



ADVIES CONCEPTNOTA TURBOPLAN BETER IN- BURGEREN EN SNELLER AAN HET WERK

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Advies op eigen initiatief

Contactpersoon

Nele Vanheeswijck

nvanheeswijck@serv.be

Liselotte Hedeboom

lhedeboom@serv.be

Mevrouw Gwendolyn RUTTEN

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

B-1000 Brussel

Advies conceptnota Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk

Mevrouw de minister

De Commissie Diversiteit bij de SERV brengt op eigen initiatief een advies uit over de conceptnota *'Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk'*.

Na de invoering van het nieuwe inburgeringsbeleid op 1 maart 2022 en de recente start van de vierde pijler op 1 januari 2023, lanceert het turboplan tien acties om het inburgeringsbeleid voor nieuwkomers verder te versterken en uit te breiden. Het turboplan bouwt onder meer voort op het recente OESO-rapport *'skills and labour market integration of immigrants and their children in Flanders'*.

Op 19 oktober 2023 lichtte uw kabinet de conceptnota toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit en vond een uitwisseling plaats. In het huidige advies over het turboplan gaat de Commissie Diversiteit zowel in op een aantal algemene bedenkingen, als specifieke vragen, bedenkingen en aanbevelingen bij de tien actiepunten van het plan. Wij hopen dat u deze aanbevelingen meeneemt in de verdere uitwerking van dit beleid en zijn uiteraard steeds bereid om hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Kopie: Minister van Werk en Minister van Onderwijs

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	8
1. Algemene bedenkingen	8
2. De uitgewerkte acties	10
2.1 Het inburgeringsbeleid versterken en uitbreiden	10
2.2 Meer inspanningen van nieuwkomers	14
2.3 Betere begeleiding richting arbeidsmarkt	17
2.4 Uitvoering en financiering	18

Krachtlijnen

In dit advies op eigen initiatief over de conceptnota *'Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk'* vertrekt de Commissie Diversiteit vanuit een aantal vaststellingen:

- Vlaanderen heeft vandaag al een sterk uitgewerkt inburgeringsbeleid voor nieuwkomers. Tegelijkertijd doet Vlaanderen het in de jaren na het inburgeringstraject niet goed wat betreft de duurzame arbeidsmarktintegratie van bepaalde groepen.
- Een belangrijke uitdaging voor Vlaanderen is om niet alleen te focussen op snelle trajecten naar werk, maar ook op de duurzaamheid ervan.
- Naast een sterk inburgeringsbeleid zijn er ook blijvende aandacht en middelen nodig voor een sterk integratiebeleid.
- De uitbouw van een parallelle en integrale benadering vanuit verschillende beleidsdomeinen en -niveaus is belangrijk. Ook de ruimere basisvereisten om in te zetten op integratie in de arbeidsmarkt en samenleving moeten immers vervuld geraken, zoals bv. stabiele huisvesting.

De commissie maakt volgende **algemene bedenkingen bij de conceptnota**:

- **De conceptnota legt veel nadruk op de verantwoordelijkheid van nieuwkomers.** Ook de overheid, werkvloeren, ... hebben een belangrijke verantwoordelijkheid om een inburgeringstraject succesvol te maken.
- **Het is positief dat de conceptnota het bestaande aanbod op een aantal vlakken wil versterken.** Zoals bv. diplomaerkenning en EVC.
- **Het is noodzakelijk om recente belangrijke wijzigingen in het inburgeringsbeleid nauw op te volgen en te evalueren.**

De commissie heeft volgende **bedenkingen en aanbevelingen bij de verschillende acties in de conceptnota**:

Het inburgeringsbeleid versterken en uitbreiden

- **Alvorens leertrajecten voor kortgeschoolden verplicht te maken, moeten voldoende capaciteit en middelen voorzien worden voor een effectieve en kwaliteitsvolle realisatie ervan.** Het gaat om voldoende capaciteit en middelen om binnen de bestaande opleidings- en tewerkstellingsinstrumenten aangepast in te zetten op deze doelgroep. Daarnaast moeten werkgevers en werkvloeren gestimuleerd, ondersteund en begeleid worden om deze leertrajecten te realiseren.
- **Het verplichtend karakter van de voorgestelde leertrajecten slaat voor de commissie op het meewerken aan deze trajecten.** Daarbij

maakt de kortgeschoolde nieuwkomer samen met de trajectbegeleider een inschatting van het meest geschikte individuele leertraject.

