staat de vakinhoud centraal.

Bij het opzetten van dergelijke trajecten kan geleerd worden van de ervaring van eerdere trajecten. Deze trajecten zijn inmiddels stopgezet. Een belangrijke reden voor beëindiging was dat de resultaten tegenvielen en er op dit moment geen groot tekort is aan leerkrachten. Bovendien stonden de betrokken onderwijsinstellingen huiverig tegenover het aannemen van vluchtelingen of het aanbieden van een stageplaats. Er zal dus vooral aan het creëren van draagvlak gewerkt moeten worden.

Eerder verworven competenties (EVC)

Aangezien het beroep van leraar een beschermd beroep is, kan een werkgever een vluchteling niet zomaar aannemen als docent op basis van een portfolio waarin de eerder verworven competenties zijn beschreven. De vluchteling moet eerst een lesbevoegdheid halen. De EVC-procedure is daarom vooral van belang voor de toelating tot de opleiding. Bij lerarenopleidingen is het principe van EVC goed bekend. Zij hebben veel ervaring met verkorte trajecten voor mensen die vanuit een ander beroep in het onderwijs willen gaan werken. Vluchtelingen struikelen echter over de beheersing van het Nederlands. Lerarenopleidingen willen op dit punt geen concessies doen, waardoor de instroom in verkorte opleidingen ondanks de EVC-procedure lastig kan zijn. Niettemin kan de verslaglegging van eerder verworven competenties wel voorkomen, dat vluchtelingen bij de verschillende

instanties waar zij mee te maken hebben, steeds opnieuw een uitgebreide intake moeten doen.

Gemeenten

Gemeenten hebben onvoldoende oog voor de specifieke positie die vluchtelingen innemen. Zonder het behalen van een Nederlands diploma, komen hoger opgeleide vluchtelingen hier niet aan het werk als docent. Gemeenten zouden dit moeten onderkennen en ervoor kunnen zorgdragen dat hoger opgeleide vluchtelingen met behoud van uitkering een opleiding kunnen volgen. Dit zou bij voorkeur moeten gebeuren in combinatie met een werkervaringsplaats of een taalstage. In een aantal gemeenten is dit reeds mogelijk. De WWB biedt hiertoe de ruimte, maar deze wordt door gemeenten nog onvoldoende benut (zie ook kader 6.2). Het UAF is inmiddels gestart met een voorlichtingscampagne richting gemeenten om ervoor te zorgen dat meer gemeenten de bijzondere positie van vluchtelingen erkennen en gebruik maken van de mogelijkheden die de WWB biedt.

Algemene oplossingsrichtingen

Uiteraard geldt een deel van de genoemde oplossingsrichtingen (zoals het intensiveren van taalcursussen, gebruik van EVC of de rol van de gemeente) niet alleen voor de onderwijssector. Deze oplossingsrichtingen zijn ook van toepassing op andere sectoren. Aan de andere kant zijn er nog andere algemene oplossingsrichtingen mogelijk die hier nog niet aan de orde zijn geweest. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Bekendheid geven aan good practices;
- Opzetten van overlegplatform van verschillende partijen (gemeente (bureau inburgering, sociale dienst), NT2-aanbieders, hoger onderwijsinstellingen, Kenniscentrum EVC, werkgevers);
- Opzetten van makkelijk toegankelijke *pool* van hoger opgeleide vluchtelingen in het kader van banenoffensief.

Hoewel bovengenoemde algemene factoren niet door onderwijsdeskundigen naar voren zijn gebracht, kan de onderwijssector natuurlijk wel profiteren van deze oplossingsrichtingen.

6.6 Conclusie

Ten slotte presenteren we in deze paragraaf de belangrijkste conclusies die naar voren komen uit deze sectorstudie. Eerst wordt de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in het onderwijs beschreven. Daarna komen de knelpunten en oplossingsrichtingen aan bod.

Probleem	Er is op korte termijn veel behoefte aan vakleerkrachten in de BVE-sector en in het voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd stromen er weinig vluchtelingen door naar het onderwijs. Er zijn momenteel namelijk weinig vluchtelingen werkzaam in het onderwijs. Dit is bovendien minder dan men op grond van de grote
----------	--

aantallen vluchtelingen met een onderwijsachtergrond zou mogen verwachten. De werkloosheid onder voormalige leerkrachten ligt dan ook iets hoger dan gemiddeld.

