



Advies

Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Brussel, 6 oktober 2014

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad: 6 oktober 2014

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaaleconomische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk
Martelaarsplein 7

B-1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
02/20.90.106; Lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20141007_hooggeschoolde_nieuwkomers

Brussel
7 oktober 2014

Advies op eigen initiatief over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Mijnheer de minister,

Terwijl de vraag naar hooggeschoold talent op de Vlaamse arbeidsmarkt verder stijgt, gaat er nog steeds heel wat talent van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers verloren. Het gaat om mensen met een huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15 én met een buitenlands diploma bachelor of master dat al dan niet in Vlaanderen als dusdanig is erkend. Uit onderzoek blijkt dat personen geboren in een land buiten de EU15 gevoelig minder aan het werk zijn (58,7%) dan personen die in België geboren zijn (76,2%). Deze werkzaamheidskloof is zelfs groter bij hooggeschoolden dan bij laag- of middengeschoolden. Ook komen hooggeschoolde nieuw- en oudkomers vaker in jobs terecht waarvoor ze overgekwalificeerd zijn.

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan een competentiegericht loopbaanbeleid waarbij de individuele competenties en talenten van mensen de basis vormen om hun arbeidsmarktpositie te versterken. Maar toch lopen bepaalde groepen tegen gelijkaardige knelpunten aan die hun zoektocht naar een betere positie op de arbeidsmarkt structureel hinderen. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers hebben nood aan een gedegen loopbaanaanpak, er moet werk gemaakt worden van een betere en meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties, een stevig antidiscriminatiebeleid is cruciaal en duurzaam ondernemerschap kan meer gestimuleerd worden. Belangrijke sleutels liggen verder in de ondersteuning bij de uitbouw van een professioneel netwerk en de ondersteuning van werkgevers en sectoren. Ook taal is een belangrijke factor: er is nood aan een specifiek aanbod NT2 voor hooggeschoolden en meer combinatiemogelijkheden van werken en het leren van de Nederlandse taal.

Met dit advies op eigen initiatief wil de Commissie Diversiteit bijdragen aan een volwaardige participatie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. We hopen dat u de aanbevelingen en sleutels in dit advies ter harte zult nemen in de verdere uitbouw van uw beleid. Wij zijn steeds bereid tot verdere gedachtewisseling hierover.

Hoogachtend,

Jo Libeer
Voorzitter commissie Diversiteit

Dit advies wordt bezorgd aan de ministers van Binnenlands Bestuur, Inburgering en Gelijke kansen en van Onderwijs en aan de gedelegeerd bestuurder van de VDAB.

Inhoud

Krachtlijnen van het advies.....	5
Advies.....	7
1. Inleiding.....	7
2. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en de Vlaamse arbeidsmarkt.....	8
2.1. Afbakening.....	8
2.2. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt	9
2.2.1. Vaker werkloos of inactief	9
2.2.2. Vaker overgekwalficeerd	11
2.3. Trajecten naar werk bij hooggeschoolde nieuw- en oudkomers	12
2.3.1. Inburgeringstraject bij onthaalbureaus.....	12
2.3.2. Inwerkingstraject bij de VDAB	12
2.3.3. Sociale integratie door OCMW's	13
3. Aanbevelingen	13
3.1. Nood aan een gedegen loopbaanaanpak	13
3.2. De erkenning van kwalificaties en competenties	16
3.2.1. Naar een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties.....	16
3.2.2. Focus in de erkenningstrajecten meer op de arbeidsmarkt	17
3.2.3. Zet verder in op een goede ondersteuning en toegankelijke procedures.....	18
3.2.4. Leef de vooropgestelde proceduretermijn na en kort deze verder in	20
3.2.5. Neem beroepservaring ten volle mee in de erkenningsprocedure	21
3.2.6. Zorg voor een automatische erkenning tussen de gewesten en gemeenschappen binnen België	22
3.2.7. Zet stappen vooruit in de erkenning van specifieke diploma's, ook voor artsen	22
3.3. Nederlandse taal als belangrijke sleutel voor arbeidsmarktintegratie	23
3.4. Ondersteun de uitbouw van een goed en uitgebreid persoonlijk netwerk	24
3.5. Stimuleer duurzaam ondernemerschap bij hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.....	26
3.6. De nodige ondersteuning bieden aan werkgevers	27
3.7. Overheden moeten hun voorbeeldrol nog beter vervullen.....	28
3.8. Voer een stevig antidiscriminatiebeleid op	29
3.9. Monitor ook de loopbanen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers	30
3.10. Goede voorbeelden verspreiden.....	30
Referenties.....	31
Bijlage 1 Erkenning van buitenlandse kwalificaties en elders verworven competenties.....	34
Bijlage 2 Goede voorbeelden	38

Krachtlijnen van het advies

In dit advies focussen we binnen de Vesoc-definitie van personen van allochtone afkomst¹ op die personen die op een gegeven moment gemigreerd zijn naar België én die een diploma bachelor of master in het buitenland hebben behaald (ook als dat diploma (nog) niet erkend is in Vlaanderen). We spreken over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.

Uit onderzoek blijkt dat hooggeschoolde nieuw- en oudkomers in tegenstelling tot hooggeschoolde personen die in België geboren zijn gevoelig minder aan het werk zijn, vaker werkloos en inactief zijn. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers worden bovendien vaker geconfronteerd met overkwalificatie waarbij hun job minder kwalificaties vereist dan deze die ze bezitten op basis van hun opleidingsniveau. Veel van de competenties en talenten van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers blijven dus nog onderbenut op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Ook voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers is de uitbouw van een competentiegericht loopbaanbeleid belangrijk. Maar hooggeschoolde nieuw- en oudkomers worden als groep ook geconfronteerd met specifieke knelpunten in hun zoektocht naar een betere positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is belangrijk om naast de inzet op competenties en talenten ook deze structurele drempels aan te pakken. Voor de Commissie Diversiteit zijn volgende aanbevelingen cruciaal om stappen te zetten naar een betere arbeidsmarktparticipatie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers:

- **Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers hebben nood aan een gedegen loopbaanaanpak.** Het is belangrijk om van bij de intredejob in te zetten op een goede matching en overkwalificatie te vermijden. Wanneer dit niet lukt, moet een doorgroeiperspectief worden ingebouwd. Er is nood aan een duidelijkere regisseur in de loopbaanaanpak voor werkende hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. De nieuwe gedefederaliseerde bevoegdheden rond vorming en opleiding maar ook tewerkstellingsmaatregelen, artikel 60 en dienstencheques kunnen voor deze groep meer worden ingezet voor doorstroom naar een job op niveau.
- **Maak werk van een betere en meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van buitenlandse kwalificaties en competenties.** De erkenning van buitenlandse diploma's en competenties blijven een belangrijke voorwaarde om deze ook volwaardig in te zetten op de arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit pleit voor meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties en een sterkere focus op de arbeidsmarkt. Maar ook een betere ondersteuning, toegankelijke procedures, een betere naleving en inkorting van de proceduretermijn, vlottere procedures voor de erkenning van specifieke diploma's, waaronder artsen, blijven belangrijk.

¹ De commissie gaat daarbij uit van de concretisering van deze definitie die in haar advies van 4 juli 2014 naar voor wordt geschoven, namelijk: *'Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.'*

- **Taal vormt een belangrijke sleutel, ook voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Er is niet alleen nood aan een specifiek aanbod NT2 voor hooggeschoolde anderstaligen, maar ook aan combinatiemogelijkheden van werken en het leren van de Nederlandse taal en de uitbouw van een taalbeleid in sectoren, ondernemingen en organisaties. De extra talenkennis van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kan ook sterker als een troef worden uitgespeeld.
- **Verschillende actoren kunnen bijdragen aan de uitbouw van een persoonlijk professioneel netwerk van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Zo een netwerk kan een belangrijke troef zijn in de zoektocht naar een kwaliteitsvolle job. In de eerste plaats moet de hooggeschoolde zelf investeren in de uitbouw ervan, maar ook werkgevers, VDAB, inburgering, ... kunnen daartoe bijdragen. Good practices op dit vlak verdienen een structurele plaats in de ondersteuning van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.
- **Een stevig antidiscriminatiebeleid is cruciaal.** Dat betekent een krachtdadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van twee sporen: stimuleren en handhaven. Indirecte vormen van discriminatie kunnen worden aangepakt door structurele drempels voor deze groep zoveel mogelijk weg te werken.
- **Duurzaam ondernemerschap moet een volwaardig traject vormen voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Daarbij moet onder meer ingezet worden op een beter bereik van de groep van inburgeraars met ondernemingsperspectief en moeten onnodige praktische drempels in de regelgeving voor het ondernemerschap bij deze groep worden weggewerkt.
- **Ondersteun werkgevers bij het aanwerven en tewerkstellen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Dat kan door de uitbouw van een competentie- en diversiteitsbeleid te stimuleren. Maar werkgevers hebben ook nood aan informatie over de waarde van buitenlandse diploma's en werkervaring. Ze kunnen gestimuleerd worden om in te zetten op individuele maatregelen zoals IBO, maar ook tools en instrumenten als diversiteitsplannen, stages en peter- en meterschapsprojecten.

Advies

1. Inleiding

Hooggeschoolde personen van allochtone afkomst ervaren moeilijkheden op de Vlaamse arbeidsmarkt om hun diploma's en werkervaring om te zetten in tewerkstelling en zeker een tewerkstellingspositie op hun niveau. De werkzaamheidsgraad bij hooggeschoolden niet-geboren in een EU15-land ligt met 67,1% gevoelig lager dan de werkzaamheidsgraad bij hooggeschoolde personen die in België geboren zijn (87,9%) of in een ander EU15-land geboren zijn (80,2%). Deze werkzaamheidskloof bij hooggeschoolden tussen autochtonen en personen van allochtone afkomst is zelfs groter dan bij laag- en middengeschoolden. Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers spelen een aantal specifieke problematieken een belangrijke rol, zoals de erkenning van buitenlandse diploma's en werkervaring en kennis van de Nederlandse taal. Uit onderzoek blijkt dat overkwalificatie, waarbij de vereiste kwalificaties van een job lager liggen dan het scholingsniveau van de persoon, sterker speelt bij deze groep (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010). Er blijft op de Vlaamse arbeidsmarkt dus heel wat talent van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers onderbenut.

Tegelijkertijd stijgt de vraag naar hooggeschoold talent. In 2011 was één vacature op drie gericht naar hooggeschoolden of een verdriedubbeling van de vraag naar hooggeschoolden op 10 jaar tijd (WSE, 2013). Toekomstprojecties wijzen eveneens op een stijgende nood aan hooggeschoolde werknemers (Mussche, Corluy, Marx, & Haemels, 2013). In het Vesoc-akkoord loopbaanbeleid van 17 februari 2012 stellen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering dat de kansengroepen een belangrijk potentieel op de arbeidsmarkt vormen en dat alle beschikbare competenties moeten worden aangesproken, en dus ook het aanwezige talent van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Het beter benutten van de competenties van deze groep heeft ook een positieve impact op de hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zelf, zoals op het vlak van welzijn en loon, motivatie en minder frustratie.

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan de uitbouw van een competentiegericht loopbaanbeleid, en dus maatwerk. De focus ligt op het versterken van de individuele arbeidsmarktpositie op basis van de eigen competenties en talenten. Tegelijkertijd lopen bepaalde groepen toch tegen gelijkaardige knelpunten in hun zoektocht naar werk en een betere positie op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om die belemmerende factoren die rechtstreeks of onrechtstreeks gerelateerd zijn aan het behoren tot een bepaalde kansengroep gericht aan te pakken. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers vormen daarbij een minder zichtbare kansengroep. Omdat ze hooggeschoold zijn, wordt er vaak verwacht dat ze hun weg naar de arbeidsmarkt wel zullen vinden. Maar in de praktijk blijkt dat niet zo evident, zeker niet als we spreken over duurzame tewerkstelling op niveau waarbij het talent van deze groep echt wordt benut. Er zijn heel wat moeilijkheden waar hooggeschoolde nieuw- en oudkomers tegenaan lopen (ESF, 2014). Denk maar aan het laten erkennen van hun buitenlandse diploma('s) en kennis van de Nederlandse taal. Ondanks het discours rond competenties en talenten wordt er immers nog veel belang gehecht aan diploma's. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers hebben vaak onvoldoende kennis en weinig ervaring met de Vlaamse arbeids-

markt en kunnen veel minder terugvallen op een degelijke professioneel netwerk om hen daarbij richting te geven. Hun zoektocht naar een passende job verloopt ook niet altijd efficiënt, via de juiste kanalen en met realistische verwachtingen t.a.v. het loon, de inhoud van de functie en de nodige competenties. Ze worden ook geconfronteerd met vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door selectieverantwoordelijken (OECD, 2013) (Lamberts & Eeman, 2011).