- **Start bijkomende leertrajecten voor kortgeschoolden enkel voor wie relevant werk binnen een bepaald tijds kader niet realistisch is. Stem het leertraject ook af op de individuele doelen en situatie van de inburgeraar.** Het moet onder meer mogelijk zijn om in te zetten op het verwerven van basisvaardigheden, het behalen van één of meerdere beroeps-kwalificaties of een formeel onderwijstraject dat tot een kwalificatie leidt. Gecombineerde en geïntegreerde trajecten moeten daarbij ook voor kortgeschoolden de norm zijn.
- **Het is goed dat het ambitieniveau op het vlak van taal hoog ligt. Tegelijkertijd blijft taalverwerving maatwerk qua niveau en termijn, ook voor midden- en hogeschoolden.** Het verhogen van het taalniveau voor midden- en hogeschoolden naar B1-min mondeling kan best in een proefproject worden verkend, alvorens dit als verplichting in te voeren.
- **Het is positief dat het taalaanbod voor midden- en hogeschoolden zal worden versterkt via meer intensieve taalbaden, meer informeel leren en meer oefenkansen Nederlands.**
- **Laat het versterken van taalniveau van nieuwkomers samen gaan met het kritisch bekijken van taalvereisten in vacatures en opleidingen.** Sensibiliseer ondernemingen om taalvereisten in vacatures zo goed mogelijk af te stemmen op de vaardigheden die effectief nodig zijn in een functie. Ontwikkel en implementeer taalprofielen verder, zoals voorzien in het *vijf voor taal-plan* van VDAB.
- **Eénvormige toeleiding en ondersteuning richting NARIC en EVC-testcentra als onderdeel van het inburgeringstraject is belangrijk.** Focus voor volledige erkenningen van buitenlandse studiebewijzen prioritair op beroepen waar een specifiek diploma noodzakelijk is. Zet daarnaast ook in op een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen, het uitwerken van een voorwaardelijke erkenningsprocedure die bindend is voor de hogeronderwijsinstellingen, meer mogelijkheden om tot een snelle en geloofwaardige indicatie van de waarde van het buitenlands studiebewijs te komen voor werkgevers en meer transparantie in de procedure voor toegang tot gereguleerde beroepen.
- **Zet verder in op een goed werkend EVC-beleid.** Realiseer daartoe meer EVC-trajecten en beroeps- en relevante deelkwalificaties. Benut het potentieel voor nieuwkomers sterker door aangepaste trajecten en kennisdeling vanuit EVC-centra richting de agentschappen. Stap ook als Vlaamse overheid en lokale besturen af van het diplomagericht werven.

Meer inspanningen van nieuwkomers

- **Een goede invulling van instapjobs houdt voor de commissie een aantal voorwaarden in.** Naast een snelle intrede op de arbeidsmarkt mag de doelstelling van duurzaam werk immers niet uit het oog verloren worden. Bij een goede invulling van instapjobs hoort een goede begeleiding van nieuwkomers bij het vaststellen van hun jobdoelwit. Ook moet van bij de start ingezet worden op een goede matching met het jobdoelwit en waar nodig investering in bijscholing. Bij een snelle matching met een job onder

het kwalificatieniveau moet steeds worden nagegaan of dit past in het uitgestippelde traject en doorgroeimogelijkheden ingebouwd worden.

- **Via upgradetrajecten ex-inburgeraars die onder hun kwalificatieniveau aan de slag zijn vrijwillig en individueel begeleiden naar het ingeschatte ambitieniveau is positief.** Informeer nieuwkomers goed over dit aanbod en werk voor de invulling van deze trajecten vanuit de agentschappen nauw samen met de VDAB als loopbaanregisseur.
- **Voorwaarden rond regelmatige deelname aan opleiding voor de toegang tot financiële ondersteuning kan effectief zijn om participatie te verhogen.** Een goede invulling van deze voorwaarden vereist een werkkingskader tussen OCMW's en VDAB, en afstemming met het individuele traject dat de inburgeraar samen met de trajectbegeleider heeft vastgelegd. Ook moeten institutionele drempels, bv. inzake taal, worden weggevoerd.
- **Inactieve nieuwkomers uit EU-landen beter vatten in het inburgeringsbeleid en hun kansen op werk vergroten is belangrijk en positief.** De commissie heeft wel vragen bij de voorgestelde pistes. Zijn het leefloon en de werkloosheidsuitkering wel de juiste tools om deze groep beter te bereiken? Het lijkt vooral aangewezen om de meerwaarde van een vrijwillig inburgeringstraject te verduidelijken en/of te vergroten, bv. via outreachende tools en een wervende communicatie.

Betere begeleiding richting arbeidsmarkt

- **Een geïntegreerde aanpak, inclusief intake, door de agentschappen, de VDAB/Actiris en OCMW's/lokale besturen is een sleutelement voor betere begeleiding van nieuwkomers tijdens het inburgeren.** Dit moet snel verder worden veralgemeend over heel Vlaanderen.
- **Het is goed om Nederlands op de Werkvloer (NODW) kosteloos te maken voor werkgevers en een forse stijging van het gebruik van beroepsgerichte taalopleidingen te realiseren.** Tegelijkertijd vraagt de commissie om te verduidelijken hoe deze doelstellingen zullen worden gerealiseerd, om ook job- en taalcoaching bekender te maken en te stimuleren en om het huidige aanbod goed in kaart te brengen.
- **Stimuleer en ondersteun het realiseren van inclusieve werkvloeren gericht. Zet tegelijkertijd in op een krachtvolle aanpak van discriminatie op basis van twee sporen: enerzijds sensibilisering en stimulering en anderzijds handhaving.**

Uitvoering en financiering

- **Zorg voor duidelijkheid over welke acties als pilootproject zullen worden opgezet, door welke actoren en welke middelen er worden voorzien.**

Advies

De Commissie Diversiteit bij de SERV brengt op eigen initiatief een advies uit over de conceptnota 'Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk'. Binnen de Commissie Diversiteit overleggen de Vlaamse sociale partners samen met LEVL en Handicap en Arbeid. Ze werken er adviezen uit over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De conceptnota bouwt voort op het OESO-rapport 'skills and labour market integration of immigrants and their children in Flanders', dat 60 aanbevelingen formuleert voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers, gevestigde migranten en hun kinderen geboren in België. Na de invoering van het nieuwe inburgeringsbeleid op 1 maart 2022 en de recente start van de vierde pijler op 1 januari 2023, lanceert het turboplan 10 acties om het inburgeringsbeleid voor nieuwkomers verder te versterken en uit te breiden.