- Instroom** Om in Nederland als leerkracht aan de slag te mogen is een opleiding noodzakelijk. Een deel van de voormalige leerkrachten studeert nog, maar een nog groter deel is (nog) niet aan een opleiding begonnen. Oorzaken daarvoor zijn dat zij het Nederlands nog niet voldoende beheersen om te worden toegelaten tot de opleiding. Daarnaast speelt mee dat zij veelal geen toestemming van de gemeente krijgen om een opleiding op hbo-niveau te volgen.
- Knelpunten** Een van de belangrijkste knelpunten die zich in de onderwijssector voordoen, is gelegen in de beheersing van de Nederlandse taal. Het beroep van leraar is een bijzonder talig beroep. Binnen het onderwijs wordt dan ook meer belang aan de beheersing van de Nederlandse taal gehecht dan in andere sectoren. Een ander knelpunt is de lesbevoegdheid. Om deze te verkrijgen is het noodzakelijk dat de hoger opgeleide vluchtelingen een deel van de lerarenopleiding volgen. Zij krijgen hiervoor echter niet altijd toestemming van de gemeente. In het geval zij wel een opleiding volgen, lopen zij tijdens de opleiding vaak vast op de Nederlandse taal. Eenmaal op de werkvloer lopen sommige vluchtelingen aan tegen een gebrek aan acceptatie van collega's en – voornamelijk in het primair onderwijs – van ouders. In sommige gevallen heeft dit te maken met problemen met het Nederlands, waardoor vluchtelingen bijvoorbeeld minder gemakkelijk een praatje maken. Maar vluchtelingen hebben ook te maken met weerstand bij scholen, waardoor zij minder snel aan een baan komen.
- Oplossingen** In de vorige paragraaf hebben we de verschillende oplossingsrichtingen gepresenteerd. Voor een groot deel komen deze overeen met de oplossingsrichtingen die we in de andere sectoren hebben aangegeven. Voor alle sectoren geldt dat er meer aandacht moet worden besteed aan de beheersing van het Nederlands. Dit geldt echter in nog sterkere mate voor het onderwijs, omdat dit een bijzonder talig beroep is. Te denken valt aan een cursus voor gevorderden, waarin vooral de conversatie centraal staat, of taalstages. Hier kan een start mee worden gemaakt tijdens een verlengd NT2-traject, en zou daarna moeten worden doorgezet tijdens de lerarenopleiding. Daarnaast valt in de onderwijssector op dat de sector zelf weinig betrokkenheid toont bij het bevorderen van de instroom van vluchtelingen in het onderwijs. Dit geldt overigens niet alleen voor hoger opgeleide vluchtelingen maar ook voor andere allochtone doelgroepen. De sector zou meer initiatief moeten tonen om de instroom van vluchtelingen in het onderwijs te bevorderen. Dit zou kunnen worden ingebed in het diversiteitsbeleid, dat nu vooral op een evenwichtigere leeftijdsopbouw en de verdeling van mannen en vrouwen gericht is. Daarnaast zouden er meer maatwerktrajecten georganiseerd kunnen worden om de vluchteling een opleiding te laten volgen in combinatie met een baan of stage. Aangezien het verwerven van een lesbevoegdheid essentieel is,

zouden vluchtelingen vaker in de gelegenheid moeten worden gesteld om een opleiding op hbo- of wo-niveau te volgen. De gemeente kan hierbij een belangrijke rol spelen.

7 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Dit onderzoek is opgebouwd uit drie onderdelen. We hebben eerst een kwantitatieve analyse gepresenteerd van de omvang en een aantal achtergrondkenmerken van de doelgroep. Hierdoor is een beter beeld verkregen van de groep hoger opgeleide vluchtelingen die vanaf 1995 tot 2005 een verblijfsvergunning hebben gekregen. Daarna is een analyse gepresenteerd van de algemene problematiek rond de instroom en het verwerven van een duurzame positie op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleide vluchtelingen. Vervolgens is in drie sectorstudies de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in de gezondheidszorg, de techniek en het onderwijs nader uitgelicht.

De belangrijkste bevindingen worden hieronder kort samengevat. Allereerst worden de kwantitatieve onderzoeksvragen beantwoord. Vervolgens wordt ingegaan op de algemene problematiek waarmee vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt kampen. Naar aanleiding van de sectorstudies volgen een aantal sectorspecifieke opmerkingen. Tot slot volgen een aantal mogelijke oplossingsrichtingen die bij kunnen dragen aan een verbetering van de arbeidsintegratie van vluchtelingen.

7.1 Kwantitatieve analyse van de doelgroep

In deze paragraaf staan de belangrijkste bevindingen uit de kwantitatieve analyse van de doelgroep centraal. Deze worden gepresenteerd aan de hand van de onderzoeksvragen.

- *Hoeveel hoger opgeleide vluchtelingen zijn in de periode van 1 januari 1995 tot en met 1 januari 2005 in Nederland toegelaten?*

Het aantal hoogopgeleide vluchtelingen dat tussen 1995 en 2005 is toegelaten in Nederland wordt geschat op **13.000**. De marge waarbinnen dit aantal kan variëren wordt gesteld op 11.000 (ondergrens) en 15.000 (bovengrens).

In totaal zijn er meer hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland, aangezien een groot deel van de vluchtelingen al voor 1995 naar Nederland is gekomen. Het totale aantal hoger opgeleide vluchtelingen wordt geschat op 30.000.

- *Welke opleidingen hebben de hoger opgeleide vluchtelingen in het land van herkomst afgerond?*

De meeste hoger opgeleide vluchtelingen (30%) hebben in het land van herkomst een technische studie gevolgd. Op de tweede plaats staat een opleiding in een economische, administratieve of juridische richting (19%). Ook hebben redelijk veel vluchtelingen een (para)medische opleiding

afgerond (13%). Relatief weinig vluchtelingen (7%) hebben in het land van herkomst een opleiding tot leerkracht gevolgd.

- *Wat is de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen die na 1995 naar Nederland zijn gekomen?*

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen is niet gunstig. De werkloosheidscijfers van hoger opgeleide vluchtelingen liggen beduidend hoger dan die van andere bevolkingsgroepen. Ongeveer een derde (29%) van de hoger opgeleide vluchtelingen is werkloos. Onder hoger opgeleide allochtonen afkomstig uit de vier grootste groepen (Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers) is het werkloosheidspercentage circa 7 procent. Onder hoogopgeleide autochtonen is dat circa 3 procent (SCP/WODC/CBS, 2005). Wel heeft bijna de helft (47%) van de hoger opgeleide vluchtelingen een betaalde baan.

