

POLICY BRIEF 7

DUURZAME TEWERKSTELLING

Deze policy brief is relevant voor:

- Vlaams Ministerie van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
- Gemeenten, steden en OCMW's
- NARIC
- VDAB

REFUFAM onderzoekt het **effect van overheidsbeleid op de integratietrajecten van vluchtelingengezinnen**. Deze *policy briefs* zijn gebaseerd op interviews en groepsgesprekken met 98 leden van vluchtelingengezinnen en met 99 praktijkwerkers uit de eerste en tweede lijn. Onder *vluchtelingengezinnen* begrijpen we gezinnen waarin tenminste één persoon internationale bescherming geniet, als erkend vluchteling of onder subsidiaire bescherming.

SAMENVATTING

Personen met internationale bescherming (IB) en hun gezinsleden worden door hun lokale sociale dienst (OCMW) vaak geacht om **zo snel mogelijk werk te vinden**, waardoor

¹ Uit interviews met vluchtelingengezinnen blijkt dat discriminatie vanwege de hijab en de vereiste om meer dan één taal te kennen (vooral in de Vlaamse regio rond Brussel) grote obstakels opwerpen voor de toegang tot werk (zie ook: REFUFAM-beleidsbrief, Taaltoegankelijkheid). Zie ook: Dries, L., Marx, I. and Vujić, S. (2018). 'Is Quick Formal Access to the Labor Market Enough? Refugees' Labor Market Integration in Belgium', IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, IZA DP No. 11905

² Voor een meer uitgebreide analyse, zie Rea, A. & Wets, J. (2014). The Long and Winding Road to Employment: An Analysis of the Labour Market

ze **laaggeschoold en/of onzeker werk** aanvaarden, **zelfs als ze overgekwalificeerd zijn**.¹ Uit interviews met zowel deskundigen als leden van vluchtelingengezinnen blijkt dat dergelijke tewerkstelling slechts een kortetermijnoplossing biedt. Wanneer vluchtelingen dergelijke laaggeschoolde tewerkstelling proberen te verlaten, **is er weinig hulp beschikbaar om hen te begeleiden naar duurzame tewerkstelling** die overeenstemt met hun capaciteiten en ambities. Als gevolg daarvan blijven veel vluchtelingen steken in een vicieuze cirkel van onzekere, laaggeschoolde arbeid en werkloosheid. Dit betekent een verlies aan menselijk kapitaal, zowel voor de vluchtelingen als voor de Belgische arbeidsmarkt. In deze beleidsnota doen we verschillende aanbevelingen om deze belemmeringen voor duurzamere vormen van tewerkstelling voor vluchtelingen en hun gezinsleden aan te pakken.

BELEID

Na een positieve beslissing over hun aanvraag voor internationale bescherming zijn vluchtelingen en hun gezinsleden vaak eerst aangewezen op een leefloon terwijl ze zich vestigen en inburgerings- en taallessen volgen.² De toegang tot het leefloon is echter afhankelijk van de voorwaarde dat men "**werkbereid**" is.³

Daarom zijn sinds mei 2024 alle personen die sociale uitkeringen ontvangen, **verplicht om zich in te schrijven bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)**.⁴ Vóór mei 2024 waren vluchtelingen en hun gezinsleden dit al verplicht in het kader van hun inburgeringstraject.

Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium, Science and Society Series, Academia Press. Zie ook Belspo. (2022). IMMILAB final report - Improving the Labour Market Position of People with a Migration background in Belgium. Juni 2022.

³ Art. 3, 5°, Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

⁴ Decreet van 19 april 2024 over de activering van leefloongerechtigden via de verplichte inschrijving bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Afhankelijk van de omstandigheden van de persoon zal ofwel de VDAB ofwel het OCMW het voortouw nemen om de persoon te begeleiden naar werk.⁵

Beslissingen over de weg naar tewerkstelling (bv. inschrijving voor beroepsopleiding, taalcursussen, enz.) moeten **via het lokale OCMW-kantoor** worden goedgekeurd **door een comité van lokale politici (het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst)**. Lokale overheden hebben dus een grote discretionaire bevoegdheid, wat op zijn beurt leidt tot afwijkende praktijken op lokaal niveau.