Op 19 oktober 2023 lichtten de Adjunct Kabinetschef Samenleven en de raadgever Economie, Werk en Sociale Economie van het kabinet van de minister van Samenleven en Inburgering de conceptnota toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit en vond een uitwisseling plaats.

In onderstaand advies gaat de Commissie Diversiteit achtereenvolgend in op:

- Een aantal algemene bedenkingen,
- Enkele specifieke vragen, bedenkingen en aanbevelingen bij de tien actiepunten uit de conceptnota.

1. Algemene bedenkingen

Vlaanderen heeft vandaag al een sterk uitgewerkt inburgeringsbeleid voor nieuwkomers.

Vlaanderen heeft een van de meest uitgewerkte instrumenten binnen de OESO en bevat een aantal innovatieve elementen, zoals de vierde pijler gericht op het versterken van sociale integratie en informele oefenkansen voor taalverwerving. **Tegelijkertijd doet Vlaanderen het in de jaren na het inburgeringstraject niet goed wat betreft de duurzame arbeidsmarktintegratie van bepaalde groepen.** Vooral personen geboren buiten de EU hebben een van de laagste werkzaamheidsgraden en grootste werkzaamheidskloven binnen de EU. De Commissie onderschrijft dan ook sterk de doelstelling om 14.447 mensen met een niet EU-nationaliteit extra aan een job te helpen. Algemeen genomen vindt de Commissie Diversiteit dat:

- **De conceptnota veel nadruk legt op de verantwoordelijkheid van nieuwkomers.** Het succes van een inburgeringstraject hangt echter niet alleen af van de verantwoordelijkheid van de inburgeraar. Ook de overheid, werkvloeren, ... hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid op te nemen.
- **Het positief is dat de conceptnota het bestaande aanbod op een aantal vlakken wil versterken,** zoals bv. op vlak van diplomaerkenning en EVC,

- **Het noodzakelijk is dat belangrijke wijzigingen in het inburgeringsbeleid nauw worden opgevolgd en geëvalueerd.** Een aantal daarvan werden slechts zeer recent ingevoerd. Zo is het bv. belangrijk om te bekijken of er bottlenecks zijn, hoe ver het Vlaanderen-breed staat met de geïntegreerde intake of wat de impact is van de verplichte inschrijving bij VDAB?
- **Het belangrijk is om uit te klaren hoe sommige acties uit het turboplan zich verhouden tot enkele van deze recente wijzigingen,** zoals bv. de verhoging van het taalniveau voor nieuwkomers met een diploma secundair onderwijs of hoger tot niveau B1-min mondeling.

Een belangrijke uitdaging voor Vlaanderen is om niet alleen te focussen op snelle trajecten naar werk, maar ook op duurzaamheid. VDAB-rapporten tonen dat de instroom in werk van anderstaligen jaar op jaar versnelt, maar dat de grote uitdaging voor migranten vooral is om aan het werk te blijven. Snel aan het werk gaan is belangrijk. Langdurige inactiviteit tijdens de eerste jaren van verblijf heeft namelijk een negatief effect op de verdere loopbaan van migranten. Tegelijkertijd tonen landen die meer investeren in nieuwkomers tijdens hun eerste verblijfsjaren om hen snel in relevant werk te krijgen, betere (midden)lange termijn uitkomsten dan landen die inzetten op een snelle intrede in eender welke job. Onderzoek waarschuwt dan ook dat de nadruk die Vlaanderen legt op snelle arbeidsmarktintegratie niet in conflict mag komen met de doelstelling van duurzame tewerkstelling¹.

Naast een sterk inburgeringsbeleid zijn er ook blijvende aandacht en middelen nodig voor een sterk integratiebeleid. Onderzoek toont namelijk dat vooral gevestigde migranten en jongeren met een migratieachtergrond geboren in België het slecht doen op de Vlaamse arbeidsmarkt². We mogen er niet van uitgaan dat mensen na het inburgeringstraject hun weg naar werk of opleiding vinden. Zeker bepaalde groepen hebben daarbij nood aan ondersteuning, zoals kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond³.

De uitbouw van een parallelle en integrale benadering vanuit verschillende beleidsdomeinen en -niveaus is belangrijk, opdat ook ruimere basisvereisten om in te zetten op integratie in de arbeidsmarkt en samenleving vervuld geraken, zoals bv. stabiele huisvesting en toegang tot kinderopvang.

Deze vaststellingen sluiten nauw aan bij 5 sleutelprincipes die de Commissie Diversiteit in het verleden heeft vastgelegd voor een snelle en duurzame integratie van vluchtelingen⁴ (zie advies vluchtelingen):

1. Werk als belangrijke factor naar een snelle en duurzame integratie van vluchtelingen,
2. Een parallelle en integrale benadering vanuit verschillende beleidsdomeinen,
3. Adequaat omgaan met traumaproblematiek, ook in trajecten naar werk,
4. Een blik op vluchtelingen als gelijkwaardige personen die de regie over hun integratietraject in handen kunnen nemen, wat impliceert dat de focus ligt op de sterktes en

¹ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

² Idem

³ zie Vlaams regeerakkoord 2019-2024 & Commissie Diversiteit (23 mei 2018). [Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#).