- *Werken de hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt op hetzelfde niveau als in het land van herkomst?*

Twee derde van de hoger opgeleide vluchtelingen werkt in Nederland onder het niveau waarvoor zij in het land van herkomst zijn opgeleid. Ruim een derde (37%) van de werkende hoger opgeleide vluchtelingen werkt zelfs in een beroep op elementair of lager niveau. Van de kwaliteiten van hoger opgeleide vluchtelingen wordt dus onvoldoende gebruik gemaakt.

- *Werken de hoger opgeleide vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in hetzelfde beroep als in het land van herkomst?*

Een aanzienlijk deel (43%) van de hoger opgeleide vluchtelingen werkt ongeveer in hetzelfde beroep als in het land van herkomst, terwijl een even grote groep (42%) een totaal ander beroep uitoefent. De overigen hebben geen beroep in het land van herkomst uitgeoefend.

- *Zijn de in het land van herkomst behaalde diploma's gewaardeerd?*

Circa drie kwart (77%) van de hoger opgeleide vluchtelingen heeft het diploma laten beoordelen. De belangrijkste reden om het diploma niet te laten beoordelen is dat de vluchteling het diploma niet heeft kunnen meenemen. Slechts een enkeling was (nog) niet op de hoogte van de mogelijkheid om het diploma te laten beoordelen. Overigens is circa twee derde van de vluchtelingen ontevreden over het niveau waarop het diploma was beoordeeld. Waarschijnlijk komt dat doordat zij het in het land van herkomst behaalde diploma meestal niet direct kunnen omzetten in een Nederlands diploma. Vaak dienen zij nog een aantal jaar een aanvullende opleiding te volgen om een Nederlands diploma te krijgen. Dit betekent ook dat zij niet direct op hun oude niveau aan het werk kunnen.

- *Hebben de hoger opgeleide vluchtelingen in Nederland een aanvullende opleiding gevolgd en een Nederlands diploma behaald?*

Ongeveer een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen heeft een (aanvullende) opleiding in Nederland gevolgd. De meesten hebben in

Nederland een technische opleiding gevolgd (41%). Ook hebben relatief veel vluchtelingen een economische (16%) of medische opleiding (14%) gevolgd. Slechts 2 procent heeft in Nederland een opleiding tot leerkracht gevolgd. Overigens heeft de meerderheid van de vluchtelingen die in Nederland een opleiding hebben gevolgd, deze ook afgerond (84%). Dit betekent dat de uitval gering is.

We hebben daarnaast in deze studie geconstateerd dat het voor vluchtelingen essentieel is om een opleiding in Nederland te volgen om aan een baan te komen. Vrijwel alle vluchtelingen die in de medische, technische of onderwijssector werkzaam zijn, hebben namelijk een (aanvullende) opleiding in Nederland gevolgd.

7.2 Algemene problematiek

In deze paragraaf staat de algemene problematiek centraal waar hoger opgeleide vluchtelingen mee te maken hebben.

- *Welke belemmeringen ondervinden hoger opgeleide vluchtelingen om op hun eigen niveau duurzaam werk te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt?*

Het traject van AZC naar een baan op niveau is ingewikkeld en langdurig. Nadat vluchtelingen de - vaak lange - asielprocedure hebben doorlopen, begint de inburgering en de arbeidsmarkttoeleiding in de gemeente. Ook is in veruit de meeste gevallen een aanvullende opleiding in Nederland vereist, voordat men op de arbeidsmarkt aan de slag kan. Gevolg van dit alles is dat vluchtelingen vaak vele jaren hun beroep niet hebben kunnen uitoefenen, waarmee veel routine verloren is gegaan en ook de kennis lang niet meer up-to-date is.

Ook het inschatten van de kennis en ervaring van vluchtelingen vormt een groot probleem. Veel vluchtelingen kunnen namelijk geen diploma's of certificaten overleggen. Inmiddels wordt internationale diplomawaardering op grote schaal toegepast in Nederland. Wel blijkt hieruit dat veel vluchtelingen lager worden ingeschaald dan zij zelf hadden verwacht of hun buitenlandse diploma zou doen vermoeden. Het beoordelen van andere competenties (EVC) van vluchtelingen staat nog in de kinderschoenen. Wel lopen er een aantal pilots om dit instrument breder in te zetten. Het beoordelen van de juiste kennis en vaardigheden van vluchtelingen blijft echter problematisch.

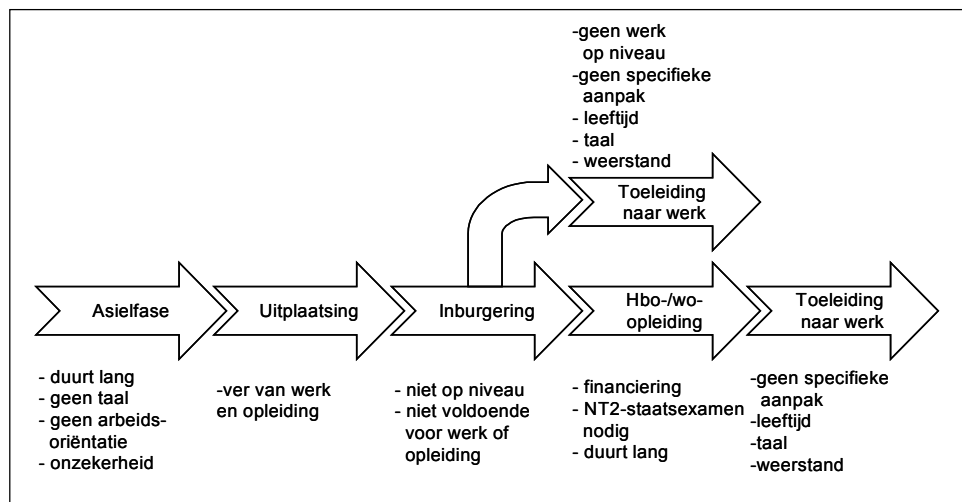
Ook de weg naar de werkgever wordt door veel vluchtelingen als problematisch ervaren. Eerstgenoemde partij kijkt namelijk in de eerste plaats naar aantoonbare kwalificaties. En dit is voor veel vluchtelingen problematisch. Ook komen zogenoemde 'culturele botsingen' nogal eens voor tijdens het solliciteren. Beide partijen begrijpen elkaar lang niet altijd even goed, hetgeen te maken heeft met problemen in zowel de verbale als non-verbale sfeer. Het gevolg is dat vluchtelingen vaak worden afgewezen, wat