De Commissie Diversiteit wil met dit advies bijdragen aan een volwaardige participatie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Als we het talent van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers ten volle willen benutten is het van groot belang om in te zetten op een gedegen loopbaanaanpak voor deze doelgroep en belangrijke structurele drempels, waaronder de erkenning van buitenlandse diploma's, verder aan te pakken. Verschillende actoren zullen daarbij hun verantwoordelijkheid moeten opnemen, waaronder hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zelf, werkgevers, arbeidsmarktintermediairen, collega-werknemers, onderwijs en de Vlaamse Overheid. In dit advies wijst de Commissie Diversiteit op een aantal knelpunten en noden en geeft aan waar belangrijke sleutels liggen om het activerings- en competentiebeleid doelgerichter te maken ten aanzien van deze doelgroep. We geven eerst een schets van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en hun positie op de arbeidsmarkt (onderdeel 2). Daarna wijzen we op belangrijke knelpunten en geven aanbevelingen (onderdeel 3).

2. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en de Vlaamse arbeidsmarkt

In dit deel gaan we eerst dieper in op de afbakening van de doelgroep van dit advies (2.1). Vervolgens geven we op basis van beschikbare cijfergegevens een zicht op de arbeidsmarktpositie van deze groep (2.2). Tot slot geven we een zicht op de begeleiding en ondersteuning van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers in hun traject naar werk (2.3).

2.1. Afbakening

De Commissie Diversiteit hanteert de zogenaamde VESOC-definitie van **personen van allochtone afkomst** die op 1 april 2003 door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering werd vastgelegd. De commissie gaat daarbij uit van de concretisering van deze definitie die in haar advies van 4 juli 2014 naar voor wordt geschoven, namelijk: *'Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.'*

In dit advies focussen we enkel op **personen die op een gegeven moment gemitreerd zijn naar België**, dat wil zeggen de eerste generatie van personen van alloch-

tone afkomst. Daaronder vallen nieuwkomers die minder dan 12 maanden zijn ingeschreven in het Rijksregister. Maar ook oudkomers of personen die reeds langer dan 12 maanden zijn ingeschreven in het Rijksregister maar geboren zijn in een land van buiten de EU15-landen én minstens één ouder hebben geboren in een land van buiten de EU15-landen.

Als **hooggeschoolden** ziet de Commissie Diversiteit personen met een diploma bachelor of master, ook als deze diploma's in het buitenland werden behaald en (nog) niet erkend zijn in Vlaanderen.

Dit advies focussen we dus op personen die voldoen aan de Vesoc-definitie voor personen van allochtone afkomst én nieuw- of oudkomer zijn én hooggeschoold zijn. In dit advies spreken we gebruiken we voor deze personen de term **hooggeschoolde nieuw- en oudkomers**.

2.2. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt

2.2.1. Vaker werkloos of inactief

Voor cijfers over de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde personen van allochtone afkomst kunnen we beroep doen op gegevens van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK). Dit is een socio-economische enquête bij huishoudens met als doel beschrijvende en verklarende gegevens te verzamelen over drie groepen van personen: werkenden, werklozen en inactieven op arbeidsleeftijd (15 jaar of ouder). De EAK-cijfers zijn gebaseerd op het geboorteland van de persoon en komen dus niet volledig overeen met de VESOC-definitie die verwijst naar de nationaliteit van de persoon zelf, de ouders en de grootouders.

In 2013 waren er in Vlaanderen 29.844 NWWZ uit de EU15-landen, 769 NWWZ uit de EU13-landen² en 7.007 derdelanders³. Op basis van de EAK-gegevens voor 2013 blijkt dat de werkzaamheidsgraad bij hooggeschoolde personen geboren buiten een EU15-land met 58,9% gevoelig lager dan bij hooggeschoolde personen die in België geboren zijn (87,9%) of in een ander EU15-land (71,3%).⁴ Die werkzaamheidskloof daalt niet bij een stijgend opleidingsniveau (Tabel 2). In tegendeel, voor hooggeschoolden ligt de werkzaamheidsgraad van de autochtonen 31% hoger dan die van personen van allochtone afkomst van buiten een EU25-land.⁵ Voor laaggeschoolden is dat 10% en voor middengeschoolden 16%. De knelpunten die personen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt ervaren zijn dan ook niet te herleiden tot een verschil in scholingsgraad tussen autochtonen en personen van allochtone afkomst. Uit onderzoek blijkt dat

² EU-landen toegetreden sinds 2004, inclusief Kroatië in 2013.

³ Arvastat, 2014

⁴ Werkzaamheidsgraad voor 25-64 jarigen voor het Vlaamse Gewest, 2012. Bron: Enquête Arbeidskrachten, bewerking door Steunpunt WSE.

⁵ Idem

als beide groepen eenzelfde opleiding zouden hebben, dat ongeveer een derde van het verschil in werkloosheid zou verklaren (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010).

Tabel 1 Werkzaamheids-, werkloosheids- en inactiviteitsgraad bij 25-64 jarigen naar geboorteland en scholingsniveau (Vlaamse gewest, 2013)*

Scho- lingsni- veau	Geboorte- land	Werkzaamheids- graad	Werkloosheids- graad	Inactiviteits- graad
Laag	België	53,2%	5,4%	43,8%
	Ander EU15	54,8%	-	40,1%
	Buiten EU15	48,3%	17,3%	41,6%
Midden	België	78,4%	3,2%	19,0%
	Ander EU15	75,2%	-	21,0%
	Buiten EU15	67,3%	12,3%	23,2%
Hoog	België	87,9%	2,2%	10,1%
	Ander EU15	80,2%	-	16,3%
	Buiten EU15	67,1%	11,6%	24,0%
Totaal	België	76,2%	3,1%	21,3%
	Ander EU15	71,3%	5,3%	24,7%
	Buiten EU15	58,7%	14,0%	31,5%

Bron: EAK, bewerking door Steunpunt WSE en eigen bewerking

* In sommige cellen wordt geen percentage weergegeven omdat het aantal gegevens te klein zijn om betrouwbare cijfers te kunnen geven.

11,6% van de hooggeschoolde personen buiten EU15 geboren is werkloos ten opzichte van 2,2% van de hooggeschoolde personen in België geboren. Hooggeschoolde personen buiten EU15 geboren laten ook een hogere inactiviteitsgraad (%) optekenen dan hooggeschoolde personen in België geboren (10,1%). Met andere woorden, binnen de groep van hooggeschoolden zijn personen van geboren buiten EU15 minder aan het werk, meer werkloos en meer inactief dan personen in België geboren.

Tabel 2 Werkzaamheids- en werkloosheidskloof (25-64 jarigen) tussen personen geboren in België en personen geboren buiten EU15 (Vlaams Gewest, 2013)

		Laag	Midden	Hoog	Totaal
Werkzaamheid	Kloof in procentpunt	4,9	11,1	20,8	17,3
	<i>Ongelijkheidskloof</i>	<i>1,10</i>	<i>1,16</i>	<i>1,31</i>	<i>1,29</i>
Werkloosheid	Kloof in procentpunt	11,9	9,2	9,4	10,9
	<i>Ongelijkheidskloof</i>	<i>3,19</i>	<i>3,90</i>	<i>5,36</i>	<i>4,50</i>

Bron: EAK, bewerking door Steunpunt WSE en eigen bewerking

2.2.2. Vaker overgekwalficeerd

Naast aan het werk zijn, betekent een goede arbeidsmarktintegratie ook dat het gaat om werk waarbij de competenties en talenten van de persoon worden aangesproken. Bij een mismatch tussen opleidings- en tewerkstellingsniveau waarbij het tewerkstellingsniveau lager ligt dan het opleidingsniveau is er sprake van overkwalificatie. Met andere woorden, bij overkwalificatie vergt de job minder kwalificaties dan deze die (theoretisch) blijken uit zijn/haar opleidingsniveau. Uit cijfers (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010) blijkt dat 22% van de Belgen overgekwalficeerd aan het werk is, voor personen uit EU15-landen is dat eveneens 22% terwijl dat voor Turken en Marokkanen 62% en voor andere niet-OESO-landen 57% is.

Uit onderzoek naar overkwalificatie van immigranten (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010) blijkt dat personen uit de EU15 een hoge werkzaamheidsgraad combineren met een lage overkwalificatiegraad. Personen uit de EU+12-landen combineren daarentegen een hoge werkzaamheidsgraad met een hoge overkwalificatiegraad: een grote groep van deze personen is aan het werk maar in een job die minder kwalificaties vereist dan waarover deze personen op basis van hun opleidingsniveau beschikken. Turken, Marokkanen en andere niet-OESO-landen combineren een lage tewerkstellingsgraad met een hoge overkwalificatiegraad: personen uit deze groep zijn minder vaak aan het werk en wanneer ze aan het werk zijn gaat het vaker om jobs die minder kwalificaties vereisen dan waarover zij op basis van hun opleidingsniveau beschikken. Bovendien vertoont de groep van Turken en Marokkanen, EU+12 en andere niet-OESO-landen een sterk verhoogde kans om overgekwalficeerd te blijven wanneer dat bij intrede op de arbeidsmarkt zo was in vergelijking met de groep van EU15- en andere OESO-landen.

De kans op werk stijgt naarmate men langer in Vlaanderen verblijft, maar er is geen significante link tussen de verblijfstijd en overkwalificatie (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010). Het verwerven van de Belgische nationaliteit verlaagt evenmin de kans op overkwalificatie voor de groep van EU+12, Turken en Marokkanen en de andere niet-OESO-landen.

2.3. Trajecten naar werk bij hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

2.3.1. Inburgeringstraject bij onthaalbureaus

Personen van achttien jaar en ouder die zich langdurig in Vlaanderen of Brussel komen vestigen én die bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens één van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat hebben recht op een inburgeringstraject. Sommigen onder hen zijn verplicht om zo een traject te volgen, zoals personen die recent naar België gemigreerd zijn en zich in Vlaanderen hebben gevestigd (met uitzondering van burgers van een lidstaat van de Europese Unie, de Europees Economische Ruimte en Zwitserland en hun familieleden).

De onthaalbureaus staan in voor het primaire inburgeringstraject dat bestaat uit:

- Een cursus maatschappelijke oriëntatie: kennismaking met de Vlaamse en Belgische samenleving.
- Een basiscursus NT2: hiervoor vraagt het onthaalbureau advies aan het Huis van het Nederlands die een intake doen met de inburgeraar. Hogergeschoolden kunnen voor hun NT2-opleiding terecht bij een centrum voor volwassenenonderwijs voor een standaardcursus van 120 lesuren. Indien de persoon hoger onderwijs wil volgen en aan de toelatingsvoorwaarden voldoet, kan de persoon instappen in een cursus van de universitaire talentcentra voor maximaal 90 lesuren.
- Loopbaanoriëntatie: begeleiding bij het vinden van werk (professioneel perspectief) of oriëntatie naar de studies (educatief perspectief) en aanbod van cultuur en vrije tijd (sociaal perspectief). Voor inburgeraars met een professioneel perspectief doen de onthaalbureaus een beroep op de VDAB.
- Trajectbegeleiding: een individuele trajectbegeleider van het onthaalbureau begeleidt het traject en doet de administratieve opvolging. Er wordt een inburgeringscontract opgesteld met daarin de cursussen die gevolgd zullen worden. De trajectbegeleider biedt daarnaast bijvoorbeeld ook ondersteuning bij de erkenningsprocedure van het buitenlandse diploma.

De keuzes die de inburgeraar tijdens het primaire inburgeringstraject maakt kunnen tijdens het secundaire inburgeringstraject verder worden uitgewerkt, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding. Dit gebeurt niet meer door de onthaalbureaus maar door de reguliere voorzieningen, zoals de VDAB voor personen met een professioneel perspectief.

2.3.2. Inwerkingstraject bij de VDAB

Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kunnen een inwerkingstraject bij de VDAB volgen wanneer ze geen of gebrekkig Nederlands spreken en nog geen diploma of getuigschrift hebben behaald in België of Nederland. Veel inburgeraars volgen eerst een inburgeringstraject bij een onthaalbureau.

Een inwerkingsconsulent gaat na wat de mogelijkheden en verwachtingen van de hooggeschoolde nieuwkomer zijn en stelt een trajectplan op met stappen die de persoon moet ondernemen in de zoektocht naar werk, zoals het volgen van een intensieve

opleiding Nederlands, kennis opdoen over de arbeidsmarkt in Vlaanderen, sollicitatie-technieken aanleren samen met andere werkzoekende anderstaligen, enzovoort.

2.3.3. Sociale integratie door OCMW's

In 2002 werd het recht op sociale integratie ingevoerd waardoor OCMW's een grotere rol kregen in het toeleiden van hun cliënten naar de arbeidsmarkt. Ze kunnen daarbij gebruik maken van een reeks instrumenten, zoals toegang tot stages of beroepsopleiding, gepersonaliseerde projecten voor sociale integratie en subsidies voor werkgevers in het kader van specifieke tewerkstellingsprogramma's zoals de sociale inschakelingseconomie.

Uit onderzoek blijkt dat het aantal cliënten van allochtone afkomst bij OCMW's de laatste jaren toeneemt (Pauwels, Wets, Peña-Casas, & Ghailani, 2012). Ook hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kunnen bij hen terecht komen, vaak met een problematiek van armoede en sociale uitsluiting. In het kader van sociale integratie is het doel van tewerkstelling vaak een doelstelling op lange termijn omdat andere moeilijkheden op het vlak van armoede en sociale uitsluiting dat op korte termijn verhinderen. Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers worden daarbij maatregelen als Art. 60 en 61 ingeschakeld als tussenstap richting de reguliere economie.