⁴ zie Commissie Diversiteit (25 mei 2016). Advies [Vluchtelingen](#).

competenties van vluchtelingen en dat deze ten volle worden aangesproken in hun integratietraject en in hun traject naar een job of naar ondernemerschap.

5. Voldoende oog hebben voor structurele drempels die verhinderen dat de talenten van vluchtelingen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

2. De uitgewerkte acties

In wat volgt geeft de Commissie Diversiteit haar bedenkingen mee bij elk van de acties in het conceptnota *Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk*.

2.1 Het inburgeringsbeleid versterken en uitbreiden

2.1.1 Verplicht leertraject voor kortgeschoolden

Het is positief dat in het turboplan specifieke aandacht gaat naar kortgeschoolde nieuwkomers. Vlaanderen kent een groot aandeel kortgeschoolde niet-EU migranten (37,4%) die een lage werkzaamheidsgraad hebben (45,5%), net zoals kortgeschoolde personen die in België geboren zijn (52,0%)⁵. Het is voor de commissie evenwel niet duidelijk of dit traject de invulling is van de derde pijler (verplichte inschrijving bij de VDAB) voor kortgeschoolden dan wel een bijkomend traject, bovenop de huidige vier pijlers van het inburgeringstraject.

Alvorens bepaalde trajecten verplicht te maken is het cruciaal dat er voldoende capaciteit en middelen worden voorzien om deze trajecten effectief en kwaliteitsvol te realiseren (zie onderdeel 4). Voor het opleiden van kortgeschoolde inburgeraars verwijst de conceptnota sterk naar werkgevers en werkvloeren. De commissie vraagt te verduidelijken door wie welke middelen en capaciteit zullen worden voorzien. Daarbij vraagt ze om:

- **Voldoende capaciteit en middelen te voorzien om binnen de bestaande opleidings- en tewerkstellingsinstrumenten aangepast in te zetten op deze doelgroep,**
- **Werkgevers en werkvloeren te stimuleren, ondersteunen en begeleiden om deze leertrajecten te realiseren.**

Het verplichtend karakter van dit leertraject slaat voor de commissie op het meewerken aan een traject waarin de kortgeschoolde nieuwkomer samen met de trajectbegeleider een inschatting maakt van het meest geschikte individuele leertraject. Op basis van de persoonlijke situatie en specifieke noden kan een leertraject immers geen goede of realistische optie zijn.

Maatwerk is een belangrijke sleutel om deze trajecten succesvol te maken. Kortgeschoolde nieuwkomers vormen immers geen homogene groep die allen gebaat zijn met eenzelfde soort

⁵ Steunpunt Werk – [Tendrapport kwetsbare groepen 2022](#).

leertraject gericht op het behalen van beroepskwalificaties met de focus op knelpuntberoepen. Voor de commissie zijn volgende elementen belangrijk om voldoende maatwerk te realiseren:

- **Start een bijkomend leertraject enkel op voor wie relevant werk binnen een bepaald tijds kader niet realistisch is.** Het extra leertraject mag stappen naar duurzaam werk niet in de weg staan.
- **Stem het leertraject af op de individuele doelen en situatie van de inburgeraar. Zorg dat het onder meer mogelijk is om binnen het leertraject in te zetten op:**
 - **basisvaardigheden om te kunnen functioneren op de Vlaamse arbeidsmarkt en de samenleving (o.a. digitale vaardigheden).** Voor een deel van de kortgeschoolde nieuwkomers zal het ontwikkelen deze basisvaardigheden het meest bijdragen aan een succesvolle toekomst.
 - **het behalen van één of meerdere beroepskwalificaties.** Dat is in de conceptnota voorzien waarbij er eveneens een focus ligt op knelpuntberoepen. Voor nieuwkomers die al dicht bij de arbeidsmarkt staan kan dat een relevanter traject zijn. Zo leert onderzoek dat leertrajecten met de focus op knelpuntberoepen vooral werken voor mannelijke inburgeraars met een secundair diploma⁶.
 - **een formeel onderwijs traject dat tot een kwalificatie leidt.** Het is belangrijk om oog te hebben voor de groep kortgeschoolde nieuwkomers die geen diploma hebben behaald door de specifieke situatie in hun herkomstland en niet omwille van hun cognitieve vaardigheden. Een diploma kan een belangrijke meerwaarde zijn voor deze groep op de Vlaamse arbeidsmarkt. De commissie verwees in eerdere adviezen⁷ al naar het potentieel van onderwijskwalificerende trajecten (OKOT) bij VDAB om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen of hogere studies te volgen.
- **Maak van gecombineerde en geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werken of opleiding volgen de norm,** ook voor kortgeschoolden of anders gealfabetiseerde nieuwkomers.

2.1.2 Hoger niveau Nederlands voor midden- en hogeschoolden

Het is goed dat het ambitieniveau op het vlak van taal hoog ligt. Onderzoek leert dat taalopleiding algemeen een meerwaarde heeft voor de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden tot men echt basisgebruiker is (A2).⁸ Tegelijkertijd kan zeker voor hogeschoolden een hoger taalniveau een belangrijke sleutel zijn voor een duurzame job op niveau op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Taalverwerving blijft echter maatwerk qua niveau en termijn, ook voor midden- en hogeschoolden. Er moet onder meer rekening gehouden worden met het leervermogen, jobdoelwit en persoonlijke omstandigheden. De commissie doet volgende vaststellingen:

- Het uniform opleggen van een taalniveau B1 – min mondeling voor alle midden- en hogeschoolden binnen het inburgeringstraject is ambitieus. Uit het OESO-onderzoek blijkt dat

⁶ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

⁷ Zie bijvoorbeeld: Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Actielijst migratieachtergrond](#). Commissie Diversiteit (23 mei 2018). [Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#).