vanzelfsprekend sterk demotiverend werkt. Ook komt discriminatie voor; in dergelijke gevallen worden vluchtelingen al afgewezen voordat het sollicitatie-gesprek nog moet beginnen.

Niet in de laatste plaats is gebleken dat een grote groep vluchtelingen onvoldoende is ingeburgerd om probleemloos de weg naar werk te kunnen vinden. Dit geldt in het bijzonder voor de kennis van het Nederlands. Deze kennis schiet bij een aanzienlijk gedeelte van de vluchtelingen tekort. Daarnaast zijn veel vluchtelingen ook onvoldoende op de hoogte van effectieve zoekstrategieën naar werk.

De problematiek waarvoor vluchtelingen zich gesteld zien, is in algemene zin weergegeven in figuur 7.1.

Figuur 7.1 Algemene problematiek voor hoger opgeleide vluchtelingen



- *Welke belemmeringen ondervinden hoger opgeleide vluchtelingen om in Nederland hetzelfde beroep uit te oefenen als in het land van herkomst?*

In Nederland zijn bijzonder veel beroepen - van architect tot zweminstructeur - gereguleerd. Een werkgever kan bijvoorbeeld niet zomaar een buitenlandse arts of docent aanstellen. Deze dient over een bepaalde bevoegdheid te beschikken. Om deze bevoegdheid te verkrijgen, is het vaak noodzakelijk dat een deel van de Nederlandse opleiding wordt gevolgd. Diverse omstandigheden (zowel in de persoonlijke sfeer als door het gevoerde activeringsbeleid in een gemeente) kunnen ertoe leiden dat vluchtelingen niet in staat zijn een dergelijk opleidingstraject af te leggen.

- *Spelen behalve (Nederlandse) diploma's ook de eerder verworven competenties een rol bij het vinden van werk?*

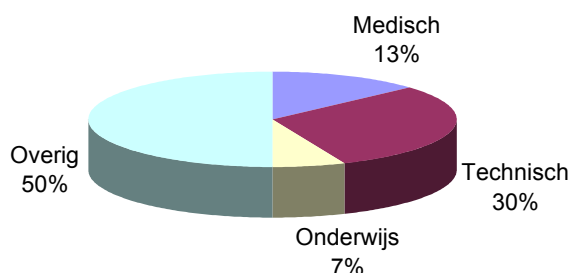
Elders verworven competenties lijken slechts van betrekkelijke betekenis bij het vinden van werk. Werkgevers bepalen eerst en vooral of kandidaten over de juiste diploma's beschikken. Daarna pas spelen de overige kwaliteiten en

competenties een rol. Wel zijn eerder verworven competenties erg belangrijk tijdens het voortraject naar werk. In het bijzonder ten behoeve van het inrichten van verkorte opleidingstrajecten zijn vluchtelingen zeer gebaat bij een bredere inzet van het EVC-instrumentarium.

7.3 Sectorstudies

In deze paragraaf staat de positie van de vluchtelingen in de gezondheidszorg, de techniek en het onderwijs centraal. Zoals we hierboven zagen, hebben relatief veel hoger opgeleide vluchtelingen in het land van herkomst een technische of medische opleiding gevolgd (zie figuur 7.2). Veel minder vluchtelingen hebben een opleiding tot leerkracht gevolgd. Dit beeld kan echter vertekend zijn, doordat personen die bijvoorbeeld wiskunde hebben gestudeerd, later wel in het onderwijs hebben gewerkt.

Figuur 7.2 Verdeling van de medische, technische en onderwijssector onder hoogopgeleide vluchtelingen die vanaf 1995 in Nederland zijn toegelaten (n=607)



Bron: ISEO/SCP: SPVA2003.

Arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktpositie van voormalige leerkrachten is het ongunstigst. Het aandeel werkende vluchtelingen met een onderwijsachtergrond ligt lager dan gemiddeld (36%), namelijk op 30 procent. De positie van medici en technici is vergelijkbaar met die in andere sectoren.

Hieruit kan worden afgeleid dat vluchtelingen uit de medische sector niet vaker werkzaam zijn dan vluchtelingen met een andere opleidingsrichting. Hun arbeidsmarktpositie is echter vanuit het oogpunt van duurzaamheid wel beter. Zij werken vaker op het niveau dat aansluit bij hun opleiding. Ook zijn medici vaker in hetzelfde beroep als in het land van herkomst werkzaam. Bovendien hebben zij niet lang hoeven zoeken naar deze baan. Het is daarnaast opvallend dat in de medische sector veel vluchtelingen een baan

hebben gevonden via een open sollicitatie, terwijl dit in de andere sectoren nauwelijks voorkwam.