3. Aanbevelingen

3.1. Nood aan een gedegen loopbaanaanpak

Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers hebben nood aan een breed en onafhankelijk loopbaanadvies op maat waarbij de focus ligt op een traject naar werk op niveau. De expertise op dat vlak zit voor deze doelgroep verspreid. De ondersteuning door het onthaalbureau stopt vaak na het primaire inburgeringstraject en de begeleiding door VDAB loopt tot aan het vinden van werk maar niet verder. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kunnen zelf beroep doen op loopbaanbegeleiding. Het is belangrijk dat ze de nodige informatie daartoe krijgen aangeboden, bijvoorbeeld via middenveldorganisaties en/of arbeidsmarktintermediairen. Verder ziet de Commissie Diversiteit volgende sleutels om een gedegen loopbaanaanpak voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers verder vorm te geven.

- **Laat trajecten inzake taal, werk en/of opleiding vlotter verlopen door in te zetten op een meer geïntegreerde en gecombineerde aanpak. Het leren van Nederlands, opleiding volgen en/of werken zijn processen die elkaar dienen te versterken.** Oefenkansen in realistische gebruikssituaties tijdens een opleiding en/of op het werk kunnen het leren van Nederlands enkel versterken. Bovendien komt een snelle introductie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt hun integratie op de arbeidsmarkt op lange termijn ten goede (OECD, 2007) (OECD, 2008) (OECD, 2012). De commissie doet daartoe een aantal concretere aanbevelingen om het leren van Nederlands en werken te combineren in onderdeel 3.3.
- **Zet extra in op een goede matching om overkwalificatie van bij de intrede-job zoveel mogelijk te vermijden.** Uit onderzoek blijkt dat overkwalificatie een

hardnekkig gegeven is en dat het erg moeilijk is om de overstap te maken van overkwalificatie naar een tewerkstelling op niveau. Arbeidsmarktintermediaren moeten van bij de intredejob focussen op tewerkstelling op niveau en zich daar blijvend op richten. In dit kader verwijst de Commissie Diversiteit naar het regeerakkoord 2014-2019 waarin wordt verwezen naar het afsluiten van een integratiepact met engagementen van onderwijsinstellingen, sociale organisaties, media, lokale besturen en werkgevers om te voorzien in stage- en (vrijwilligers)werkplaatsen voor inburgeraars. De Commissie Diversiteit pleit om hierbij ook oog te hebben voor stage- en werkplaatsen op niveau voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.

- **Bouw doorgroeimogelijkheden in wanneer een intredejob op niveau niet lukt. De focus kan bijvoorbeeld liggen op een functie binnen de sector waarin het jobdoelwit van de persoon ligt.** Zo kan een ingenieur in eerste instantie bijvoorbeeld worden ingeschakeld als technisch tekenaar, maar met als doel om door te groeien naar een job op het niveau van ingenieur. Er is daarbij nood aan een duidelijke regisseur wat betreft de begeleiding van werkende hooggeschoolde nieuw- en oudkomers naar werk op niveau. Arbeidsbemiddeling en loopbaanbegeleiding van werkenden vergt flexibiliteit van coach en werkzoekende gezien de contactmogelijkheden voor werkenden beperkter zijn. Maar zo een doorgroeiscenario vergt ook de nodige flexibiliteit van werkgevers, bijvoorbeeld inzake bijscholingsmogelijkheden.
- **Stimuleer de toenadering tussen werkgevers en hooggeschoolde nieuw- en oudkomers door het gebruik van maatregelen zoals stageplaatsen, IBO, en opleiding op de werkplek.** Naast het in kaart brengen van competenties en het zoeken naar een goede matching hebben arbeidsmarktintermediaren ook een rol in het sensibiliseren van werkgevers en het bij elkaar brengen van werkzoekenden en werkgevers. Stageplaatsen en IBO kunnen daarbij belangrijke instrumenten zijn omdat hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op die manier hun competenties op de werkvloer kunnen tonen zonder veel risico voor de werkgever. Daarnaast is een blijvende positieve benadering vanuit de trajectbegeleider cruciaal waarbij enerzijds de hooggeschoolde werkzoekende nieuwkomer blijvend wordt gestimuleerd te zoeken naar werk op niveau en anderzijds naar werkgevers toe het talent van deze doelgroep wordt uitgedragen.
- **Een versterkte samenwerking met sectoren zou nuttig zijn om binnen maatregelen als IBO een goede jobcoaching voor deze hooggeschoolde profielen uit te bouwen.** Het aanbod van VDAB is hoofdzakelijk gericht op laag- en middengeschoolde profielen. Coaching van hooggeschoolden vergt specifieke competenties en expertise die via samenwerking met sectoren kan worden aangesproken.
- **Veralgemeen en veranker technieken zoals speedmeets en jobhunting die tijdens experimentele projecten werden uitgewerkt en nuttig blijken te zijn, in de dienstverlening voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Zo is het esf-project Eminentia gericht op zowel het begeleiden van hooggeschoolde personen van allochtone afkomst naar werk als het ondersteunen van werkgevers in hun zoektocht naar hooggeschoolde werknemers. Het is een samenwerking tussen stad Gent, Job en co, VDAB, Randstad diversity en Stad Gent in Werking. Binnen dit project werd onder meer de techniek van speedmeets tussen hooggeschoolde personen van allochtone afkomst en werkgevers concreet uitgewerkt met een draaiboek voor arbeidsconsulenten. Ook de techniek van jobhunting, waarbij op basis van de competenties van een persoon gezocht wordt naar mogelijke functies binnen een onderneming of organisatie, werd toegepast.

- **De bevoegdheden die in het kader van de zesde staatshervorming naar Vlaanderen zijn overgekomen vormen een belangrijke opportuniteit om een loopbaanbeleid ten aanzien van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers verder uit te bouwen.** Door taalachterstand en buitenlandse ervaring en kwalificaties die hier niet steeds herkend en erkend worden, kampen zij met een grote afstand tot onze arbeidsmarkt. Meer concreet ziet de Commissie Diversiteit volgende belangrijke elementen:
 - **Bij het uittekenen van een Vlaams doelgroepenbeleid, dient er voldoende aandacht te gaan naar de toegankelijkheid van de tewerkstellingsmaatregelen voor nieuwkomers die nog geen sociale zekerheidsrechten hebben kunnen opbouwen.** Sommige doelgroepmaatregelen, zoals Activa, zijn namelijk gekoppeld aan het RVA-statuuut of het ontvangen van een leefloon. De Commissie Diversiteit vraagt niet om binnen het hernieuwde doelgroepenbeleid een nieuwe doelgroep van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers met specifieke maatregelen af te bakenen. De commissie vraagt wel om voldoende oog te hebben voor de toegankelijkheid van de maatregelen voor deze groep.
 - **Het Regeerakkoord 2014-2018 voorziet in één systeem van tijdelijke werkervaring waarin onder meer de huidige maatregelen Art. 60 en 61 zullen worden geïntegreerd. Samen met dienstencheques en interim zijn dat maatregelen waarmee ook hooggeschoolde nieuw- en oudkomers snel kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Om deze maatregelen ook in te zetten als toeleidingskanaal naar duurzaam werk op niveau kan ingezet worden op een meer relevant jobaanbod voor hooggeschoolden en een sterke focus op het opleidingsaspect binnen deze maatregelen.** In de praktijk blijken maatregelen als Art.60/61, dienstencheques en interim ook een valkuil voor hooggeschoolden door de moeilijke doorstroom naar jobs op hun niveau. Het jobaanbod in het hernieuwde instrument van tijdelijke werkervaring zou meer gediversifieerd moeten worden met meer jobs die relevant zijn voor hooggeschoolden. Zo experimenteerde men binnen de HOA-werking in Antwerpen⁶ met jobs voor hooggeschoolden binnen Art. 60. Het doel was deze personen zoveel mogelijk op hun niveau aan de slag te krijgen binnen stad Antwerpen of wanneer dat niet mogelijk was in dezelfde richting als het jobdoelwit van de persoon. Bijvoorbeeld voor ingenieurs een job als technisch tekenaar en dat in combinatie met bijvoorbeeld taalondersteuning. Er moet bekeken worden in welke mate er sterker kan worden ingezet op het opleidingsaspect binnen het nieuwe instrument rond tijdelijke werkervaring maar ook binnen dienstencheques en interimwerk. En ook hoe deze opleiding beter kan worden afgestemd op de betrokken hooggeschoolde personen. Er kan onderzocht worden in elke mate er aan dienstencheques een doorstroomdoelstelling kan worden gekoppeld.
 - **Vorming en opleiding vormen ook een cruciaal element voor een loopbaanbeleid voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Het principe van betaald educatief verlof biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om los van de job in kwestie opleiding te volgen én de werkgever te compenseren voor het gederfde loon. Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kan dit een belangrijk instrument zijn in hun doorgroei naar een job op niveau. De participatiegraad van personen van allochtone afkomst in de uitzendsector

⁶ Samenwerking tussen de VDAB, integratiecentrum de8 vzw, de stad Antwerpen en OCMW Antwerpen

ligt tussen 5% en 10% terwijl dat voor personen van Belgische origine slecht 2% en voor personen met een origine van binnen de EU14 (=EU15 zonder België) rond de 4% ligt.⁷ Omdat men binnen de uitzendsector vaker terecht komt in deeltijdse banen, bouwt deze groep minder of geen rechten op BEV op. Het is belangrijk er over te waken dat ook hooggeschoolde nieuwkomers voldoende rechten kunnen opbouwen voor toegang tot BEV.

- **Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) en een volwaardig stelsel leren en werken kunnen aan hooggeschoolde nieuw- en oudkomers via een combinatie van leren en werken zowel een binnenlandse kwalificatie opleveren als een plaats op de arbeidsmarkt.**

3.2. De erkenning van kwalificaties en competenties

Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers is de erkenning van hun buitenlandse diploma een belangrijke voorwaarde om hun verworven kwalificaties ook volwaardig in te zetten op de arbeidsmarkt. Ondanks de focus op competenties en talenten blijven diploma's erg belangrijk op de arbeidsmarkt, zeker in sectoren en beroepen met specifieke diplomaveren. De erkenning van buitenlandse diploma's heeft een positieve impact op de werkgelegenheid en ook de loopbanen van nieuw- en oudkomers. Daarnaast is ook een correcte waardering van competenties en werkervaring die in het buitenland werd verworven belangrijk.

Het is cruciaal dat de procedures voor erkenning snel en kwaliteitsvol verlopen. In het verleden vroeg de Commissie Diversiteit reeds aandacht voor een verbetering van de bestaande procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's.⁸ De laatste jaren heeft Naric-Vlaanderen, die instaat voor het erkennen van de volledige gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen, belangrijke verbeteringen aangebracht in haar werking. Maar er zijn nog knelpunten en mogelijkheden om de procedure te verbeteren. De Commissie Diversiteit dringt ook aan om stappen te zetten naar een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties.

3.2.1. Naar een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties

- **Bundel in de eerste plaats alle informatie op één centraal punt en verruim de focus daarbij van de erkenning van kwalificaties naar de erkenning van kwalificaties én competenties.** Vandaag moet men voor de erkenning van kwalificaties en competenties aankloppen bij verschillende instanties met andere procedures. De erkenning van buitenlandse diploma's gebeurt door Naric-Vlaanderen met een aparte procedure voor de erkenning van diploma's secundaire

⁷ Bron: socio-economische monitoring (FOD WASO & CGKR, 2013). De cijfers gelden voor de hele Belgische populatie tussen 18 en 60 jaar, voor 2008.

⁸ Onder meer in de adviezen van de Commissie Diversiteit over ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap (9 juni 2010) en over acties kansengroepen (12 juni 2012) wordt aandacht gevraagd voor een goedfunctionerende procedure voor de erkenning van buitenlandse diploma's.

dair en hoger onderwijs. De erkenning van elders/eerder verworven competenties en kwalificaties met het oog op studieduurverkorting gebeurt door de associaties van hogeronderwijsinstelling waar men onderwijs wil volgen. Voor de toegang tot het beroep moet je nog elders zijn. De Commissie Diversiteit pleit voor een meer geïntegreerde aanpak.

- **Start een erkenningsprocedure op basis van het hele pakket van behaalde buitenlandse diploma's.** Zo moet er geen nieuwe procedure worden opgestart voor de erkenning van een diploma secundair onderwijs wanneer het hogeronderwijsdiploma niet wordt erkend. Dat is in lijn met de modernisering van de Europese richtlijn 2005/36/EG⁹ betreffende de erkenning van beroepskwalificaties. Daarin eist Europa dat burgers die hun professionele kwalificaties willen laten erkennen dat via een eenheidsloket moeten kunnen doen. Met andere woorden, men moet op één plaats terecht kunnen voor alle informatie over de documenten die men nodig heeft om de kwalificaties te laten erkennen en dit moet via één procedure kunnen gebeuren.
- **Maak meer werk van nazorg bij erkenningsaanvragen.**
 - **Werk aan duidelijke en concrete wisselwerkingen tussen de erkenningprocedure voor volledige gelijkwaardigheid en EVK-procedures.** De Commissie Diversiteit vindt het positief dat Naric steeds een motivering geeft bij negatieve beslissingen van volledige gelijkwaardigheid, maar vraagt om een stap verder te zetten en een directe koppeling te maken tussen die motivering met aangegeven tekorten en de EVK-procedures bij instellingen van het hoger onderwijs.
 - **Zorg er ook voor dat verworven competenties, ook zonder volledige gelijkwaardigheidserkenning, zichtbaar kunnen worden gemaakt.** Voor toegang tot de arbeidsmarkt is een volledige erkenning niet steeds noodzakelijk, maar is het wel belangrijk om verworven competenties zichtbaar te maken. Er moet bekeken worden hoe dit verder kan worden aangepakt. Een mogelijkheid is aan de erkenningsprocedure een attestering te koppelen die een overzicht biedt van de behaalde competenties (Geets, Timmermans, & Mortelmans, 2010).
 - **Ook ten aanzien van personen wiens diploma als volledig gelijkwaardig wordt erkend, kan een meer proactieve manier van werken worden uitgebouwd.** Zo zou Naric zelf voor gereguleerde beroepen, in samenspraak met de persoon in kwestie, een aanvraag kunnen doorgeven voor hun toegang tot het beroep.