⁸ De Cuyper, P., H. Vandermeersch & S. Kuppens (2017), [Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht.](#), HIVA, Leuven

weinig OESO-landen nieuwkomers zo kort na aankomst verplichten een dergelijk niveau te behalen. Bij recente hooggeschoolde inburgeraars bereikt 30% na 5 jaar *formeel* een niveau B1. Er zijn geen specifieke cijfers voor het slaagpercentage op het taalniveau B1 mondeling⁹, noch voor het tussenniveau B1- min mondeling.

- De impact van hogere taalniveaus op tewerkstelling blijkt niet voor alle inburgeraars even hoog te zijn. De impact varieert onder meer naargelang leeftijd, geslacht, migratiereden en opleidingsniveau¹⁰. Ook blijkt de combinatie van een bijkomend taaltraject en werken niet steeds evident.¹¹
- Vandaag zijn ex-inburgeraars verplicht om 2 jaar na afronden van het inburgeringstraject een taalniveau B1-mondeling te behalen indien ze onvoldoende hebben gewerkt en/of gestudeerd. Een evaluatie van deze verplichting is raadzaam¹² alvorens de nieuwe verplichting taalniveau B1 – min mondeling op te leggen binnen het inburgeringstraject van midden- en hooggeschoolden.

De Commissie Diversiteit stelt daarom voor om het verhogen van het taalniveau voor midden- en hooggeschoolden naar B1- min mondeling te verkennen in een proefproject alvorens dit als verplichting in te voeren.

Het is positief dat het taalaanbod voor midden- en hooggeschoolden zal worden versterkt via meer intensieve taalbad, meer informeel leren en meer oefenkansen Nederlands. De commissie vraagt daarbij:

- **Een sterke link met werk te verzekeren bij intensieve taalbad.** Bij VDAB bestaat het intensief taalbad Nederlands voor gevorderden en Nederlands voor hooggeschoolde profielen. Deze taalbad gecombineerd of geïntegreerd organiseren met werken en/of opleiding volgen moet daarbij de norm zijn. Ook sectorfondsen kunnen hier aan bijdragen. Zo organiseren de industriesectoren praattafels Nederlands met vakterminologie uit de sector.¹³
- **Hogere taalniveaus, die via informeel leren werden behaald, meer te kunnen certificeren.** Op die manier zullen nieuwkomers deze competenties ook meer kunnen laten gelden op de arbeidsmarkt.
- **Het potentieel van geïntegreerde taal- en beroepsopleidingen beter te benutten.** Het gaat onder meer over schakelopleidingen, IBO-T, Nederlands op de werk- of

⁹ We kunnen wel indicatief verwijzen naar een aantal cijfers voor Nederland. Nederland werkt met staatsexamens NT2 voor mensen die op bepaald niveau willen studeren of werken. De meest recente cijfers tonen een slaagpercentage voor B1 van 57% voor spreken en 65% voor luisteren. En een slaagpercentage voor B2 van 72% voor spreken en 60% voor luisteren. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/jaarverslagen/2023/03/01/bijlage-1-jaarverslag-college-voor-toetsen-en-examens-2022>

¹⁰ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

¹¹ Zie resultaten van pilot in kader van de NT2 B1-route in Nederland - <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/09/30/vo- naar- een- hoger- taalniveau- voor- inburgeraars>, DWSE (maart 2022). [Activate Together. Lessen en aanbevelingen uit het lerend netwerk.](https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/09/30/vo- naar- een- hoger- taalniveau- voor- inburgeraars)

¹² OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>. Met o.a. de vraag om de recente invoering van het verhoogd taalniveau te monitoren en na te gaan of het verhoogd taalniveau zorgt voor een latere instap op de arbeidsmarkt.

¹³ <https://matchingtalent.be/bystro-nederlands/>

opleidingsvloer, Uit het OESO-onderzoek blijkt dat slechts 1 op de 10 inburgeraars binnen de eerste 6 jaar na aankomst een dergelijke opleiding volgt¹⁴.

Laat het versterken van taalniveau van nieuwkomers samen gaan met het kritisch bekijken van taalvereisten in vacatures en opleidingen. Het is daarbij belangrijk om:

- **Ondernemingen te sensibiliseren om kritisch te kijken naar taalvereisten in vacatures.** Deze moeten zo goed mogelijk worden afgestemd op de vaardigheden die effectief nodig zijn in een functie. Sectorfondsen kunnen daarin een sensibiliserende en ondersteunende rol opnemen. Ook kan worden ingezet op technologische mogelijkheden om de taalkloof (minstens initieel) te overbruggen.
- **Taalprofielen verder te ontwikkelen en te implementeren,** zoals voorzien in het *vijf voor taal-plan* van VDAB. Een taalprofiel is een inventaris van taalcompetenties die nodig zijn voor een bepaalde job of opleiding. In een werkcontext vormen taalprofielen een belangrijke aanvulling op het algemeen taalniveau binnen het Europees kader voor correcte taalvereisten.