Verschillen tussen sectoren

Hoewel we hebben geconstateerd dat het volgen van een opleiding in alle sectoren bijzonder belangrijk is om aan het werk te komen, verschilt de wijze waarop vluchtelingen in contact komen met een studie en een werkgever aanzienlijk tussen de bestudeerde sectoren. We lichten een aantal aspecten hiervan in het kort toe.

Gezondheidszorg

In de medische sector speelt de bescherming van de beroepen en het BIG-register een grote rol. Al vrij snel wordt het de vluchtelingen duidelijk dat zij eerst een deel van de medische opleiding in Nederland moeten volgen voor zij in Nederland hun oude beroep weer kunnen uitoefenen. Deze route is inmiddels goed bekend bij verschillende organisaties die vluchtelingen ondersteunen. Ook de medische faculteiten zijn inmiddels bekend met de instroom van vluchtelingen. Daarnaast zijn er diverse organisaties actief op het terrein van arbeidsbemiddeling en ondersteuning van vluchtelingen in de medische sector. Alhoewel het volgen van een deel van de medische opleiding een lange weg naar werk is, vinden veel vluchtelingen na afloop van een medische opleiding in Nederland wel vrij snel een baan.

Techniek

Relatief veel vluchtelingen hebben een technische achtergrond. Het beeld voor deze groep vertoont dan ook meer diversiteit. Daarnaast is het kenmerkend voor de technische sector dat ook veel vluchtelingen met een andere achtergrond zich laten omscholen in een technische richting. Er is in deze sector geen standaardroute richting werk op het oude niveau. Ook ontvangen vluchtelingen die werk zoeken in de techniek of ICT nauwelijks specifieke begeleiding. Vaak komen technici terecht in korte opleidingstrajecten, zoals ICT-opleidingen. In veel gevallen betekent dit dat zij niet hun oude beroep oppakken. Deze opleidingstrajecten zijn bovendien niet altijd even succesvol geweest, omdat de afgelopen jaren de vraag naar ICT-personeel sterk is afgenomen en de vluchtelingen daardoor moeilijk aan een baan in de techniek konden komen.

Onderwijs

Voor vluchtelingen die weer in het onderwijs willen werken, bestaan geen specifieke voorzieningen. Wel is het beroep van leraar, evenals het beroep van arts, een gereguleerd beroep. Voormalige leraren dienen eerst een lesbevoegdheid te halen voor zij in Nederland voor de klas kunnen staan. Lerarenopleidingen zijn echter nauwelijks bekend met deze doelgroep. Het belangrijkste struikelblok voor vluchtelingen die in het onderwijs willen werken, is het Nederlands.

Er zijn wel enkele maatwerktrajecten geweest. Inmiddels bestaan die niet meer, aangezien zij te weinig vluchtelingen naar werk konden toeleiden.

Daarnaast is er vanuit de onderwijssector eigenlijk nauwelijks belangstelling voor de instroom van vluchtelingen in het onderwijs, aangezien er op dit moment geen sprake is van een lerarentekort.

7.4 Tot slot

Hoger opgeleide vluchtelingen hebben te maken met tal van specifieke problemen bij hun intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze hebben betrekking op een slechte voorbereiding op de komst naar Nederland, het niet kunnen meenemen van diploma's en de lange asielpprocedure. De weg naar een duurzame positie op de Nederlandse arbeidsmarkt is voor deze groep dan ook ingewikkeld en langdurig gebleken. Dat verklaart voor een groot gedeelte de hoge werkloosheid onder hoger opgeleide vluchtelingen.

In de sectorstudies zijn we voornamelijk ingegaan op sectorspecifieke oplossingsrichtingen. We hebben hier reeds geconstateerd dat een deel van de oplossingen meer algemeen van aard is. We zetten hieronder de algemene oplossingsrichtingen nog even kort uiteen.

Taal	De beheersing van het Nederlands van veel hoger opgeleide vluchtelingen is beter dan dat van sommige traditionele migrantengroepen, maar is nog niet voldoende. Om werkzaam te zijn op een hoger functieniveau is een bijzonder goede beheersing van het Nederlands vereist. De meeste hoger opgeleide vluchtelingen halen dit niveau echter niet, ondanks het feit dat zij wel een inburgeringscursus hebben gevolgd. Aanvullende taaltrajecten met een hoge praktijkcomponent, kunnen de beheersing van het Nederlands van de hoger opgeleide vluchtelingen verbeteren en het leerproces versnellen. Bovendien kunnen gemeenten hierin een belangrijke rol spelen door specifieke taaltrajecten aan te bieden. Een dergelijke voorziening past zeer goed binnen de taak van de gemeente, zoals geformuleerd in de nieuwe Wet Inburgering. In het bijzonder kunnen arbeidsplichtige vluchtelingen en opvoedende vluchtelingen (voorzover zij oudkomer zijn) hiervan profiteren.
EVC	De meeste vluchtelingen dienen eerst een Nederlands diploma te behalen alvorens zij in Nederland aan de slag kunnen. Een adequate EVC-procedure kan dit proces versnellen. Dit vergt echter ook flexibiliteit van de instellingen voor hoger onderwijs. Zij dienen te investeren door een groter aanbod van korte trajecten mogelijk te maken voor deze doelgroep. Deze dienen nauw aan te sluiten bij de reeds verworven competenties. Bovendien kan een adequate EVC-procedure die wordt vastgelegd in een portfolio bijdragen aan een betere aansluiting tussen de verschillende ketenpartners, aangezien er minder tijd verloren gaat aan intakegesprekken. De eerste stappen op dit terrein zijn inmiddels gezet, maar deze zijn nog niet op grote schaal in de praktijk gebracht. Om de verschillende betrokken partijen beter op elkaar te laten aansluiten, lijkt het nuttig dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aanjaagfunctie vervult.