3.2.2. Focus in de erkenningstrajecten meer op de arbeidsmarkt

- **Zorg dat bij de erkenning van buitenlandse kwalificaties en competenties de focus niet te eenzijdig ligt op toegang tot onderwijstrajecten maar ook op mogelijke trajecten naar tewerkstelling op niveau. De Commissie Diversiteit wil daarbij haar bezorgdheid uiten over het volledig opnemen van AKOV binnen het departement Onderwijs en Vorming en betreurt dit. De SERV vroeg in het SERV-akkoord over de zesde staatshervorming om het**

⁹ Europese richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties voor werknemers die in een andere lidstaat dan waar zij hun kwalificaties hebben verworven een gereguleerd beroep willen uitoefenen, hetzij als zelfstandige, hetzij als werknemer. Modernisering op 19 december 2011.

Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV) om te vormen tot een EVA naar publiek recht met een Raad van Bestuur. De Commissie Diversiteit dringt aan om alternatieven te bekijken voor een sterkere betrokkenheid van de sociale partners bij AKOV. AKOV wil het kwaliteitszorgsysteem voor de onderwijs-, beroepsopleidings- en vormingstrajecten bevorderen, alsook voor de EVC-trajecten die leiden naar bewijzen van erkende kwalificaties. Het agentschap stelt onder meer de einddoelen van leer- en EVC-trajecten op en garandeert eenduidige en heldere certificeringsprocessen. Het SERV-akkoord van 27 juni 2012 over de uitvoering van de 6^e staathervorming stelt 'om de betrokkenheid van de sociale partners te garanderen pleit de SERV voor de omvorming van AKOV tot een EVA naar publiek recht met een Raad van Bestuur'. De Commissie Diversiteit betreurt dan ook de volledige opname van AKOV binnen het departement Onderwijs en Vorming. Er leeft immers een gevoel dat er bij de erkenning van buitenlandse kwalificaties en elders verworven competenties nog te veel wordt gefocust op mogelijkheden voor deelname aan opleidingen via verkorte leertrajecten, terwijl een arbeidsmarktfocus net zo belangrijk is.

- **Betrek werkgevers bij het opzetten van methoden voor het beoordelen van de gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's en de implementatie ervan.** Het Independent Network of Labour Migration and Integration Experts (LINET) merkt in dat verband op dat werkgevers in Vlaanderen nauwelijks of helemaal niet betrokken zijn. Momenteel zijn de experts voor de beoordeling van de gelijkwaardigheid van diploma's hoger onderwijs binnen AKOV vooral experts uit het onderwijs. Voor personen die hun diploma willen laten erkennen met het oog op toegang tot de arbeidsmarkt, is het relevant dat er ook een link wordt gelegd met werkgevers/werknemersorganisaties. Zo zouden de experts voor de beoordeling van de gelijkwaardigheid van diploma's hoger onderwijs ook moeten geselecteerd worden op basis van hun ervaring met het werkveld en specifieke sectoren. Zo kan er ook tot meer afstemming komen over de mate waarin diploma-erkenning voor bepaalde beroepen, in bepaalde sectoren noodzakelijk en zinvol is.
- **Creëer meer perspectief voor een meer directe valorisatie van de EVC-procedures op de arbeidsmarkt. Verruim de draagwijdte van het bekwaamheidsattest.** Momenteel is de draagwijdte van het bekwaamheidsattest beperkt tot de associatie die het attest afleverde en haar instellingen. De Commissie Diversiteit vraagt om de relevantie en geldigheid ervan uit te breiden tot de arbeidsmarkt. Momenteel zijn de EVC-procedures sterk gericht op het verkrijgen van studieduurverkortung in het kader van verder studeren aan een hogeronderwijsinstelling. In het SERV-advies 'Naar een geïntegreerd EVC-beleid' van 7 november 2012 stellen de sociale partners dat de erkenning van kwalificaties en competenties zich ook moet vertalen in een verhoogde toegang tot duurzaam en uitdagend werk. Ook een sterkere betrokkenheid van werkgevers en sectoren en een sterkere betrokkenheid van de sociale partners bij het agentschap AKOV zou daar toe bijdragen (zie eerste aanbeveling bij onderdeel 3.2.2).

3.2.3. Zet verder in op een goede ondersteuning en toegankelijke procedures

Uit cijfers (zie bijlage 1) blijkt dat de grootste groep van immigranten geen procedure voor diploma-erkenning starten om andere redenen dan dat zo een erkenning niet no-

dig is (zoals niet op de hoogte van de mogelijkheden of erkenning of denken dat de procedure te duur of te ingewikkeld is). In 2013 waren 51% van de ingediende dossiers hoger onderwijs onvolledig. Deze cijfers illustreren de nood aan meer informatie voor de brede groep van potentiële aanvragers, maar ook een betere ondersteuning van de aanvrager bij het specifieke aanvraagdossier (Commissie Diversiteit, 2012). De Commissie Diversiteit waardeert de reeds genomen initiatieven door Naric om de communicatie met de aanvragers te verbeteren, zoals de aangepaste website, de Engelstalige versie van de website, de opmaak van nieuwe brochures en de beslissingsboom om de aanvrager naar de juiste erkenningsprocedure te begeleiden. Maar er zijn ook mogelijkheden om verder stappen vooruit te zetten.

- **Een laagdrempelige instantie moet nieuw- en oudkomers begeleiden doorheen de erkenningsprocedure. Het is belangrijk dat hooggeschoolde nieuwkomers worden aangemoedigd hun kwalificaties en competenties te laten erkennen. Zorg ook voor voldoende ondersteuning en vorming voor de trajectbegeleiders.** Een geïntegreerde aanpak (zie aanbeveling 3.1.1) is meer dan goede communicatie en het verspreiden van informatie. Het omvat ook ondersteuning bij het specifieke dossier van de aanvrager, die nu door verschillende instanties gebeurt afhankelijk van het perspectief van de aanvrager (onthaalbureau, VDAB, consortia van het volwassenonderwijs). Dat mag niet voor te veel versnippering zorgen, het is belangrijk dat expertise gebundeld blijft en dat er een duidelijke regierol komt. Hooggeschoolde nieuwkomers moeten ook een goede persoonlijke begeleiding krijgen bij de procedures inzake EVK, EVC en toegang tot het beroep. Tolken bij mondelinge procedurestappen kunnen daar ook toe behoren. De informatie en de procedure van EVC's zijn volledig in het Nederlands en vergen een kennis van het jargon. Dat maakt de toegankelijkheid voor anderstaligen niet evident. De ondersteuning van hooggeschoolde nieuwkomers doorheen deze trajecten is geen eenvoudige taak. In dat opzicht erkent de Commissie Diversiteit het belang van de opleidingen zoals de cursussen die door Naric worden voorzien voor beginnende en reeds ervaren begeleiders.
- **Maak de landenfiches op zijn minst toegankelijk voor de begeleidende instanties die aanvragers helpen bij de samenstelling van hun dossier.** De Commissie Diversiteit betreurt het verdwijnen van de precedentendatabank voor de erkenning van buitenlandse diploma's van de Naric-website. Het was een middel om tot meer realistische aanvraagprocedures en kortere behandelingstermijnen te komen. In de nieuwe werking kunnen de landenfiches wel bijdragen tot meer realistische aanvragen.
- **Zorg dat het elektronisch opvolgsysteem voor de erkenning van buitenlandse diploma's snel operationeel is voor alle aanvragers.** Op die manier kan de aanvrager de stand van zaken van zijn dossier elektronisch kan opvolgen. Op dit moment is het online aanvraagformulier enkel toegankelijk voor de onthaalbureaus.
- **Maak ruimer gebruik van de methodiek van verkennend gesprek voor asielzoekers, vluchtelingen en subsidiair beschermden. Onderzoek welke oplossingen er kunnen worden voorzien voor nieuwkomers die niet alle nodige documenten kunnen opvragen in hun thuisland.** Een verkennend gesprek is een aangepaste werkwijze voor de erkenning van buitenlandse diploma's van vluchtelingen, asielzoekers en subsidiair-beschermden omdat zij meestal niet alle documenten kunnen indienen of opvragen in hun thuisland. Zo bestaat er de mogelijkheid van een verkennend gesprek met de aanvrager over hun opleiding en behaalde diploma in de vorm van een proef of interview met experts van de ho-

geronderwijsinstelling. Het is belangrijk om de mogelijkheid om een beroep te doen op tolken (sociaal of beëdigd) in deze procedure in te bouwen. Op basis zo een gesprek kan deze groep instromen in het hoger onderwijs of zelfs volledige erkenning van hun diploma krijgen. De commissie vraagt hier sterker op in te zetten en ook een werkwijze uit te werken voor personen die niet binnen deze categorieën vallen maar evenmin de nodige documenten in hun thuisland kunnen verkrijgen. Het is vaak zeer moeilijk om een beschrijving van het studieprogramma van de buitenlandse onderwijsinstelling te bekomen omdat men dit weigert op te stellen, terwijl dat een essentieel document is binnen de normale gelijkwaardigheidsprocedure bij Naric. Tegelijkertijd zou Naric voor deze groep het eigen netwerk van contacten met ambassades en andere Naric-centra kunnen aanspreken om de nodige documenten te bemachtigen.

- **Waak erover dat de EVC-procedures ook toegankelijk blijven voor personen met een beperkte financiële draagkracht.** De Commissie Diversiteit is daarbij bezorgd over de hoge kostprijs die gepaard gaat met de EVC-procedures.¹⁰
- **Breng meer transparantie in de werkwijze voor het verlenen van vrijstellingen tussen de hogeronderwijsinstellingen.** Vandaag hanteren ze een erg verschillende aanpak, van gestandaardiseerde doorstroomtrajecten naar meer geïndividualiseerde aanpak. Volgens de Commissie Diversiteit is het geen goede zaak indien een aanvrager bij verschillende onderwijsinstellingen een ander traject krijgt aangeboden om eenzelfde Vlaams diploma te behalen. Het toekennen van vrijstellingen behoort tot de autonomie van de instellingen maar de Commissie Diversiteit pleit voor meer transparantie en een zo groot mogelijke uniformiteit in de werkwijze tussen instellingen en opleidingen onderling.
- **Organiseer meer overleg met en een grotere betrokkenheid van de stakeholders bij de verdere ontwikkeling van een doelgroepenbeleid binnen EVK- en EVC-procedures.**

3.2.4. Leef de vooropgestelde proceduretermijn na en kort deze verder in

Voor de Commissie Diversiteit is het essentieel dat de vooropgestelde termijn wordt nageleefd en verder wordt ingekort. Een goed werkende overheid leeft haar eigen termijnen na. Maar een aanvaardbare afhandelingstermijn is ook van groot belang voor een kwaliteitsvolle arbeidsmarktintegratie van de aanvrager. Het is bovendien één van de basisprincipes van de Lissabon Erkenningsconventie. De commissie vindt het positief dat de vooropgestelde termijn voor de erkenning van volledige gelijkwaardigheid nu ook wettelijk is vastgelegd maar betreurt dat de vooropgestelde termijn sinds 2008 werd verlengd van 3 naar 4 maanden terwijl er eigenlijk werd gestreefd naar een inkorting tot 2 maanden.

De werking van de dienst Naric en de erkenningsprocedure voor diploma's hoger onderwijs zijn recent gewijzigd met als doel een snellere erkenningsprocedure en een kwalitatief betere erkenningsbeslissing. De Commissie Diversiteit apprecieert deze inspanningen en hoopt op een positieve impact op zowel de termijn van de erken-

¹⁰ Er is een vaste administratieve instapkost van €55 voor een intakegesprek met advies of het zinvol is om EVC-procedure op te starten. Het bekwaamheidsonderzoek bedraagt maximum €590 voor niveau bachelor, €770 voor het niveau van master als de aanvrager niet over een bachelordiploma beschikt en €230 voor het niveau van master als de aanvrager al beschikt over een bachelordiploma.

ningsprocedure als de kwaliteit van de erkenningsbesluiten. Volgens de commissie zijn er nog verdere stappen voorwaarts mogelijk.