In de praktijk ervaren zowel mensen uit de praktijk als vluchtelingengezinnen druk van hun lokale politici om zo snel mogelijk werk te vinden, waardoor ze **elk type werk aanvaarden, ongeacht hun beroepskwalificaties, ervaringen en ambities**. Tegelijkertijd heeft onderzoek aangetoond dat een langere afhankelijkheid van sociale bijstand, om bijvoorbeeld een meer geschikte job te vinden of een opleiding te volgen, de kans dat nieuwkomers actief worden op de Belgische arbeidsmarkt niet vermindert.⁶ Wanneer nieuwkomers (vaak laaggeschoold) werk aanvaarden, zijn er **weinig tot geen kansen voor deze personen om zich professioneel verder te ontwikkelen**, om op lange termijn een professionele carrière naar keuze uit te bouwen. Deze realiteit belemmert een duurzame integratie in de Belgische samenleving en staat duidelijk haaks op de tweede pijler van het Vlaamse Regeerakkoord met betrekking tot Werk en Sociale Economie, namelijk: *"talenten verder ontwikkelen om onze productiviteit te verhogen en de loopbaan te versterken"*.⁷

⁵ Het Vlaams Agentschap voor Integratie en Inburgering heeft ook begeleiders ('trajectbegeleiders') in dienst om nieuwkomers te begeleiden met betrekking tot hun toekomstige oriëntatie op de Belgische arbeidsmarkt, als onderdeel van het (verplichte) inburgeringstraject (zie ook: REFUFAM beleidsnota, Integrale en Translokale begeleiding).

BEVINDINGEN

1. Gebrek aan ondersteuning om duurzaam werk te vinden

Veel OCMW's vinden de duurzaamheid van tewerkstelling voor vluchtelingengezinnen **van secundair belang**. Bijgevolg zullen ze waarschijnlijk laaggeschoolde jobs uitvoeren die vaak niet overeenstemmen met hun capaciteiten en ambities. Zoals geformuleerd door een VDAB-medewerker:

Nu vraagt het [Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst] dat er gewerkt wordt, ook al is dat iemand geschoold die dan een poets job moet gaan doen. Nu willen ze stappen naar werk zien en op korte termijn.

(VDAB medewerker, 16.10.2023)

Zo'n tijdsdruk werd ook opgemerkt door een gezinslid van een vluchteling:

[de maatschappelijk werkers van het OCMW vroegen:] "Wil je werken? Wil je poets job doen?" En ik zei: "Ik heb nog geen Nederlands geleerd. Ik ken het land nog niet. Waarom is het zo? Ik wil geen poets job, ik heb een hoger diploma, ik heb werkervaring, ik werk liever in mijn sector." Dat is wat ik wilde, maar [het was] niet wat de mensen voorstelden.

(Gezinslid van persoon met IP, 22.11.2022)

Net als de vorige getuigenis ondervond ook de volgende geïnterviewde dezelfde druk in de richting van laaggeschoold werk, ongeacht hun kwalificaties:

Als vrouwen willen werken, kunnen ze poetsvrouw worden.

Maar ik wil niet als poetsvrouw werken, ik heb een bachelor, ik heb veel [werk]ervaring. Ik wil niet zeggen: "Oké, ik ga als poetsvrouw werken". Ik heb werk nodig,

⁶ Carpentier, S. (2016). Lost in Transition? Essays on the Socio-Economic Trajectories of Social Assistance Beneficiaries in Belgium, PhD thesis, Universiteit Antwerpen.

⁷ Vlaamse Regering, [Vlaams Regeerakkoord 2024-2029](#), p.23.

maar ik wil niet als poetsvrouw werken. Ik wil hoger op de professionele ladder komen, niet lager.