2.1.3 Ondersteunen van nieuwkomers in functie van erkenning diploma's en EVC

Eénvormige toeleiding en ondersteuning richting NARIC en EVC-testcentra als integraal onderdeel van het inburgeringstraject is positief en belangrijk. Dat kan er enkel toe bijdragen dat meer hooggeschoolde nieuwkomers op hun niveau aan de slag kunnen.

De commissie wijst er wel op dat voor heel wat beroepen een niveaugelijkwaardigheid voldoende is en vraagt om prioritair voor beroepen waarbij een specifiek diploma noodzakelijk is te focussen op volledige erkenningen van buitenlandse studiebewijzen. Bij een volledige gelijkwaardigheid wordt een diploma niet alleen erkend als een bepaald niveau (bv. bachelor of master) maar als een specifieke studierichting (bv. bachelor verpleegkunde).

De commissie verwijst naar haar [advies samen met de Adviescommissie Economische Migratie](#) en dringt er op aan om naast een betere toeleiding en ondersteuning van de inburgeraar ook in te zetten op:

- **Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen.** Daarbij zijn korte afhandelingstermijnen, beperkte kosten en een flexibele bewijslast van belang. Inzetten op verkorte programma's met het oog op het behalen van een Vlaams hoger onderwijsdiploma is positief. De commissie pleitte daarnaast al voor het uitwerken van een voorwaardelijke erkenningsprocedure die bindend is voor de hogeronderwijsinstellingen. In zo een procedure erkent NARIC een studiebewijs op voorwaarde dat nog een bepaald opleidingsonderdeel, masterproef, ... wordt behaald.
- **Meer mogelijkheden om tot een snelle en geloofwaardige indicatie van de waarde van het buitenlands studiebewijs te komen voor werkgevers.** Onder meer een precedentendatabank en een authenticiteitsverklaring kan voor heel wat werkgevers voldoende

¹⁴ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

zijn. Het is belangrijk om ook werkgevers te informeren over de bestaande erkenningsprocedures.

- **Meer transparantie in de procedure voor toegang tot gereguleerde beroepen.** Wanneer een studiebewijs erkend is door NARIC moet dit samen met de ingediende documenten automatisch worden bezorgd aan de bevoegde beroepsspecifieke erkenningsinstantie.

Zet ook verder in op een goed werkend EVC-beleid. De commissie vraagt daartoe om:

- **Meer EVC-trajecten en beroeps- en relevante deelkwalificaties te realiseren.** Maak het instrument daarom bekender bij werkzoekenden en werkgevers, breidt het aantal EVC-standaarden verder, laat meer organisaties zich als EVC-testcentrum erkennen en zorg voor laagdrempelige trajecten.
- **Het potentieel voor nieuwkomers sterker te benutten.** Pas daartoe de EVC-trajecten aan deze doelgroep aan (o.a. taal) en zet met de EVC-centra in op kennisdeling richting de agentschappen.

Tot slot dringt de commissie er nogmaals op aan om bij de Vlaamse overheid en lokale besturen af te stappen van het diplomagericht werven. Bij aanwervingen kan dan enkel een diploma worden gevraagd mits motivatie op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria, zoals bij beschermde beroepen. Als belangrijke werkgever in Vlaanderen hebben de Vlaamse overheid en de lokale besturen daarin een belangrijke voorbeeldrol.

2.2 Meer inspanningen van nieuwkomers

2.2.1 Instapjobs en upgradetrajecten

Een snelle intrede op de arbeidsmarkt is belangrijk. Langdurige inactiviteit heeft namelijk een negatief effect op de ontwikkeling van carrièrepaden bij migranten¹⁵.

Tegelijkertijd mag de doelstelling van duurzaam werk niet uit het oog verloren worden. Onderzoek toont dat landen die meer investeren in nieuwkomers tijdens hun eerste verblijfsjaren om hen snel in relevant werk te krijgen, betere (midden)lange termijn uitkomsten kunnen voorleggen dan landen die inzetten op een snelle intrede in eender welke job¹⁶. Het loont dus om te investeren in goede jobmatching en bijscholing.

Starten in een job onder het kwalificatieniveau is in het bijzonder problematisch voor hoogopgeleide migranten. Het kan gevolgen hebben die zij een hele loopbaan met zich meedragen¹⁷. Bovendien is het een gemiste kans om alle talenten op de arbeidsmarkt te benutten.

¹⁵ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

¹⁶ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>.

¹⁷ OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en> & Commissie Diversiteit (8 oktober 2014). Advies [hooggeschoolde nieuw- en oudkomers](#).