- **Zet verder in op een goede ondersteuning zodat het aantal onvolledige dossiers bij aanvraag daalt.** Door het ontbreken van gegevens of het slecht opstellen van aanvraagdossiers gaat er vandaag nog te veel tijd verloren. Verder inzetten op een goede ondersteuning bij de samenstelling van het dossier (zie aanbevelingen bij onderdeel 3.2.3) kan ook de dienst Naric voor een deel ontlasten zodat er nog meer kan worden ingezet op een snelle en kwaliteitsvolle afhandeling van volledige aanvraagdossiers.
- **Breidt het gebruik van automatische erkenningsprocedures (niveaugelijkwaardigheid) zoals tussen Vlaanderen en Nederland verder uit.** De ervaring leert dat een automatische erkenningsprocedure het aantal erkenningsaanvragen sterk doet dalen en dus ook de werklast voor de dienst Naric. De Commissie Diversiteit dringt aan om binnen het Bolognaproces verder in te zetten op de automatische wederzijdse erkenning van diploma's (niveaugelijkwaardigheid) behaald binnen de Europese Hoger Onderwijs Ruimte. Heel wat herkomstlanden van waaruit veel erkenningsaanvragen komen, behoren daartoe. Eenzelfde aanpak zou moeten worden bekeken voor andere herkomstlanden van waaruit veel erkenningsaanvragen komen, zoals Marokko en Turkije.

3.2.5. Neem beroepservaring ten volle mee in de erkenningsprocedure

Niet alleen de vakken die men tijdens de eigen opleiding volgde maar ook de competenties die iemand heeft verworven tijdens de opleiding en relevante beroepservaring, bepalen wat iemand kent en kan. De Commissie Diversiteit vraagt om verder in te zetten op het meenemen van beroepservaring bij de gelijkwaardigheidsbeoordeling van buitenlandse diploma's (Commissie Diversiteit, 9 juni 2010) en geeft daartoe volgende aanbevelingen:

- **Werk een duidelijke portfoliomethodiek uit in de aanvraagformulieren voor de erkenning van buitenlandse diploma's en studiebewijzen.** Naric kan bij de gelijkwaardigheidbeslissing relevante beroepservaring en andere relevante onderwijservaring in rekening brengen als compensatie voor substantiële verschillen tussen het buitenlandse en Vlaamse diploma hoger onderwijs. Vandaag is in de aanvraagformulieren enkel een facultatief onderdeel over beroepservaring voorzien, zonder uitgewerkte portfolio.
- **EVC's moeten ten volle meetellen in de beoordeling van diplomagelijkwaardigheid.** En dit zonder dat EVC-procedures een noodzakelijke stap worden voor het laten meetellen van relevante beroepservaring.
- **De betrokkenheid van werkgevers en sectoren bij de beoordeling van diploma-gelijkwaardigheid (zie onderdeel 3.2.2) kan een gunstig effect hebben op het valideren van relevante werkervaring binnen deze procedure.**
- **Voorzie de mogelijkheid om via een stage onder supervisie te bepalen wat iemand kan en kent en neem dit mee in de beslissing met betrekking tot diploma-erkenning.** Veel buitenlandse gediplomeerden vragen de mogelijkheid om op de werkvloer te bewijzen wat ze kunnen. Een dergelijke stage biedt ook werkgevers de kans om buitenlandse hooggeschoolden, hun kennis en competenties, te leren kennen alvorens hen aan te werven. Het uitwerken van een juri-

disch kader in overleg met de sociale partners om werk- en taalstages mogelijk te maken voor inburgeraars, zoals vermeld in het Vlaamse Regeerakkoord 2014-2019 biedt daarbij een mogelijk aanknopingspunt.

3.2.6. Zorg voor een automatische erkenning tussen de gewesten en gemeenschappen binnen België

De erkenning van buitenlandse diploma's hoger onderwijs is gemeenschapsmaterie. Dit heeft tot gevolg dat de erkenningsprocedure verschillend is in Vlaanderen en de Franse of Duitstalige gemeenschap. Maar ook de erkenning van een buitenlands diploma bij de ene gemeenschap impliceert niet automatisch een erkenning bij de andere gemeenschap. Voor de Commissie Diversiteit kan het niet dat personen van allochtone afkomst die hun diploma hoger onderwijs laten erkennen in Vlaanderen, de Franse of Duitstalige gemeenschap niet automatisch een erkenning bij de andere gewesten en gemeenschappen binnen België krijgen.

3.2.7. Zet stappen vooruit in de erkenning van specifieke diploma's, ook voor artsen

Er zijn een aantal groepen van diploma's waarvoor de aanvragen voor volledige gelijkwaardigheid zeer vaak tot negatieve beoordelingen leiden. Voor een deel gaat het om diploma's die zeer specifiek zijn voor een bepaald land, zoals rechten, wat volledige gelijkwaardigheid moeilijk maakt. Soms zorgen verschillen in het opleidingscurriculum, zoals het aantal uren stage of het ontbreken van specifieke vakken, voor knelpunten om tot een volledige gelijkwaardigheid te komen. De Commissie Diversiteit ziet volgende mogelijkheden om bij de erkenning van specifieke diploma's stappen vooruit te zetten.

- **Zet voor diploma's die zeer specifiek zijn voor een bepaald land, zoals rechten, sterker in op niveaugelijkwaardigheid.** Over de niveaugelijkwaardigheid voor specifieke diploma's is wel een uitspraak mogelijk. Voor diploma's die noodzakelijk zijn voor toegang tot het beroep, blijft de volledige gelijkwaardigheid echter belangrijk.
- **Bij specifieke buitenlandse diploma's die vaak tot negatieve beslissingen voor volledige gelijkwaardigheid leiden omwille van steeds dezelfde tekorten in het opleidingscurriculum, moet het aanbieden van een speciaal cursusaanbod overwogen worden.** De Commissie Diversiteit onderstreept dat voor tekorten op het vlak van stage-uren ook rekening gehouden moet worden met relevante beroepservaring die de aanvrager ondertussen heeft opgebouwd.
- **Er is een belangrijke nood aan specifiek aanvullend programma waarbij personen met een buitenlands diploma worden geïntroduceerd in de specifieke Belgische regelgeving binnen het domein van afstuderen.** Hogeronderwijsinstellingen kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Zo richt het ULB een specifiek programma in voor houders van een buitenlands diploma rechten om hen te introduceren in de specifieke Belgische regelgeving. Dat zou ook kunnen voor studierichtingen zoals boekhouding en geneeskunde. Hogeronderwijsinstellingen zouden daarvoor beroep kunnen doen op het aanmoedigingsfonds voor gelijke kansen en diversiteit in het hoger onderwijs.

- **De Commissie Diversiteit vraagt dat de instituten die instaan voor de toegang tot het beroep mee zoeken naar mogelijkheden om de tewerkstellingskansen van nieuw- en oudkomers te faciliteren. De commissie wijst er op dat een regeling op Europees niveau noodzakelijk is.** Zoals voor alle buitenlandse diploma's is voldoende informatie, een kwaliteitsvolle en transparante procedure en voldoende lage kostprijs van belang.

Vluchtelingenwerk Vlaanderen begeleidde tussen 2004 en 2012 81 artsen met een niet-Europees diploma bij het laten erkennen van dat diploma in Vlaanderen. Uit hun werk blijkt dat het vaak een lang en zeer moeizaam traject is¹¹.

- **Specifiek wat betreft de erkenning van buitenlandse artsendiploma's heeft de Commissie Diversiteit begrip voor en staat achter de bekommernis over belang van de kwaliteit van de gezondheidszorg in Vlaanderen en de veiligheid van de patiënt. Maar dit belet niet dat er een vlottere procedure voor volledige gelijkwaardigheid van buitenlandse artsendiploma's mogelijk is.** Zoals voor andere buitenlandse diploma's is voldoende informatie, een kwaliteitsvolle en transparante procedure en voldoende lage kostprijs van belang.
- **Schakel buitenlandse artsen snel in het medische circuit in en biedt de mogelijkheid om het taalniveau te verbeteren tijdens het opleidings/stagetraject.** De Commissie Diversiteit vraagt om mogelijkheden zoals werken onder supervisie, werken met een tijdelijke erkenning, het sterker inzetten op stages voor buitenlandse artsen of systemen als mentoring te bekijken. Men moet vermijden dat buitenlandse artsen een deel van hun competenties verliezen door de lange erkenningsprocedure. Een goede, kwaliteitsvolle begeleiding bij deze opleidings/stagetraject is cruciaal. Ook hier kan de uitbouw van een speciaal cursusaanbod een oplossing bieden om buitenlandse artsen kennis te laten opdoen in verband met de organisatie van de Belgische gezondheidszorg, deontologie, medisch jargon in het Nederlands, enzovoort.

3.3. Nederlandse taal als belangrijke sleutel voor arbeidsmarktintegratie

Voor hooggeschoolde nieuwkomers kan het snel verwerven van de Nederlandse taal een krachtig instrument zijn voor een goede integratie op de arbeidsmarkt. Voor hen draagt het leren van de Nederlandse taal niet alleen bij tot maatschappelijke zelfredzaamheid, maar moet het ook tegemoet komen aan hun professionele motieven. Daarom is het belangrijk om enerzijds in te zetten op een NT2-aanbod dat is aange-

¹¹ Buitenlandse artsen kunnen bij Naric hun diploma laten erkennen. Uit cijfers blijkt dat de erkenningsprocedure bij de grote meerderheid van de aanvragen leidt tot een negatieve beslissing. Bij een negatieve beslissing kunnen buitenlandse artsen een examen afleggen bij VLIR dat handelt over het basisdiploma arts. Federale erkenningscommissies reiken de beroepstitels voor specialisatiediploma's uit. Het examen bij VLIR is echter alleen toegankelijk voor personen die een buitenlands einddiploma van arts kunnen voorleggen. Personen die hun artsenstudie tijdens het laatste studiejaar moesten onderbreken, bijvoorbeeld omdat ze hun land moesten ontvluchten, hebben geen toegang. Het examen kan ook enkel in het Nederlands worden afgelegd en dat met maximum twee pogingen. Dit alles heeft tot gevolg dat de meeste buitenlandse artsen terug moeten gaan studeren indien ze een in Vlaanderen erkend diploma arts of verdere specialisatie willen behalen en als arts actief willen zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ondertussen werken ze vaak onder een gepast niveau of zijn tijdens hun studie afhankelijk van OCMW en/of partner.

past aan de noden van hooggeschoolden. **Er is nood aan een specifiek aanbod NT2 voor hooggeschoolde anderstaligen dat financieel toegankelijk is en met geografisch voldoende spreiding.** Idealiter start het taaltraject met een gerichte behoefte-analyse. Een meer intensief traject op een voldoende hoog niveau is vaak belangrijk.

Naast een gepast NT2-aanbod **moet sterker worden ingezet op combinatiemogelijkheden van werken en het leren van de Nederlandse taal** zodat deze processen elkaar kunnen versterken.

- **Voorzie daarom in flexibele trajecten voor werkende hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.** Daarbij kan gedacht worden aan weekend-, avond- en afstandsonderwijs.
- **Onderzoek mogelijkheden om een aanbod in bedrijven uit te werken¹² of meer sectorspecifieke taaltrajecten door sectorfondsen.** Sectoren en hun sectorfondsen kunnen meer initiatieven nemen om binnen een sector een gericht opleidingsaanbod NT2 te ontwikkelen, eventueel in samenwerking met andere actoren zoals CVO's. Dergelijke sectorspecifieke trajecten kunnen zowel tegemoet komen aan de nood aan kennis van het vakjargon als de behoefte aan een meer professioneel inzetbare taalopleiding.
- **Stimuleer ondernemingen om een taalbeleid uit te werken en moedig het gebruik aan van specifieke instrumenten om anderstalige werknemers te ondersteunen, zoals Nederlands op de Werkvloer en taalcoaching.** Een doelgericht taalbeleid op ondernemingsniveau heeft binnen het selectiefase oog voor gepaste taalvereisten die afgestemd zijn op de vaardigheden die nodig zijn in de functie. Zo heeft men voor kennisjobs niet noodzakelijk een uitgebreide kennis van het Nederlands nodig, soms is het zelfs belangrijker om Engels (en/of andere talen) goed te beheersen. Maar ook na de aanwerving is voldoende aandacht voor taal belangrijk, zoals ondersteuning onder de vorm van taalmeter en -peters of taalcoaching en een beleid naar andere collega's rond taalgebruik. **De extra talenkennis van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers kan ook een belangrijke meerwaarde zijn en als zodanig worden uitgespeeld in hun zoektocht naar werk op niveau.** Meertaligheid moet meer als voordeel centraal worden gezet en minder als oorzaak van problemen. Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers moeten hun talenkennis als troef durven uitspelen. Anderzijds moeten werkgevers de mogelijke troeven van anderstaligheid leren zien, zoals de mogelijkheden om zich tot nieuw markten te richten of anderstalige klanten aan te spreken.

3.4. Ondersteun de uitbouw van een goed en uitgebreid persoonlijk netwerk

Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers moeten investeren en ondersteund worden in het uitbouwen van een persoonlijk professioneel netwerk. Dat moet zowel bestaan uit relaties met andere personen van allochtone afkomst ('bonding'), als sterke banden met autochtonen ('bridging'). Een goed professioneel netwerk is een belangrijke troef in de zoektocht naar een kwaliteitsvolle job en verder loopbaansucces waar hooggeschoolde nieuw- en oudkomers nog te weinig op terug (kunnen) vallen. Het kan toe-

¹² Zie (De Cuyper, González Garibay, & Jacobs, 2013)

gang geven tot de juiste en bruikbare informatie, het geeft steun, het kan drempels wegnemen om deel te nemen aan een selectieprocedure, het kan een persoon in contact brengen met een interessante werkgever, enzovoort. In de eerste plaats moet de hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zelf investeren in de uitbouw van het eigen professionele netwerk. Maar ook andere actoren kunnen een belangrijke bijdrage leveren.