(Gezinslid van een persoon met IP, 02.10.2023)

De omstandigheden waarin van vluchtelingengezinnen verwacht wordt dat ze hun eerste baan in België zoeken, vergroten dus de kans dat ze tewerkgesteld worden in jobs die **niet overeenstemmen met hun professionele of educatieve achtergrond, noch met hun toekomstige professionele ambities.**

Waardevolle mogelijkheden zoals IBO⁸ trajecten, waarbij een werkgever gebruik kan maken van gesubsidieerde tewerkstelling van een nieuwe werknemer om deze *on the job* te laten leren, zijn onvoldoende bekend bij en worden onvoldoende gebruikt door werkgevers.⁹ Dit terwijl uit eerder onderzoek is gebleken dat trajecten met een directe link naar de arbeidsmarkt of naar een bepaald beroep, zoals IBO-trajecten, de meest effectieve manier zijn voor nieuwkomers om duurzaam werk te bereiken.¹⁰

Zodra vluchtelingen en hun gezinsleden economisch actief worden in België, worden ze geconfronteerd met uitdagingen om van carrièrepad te veranderen, bijvoorbeeld door een gebrek aan kansen voor verdere professionele ontwikkeling. Zoals een VDAB-medewerker illustreert:

Om een voorbeeld te geven: iemand die momenteel werkt: laden en lossen. En die persoon wil magazijnmedewerker worden. We kunnen deze persoon geen beroepsopleiding aanbieden, dus deze persoon zal zelf geld moeten sparen en de kwalificatie behalen via een opleiding buiten de deur de overheid gefinancierde programma's om. Dat soort

opleidingen kost veel geld. [...] We kunnen ze alleen zo'n openbaar beroepsopleidingsprogramma aanbieden als ze werkloos zijn [omdat deze programma's alleen als voltijdse trajecten worden aangeboden].

(VDAB medewerker, 20.11.2023)

Hoewel de VDAB opgericht werd om zowel werkzoekenden als **werkenden** te helpen om naar een **duurzame professionele loopbaan** toe te werken¹¹, is hun werk in de praktijk vooral gericht op het activeren van werkzoekenden.¹² Dit werd geïllustreerd door een VDAB-medewerker die uitlegde dat hij voormalige cliënten in zijn vrije tijd begeleidt om hen te helpen bij de overstap naar een nieuw type job dat beter aansluit bij hun professionele ambities.¹³

Naast de beperkte opleidingsmogelijkheden tijdens het werk, doen zich ook problemen voor met betrekking tot **uitval**. Dit fenomeen werd bevestigd in verschillende studies¹⁴, wat erop wijst dat een snelle tewerkstelling vaak geen tewerkstelling op lange termijn is om verschillende redenen.¹⁵ Zoals een OCMW-werknemer uitlegt:

[Snel laaggeschoold werk] werkt niet op de lange termijn. We zien dus dat mensen na verloop van tijd wel aan het werk zijn, maar dat het dienstverband vervolgens wordt beëindigd

(OCMW-werknemer, 14.05.2024)

Deze OCMW-werknemer legt uit hoe personen na een periode van tewerkstelling in een nog moeilijkere situatie terecht kunnen komen. Personen die **niet voldoende dagen hebben gewerkt**, of personen die **hun job vrijwillig hebben**

⁸ [Individuele Beroepsopleiding](#).

⁹ VDAB medewerker, gemeente F, 20.11.23.

¹⁰ Wood et al. (2020). [Wegwijs naar werk; Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen 2005-2016](#).

¹¹ Art. 4, Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

¹² In opdracht van de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw.

¹³ VDAB medewerker, gemeente F, 25.10.2023.

¹⁴ Lens, D., Marx, I. en Vujić, S. (2019). 'Double Jeopardy: How Refugees Fare in One European Labor Market', IZA Journal of Development and Migration, 8:8, pp. 1-29; OECD, [Skills and Labour Market Integration of Immigrants and Their Children in Flanders](#), OECD: Parijs, 2023.

¹⁵ De werkomstandigheden kunnen bijvoorbeeld te zwaar worden (bv. nachtdiensten of zwaar fysiek werk), tijdelijke of interimcontracten worden niet verlengd of er doen zich psychische problemen voor omdat ze niet aansluiten bij de professionele interesses en ambities van de persoon in kwestie.

verlaten, kunnen vaak geen beroep doen op een werkloosheidsuitkering.¹⁶ Bovendien kunnen ze, afhankelijk van de aanpak van hun lokale overheid, worden beschouwd als **onwillig om te werken**, waardoor ze worden uitgesloten van sociale uitkeringen.