Daarom houdt een goede invulling van instapjobs voor de commissie volgende stappen in:

- **Investeer in een goede begeleiding van nieuwkomers bij het vaststellen van hun jobdoelwit.** Het is daarbij belangrijk om verder te kijken dan de vorige werkervaring, en ook te screenen op leervermogen, potentieel en de ambities en interesses van de persoon.
- **Zet van bij de start in op een goede matching met het jobdoelwit, en investeer waar nodig in bijscholing.** Binnen elk individueel traject moet voldoende worden stilgestaan of investeren in een verdere (beroeps-)opleiding het perspectief op een duurzame tewerkstelling niet sterk kan verhogen¹⁸.
- **Ga bij een snelle matching met een job onder het kwalificatieniveau steeds na of dit past in het traject dat de nieuwkomer samen met de trajectbegeleider heeft uitgestippeld. Bouw doorgroeimogelijkheden in en laat dit steeds samengaan met begeleiding op de werkvloer, verdere taalopleiding en professionalisering van skills.** De focus kan bijvoorbeeld liggen op instroom in jobs die initieel onder het kwalificatieniveau liggen, maar wel gerelateerd zijn aan de sector van de uiteindelijke jobaspiratie. Via verdere taalopleiding en sectorspecifieke brugtrajecten kan worden toegewerkt naar een job die in lijn ligt met de kwalificaties en ambities.¹⁹

Het aanbieden van upgradetrajecten om ex-inburgeraars die onder hun kwalificatieniveau aan de slag zijn vrijwillig en individueel te begeleiden naar het ingeschatte ambitieniveau is positief. Voor de commissie is het belangrijk dat:

- nieuwkomers goed geïnformeerd worden over het bestaan van en hun recht op dit aanbod,
- de AI&I voor de invulling van deze trajecten nauw samenwerken met VDAB, die als loopbaanregisseur hiertoe de nodige expertise heeft.

De conceptnota verwijst bijkomend naar een proefproject rond het systeem van 'open hiring' van de Stad Mechelen, specifiek voor jobs van bepaalde duur en zonder diplomavereisten. De Commissie Diversiteit heeft daarbij volgende bedenkingen:

- **Het systeem van 'open hiring' kan een interessante piste zijn voor nieuwkomers, maar is voor de commissie eerder een mogelijk instrument in het wegwerken van discriminatiedrempels op de arbeidsmarkt (actie 10).** Het systeem kan bovendien ook worden toegepast op andere types van jobs en profielen van nieuwkomers. De commissie verwijst hier o.a. naar het pilootproject van de Stad Gent en Unizo Oost-Vlaanderen, dat positief werd ervaren door zowel werkgever als werknemers²⁰.
- **Instappen in een systeem van 'open hiring' moet ten alle tijden op vrijwillige basis gebeuren,** zowel voor nieuwkomers als voor werkgevers.

¹⁸ zie Commissie Diversiteit (25 mei 2016). Advies [Vluchtelingen](#).

¹⁹ zie o.a. concept van 'bridging jobs' in Canada, VS & Commissie Diversiteit (8 oktober 2014). Advies [hooggeschoolde nieuw- en oudkomers](#).

²⁰ [Pilootproject Open hiring](#). Divergent-UGent i.s.m. o.a. Stad Gent & UNIZO Oost-Vlaanderen

2.2.2 Recht op leefloon koppelen aan opleiding

Voorwaarden stellen rond regelmatige deelname aan opleiding voor toegang tot financiële ondersteuning kan effectief zijn om participatie te verhogen. Ook vandaag is deelname aan inburgering en opleiding al vaak een vereiste voor een leefloon of werkloosheidsuitkering.

Om voorwaarden rond opleiding op een goede manier in te vullen en deelname verder te verhogen is het voor de commissie belangrijk dat:

- **hierover een werkingskader wordt afgesproken tussen OCMW's en VDAB.** Daarbij moet o.a. ingezet worden op kennisdeling over het bestaande aanbod aan opleidingen.
- **voorwaarden rond opleiding gebaseerd zijn op maatwerk.** Opleiding moet steeds aansluiten bij het individuele traject dat de inburgeraar samen met de trajectbegeleider heeft vastgelegd en haalbaar te zijn, rekening houdend met de individuele situatie.
- **institutionele drempels worden weggewerkt** die migranten kunnen belemmeren in hun deelname aan bepaalde opleidingen, zoals bv. drempels inzake taal, opleidingsuren, inschrijvingsgeld, digitalisering,...

2.2.3 Inburgeren van EU-burgers

Inactieve nieuwkomers uit EU-landen beter vatten in het inburgeringsbeleid en hun kansen op werk vergroten is belangrijk en positief. Ook deze groep van nieuwkomers kan baat hebben bij NT2 of een cursus MO. **Wel heeft de commissie enkele vragen bij de voorgestelde pistes** om dit te bereiken:

- **Zijn het leefloon en de werkloosheidsuitkering de juiste tools zijn om deze groep beter te bereiken?** Cijfers tonen namelijk aan dat het aandeel EU-migranten dat niet-beroepsactief is lager ligt dan bij personen geboren in België (19,5% t.o.v. 19,8%), dat hun werkloosheidsgraad (2,9%) niet veel hoger ligt dan die van personen geboren in België (1,8%) en dat ze niet vaak terugvallen op een leefloon (1,3%).
- **Is het, los van juridische vragen, praktisch haalbaar** om de mogelijkheid tot het verplicht volgen van een inburgeringstraject in te schrijven voor iedere rechthebbende op een leefloon of werkloosheidsuitkering? Moeten OCMW's en/of VDAB in dat geval iedere rechthebbende testen op hun kennis van het Nederlands en de standaardtoets MO afnemen?
- **Waarom wordt het te behalen taalniveau (B1- min mondeling) uniform hoger gelegd dan voor andere inburgeraars?** Op dit moment ligt het verplicht te behalen taalniveau op A2. Enkel ex-inburgeraars op beroepsactieve leeftijd die 24 maanden na succesvolle afronding van het inburgeringstraject geen 6 maanden onafgebroken hebben gewerkt of gestudeerd, zijn verplicht om een taalniveau B1 mondeling te behalen. Ook in het nieuwe voorstel (actie 2) zou niveau B1- min mondeling enkel worden opgelegd voor midden- en hooggeschoolden nieuwkomers.