- Gemeente Om hoger opgeleide vluchtelingen duurzaam te laten uitstromen uit een uitkering, verdient het aanbeveling dat gemeenten het volgen van een (verkorte) hbo- of wo-opleiding met behoud van uitkering mogelijk maken. Bij sommige gemeenten kan dit overigens al. Ook kan een aanvullend taaltraject vanuit de WWB-middelen worden gefinancierd. Zoals eerder aangegeven, biedt het nieuwe inburgeringsstelsel mogelijkheden om arbeidsplichtige nieuwkomers een voorziening aan te bieden.
- Werkgevers Het is van groot belang om de hoger opgeleide vluchtelingen in beeld te brengen bij de werkgevers. Hiertoe kan een *pool* worden ingericht van hoger opgeleide vluchtelingen die a) direct aan het werk kunnen of b) op zoek zijn naar een snuffelstage of taalstage. Ook zouden de diensten van Emplooi en het UAF nog meer onder de aandacht van werkgevers kunnen worden gebracht. De werkzaamheden van het Banenoffensief Vluchtelingen zijn hierbij uiterst relevant.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Arkel, P. van & Engelkes E. (2003). *Gevluchte arts van wachtkamer naar spreekkamer. Een onderzoek naar de mogelijkheden van een efficiëntere instroom van gevluchte artsen in de Nederlandse gezondheidszorg*. Utrecht: UAF.

Bergen, C. van, Diepeveen, M. & Wel, J. van der (2005). *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs. Vacatures in het schooljaar 2004-2005*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Brink, M., Pasariboe M. & Hollands, M. (1996). *Integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Resultaten van een vervolgonderzoek onder statushouders afkomstig uit Iran, Somalië en voormalig Joegoslavië*. Amsterdam: Amsterdams Sociaal-Geografische studies.

Crul, M., Kraal, K., Kumcu, A. & Penninx, R. (2002). *Kleurrijk Talent. Allochtonen werkzaam in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek*. Amsterdam: IMES.

CBS (2004). *Allochtonen in Nederland*. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Centraal Informatiepunt Beroepen Gezondheidszorg (2005). *Project Assessment Buitenlands Gediplomeerden Gezondheidszorg (ABGG). Algemeen plan van aanpak*. Den Haag: Centraal Informatiepunt Beroepen Gezondheidszorg.

COA (2004). *Jaarverslag 2004*. Geraadpleegd via: www.coa.nl

CPB (2004). *Vier gezichten op Nederland. Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dickhout, A. & Snellen M. (2003). *Evaluatieonderzoek 'Wereldburgers als docent'. Een evaluatie-onderzoek naar het opleidingstraject voor hoogopgeleide nieuwkomers*. Den Haag: Kennis- en informatiecentrum SBO.

Intelligence Group (2004). *Kleur! De toekomst van de multiculturele arbeid*. Capelle a/d IJssel: Intelligence Group.

Kaemingk, E. (2003). *EVC voor vluchtelingen en asielzoekers. Projectplan: het gebruik van portfolio voor versnelling en verdieping van de procedure 'van AZC tot arbeidsmarkt'*. Utrecht: Empowerment Centre EVC.

Kaemingk, E. (2006). *Portfoliomethodiek voor vluchtelingen: draagt bij aan snellere integratie op maat*. Utrecht: Kenniscentrum EVC.

Kenniscentrum grote steden (2004). *Vooruit met hoogopgeleide vluchtelingen! Kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Kenniscentrum grote steden.

Klaver, J. & Odé, A. (2003). *De arbeidsintegratie van vluchtelingen. Een verkenning van problemen en oplossingen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Klaver, J. (2004). *Asielzoekers en werk. Evaluatie van de mogelijkheden van betaald werken in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Klaver, J., Mevissen, J. & Odé, A. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Klaver, J, S. Mateman & Tromp, E. (2005). *Vluchtelingenwerk Integratiebarometer. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland*. Amsterdam: VluchtelingenWerk.

Maagdenberg, van den V. (red) (2004). *Jaarrapport Integratie 2004*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch onderzoek (ISEO) Erasmus Universiteit.

Mattheijer, M. (2000). *De toelating van vluchtelingen in Nederland en hun integratie op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: AIAS research report nr. 2.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). *Onderwijsarbeidsmarktbarometer*. Geraadpleegd op 20 december 2005 via:
<http://www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl/actueel.php>.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). *Nota Werken in het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). *Deltaplan Bèta en Techniek*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

Ministerie van OCW en Ministerie van BZK (2005). *Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2005*. Den Haag: Ministerie van OCW en BZK.

NWO (2003). *Kleurrijk Talent in de wetenschap. Inventarisatie van mogelijke maatregelen*. Den Haag: NWO.

Odé, A.W.M. & Dagevos, J.M. (1999). *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.

Odé, A.W.M. & Brink, M. (2002). *Verscheidenheid in integratie. Evaluatie van de Wet inburgering nieuwkomers. Migrantenrecht, 5/02*.

Palet (2000). *Wereldwijd voor de klas. Allochtone pabo-studenten en leerkrachten aan het woord*. Eindhoven: Palet.