De OCMW-werknemer bespreekt verder de mogelijkheid van **gesubsidieerde arbeid** onder Art. 60, §7 van de wet van 8 juli 1976:

We kunnen iedereen in een Artikel 60 zetten, en wanneer ze het traject voltooien, openen ze het recht op een [werkloosheids]uitkering. Het lijkt misschien alsof het probleem is opgelost, maar alleen op korte termijn. Veel mensen vallen uit de werkloosheidsuitkering en vallen weer terug op een leefloon. [...] Dus de cijfers van de RVA [Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening] lijken misschien positieve ontwikkelingen te laten zien, maar [mensen gaan terug naar het leefloon]. Op deze manier verschuiven we een probleem alleen maar.

(OCMW-werknemer, 14.05.2024)

Gesubsidieerde tewerkstelling onder Art. 60, §7 **verhoogt dus vaak niet de kansen op het vinden van duurzaam werk** op de Belgische arbeidsmarkt, zoals eerder onderzoek heeft bevestigd.¹⁷

Werknemers met IB en hun gezinsleden zouden waarschijnlijk baat kunnen hebben bij de hulp van een **loopbaanbegeleider** om een carrièrepad op lange termijn uit te stippelen dat aansluit bij hun interesses. Helaas is gesubsidieerde loopbaanbegeleiding, aangeboden door de VDAB, enkel toegankelijk na een minimum van 7 jaar

werkervaring¹⁸ en worden de sessies enkel in het Nederlands aangeboden.¹⁹

Het is algemeen bekend dat tewerkstelling een belangrijke rol speelt voor nieuwkomers om hun integratie in de nieuwe samenleving te vergemakkelijken. Het vinden van duurzame tewerkstelling voor leden van vluchtelingengezinnen, binnen een redelijke termijn, moet daarom een prioriteit worden. Dit kan onder meer worden bereikt door verdere begeleiding en bijstand aan zowel werkzoekende als werkende vluchtelingen (door VDAB, maatschappelijk werkers, trajectbegeleiders²⁰ en loopbaanadviseurs) en de bevordering en verdere ontwikkeling van leermogelijkheden op de werkvloer om bijscholing te vergemakkelijken

INNOVATIEVE PRAKTIJEN

DUO for a job - De vereniging DUO for a job kwam voort uit de vaststelling dat jongeren met een migrantenachtergrond uitdagingen ondervinden wanneer ze de Belgische arbeidsmarkt proberen te betreden en uit het feit dat 50-plussers een relatief hoog werkloosheidspercentage hebben in België. Het initiatief DUO for a Job startte daarom met het matchen van individuen uit deze twee groepen, zodat ervaren werknemers ouder dan 50 jaar (de mentor) jonge mensen met een migrantenachtergrond (de mentee) konden coachen, om zowel intergenerationale als interculturele uitwisseling en hun toegang tot specifieke segmenten van de arbeidsmarkt te vergemakkelijken

Dit mentorprogramma maakt een uitwisseling van kennis en ervaringen mogelijk en stelt de jongeren in staat om

¹⁶ Zie Art. 30 en 44 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

¹⁷ Franssen, A., pp. 39-54, in: Hanne Vandermeerschen e.a. (eds), *Newcomers Navigating the Welfare State* (Leuven University Press 2023).

¹⁸ Werkervaring buiten België kan bewezen worden door een attest afgeleverd door de respectievelijke werkgever(s), zie Art. 3 § 1 3° van het Besluit van 17 mei 2013 van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding.

¹⁹ Art. 3, § 1, Besluit van 17 mei 2013.

