



Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Toelichting Vlaams parlement - Commissie ECO

23 oktober 2014

Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

2

Vesoc-definitie 'Personen van allochtone afkomst'

zoals geconcretiseerd in advies 4 juli 2014

"Personen met een huidige nationaliteit of 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 nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft."

Nieuw- en oudkomers

Personen die op een gegeven moment gemigreerd zijn naar België (= '1^e generatie')

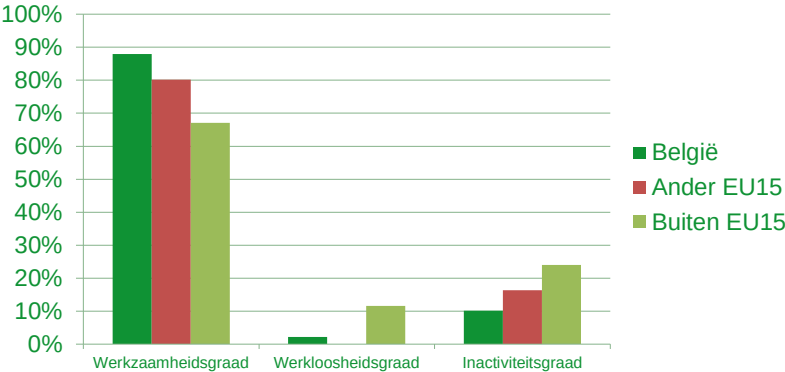
Hooggeschoolden

Personen met een diploma bachelor of master, ook als deze diploma's (nog) niet erkend zijn in Vlaanderen

Minder aan het werk, vaker werkloos en inactief

3

Werkzaamheids-, werkloosheids- en inactiviteitsgraad bij hooggeschoolde 25-64 jarigen naar geboorteland (Vlaams gewest, 2013)



Bron: EAK, bewerking Departement WSE

Commissie Diversiteit
sterk door overleg

Vlaams parlement, Commissie ECO - 23 oktober 2014

Vaker overgekwalficeerd

4

- Overkwalificatie = mismatch tussen opleidings- en tewerkstellingsniveau
Tewerkstellingsniveau < Opleidingsniveau
- Overkwalificatiegraad **hoger voor nieuwkomers uit niet-EU15-landen** (Geets, Timmermans & Mortelmans, 2010)

Belgen	22%	Turken & Marokkanen	62%
EU15	22%	Niet-OESO-landen	57%
- Hardnekkig fenomeen** voor nieuwkomers uit niet-EU15-landen

Commissie Diversiteit
sterk door overleg

Vlaams parlement, Commissie ECO - 23 oktober 2014

5

Volwaardige arbeidsmarktparticipatie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Competentiegericht loopbaanbeleid

individuele competenties en
talenten vormen de basis voor
versterking van de
arbeidsmarktpositie

&

Structurele drempels aanpakken

als groep worden
hooggeschoolde nieuw- en
oudkomers geconfronteerd met
specifieke drempels zoals
moeizame erkenning van
diploma's, taalkennis,
discriminatie, ...

6

Nood aan een gedegen loopbaanbeleid

Focus op **werk op niveau**

&

Nood aan een duidelijke **regisseur** daarbij

Nood aan een gedegen loopbaanbeleid

7

■ Snel naar werk op niveau:

- Meer geïntegreerde trajecten van taal en werk en/of opleiding, bv. taalaanbod in bedrijven, sectorspecifieke taaltrajecten
- Intredejob op niveau & doorgroeimogelijkheden inbouwen wanneer dat niet lukt, bv. tewerkstelling binnen sector van jobdoelwit

■ Stimuleer **toenadering tussen werkgevers en hooggeschoolde nieuw- en oudkomers:**

- Stage, IBO, opleiding op de werkplek
- Expertise t.a.v. hooggeschoolden belangrijk => verstrekte samenwerking met sectoren

■ **Nieuwe Vlaamse bevoegdheden** vormen opportuniteit

- Doelgroepmaatregelen voldoende toegankelijk maken, zonder nieuwe doelgroep te creëren
- Tijdelijke werkervaring (o.a. art. 60/61), interim, dienstencheques: inzet op relevant jobaanbod en opleidingsaspect
- Vorming en opleiding: voldoende rechten kunnen opbouwen voor BEV

Erkenningstrajecten met focus op arbeidsmarkt

8

Bij erkenning van buitenlandse kwalificaties en competenties te sterke focus op mogelijkheden voor deelname aan opleidingen



Nood aan sterkere arbeidsmarktfocus

Erkenningstrajecten met focus op arbeidsmarkt

9

Sterkere arbeidsmarktfocus:

- Volledig opname van AKOV binnen departement Onderwijs & Vorming betreuren => vraag naar alternatieven voor **sterkere betrokkenheid sociale partners bij AKOV**
- **Experten** voor beoordeling gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's ook selecteren op basis van hun **ervaring met werkveld** en specifieke sectoren
- Verruim **draagwijdte bekwaamheidsattesten** (EVC-procedures) van associatie die ze uitreikt naar de hele arbeidsmarkt
- Beroepservaring ook meenemen in erkenningsprocedure: bv. **stage onder supervisie**

De nodige ondersteuning aan werkgevers

10

Ondersteun en stimuleer werkgevers in
het aantrekken en tewerkstellen van deze groep
&
Contacteer werkgevers actief

11

De nodige ondersteuning aan werkgevers

- **Competentie- en diversiteitsbeleid** stimuleren en ondersteunen
 - Focus op competenties & objectief in kaart brengen
 - Bv. acties t.a.v. 'gatekeepers' (personeelswerkers, leidinggevenden)
- Sensibilisering rond **waarde buitenlandse studiebewijzen en werkervaring**
- Uitwerken **sectoraal aanbod voor werkgevers** (bv. binnen sectorconvenants)
- **Werkgevers actief contacteren** & mogelijkheden van **stages onder supervisie onderzoeken**
- Informeren en inspireren rond mogelijke **individuele maatregelen** (IBO) en bruikbare tools en instrumenten (peter- en meterschapstrajecten)

12

Meer info

www.serv.be/diversiteit

lhedebouw@serv.be