Pen, M. & Tissing, H. A. (2000). *Vluchtelingen op de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Knelpunten en succesfactoren bij de instroom van vluchtelingen*. Tilburg: OSA-publicatie.

SBO. (2005). *Nota Werken in het Onderwijs. Uitgebracht door het Ministerie van OCW als bijlage bij de begroting 2006. Samengevat door het SBO*. Den Haag: Kennis- en informatiecentrum SBO.

SCP/WODC/CBS (2005). *Jaarrapport Integratie*. Den Haag: SCP/WODC/CBS

SCP (2003). *Rapportage Minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

Stuurgroep Allochtonen in de zorg (2001). *Evaluatie Instroomproject 'Allochtonen in de gezondheidszorg'*. Utrecht: Multicultureel Instituut Utrecht.

Tillaart, van den H., Olde Monnikhof, M., Berg, S. van den, & Warmerdam, J. (2000). *Nieuwe Etnische Groepen in Nederland. Een onderzoek onder vluchtelingen en statushouders uit Afghanistan, Ethiopië en Eritrea, Iran, Somalië en Vietnam*. Nijmegen: ITS.

Tweede Kamer der Staten Generaal (2002). Kamerstukken 27 223, nr. 21 *Plan van Aanpak verbetering arbeidsmarkt positie hoger opgeleide vluchtelingen*.

Tweede Kamer der Staten Generaal (2005). Kamerstukken 27 223, nr. 62. *Rapportage over de activiteiten te bevordering van arbeidsdeelname van hoger opgeleide vluchtelingen*.

UNHCR (2003). *Statistical yearbook 2002*. Genève: UNHCR.

UNHCR (2005). *Global Refugee trends 2004. Overview of refugee populations, new arrivals, durable solutions, asylum-seekers, stateless persons and other persons of concern to UNHCR*. Genève: UNHCR.

Veenman, J. (2000). *Advies CWI en allochtonen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling Forum.

Warmerdam, J. & Tillaart, H. van den (2002) *Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden*. Nijmegen: ITS.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

DATABESCHRIJVING

We hebben twee organisaties die hoger opgeleide vluchtelingen toeleiden naar werk, gevraagd om mee te werken aan de dataverzameling voor dit onderzoek. Zowel het UAF als Emplooi hebben zich voor de dataverzameling ingezet. Op deze manier hebben we in totaal 3509 vragenlijsten verstuurd, waarvan we in totaal 36 procent hebben teruggekregen (zie tabel B1-1). Dit is een bijzonder hoge respons voor een schriftelijke enquête onder deze doelgroep. Temeer daar er ook geen rappel is verstuurd.¹ Waarschijnlijk heeft het onderwerp van het onderzoek en het feit dat de vragenlijst via het UAF en Emplooi is verzonden de respons verhoogd. Verscheidene vluchtelingen spraken ook hun dank uit voor de hulp die zij via deze organisaties hebben ontvangen. Ook waren sommige respondenten bijzonder verheugd te mogen deelnemen aan dit onderzoek.

Sommige vluchtelingen staan bij beide organisaties in het adressenbestand, waardoor een aantal van hen de vragenlijst twee keer hebben ontvangen. Zij hoefden de vragenlijst uiteraard maar één keer in te vullen. Dit betekent dat de netto-respons nog hoger zou kunnen liggen. Aangezien we niet weten hoeveel mensen er dubbel zijn aangeschreven, kunnen we hier echter geen schatting van presenteren.

Tabel B1-1 Responsoverzicht

	UAF	Emplooi	Totaal
Verzonden	2909	600	3509
Onbezorgd retour	86	*	86
Retour	1041	212	1253
Respons	36%	35%	36%
Selectie van hoger opgeleiden na 1995	807	170	977

Bron: RegioPlan (2005).

* Onbekend.

Aangezien het opleidingsniveau van vluchtelingen niet volledig wordt geregistreerd in de adressenbestanden, en er hierin in de loop van de tijd nog het een en ander kan zijn veranderd, hebben we op de retour gekregen vragenlijsten nog een selectie toegepast, conform de doelgroepbeschrijving in de startnotitie.

Voor de analyses gebruiken we alleen de gegevens van de vluchtelingen die vanaf 1 januari 1995 een status hebben gekregen, en die een hbo- of wo-diploma hebben gehaald in hun land van herkomst of in Nederland. Op deze manier houden we 977 respondenten over. Hiervan hebben 857 vluchtelingen

¹ Omdat de enquête geheel anoniem door de betrokken organisaties is ingevoerd, en wij niet over het adressenbestand beschikten, kon er geen herinnering verstuurd worden aan degen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld.

(87%) een hbo- of wo-diploma in het land van herkomst behaald. De overigen hebben hun hbo- of wo-diploma in Nederland gehaald.

Hieronder beschrijven we enkele achtergrond kenmerken van de doelgroep.

Achtergrondkenmerken

Onder de hoogopgeleide vluchtelingen bevinden zich meer mannen (62%) dan vrouwen (38%). De gemiddelde leeftijd onder de vluchtelingen is 39 jaar. Er is wat betreft de leeftijd weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

In tabel B1-2 wordt een overzicht gegeven van de landen van herkomst van de hoger opgeleide vluchtelingen. De meeste hoogopgeleide vluchtelingen zijn afkomstig uit Irak (27%), Afghanistan (21%) en Iran (13%). Ook zijn relatief veel hoogopgeleide vluchtelingen afkomstig uit de voormalige Sovjet-Unie. Aan dit onderzoek hebben nauwelijks hoogopgeleide vluchtelingen afkomstig uit Somalië meegewerkt.