²⁰ Een recent project "Vervolgtrajecten na inburgering" focust op dit element, waarbij personen met IB en hun gezinsleden blijvende ondersteuning kunnen krijgen om hun educatieve en professionele bezigheden verder te zetten, na het voltooien van het (verplichte) inburgeringstraject. Dit project is het resultaat van een samenwerking tussen Agentschap Integratie en Inburgering, Amal en Atlas, meer informatie vindt u [hier](#).

professionele doelstellingen te identificeren en na te streven met de hulp van hun mentor. Mentoren krijgen een training van de vereniging om hen te voorzien van een nuttige toolkit die ze kunnen toepassen in hun coachingsessies. Matches tussen mentor en mentee worden gemaakt op basis van verschillende criteria (bijv. sector, taal, persoonlijkheid, beschikbaarheid). De mentor en mentee ontmoeten elkaar wekelijks voor twee uur, gedurende een periode van zes maanden, met als doel hun kansen op een duurzame job te vergroten.²¹

BELEIDSAANBEVELINGEN

Voor VDAB:

- **Het gebruik van IBO (Individuele Beroepsopleidingen)** - en andere initiatieven die bijscholing en leren op het werk mogelijk maken - **verder promoten bij werkgevers.**
- **Het gebruik van NodO+ (Nederlands op de Opleidingsvloer) onder opleidingscentra verder bevorderen,** zodat meer nieuwkomers kunnen profiteren van het leren van de Nederlandse taal als onderdeel van hun beroepsopleiding.
- **De optie van gesubsidieerde loopbaanbegeleiding uitleggen en promoten onder werkende nieuwkomers** wanneer dit relevant en van toepassing is.²²
- **Samenwerkingsverbanden opzetten met partners die beroepsopleidingen aanbieden in zowel voltijd- als deeltijd- en/of avondonderwijs.**

²¹ Kijk voor meer informatie op www.duoforajob.be.

²² Het meest [recente rapport](#) (2022) over jaarlijkse enquêteresultaten van cliënten van loopbaanbegeleiding laat zien dat meer dan de helft van de cliënten op eigen initiatief besluiten gebruik te maken van loopbaanbegeleiding; na verwijzing binnen het eigen netwerk of na het vinden van informatie via internet.

Voor NARIC:

- **Om een snelle erkenning van kwalificaties te garanderen,** verwijzen we naar de 10 aanbevelingen van de Adviescommissie inzake Economische Migratie en de Commissie voor Diversiteit.²³

Voor gemeenten:

- **Gelijke prioriteit geven aan het vinden van zowel snel als duurzaam werk voor mensen met IB en hun gezin,** door middel van arbeidsmarktactiviteiten die ruimte laten voor verdere opleiding en leren (zowel voor taal- als beroepsvaardigheden).

Voor OCMW's:

- **De optie van gesubsidieerde loopbaanbegeleiding uitleggen en promoten** wanneer dit relevant en van toepassing is.
- **Pleiten voor stappen in de richting van duurzaam werk (in plaats van snel werk)** wanneer de voorgestelde trajecten van cliënten op weg naar werk worden gepresenteerd aan het bijzonder comité van de sociale dienst.

Vlaams Ministerie van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw:

- Aangezien het aantal personen met een migratieachtergrond dat een beroep doet op loopbaanbegeleiding beperkt is²⁴ en de vaststelling dat deze groep personen niet altijd vertrouwd is met het concept van loopbaanbegeleiding²⁵, **moet een eerste sessie loopbaanbegeleiding gratis zijn** zodat deze groep

²³ Adviescommissie Economische Migratie & Commissie Diversiteit. (2024). [Advies; 10 maatregelen voor een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen.](#)

²⁴ In 2023 had iets meer dan 2% van de personen die loopbaanbegeleiding zochten een migratieachtergrond (zie [Cijfergegevens Volledig 2023](#)).

²⁵ Verbruggen, M. et al. (2009). 'De vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden', *Over Werk - Tijdschrift voor steunpunt WSE*, pp. 127-132.

personen inzicht krijgt in de dienst en de potentiële waarde ervan voor hun persoonlijke loopbaan.