- **Op organisatieniveau kunnen werkgevers personen van allochtone afkomst ondersteunen bij de uitbouw van hun netwerk.** Bijvoorbeeld via peter- of meterschapsinitiatieven kunnen contacten met collega's worden uitgebouwd. Zeker hooggeschoolde nieuw- en oudkomers die op een gepast niveau tewerkgesteld zijn mogen hierbij niet uit het oog worden verloren. Werkgevers kunnen deze personen ook introduceren in hun eigen netwerk. Collega-werknemers zouden de netwerkvorming kunnen ondersteunen door daar een aandachtspunt van te maken in de begeleiding van personen van allochtone afkomst in hun eerste werkervaring. Ook stages en mentorschap kunnen goede instrumenten zijn om de uitbreiding van dat netwerk te ondersteunen.
- **Ook VDAB, onderwijs, integratie en de sectoren kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de uitbouw van professionele netwerken van deze doelgroep.** Zo zou in het kader van inburgering gedacht kunnen worden aan het organiseren van bedrijfsbezoeken om hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Ook kunnen NT2-babbeltafels zich richten op het uitwisselen van contacten tussen hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en werkgevers.
- **De Commissie Diversiteit vraagt om in te zetten op een structurele verankering van good practices uit projecten als Eminentia¹³, het Mentoring-project¹⁴ en het HOA-mentoren project 'Connect2work'¹⁵.** Het vormingspakket 'Netwerken = kansen versterken'¹⁶ dat binnen het ESF-project Eminentia werd uitgewerkt is een educatief pakket gericht op het trainen van netwerkvaardigheden bij hooggeschoolden met als doel het vinden van een betere job. In het ESF-project Connect2work werken het HIVA-KU Leuven, het Antwerps integratiecentrum de8 vzw en VDAB een methodiek en een dienstverleningsconcept uit om hooggeschoolde anderstaligen (HOA) te ondersteunen in hun zoektocht naar een job op hun niveau door hen te koppelen aan een mentor. De mentor is een vrijwilliger die tewerkgesteld is in de sector of het beroep waarin de mentee aan het werk wil. De mentor onderteunt de mentee door bijvoorbeeld de CV na te kijken, tips te geven rond solliciteren in de sector, te helpen bij de uitbouw van een professioneel netwerk, inzicht te geven in de bedrijfscultuur, websites of vaktijdschriften aan te reiken om het vakjargon op te pikken, De resultaten en conclusies van dit project kunnen erg interessant zijn om structureel in de ondersteuning van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers te verankeren.

¹³ Stad Gent, VDAB Ranstad Diversity, Job & Co en Stad Gent in Werking

¹⁴ VDAB

¹⁵ HIVA en De8

¹⁶ Uitgewerkt door Stad Gent en Artevelde Hogeschool, in samenwerking met FZO-VL, Randstad Divercity, SERR Gent en Rondon Gent, UGent Unizo, Voka, VDAB en VFU Vooruitzenden.

3.5. Stimuleer duurzaam ondernemerschap bij hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Duurzaam ondernemerschap moet een volwaardig traject worden voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en zo bijdragen tot een duurzame verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. De ondernemerszin van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers moet op een positieve manier gestimuleerd worden. Er moet vermeden worden dat ze kiezen voor ondernemerschap door een gebrek aan perspectieven op de arbeidsmarkt en/of terechtkomen in ondernemerschap binnen weinig kwaliteitsvolle omstandigheden. De Commissie Diversiteit verwijst hier naar het advies over ondernemerschap bij kansengroepen (Commissie Diversiteit, 9 juni 2010) en onderstreept voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers volgende aanbevelingen:

- **De instanties die diensten verlenen aan (pre)starters en ondernemers, zoals het Agentschap Ondernemen, de ondernemingsloketten, de ondernemingsorganisaties en de lokale en provinciale diensten, moeten inzetten op een toegankelijke dienstverlening voor nieuw- en oudkomers.** De verdere uitbouw van zelforganisaties van ondernemers van allochtone afkomst kunnen hier ook een rol in spelen. Hun samenwerking met reguliere ondernemingsorganisaties kan daar enkel toe bijdragen.
- **De groep van inburgeraars met ondernemingsperspectief die worden bereikt kan nog sterk worden uitgebreid.** Onthaalbureaus en VDAB kunnen hier sterker op inzetten. Ook SYNTRA Vlaanderen, het Vlaamse Agentschap voor Ondernemersvorming, en de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) dienen verder in te zetten op een beter bereik van personen van allochtone afkomst.
- **Er moet ingezet worden op het beter benutten van marktkansen voor nieuw- en oudkomers.** Bijvoorbeeld interculturele competenties kunnen op heel wat terreinen een concurrentievoordeel opleveren, zoals de internationale handel, redactie en communicatie en toerisme.
- **Onnodige praktische drempels in de regelgeving voor het ondernemerschap bij deze groep moeten worden weggewerkt.** Zo moeten buitenlandse kwalificaties, elders verworven competenties en beroepservaring beter worden gevaloriseerd bij de toegang tot het ondernemerschap en bij de erkenningsprocedures voor buitendlandse diploma's.
- **Er moet werk gemaakt worden van meer toegankelijke financieringsmogelijkheden.** Indirecte vormen van discriminatie bij kredietverstrekking moeten bestreden worden. Banken moeten hun procedures van kredietverstrekking laagdrempeliger maken, meer allochtone personeelsleden aanwerven en hun netwerken verruimen naar ondernemers van allochtone afkomst. De Participatiemaatschappij Vlaanderen en het Participatiefonds kunnen een grote campagne opzetten waarbij ze ondernemers van allochtone afkomst informeren over alternatieve vormen van kredietverstrekking.

3.6. De nodige ondersteuning bieden aan werkgevers

Werkgevers hebben zelf geen belang bij het uitsluiten van talenten uit hun onderneming maar hebben wel nood aan ondersteuning bij het aantrekken en tewerkstellen van mensen uit de kansengroepen. Dat geldt ook wanneer het gaat om hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.

- **Stimuleer en ondersteun werkgevers in het uitbouwen van een competentie- en diversiteitsbeleid op maat.** De focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan kan onbewuste vormen van achterstelling vermijden en vormt een belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. Uit onderzoek blijkt dat de personeelsdienst, direct leidinggevenden en andere betrokkenen bij het werving- en selectieproces in ondernemingen belangrijke ‘gatekeepers’ zijn voor toegang tot de arbeidsmarkt van kansengroepen (Lamberts & Eeman, 2011). Binnen een diversiteitsbeleid passen dan ook acties die deze personen sensibiliseren, ondersteunen en opleiden om valkuilen van onbewuste discriminatie binnen werving en selectie te vermijden, zoals het stellen van onnodige taaleisen of diploma-vereisten en de impact van stereotypes op de beoordeling van kandidaten. Maar ook verderop in de loopbaan kan het personeelsbeleid en bijhorende instrumenten de kansen van personen van allochtone afkomst impliciet beperken.
- **Sensibiliseer werkgevers over de waarde van buitenlandse studiebewijzen en werkervaring.** Zeker voor ondernemingen en organisaties die minder vaak in aanraking komen met het aanwerven van personen met buitenlandse kwalificaties en werkervaring kan de onzekerheid over de waarde ervan een belemmering vormen voor het effectief aanwerven van de persoon. Het is immers niet omdat Naric een buitenlands diploma als gelijkwaardig erkent dat dit ook door de werkgever als gelijkwaardig wordt aanzien. De Commissie Diversiteit pleit daarom ook voor een sterkere betrokkenheid van werkgevers en sectoren bij de beoordeling van gelijkwaardigheid van buitenlandse kwalificaties (zie onderdeel 3.2.2).
- **Informeert en inspireert werkgevers over mogelijke individuele maatregelen (zoals IBO) en over bruikbare tools en instrumenten (zoals diversiteitsplannen en peter- en meterschapstrajecten) die kunnen worden ingezet bij het aanwerven en tewerkstellen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.**
- **Contacteer werkgevers actief om hooggeschoolde nieuw- en oudkomers in hun bedrijf of organisatie werkervaring te laten opdoen. Onderzoek ook de mogelijkheden om sterker in te zetten op stages onder supervisie.** Uit het bovengenoemde Eminentia-project blijkt dat de combinatie van het begeleiden van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers naar werk en het actief contacteren van werkgevers positieve resultaten oplevert.
- **Sectoren zouden in het kader van de sectorconvenants kunnen nadenken over het uitwerken van een sectoraal aanbod voor werkgevers om hooggeschoolde nieuw- en oudkomers in te zetten.** Er kan gedacht worden aan kennismakingssessies met de sectoren maar ook praktische ondersteuning voor werkgevers over hoe buitenlandse werkervaring en diploma's inschatten.

3.7. Overheden moeten hun voorbeeldrol nog beter vervullen

De Vlaamse overheid moet inspanningen blijven leveren om haar voorbeeldrol inzake gelijke kansen en diversiteit nog beter waar te maken, ook specifiek ten aanzien van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Dat geldt ook voor provinciale en lokale besturen. De Commissie Diversiteit apprecieert de belangrijke inspanningen die reeds werden geleverd, maar bijkomende inspanningen zijn nodig. Er moet daarbij ook oog zijn voor de tewerkstelling van hooggeschoolde personen van allochtone afkomst op hun niveau en een adequate loopbaanbegeleiding waarin er bijvoorbeeld oog is voor het effectief doorstromen van hooggeschoolde personen van allochtone afkomst met leidinggevend talent naar leidinggevende functies. Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zijn volgende aanbevelingen eveneens van belang:

- **Als organisator van het inburgeringsbeleid zou de Vlaamse overheid ook zelf moeten zorgen voor voldoende stageplaatsen en taalstages voor inburgeraars. Ook binnen overheidsopdrachten zou hierop ingespeeld kunnen worden.** In het Regeerakkoord 2014-2019 wordt verwezen naar het afsluiten van een integratiepact waarbij onder meer van lokale besturen engagementen worden verwacht om te voorzien in stage- en (vrijwilligers)werkplaatsen voor inburgeraars. Maar ook overheidsopdrachten kunnen hier op inzetten. Diversiteit is een onderdeel van het sociale luik van een duurzame overheid. Er moet onderzocht worden wat het potentieel is van een opleidingsclausule om stageplaatsen voor inburgeraars te voorzien.
- **De Commissie Diversiteit vraagt dat de Vlaamse overheid, behoudens het geval van een dringende invulling van een vacature, standaard beroep doet op de toegewezen consultants van de VDAB.** Deze consultants zoeken bij vacatures van de Vlaamse overheid in het bijzonder naar personen uit de kansengroepen.
- **Ongewenste effecten van selectietesten bij kandidaten van allochtone afkomst ('adverse impact') moeten zoveel mogelijk worden vermeden.** Dat kan onder meer door in de selectietesten zoveel mogelijk te werken met open vragen (in plaats van multiple choice), in te zetten op multimediale technologieën, te werken met een divers samengestelde jury, te selecteren op basis van een globaal oordeel van de competenties in plaats van elke fase van het selectieproces eliminatief te maken, enzovoort.
- **De overheden dienen werk te maken van het toegankelijker overheidsjobs voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers wiens buitenlands diploma (nog) niet als gelijkwaardig is erkend maar wel over de juiste competenties beschikken.** Samen met Naric kan bekeken worden welke concrete acties ondernomen kunnen worden om hooggeschoolde nieuw- en oudkomers wiens buitenlands diploma nog niet als volledig gelijkwaardig werd erkend niet uit te sluiten van wervings- en selectieprocedures. Daarnaast is de huidige EVC-procedure bij de Vlaamse overheid te omslachtig en te zwaar en moet grondig worden bijgestuurd. De Commissie Diversiteit deed daarover eerder volgende aanbevelingen (12 november 2013). Bij elke vacature zou gemotiveerd kunnen worden waarom deze niet via een EVC-procedure kan worden ingevuld. Omdat nieuw- en oudkomers veel moeilijkheden ervaren bij het verzamelen van attesten, getuigschriften en andere bewijsstukken zou een assessment voorrang kunnen krijgen op de portfoliomethode. Ook de kostprijs van de EVC-procedure kan een struikelblok

vormen, daarom zou de kostprijs gedeeld kunnen worden door alle entiteiten en niet enkel de entiteiten die gebruik maken van de EVC-procedure.

- **Overheden dienen verder werk te maken van een goed doordacht taalbeleid.** Belangrijke aspecten zijn gepaste taalvereisten bij vacatures, het wegwerken van de drempels op vlak van taaltesten, het voorzien van ondersteuning op de werkvloer (Nederlands op de Werkvloer, taalcoaching, ...), het aanbieden van taalstages voor inburgeraars en werkzoekenden en afstemming tussen het taalbeleid en het communicatiebeleid. De Commissie Diversiteit verwijst hier naar haar advies Taalbeleid (Commissie Diversiteit, 23 oktober 2013) dat een aantal specifieke aanbevelingen naar overheden bevat.