Tabel B1-2 Landen van herkomst van de hoger opgeleide vluchtelingen (n=974)

	Aantal	Percentage
Afghanistan	202	21
Armenië	7	1
Azerbeidzjan	15	2
Burundi	20	2
Congo	16	2
Georgië	10	1
Irak	260	27
Iran	127	13
Kameroen	10	1
Oekraïne	9	1
Rusland/Sovjet-Unie	45	5
Rwanda	20	2
Soedan	42	4
Somalië	2	0
Syrië	26	3
Turkije	11	1
Voormalig Joegoslavië	57	6
Anders	95	10
Totaal	974	100

Bron: Regioplan (2005).

De hoger opgeleide vluchtelingen die na 1995 een vluchtelingenstatus hebben gekregen, hebben hier gemiddeld 2,5 jaar op moeten wachten. Ruim een kwart heeft langer dan drie jaar op hun status moeten wachten.

De meeste vluchtelingen hebben een studie in de gezondheidszorg (33%) of techniek (28%) gevolgd (zie tabel B1-3). Het onderwijs is minder populair (7%). Echter, ook personen met een technische opleiding of een talenstudie kunnen uiteindelijk in het onderwijs werkzaam zijn als docent.

De verdeling van de studierichtingen is in ons databestand niet gelijk aan de verdeling van de gegevens van het SCP (ISEO/SCP: SPVA2003) die in

hoofdstuk 2 zijn weergegeven. Het aandeel vluchtelingen met een medische achtergrond ligt in onze enquête aanzienlijk hoger (33% versus 13%). Wellicht heeft dat te maken met het feit dat het voor medische beroepen onontkoombaar is om een (deel van de) opleiding in Nederland te volgen. Zodoende zijn medici mogelijk oververtegenwoordigd bij organisaties die vluchtelingen ondersteunen bij het volgen van een studie, zoals het UAF en Emplooi.

Tabel B1-3 Studierichting in land van herkomst van de hoger opgeleide vluchtelingen (n=939)

	Aantal	Percentage
Gezondheidszorg	314	33
Techniek/exact/ICT	262	28
Onderwijs	64	7
Economie	100	11
Rechten	40	4
Sociale wetenschappen	45	5
Taal/cultuur	48	5
Kunst	23	2
Landbouw	22	2
Algemeen	6	1
Anders	15	2
Totaal	939	100

Bron: Regioplan (2005).

Sociale positie

Een derde van de hoger opgeleide vluchtelingen is werkloos. In totaal heeft 36 procent van de respondenten een betaalde baan van minimaal twaalf uur per week. Hiervan volgt negen procent daarnaast een opleiding. In totaal heeft 64 procent geen inkomsten uit arbeid. Een deel daarvan volgt een opleiding (27%), een ander deel is bezig met de inburgering (4%). De overigen (33%) hebben geen dagelijkse activiteiten, en worden daarom beschouwd als werkloos.

Tabel B1-4 Sociale positie van de hoger opgeleide vluchtelingen (n=947)

	Aantal	Percentage
Werkend	252	27
Studerend	256	27
Werkend en studierend	87	9
Inburgeraar	37	4
Werkloos /inactief	315	33
Totaal	947	100

Bron: Regioplan (2005).

In totaal zoekt 62 procent van de hoger opgeleide vluchtelingen op dit moment naar werk. De belangrijkste reden om geen werk te zoeken, ligt in het feit dat zij bezig zijn met een opleiding (64%) of wachten op de start van een opleiding (18%).

BIJLAGE 2

INTERVIEWS

Organisatie	Respondent
AMC Amsterdam	De heer Meesterman
Academisch Ziekenhuis Groningen	De heer Boogers
Achmea	Mevrouw Frietman
AOB Rotterdam	Mevrouw Warnaar
BOZ	Mevrouw Karcache
BOZ	De heer Ruigrok
BOZ	Mevrouw Van Mol
COA	Mevrouw Van Laarhoven
CWI	De heer Stroband
CWI Amsterdam	De heer Janssens
ECHO	Mevrouw Tupan
Emplooi	De heer Houttuin
Emplooi	De heer Van Muijen
Full Color (SBO)	Mevrouw Boasman
Geneeskunde Utrecht	De heer Herfs
Gemeente Groningen, MJD	De heer Nap
Gemeente Rotterdam, DSO	De heer Van der Waal
Hogeschool Utrecht	De heer Duiser
Hogeschool van Amsterdam	Mevrouw Te Lintelo
ITTA	De heer Verhallen
Kennemergasthuis	De heer Schuurbier
Kennemergasthuis	De heer Jore
Kenniscentrum EVC	De heer Kaemingk
Landelijke Huisartsen Vereniging	De heer Avezaat
Ministerie van OCW	Mevrouw Van de Velde
Ministerie van OCW	Mevrouw Jurgens
Ministerie van OCW en Ministerie van SZW	De heer De Hooge
Nuffic	De heer Haaksma
Nuffic	Mevrouw Scholten
Palet	Mevrouw Eijssenring
Pharos	Mevrouw Michaud
Rabobank	De heer Segers
ROC van Amsterdam	De heer Verweij
SIBIO	Mevrouw Frederiks
UAF	De heer Bleichrodt
UAF	De heer Van den Berg
Verwijspunt (VWS)	Mevrouw Jolink
VluchtelingenWerk	Mevrouw Weiler
VNG	Mevrouw Ketelaar