- **Accepteer alternatieve documentatie van personen met een migratieachtergrond (inclusief vluchtelinggezinnen) om werkervaring aan te tonen voor hun aankomst in België,**²⁶ om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de vereiste van 7 jaar werkervaring om sneller toegang te krijgen tot gesubsidieerde loopbaanbegeleiding. Overweeg ook om deze vereisten flexibeler te maken voor vluchtelinggezinnen en andere nieuwkomers.
- **Overweeg om het vereiste aantal jaren werkervaring**²⁷ te verlagen voor personen met een migratieachtergrond, zodat zij eerder kunnen profiteren van hulp van een loopbaanbegeleider, om te voorkomen dat deze personen na een tijdelijke werkperiode de arbeidsmarkt verlaten.
- **Maak loopbaanbegeleiding mogelijk met een tolk,** indien nodig, om effectieve loopbaanbegeleidingssessies te garanderen (zie ook PB over tijdelijke bescherming).²⁸
- **Geef gelijke voorrang aan de begeleiding van zowel werkenden als werkzoekenden** en geef VDAB daartoe de opdracht en de middelen om deze opdracht uit te voeren, zoals de wet hen voorschrijft.²⁹
- **Diversifieer de gesubsidieerde opleidingsmogelijkheden** zodat ze ook deeltijds en 's avonds kunnen gevolgd worden in combinatie met een tewerkstelling, en **beperk dergelijke opleidingsmogelijkheden niet tot enkel knelpuntberoepen.**³⁰ Het is belangrijk dat dergelijke opleidingen **gevolgd kunnen worden in combinatie met**

een (voltijdse) tewerkstelling om een realistisch beroepstraject te creëren.

- **Promoot het gebruik van het Vlaams Opleidingsverlof**³¹ onder werkgevers, als een manier om het voortzetten van (taal- en/of beroeps)opleiding voor personen met IB en hun gezinsleden op het werk te vergemakkelijken. **Deze maatregel moet gepaard gaan met voldoende subsidies** om werkgevers aan te moedigen vluchtelingen en hun gezinsleden in dienst te nemen.

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming:

- **Zorg voor de middelen voor de ontwikkeling en implementatie van een cursus over "Solliciteren in het Nederland"** in samenwerking met CVO, Ligo, ILT, CLT etc.

VERDER LEZEN?

- Belspo. (2022). *IMMILAB final report - Improving the Labour Market Position of People with a Migration background in Belgium*.
- Lens, D., Marx, I., & Vujić, S. (2019). Double Jeopardy: How Refugees Fare in One European Labor Market. *IZA Journal of Development and Migration*, 10(1).
- OECD, (2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and Their Children in Flanders*, OECD: Paris.
- Rea, A. & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*, Science and Society Series, Academia Press.

²⁶ Art. 3, § 1, 3° van het Besluit van 17 mei 2013.

²⁷ Ibid.

²⁸ In mei 2022 stelt de Vaste Commissie van Taaltoezicht (VCT): "De Nederlandse afdeling van de VCT heeft al verschillende keren geadviseerd dat zij het gebruik van andere nuttige talen uitzonderlijk, beperkt en tijdelijk kan aanvaarden in de dienstverlening ten aanzien van de specifieke inwoners die zich in een eerste integratiefase bevinden en die niet de gelegenheid hadden voldoende Nederlands te leren en te leren kennen..."

Zie brief 54.087/I/N van 13 mei 2022 waarin de VCT reageert op een adviesaanvraag van de VDAB van 17 december 2021.

²⁹ Art. 4, 1°, decreet van 7 mei 2004.

³⁰ Zoals momenteel voorzien in het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, p.24.

³¹ Decreet van 12 oktober 2018 houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

- Vandermeerschen, H., Mescoli, E., Lafleur, J.-M., & De Cuyper, P. (Eds.). (2023). *Newcomers Navigating the Welfare State*. Leuven University Press.
- Wood et al. (2020). [Wegwijs naar werk; Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen 2005-2016](#).

AUTEURS

Roos-Marie van den Bogaard, Onderzoeker
Roosmarie.vandenbogaard@ugent.be

Dr. Giacomo Orsini, Coördinator
Giacomo.orsini@ugent.be

Prof. Robin Vandevoordt, Hoofdpromotor
Robin.vandevoordt@ugent.be

Met dank aan alle gesprekspartners en andere experts om hun inzichten met ons te delen

www.REFUFAM.be