3.8. Voer een stevig antidiscriminatiebeleid op

Discriminatie is ook voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers een belangrijke belemmering voor hun volwaardige integratie op de arbeidsmarkt. Discriminatie kan zowel een impact hebben op de instroom op de arbeidsmarkt als de verdere loopbaan en lonen. In het Vesoc-akkoord loopbaanbeleid van 17 februari 2012 werd arbeidsgerelateerde discriminatiebestrijding als een strategische actielijn opgenomen. Ook in het Regeerakkoord 2014-2019 is het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt opgenomen. De Commissie Diversiteit pleit voor een krachtdadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, gebaseerd op twee sporen. Enerzijds moet er worden ingezet op handhaving door onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen. Anderzijds blijft stimulering en sensibilisering cruciaal.

- **Maak snel en krachtig werk van de acties inzake arbeidsgerelateerde discriminatie, zowel wat betreft het spoor stimulering als het spoor handhaving.** De commissie verwijst hier naar haar advies Geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie (30 mei 2012)
- **Zet volop in op het tegen gaan van indirecte vormen van discriminatie.** Zo kunnen hooggeschoolde nieuw- en oudkomers geconfronteerd worden met onredelijke taaleisen of vormen diploma-vereisten voor nieuw- en oudkomers wiens diploma (nog) niet als gelijkwaardig werd erkend soms onnodige belemmeringen voor hun toegang tot werk op niveau. Het is dan ook cruciaal dat er sterk wordt ingezet op de aanbevelingen in dit advies ten aanzien van structurele drempels voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers, bijvoorbeeld inzake de erkenning van kwalificaties en competenties en het uitwerken van een taalbeleid.
- **Omdat discriminatie vaak een onbewust proces is waarbij stereotypes en vooroordelen een belangrijke rol spelen, moet er blijvend worden ingezet op sensibilisering alsook het stimuleren van contacten tussen hooggeschoolde nieuw- en oudkomers en potentiële werkgevers.** Systemen als mentorschap, stageplaatsen, het stimuleren van maatregelen als IBO en het ondersteunen van het uitwerken van een diversiteits- en competentiebeleid in ondernemingen kunnen helpen om discriminatie tegen te gaan. Het project van Febelfin binnen de bankensector is daarbij een goed voorbeeld (zie bijlage 2).

3.9. Monitor ook de loopbanen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

- **De Commissie Diversiteit vraagt om via monitoring niet alleen te focussen op de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad maar om ook de loopbanen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers in kaart te brengen. Daarbij moet ook oog zijn voor de inclusie van genderindicatoren.** Goede monitoring vormt de basis van een gefundeerd beleid om de arbeidsmarktpositie van kansengroepen te verbeteren. We verwijzen hier naar het advies over monitoring van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014). Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers is overkwalificatie ook een belangrijk element voor monitoring (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010). Er moet voldoende aandacht zijn voor de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke hooggeschoolde nieuw- en oudkomers, die het meest kwetsbaar zijn wat betreft overkwalificatie. Om een werkelijk zicht te krijgen op de loopbanen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zou longitudinaal onderzoek naar de loopbaanevoluties erg waardevol zijn. Dit onderzoek ontbreekt momenteel nog volledig.
- **Registreer bij aanvragen van een EVC- en/of EVK-traject ook systematisch of personen van allochtone afkomst zijn.** Die registratie is nodig om niet alleen een zicht te krijgen op de mate waarin deze personen een erkenning aanvragen, maar ook wat de invloed is van EVC/EVK op de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.

3.10. Goede voorbeelden verspreiden

Samen met de aanpak van belangrijke structurele drempels, kan goede beeldvorming een erg krachtig instrument zijn. Voorbeeldfiguren kunnen een impact hebben op het zelfvertrouwen en de interesses van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers, de doelen die ze stellen en acties die ze ondernemen, de manier waarop ze omgaan met struikelblokken waar ze tegenaan lopen op de Vlaamse arbeidsmarkt, enzovoort. Goede praktijken van ondernemingen en organisaties kunnen een stimulans zijn voor werkgevers om hun 'koudwatervrees' bij het aanwerven van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers te overwinnen.

Zichtbaarheid van goede voorbeelden versterkt de kracht van positieve beeldvorming. Bij aanwerving van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers mogen daarom functies waarin contacten met klanten en leveranciers centraal staan en frontdeskfuncties niet uit het oog worden verloren.

De Commissie Diversiteit wil in dit advies ook zelf haar rol opnemen door een aantal goede praktijken in verband met hooggeschoolde nieuw- en oudkomers als bijlage op te nemen (zie bijlage 2).

Referenties

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. (2009). *Migraties en migrantenpopulaties in België. Statistisch en demografisch verslag 2009*. Brussel: UCL & CGKR.
- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. (2010). *Migratie. Jaarverslag 2009*. Brussel: CGKR.
- Commissie Diversiteit. (12 november 2013). *Advies gelijkekansen- en diversiteitsplan 2014 Vlaamse Overheid*. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (2012). *Acties kansengroepen. 12 juni 2012*. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (23 oktober 2013). *Advies Taalbeleid op de arbeidsmarkt*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (30 mei 2012). *Advies Geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgelateerde discriminatie*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (4 juli 2014). *Advies Monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (9 juni 2010). *Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap*. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- De Cuyper, P., González Garibay, M., & Jacobs, L. (2013). *Het NT2 aanbod in Vlaanderen: passend voor inburgeraars?* Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.
- De Keyser, T., Delhez, P., & Zimmer, H. (2012). *De inschakeling van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt*. Brussel: NBB Economisch Tijdschrift.
- Departement Onderwijs en Vorming. (2010). *Evaluatie van de EVC-, EVK- en vrijstellingsprocedures aan de associaties, hogescholen en universiteiten in de Vlaamse gemeenschap*. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.
- Departement WSE i.s.m. Steunpunt WSE. (2011). *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*. Brussel: Department WSE.
- ESF. (2014). *Verzilver latent talent met jobmatching voor bemiddelaars van hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt. Eminentia-project*. ESF.
- Geets, J., Timmerman, C., & Mortelmans, D. (2010). *De arbeidsmarktpositie van (hoog) geschoolde immigranten: een vergelijkende kwantitatieve studie van autochtonen en immigranten op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie'*. Antwerpen: Steunpunt gelijke kansenbeleid.

- Geets, J., Wets, J., & Timmerman, C. (2008). Nieuwe migranten gekneld tussen ongemeten competenties en ongekwalificeerd statuut: het belang van een holistisch EVC/EVK-beleid. *Over Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 99-104.
- Lamberts, M., & Eeman, L. (2011). *De 'gatekeepers' op de arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA.
- Liebig, T. (21 juni 2013). The labour market integration of immigrants and their children in Belgium. An international perspective. *Presentatie*. Brussel: OECD.
- LINET. (sd). *Erkenning van kwalificaties en competenties van onderdanen van derde landen. Uitdagingen en kansen*. . IOM.
- Mussche, N., Corluy, V., Marx, I., & Haemels, J. (2013). *Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden*. VIONA 2013. Antwerpen: UA - Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.
- OECD. (2007). *Jobs for immigrants (Vol.1): Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*. OECD Publishing.
- OECD. (2008). *Jobs for immigrants (Vol. 2): Labour market integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*. OECD Publishing.
- OECD. (2012). *Jobs for immigrants (Vol.3): Labour market integraton in Austria, Norway and Switzerland*. OECD Publishing.
- OECD. (2013). *International Migration Outlook 2013*. OECD Publishing.
- Pauwels, F., Wets, J., Peña-Casas, R., & Ghailani, D. (2012). *Activiteiten van de Belgische OCMW's ter bevordering van de sociale integratie van migranten: een exploratieve studie*. Leuven: HIVA.
- Platonova, A. (2013). *Labour market integration of immigrants in the EU: key trends and policy issues. Itinera Institute Discussion Paper*. Brussel: Itinera Institute.
- SERV. (14 februari 2007). *Advies betreffende het ontwerpverslag "socio-economische monitoring op basis van nationale herkomst om discriminatie op de arbeidsmarkt beter te kunnen bestrijden" van de werkgroep in opdracht van de IMC Werkgelegenheid*. Brussel: SERV.
- SERV. (14 mei 2008). *Advies betreffende het statistisch etniciteitscriterium van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling*. Brussel: SERV.
- SERV. (20 juni 2012). *Advies. De genderloopbaankloof. Voorbereiding Vlaams actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen*. Brussel: SERV.
- SERV. (2013). *Economische migratie. SERV-addendum bij het SERV-akkoord op de hoofdlijnen over de uitvoering van de 6e staatshervorming in Vlaanderen*. 23 januari 2013. Brussel: SERV.
- SERV. (6 juni 2012). *Acties kansengroepen*. Brussel: SERV.
- SERV. (7 november 2012). *Advies. Naar een geïntegreerd EVC-beleid*. Brussel: SERV.

WSE. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht*. Brussel: WSE.

WSE. (2013). *De Vlaamse Arbeidsmarkt. Eigenschappen, uitdagingen en positie in Europa*. Brussel: WSE.

Bijlage 1 Erkenning van buitenlandse kwalificaties en elders verworven competenties

In Vlaanderen staat Naric (National Academic (and professional) Recognition and Information Centre) in voor het erkennen van de volledige gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen, ook voor het hoger onderwijs. Naric-Vlaanderen baseert zich daarvoor op de Lissabon erkenningsconventie (LRC, 1997)¹⁷. Deze conventie focust het erkennen van de gelijkwaardigheid van diploma's. Een volledige erkenning van een buitenlands diploma kan enkel worden geweigerd bij substantiële verschillen met het binnenlandse diploma. Substantiële verschillen tussen diploma's kunnen te maken hebben met de leerresultaten van de opleiding die leidt tot het buitenlands diploma (1), het kwalificatieniveau van het buitenlandse diploma (2), de studieomvang of studieduur van de opleiding (3) en de kwaliteit van de opleiding (4). In principe worden de regels van de Lissabon erkenningsconventie toegepast voor zover het land van herkomst het verdrag ook heeft geratificeerd. Naric-Vlaanderen stelt deze principes ook voorop bij het beoordelen van gelijkwaardigheidsaanvragen voor diploma's uit landen die het Lissabon erkenningsverdrag nog niet hebben geratificeerd.

Erkenningsmogelijkheden

Er zijn een aantal verschillende mogelijkheden om een buitenlandse hogeronderwijsdiploma te laten erkennen bij Naric-Vlaanderen:

- **Volledige gelijkwaardigheid:** dit is een officiële bevestiging van de gelijkwaardigheid van het buitenlands diploma hoger onderwijs met een Vlaams diploma hoger onderwijs. Zowel de graad als het specifieke studiegebied van het diploma worden als gelijkwaardig erkend.
- **Niveaugelijkwaardigheid:** dit is een officiële bevestiging dat het buitenlandse diploma een diploma hoger onderwijs is dat minstens het niveau van een Vlaamse graad van "graduaat", "bachelor", "master" of "doctor" heeft en uitgereikt is door een instelling hoger onderwijs.

Tot 1 september 2012 bestond er ook een procedure voor niveaubepaling. Daarmee kon men een attest krijgen dat het diploma werd uitgereikt door een instelling hoger onderwijs die in een bepaald land werd erkend en dat ook de opleiding in dat land werd erkend. Dit was geen officieel gelijkwaardigheidsbesluit en deze procedure is afgeschaft.

Erkenningsprocedure en ondersteuning

De procedure voor volledige erkenning is zeer recent gewijzigd en verloopt nu als volgt. Bij een erkenningsaanvraag wint Naric-Vlaanderen het advies in van een net-

¹⁷ België ondertekende (7/3/2005) en ratificeerde (22/7/2009) deze conventie. Ze trad in werking op 1 september 2009.

werk van experts over de waarde van het buitenlandse diploma. Een niet-erkenning kan, in lijn met de principes van de Lissabon Erkenningconventie, enkel gemotiveerd worden op basis van een substantieel verschil (zie hierboven). Naric-Vlaanderen kan beroepservaring en andere relevante onderwijservaring van de houder van het buitenlandse diploma als compensatiemaatregel aanvaarden bij een substantieel verschil tussen het buitenlandse en Vlaamse hogeronderwijsdiploma. Bij niet-erkenning geeft Naric naast een motivatie ook de mogelijke alternatieven mee, zoals een aanvraag voor niveau gelijkwaardigheid of gedeeltelijke gelijkwaardigheid. De laatste optie verwijst naar een EVK-procedure (eerder of elders verworven kwalificaties) bij een hogeronderwijsinstelling met als doel studieduurverkortung om het diploma in Vlaanderen alsnog te behalen. Zo een gedeeltelijke gelijkwaardigheid volgt niet automatisch na een negatieve beslissing inzake volledige gelijkwaardigheid. De aanvrager moet zich, op eigen initiatief, opnieuw aanmelden bij een hogeronderwijsinstelling die de overeenkomstige binnenlandse opleiding aanbiedt. Er volgt opnieuw een toelatingsprocedure (zie ...). Een beroepsprocedure tegen de erkenningsbeslissing is mogelijk bij de Raad voor Examenbetwistingen.