Om EU-burgers beter te bereiken en toe te leiden naar werk lijkt het vooral aangewezen om de meerwaarde van een vrijwillig inburgeringstraject te verduidelijken en/of te vergroten. Volgens de commissie kan dit bijvoorbeeld door:

- **outreachinge tools** uit te werken naar deze groep van nieuwkomers,
- **een wervende communicatie uit te werken** naar voorbeeld van het Brussels onthaal bureau voor inburgering BON,

- **inburgeringstrajecten op maat** uit te werken (bv. via verkorte trajecten, modules,...),
- **mogelijke drempels aan te pakken** (bv. standaardtesten en retributies),
- **een brede uitrol van de geïntegreerde intake met VDAB/Actiris**, die er als arbeidsmarktregisseur op moet toezien dat zij verder worden begeleid richting arbeidsmarkt.

2.3 Betere begeleiding richting arbeidsmarkt

2.3.1 Beter begeleiden tijdens het inburgeren

Een geïntegreerde aanpak, inclusief een gezamenlijke en geïntegreerde intake, door de Agentschappen Inburgering en Integratie, de VDAB/Actiris en OCMW's/lokale besturen is een sleutelement voor de commissie om een betere begeleiding van nieuwkomers tijdens het inburgeren te realiseren. Daarbij moet ook het traject dat mogelijks al is gelopen tijdens de opvangfase bij Fedasil worden meegenomen. De geïntegreerde aanpak moet over heel Vlaanderen snel verder worden veralgemeend. Vroeg in het inburgeringstraject aandacht hebben voor stappen naar werk is positief. Dat impliceert dat VDAB de expertise inzake arbeidsbemiddeling in een vroeg stadium van het inburgeringstraject kan inzetten en daarbij tijdelijk de contacttaak kan gebruiken in communicatie met de nieuwkomer.

2.3.2 Bedrijven ondersteunen bij Nederlands op de werkvloer

De commissie staat achter de voorstellen om Nederlands op de Werkvloer (NODW) kosteloos te maken voor werkgevers en een forse stijging van het gebruik van beroepsgerichte taalopleidingen te realiseren. Tegelijkertijd vraagt de commissie duidelijkheid over hoe deze doelstellingen zullen worden gerealiseerd.

- **Wie zal de kosten dragen van het kosteloos aanbod NODW?** VDAB voorziet bovendien een uitdoofscenario voor NODW gezien de markt dit al opneemt.
- **Hoe zal een forse stijging van het gebruik van beroepsgerichte taalopleidingen worden gerealiseerd?**

De commissie vraagt ook om job- en taalcoaching beter bekend te maken en te stimuleren. Zo kunnen sectorfondsen dit instrument bekender maken bij hun ondernemingen.

Daarnaast is volgens de commissie ook belangrijk om het huidige aanbod in kaart te brengen. Er blijkt weinig zicht op het huidige aanbod, of dat aanbod voldoende is en hoe men er als bedrijf gebruik kan van maken. Is dat aanbod voldoende gericht op zowel de anderstalige nieuwkomer als ondersteuning van werkgevers?

2.3.3 Discriminatiedrempels wegwerken

De conceptnota voorziet in een onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt, dit keer gericht op nieuwkomers. De Commissie Diversiteit vraagt om in te zetten op:

- **Het gericht stimuleren en ondersteunen van inclusieve werkvloeren.** Ondernemingen hebben daarbij nood aan specifieke expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning. Maatwerk is daarbij belangrijk, alsook aandacht voor het creëren van draagvlak op de werkvloer.

- **Een krachtdadige aanpak van discriminatie op basis van twee sporen.** Een eerste spoor van sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen. En daarnaast een tweede spoor van handhaving via efficiënte en gerichte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

Bij deze actie voorziet de conceptnota ook **specifieke kortlopende inburgeringstrajecten voor arbeidsmigranten**. Deze trajecten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan een beter ont-haalbeleid van arbeidsmigranten in Vlaanderen. De **Adviescommissie Economische Migratie kan best bij de verdere uitwerking (voor wie, waarover, ...) betrokken worden**.

2.4 Uitvoering en financiering

Het is bij verschillende acties niet duidelijk wie dit moet opnemen en wat de impact zal zijn op de reguliere werking van deze organisaties. Bv. Op welke manier zal het kosteloos ma-ken van NODW gefinancierd worden? Worden upgradetrajecten enkel een verantwoordelijkheid van de AGI&I, terwijl VDAB loopbaanregisseur is?

De nota stelt dat er geen financiële of budgettaire engagementen worden aangegaan. Tegelijkertijd worden er wel heel wat bijkomende taken (inzake opleiding, begeleiding...) ge-creëerd. Op basis van de toelichting door het kabinet begrijpt de commissie dat er in de begro-ting voor is gekozen om in twee fases te werken, nl. (1) een opstart in 2024 met een aantal proef-of pilootprojecten en (2) een recurrente agenda vanaf 2025.

Het is belangrijk om zicht te krijgen op welke acties als pilootproject zullen worden opge-zet, door welke actoren en welke middelen daarvoor worden voorzien.