Het ondersteunen van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers bij de procedure voor erkenning van hun buitenlandse diploma gebeurt door verschillende instanties afhankelijk van het perspectief van de aanvrager. Sinds het inburgeringsdecreet van 1 april 2004 hebben onthaalbureaus de opdracht gekregen om migranten te informeren over de mogelijkheden in verband met de erkenning van buitenlandse diploma's en hen te begeleiden bij de aanvraagprocedure. Werkzoekende migranten worden daarvoor door de VDAB doorverwezen naar externe partners die de begeleiding op zich nemen (o.a. onthaalbureaus), terwijl personen met een educatief perspectief bij de consortia van het volwassenonderwijs terecht kunnen.

Termijn

De erkenningsprocedure van een buitenlands diploma bestaat uit twee delen: de samenstelling van het dossier (1) en de behandeling van een volledig samengesteld dossier door Naric-Vlaanderen (2). Voor het tweede deel heeft Naric-Vlaanderen termijnen vooropgesteld waarbinnen de procedure moet worden afgehandeld. Die termijnen gelden dus pas vanaf het moment dat het dossier volledig is. Vanuit het perspectief van de aanvrager kan het laten erkennen van het buitenlands diploma dus veel langer duren dan de vooropgestelde termijnen gezien er heel wat tijd kan verlopen tussen de eerste contacten en een volledig samengesteld dossier (o.a. wachten op originele documenten).

Momenteel stelt Naric voor de volledige erkenning van een diploma hoger onderwijs een termijn van 4 maanden voorop, voor de niveaugelijkwaardigheid een termijn van 2 maanden. Die termijnen gelden dus enkel voor volledig samengestelde dossiers. Uitzonderlijk wordt het overschrijden van die termijn gelegitimeerd, bijvoorbeeld wanneer een authenticiteitscontrole nodig is.

Financiële vergoeding

Sinds 1 september 2013 vraagt Naric een financiële vergoeding aan de aanvrager voor het laten erkennen van een buitenlands diploma. Voor een diploma hoger onderwijs worden volgende tarieven gehanteerd: €90 voor niveaugelijkwaardigheid, €180 voor

volledige gelijkwaardigheid en €300 voor de erkenning van een doctoraat. Er is ook de mogelijkheid voor een snelle procedure (2 weken) tegen een vergoeding van €500. Er zijn een aantal uitzonderingen voorzien. Zo blijft de erkenningsprocedure gratis voor asielzoekers, vluchtelingen en subsidiair beschermden. Voor een aantal andere groepen is het tarief op nul euro vast gelegd¹⁸: personen met het federale OMNIO-statuuut (zeer laag inkomen) en personen die op het moment van hun erkenningsaanvraag kunnen bewijzen dat ze een leefloon krijgen van een OCMW, dat ze inburgeraar zijn en een inburgeringscontract hebben ondertekend, dat ze als werkzoekende een traject-overeenkomst hebben met de VDAB, dat ze als werkzoekende een actieplan hebben of deelnemen aan een begeleidingsactie van Actiris of zijn partners waarmee een overeenkomst werd gesloten.

EVC- en EVK-procedures

Hooggeschoolde personen van allochtone afkomst die een Vlaams diploma hoger onderwijs willen behalen kunnen proberen om hun buitenlandse diploma's en verworven kennis en competenties (zoals relevante beroeps- en onderwijservaring) te laten meetellen om via een verkort traject het Vlaamse hogeronderwijsdiploma te behalen. Het gaat om zogenaamde EVK- en EVC-procedures.

- EVK staat voor elders/eerder verworven kwalificaties. Via een EVK-procedure kan een gedeeltelijke erkenning van een eerder of elders behaald creditbewijs van een opleiding(sonderdeel) of andere formele getuigschriften of studiebewijzen worden bekomen bij de hogeronderwijsinstelling waar de persoon een opleiding wil volgen. De erkenning is enkel geldig op het niveau van de individuele instelling. De procedure gebeurt op basis van bewijsstukken van relevante gevolgde opleidingen. De EVK-procedure is gratis, tenzij er een bijkomend bekwaamheidsonderzoek nodig is omdat de waarde van het studiebewijs niet helemaal duidelijk is. In dat geval wordt na overleg met de aanvrager een EVC-procedure opgestart.
- EVC staat voor elders/eerder verworven competenties. De erkenning gebeurt op basis van een bekwaamheidsonderzoek dat kan bestaan uit een gestructureerd gesprek, directe observatie, evaluatie gebaseerd op verzamelde informatie en realisaties, evaluatie op basis van portfolio persoon, ... Dit kan leiden tot een bekwaamheidsattest met een erkenning van competenties die werden verworven op basis van onderwijs-, beroeps- of andere ervaring die relevant is voor de opleiding die de persoon wenst te volgen. De erkenning is geldig op het niveau van de associatie waartoe de hogeronderwijsinstelling die de opleiding aanbiedt behoort. De kostprijs van de EVC-procedure is afhankelijk van de omvang van het bekwaamheidsonderzoek met een vaste administratieve instapkost van €55 en vervolgens een maximumbedrag dat schommelt tussen €230 en €770¹⁹.

Op basis van de resultaten van deze EVK- en EVC-procedures kunnen vrijstellingen op het niveau van opleidingen worden aangevraagd. Erkende kwalificaties en competenties leiden echter niet automatisch tot vrijstellingen. Hogeronderwijsinstellingen kunnen

¹⁸ Besluit van de Vlaamse Regering houdende de differentiatie in de financiële bijdrage die de houder van een buitenlands studiebewijs moet betalen aan de erkenningsautoriteiten voor een onderzoek met betrekking tot de erkenning van het buitenlandse studiebewijs, 31 januari 2014.

¹⁹ Het gaat om niet-geïndexeerde bedragen.

daar autonoom over beslissen maar dienen wel te motiveren waarom erkende kwalificaties/competenties niet tot vrijstellingen leiden.

Enkele cijfers

Uit cijfers blijkt dat de meeste migranten geen procedure hebben opgestart voor de erkenning van het behaalde buitenlandse diploma: 13,8% van de EU migranten en 17,2% van de niet-EU migranten heeft een erkenningsprocedure opgestart.²⁰ Voor 31,5% van EU-migranten en voor 27,1% van niet-EU migranten die geen erkenningsprocedure hebben opgestart was dat niet nodig omdat het hoogst behaalde diploma in België werd behaald. De grootste groep haalt echter andere redenen aan, zoals niet op de hoogte van de mogelijkheden tot erkenning en denken dat de procedure te duur of te ingewikkeld is.

In 2013 werden er 1312 erkenningsaanvragen hoger onderwijs ingediend bij Naric-Vlaanderen (doctoraat, volledige gelijkwaardigheid, niveaugelijkwaardigheid). Dat is minder dan de vorige jaren (2012: 1478; 2011: 1704; 2010:1879). Van de ingediende erkenningsdossiers hoger onderwijs was 51% onvolledig (2012: 38%; 2011: 50%; 2010: 51%). Het grootste deel van de aanvragen komt uit West-Europa (vooral Nederland). De gemiddelde afhandelingstermijn (= zonder wachtperiodes) voor 2013 waren 50 dagen voor een doctoraat, 96 dagen voor een volledige gelijkwaardigheid hoger onderwijs en 78 dagen voor een niveaugelijkwaardigheid hoger onderwijs. De doorlooptijden waren gemiddeld 95 dagen voor een doctoraat, 132 dagen voor een volledige gelijkwaardigheid hoger onderwijs en 114 dagen voor een niveaugelijkwaardigheid hoger onderwijs. Van de behandelde dossiers voor erkenning van een diploma hoger onderwijs kreeg 39% in 2013 een positieve beslissing. Op basis van de EAK-gegevens 2008 blijkt dat niet-EU migranten minder vaak een gelijkwaardigheid van hun diploma bekomen dan EU-migrant (67,9% t.o.v. 89,3%).²¹

²⁰ Bron: EAK 2008 – eenmalige module over arbeidsmarktpositie van personen van allochtone afkomst. Cijfers uit: WSE (2011). De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief. WSE, Brussel.

²¹ WSE (2011). De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief. WSE, Brussel.

Bijlage 2 Goede voorbeelden

In Vlaanderen werd er al geëxperimenteerd:

- HOA-mentoring project Connect2work: uitwerken van een nieuw dienstverleningsconcept in de vorm van mentoren naar werk voor hooggeschoolde anderstalige allochtonen. In dit project worden vrijwillige mentoren (werknemers of werkgevers) die tewerkgesteld zijn in een bepaalde sector of beroep gekoppeld aan hoogopgeleide anderstaligen met interesse in eenzelfde sector of beroep. Het is een lopend innovatieproject van het HIVA-KU Leuven, Antwerps integratiecentrum de8 vzw en VDAB met de steun van het Europees Sociaal Fonds.
- Pro-Talent Antwerpen: een forum voor hooggeschoolde anderstalige nieuwkomers dat een informatie- en netwerkingsinstrument biedt, zowel voor de werkzoekenden als voor de werkgevers. (oa organisatie van Meet & Greet, vacaturebank, communities....). Trekkers zijn Integratiecentrum de8, IBM en CeMIS.
- Eminentia: Gents project gericht op hooggeschoolden – zowel nieuwkomers als tweede derde generatie om hen te versterken via training, ondersteuning en vorming.
- Dit groeide uit een eerder project Latent Talent voor Gentenaars van Turkse of Marokkaanse origine (tweede en derde generatie). Vrijwilligers uit de geschoolde doelgroep werden getraind om als ambassadeur op te treden op evenementen van werkgevers en zo er te zorgen dat meer allochtone jongeren kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Anderzijds werden ze ook ingezet om jongeren en hun ouders te motiveren en te mobiliseren om te investeren in een opleiding.
- Vluchtelingen@work: Dit project van Vluchtelingenwerk Vlaanderen wil een brug slaan tussen werkgevers op zoek naar talent en hooggeschoolde vluchtelingen. Bij werkgevers wordt via rolmodellen het potentieel van deze doelgroep in de kijker gezet. Daarnaast werden methodieken uitgewerkt voor de vluchtelingen zelf: cursussen netwerking en coaching. Vluchtelingenwerk ging actief op zoek naar 'open bedrijven' die werkervaring willen aanbieden aan hooggeschoolde vluchtelingen via leertrajecten, stages en vrijwilligerswerk.
- Gevluchte artsen: Vluchtelingenwerk begeleidde jarenlang gevluchte artsen in hun aanvragen tot diploma-erkenning en toegang tot het beroep. Daarvoor ontwikkelde het een infobrochure alsook een portfolio waarmee deze artsen hun buitenlandse werkervaring en stages beter in de verf kan zetten.
- United Colours of Nursing was een samenwerkingsproject om mensen met een medische diploma in hun land van herkomst dat hier niet werd erkend, om of bij te scholen tot bachelor in de verpleegkunde.
- Bankenproject Febelfin was een project dat jong hooggeschoold potentieel met migratieachtergrond wou toeleiden naar de bankensector via versterkende sessies en ontmoetingsmomenten met werkgevers.
- Het Ambassadeursproject van de Stad Antwerpen heeft een aantal medewerkers op B of A niveau uit haar personeelsbestand en met migratieachtergrond opgeleid om informatie te geven over de stad als werkgever alsook tips om te solliciteren. Ze doen hun verhaal niet alleen naar de migratiegemeenschappen maar ook naar bedrijfsdirecteurs van de Stad.

Ook in het buitenland zijn er goede voorbeelden terug te vinden. Op de website van het project REALISE, een Europees project tegen overkwalificatie van migranten

(<http://realise2020.wordpress.com/tools-resources/>) zijn onder meer volgende voorbeelden te vinden:

- In Zweden loopt een programma 'skills assessment on the job'. Dat biedt gekwalificeerde migranten een drie weken durende stage aan in hun beroep/vakgebied zodat ze hun vaardigheden op de werkvloer kunnen tonen. Aan het einde van de drie weken, ontvangen ze een certificaat dat ze kunnen gebruiken in toekomstige sollicitaties. (zie Realise)
- Een ander interessant Zweeds programma is een 'trial opportunity' dat loopt sinds 2005. Dat houdt drie weken van werkplekleren onder supervisie in voor migranten die werkervaring missen in Zweden. Als de stage niet leidt tot tewerkstelling, krijgen de individuen wel een certificaat. Zowel private, publiek als non-profit organisaties kunnen deze 'trial opportunities' aanbieden. De helft van de deelnemers heeft een job zes maanden na afloop van het programma. (zie Realise)
- In Denemarken ontwikkelden vijf regionale kenniscentra voor de erkenning van competenties van vluchtelingen en migranten 'competence cards'. De centra werken samen met bedrijven om competentie assessment cursussen op de werkvloer beschikbaar te maken. Op basis van assessment en andere competentieverduidelijkende activiteiten, ontvangen de migranten een competentiekaart met daarop hun vaardigheden. Deze zijn ook online beschikbaar voor werkgevers.
- InterCulturExpress: In Oostenrijk werken ngo's voor vluchtelingen en migranten samen met hoger onderwijsinstellingen, werkgevers en professionele taalcentra in een trainingsprogramma dat voortbouwt op de bestaande competenties van vluchtelingen en migranten. De betrokkenen volgen het reguliere programma aangevuld met elementen die specifiek zijn voor hun migratie-ervaring (taal, werkstages, bijkomende beroepsstage...). Dat kan leiden tot een formele accreditatie. De samenwerking met de reguliere onderwijsverstrekkers vermindert de terughoudendheid van werkgevers voor buitenlands geschoolden.