



Vlaams
Parlement

stuk **165** (2014-2015) – Nr. 1
ingediend op 12 november 2014 (2014-2015)

Gedachtewisseling

over het advies van de
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers

Verslag

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door de dames Miranda Van Eetvelde en
Yasmine Kherbache

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Axel Ronse.

Vaste leden:

de heren Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, mevrouw Grete Remen,
de heer Axel Ronse, mevrouw Sabine Vermeulen;
de heer Robrecht Bothuyne, de dames Sonja Claes, Martine Fournier, de heer Peter Van Rompuy;
de heer Willem-Frederik Schiltz, mevrouw Emmily Talpe;
mevrouw Yasmine Kherbache, de heer Bart Van Malderen;
de heer Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

de heer Jan Hofkens, mevrouw Lieve Maes, de heer Lorin Parys, mevrouw Miranda Van Eetvelde,
de heren Paul Van Miert, Peter Wouters;
mevrouw An Christiaens, de heer Jenne De Potter, mevrouw Kathleen Helsen,
de heer Koen Van den Heuvel;
de heer Lionel Bajart, mevrouw Martine Taelman;
de heer Rob Beenders, mevrouw Güler Turan;
de heer Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting	4
1.1. Situering van het advies	4
1.2. Positie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op de arbeidsmarkt ...	4
1.3. Krachtlijnen van het advies	5
2. Bespreking	7
2.1. Vragen en opmerkingen van de leden	7
2.2. Reactie van de minister	9
2.3. Antwoorden.....	10
2.4. Repliek	11
Gebruikte afkortingen	12
Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 23 oktober 2014 een gedachtewisseling met de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, en een vertegenwoordiging van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het advies over hooggeschoolde nieuw- en oudkomers.

De getoonde presentatie is terug te vinden de [dossierpagina](http://www.vlaamsparlement.be) van dit stuk op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzetting

1.1. Situering van het advies

De heer *Pieter Kerremans*, administrateur-generaal van de SERV, wijst erop dat het niet om een advies van de SERV als zodanig gaat, maar wel om een advies van de Commissie Diversiteit. Die omvat weliswaar de SERV-partners, aangevuld met vertegenwoordigers vanuit het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en met een vertegenwoordiging van het Minderhedenforum. De decretale taak van de Commissie Diversiteit bestaat erin adviezen uit te brengen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. Het is een recent advies, het dateert van 6 oktober 2014 en werd op eigen initiatief uitgebracht. Het werd uitgebracht in consensus met alle partners.

Het advies op eigen initiatief vindt zijn oorsprong in het Pact 2020, dat met de sociale partners, de Vlaamse Regering en vele andere actoren is afgesloten. Er stond een moeilijke slagzin in: "Meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en met meer werkbare jobs". De daarin opgenomen doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 76 percent tegen 2020 vergt nog een inspanning.

Bij inzoomen vanuit die doelstellingen rees bij de Commissie Diversiteit de vraag hoe het stond met de prioriteit van het Pact 2020 om op de arbeidsmarkt de positie van mensen van allochtone afkomst te verbeteren. Daaruit vloeide dan het thema van hooggeschoolde nieuwkomers en oudkomers voort. Wat gebeurt met deze hooggeschoolde nieuw- en oudkomers? Hoe zit het met hun positie op de arbeidsmarkt, waar er vraag is naar hoogopgeleide werknemers?

1.2. Positie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers op de arbeidsmarkt

Mevrouw *Liselotte Hedeboom* stelt dat het om een deelgroep van de grotere groep personen van allochtone afkomst gaat. Voor de definiëring daarvan baseert de Commissie Diversiteit zich op de omschrijving van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité: "personen met een huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte van buiten de EU15-landen, of personen van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte van buiten de EU15-landen heeft". De focus ligt daarbinnen op nieuw- en oudkomers (dus de eerste generatie, mensen die op zeker ogenblik naar België gemigreerd zijn), en op hooggeschoolden (met een bachelor- of masterdiploma, al dan niet erkend in Vlaanderen). De Vlaamse arbeidsmarkt vraagt immers steeds meer hooggeschoold talent.

Minder vaak aan het werk, vaker werkloos en inactief

De arbeidsmarktpositie van deze groep werd uitgetekend op een slide met de werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad en inactiviteitsgraad bij hooggeschoolden op beroepsactieve leeftijd (25- tot 64-jarigen) naar geboorteland. De grafiek vergelijkt respectievelijk de mensen die in België en andere EU15-landen geboren zijn en degenen die buiten de EU15 geboren zijn. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen hooggeschoolden die in België zijn geboren en hooggeschoolden die

buiten de EU15-landen zijn geboren, wordt meteen duidelijk: 89 percent tegenover 69 percent. Deze 20 percentpuntkloof in werkzaamheidsgraad is veel groter dan bij laag- en middengeschoolden. Ook de werkloosheidsgraad en de inactiviteit ligt veel hoger bij personen geboren buiten de EU15.

Vaker overgekwalificeerd

Hoe zijn ze dan wel tewerkgesteld? Voor hooggeschoolden is de overkwalificatiegraad een belangrijke maatstaf. Bij overkwalificatie is het opleidingsniveau hoger dan het tewerkstellingsniveau en worden dus niet alle competenties en talenten benut op de arbeidsmarkt. De overkwalificatie blijkt veel hoger voor nieuwkomers uit de niet-EU15-landen. Voor nieuwkomers uit de EU15-landen ligt het cijfer op ongeveer 22 percent, maar voor Turken en Marokkanen ligt het op 62 percent. Voor andere niet-OESO-landen op 57 percent. Bovendien blijkt dat nieuwkomers uit een niet-EU15-land die in een intredejob staan waarvoor ze overgekwalificeerd zijn, er ook veel moeilijker uit weg raken.

Het advies focust op de afgelijnde groep, omdat de Commissie Diversiteit ijvert voor een volwaardige arbeidsmarktparticipatie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Het competentiegerichte loopbaanbeleid dat al wordt gevoerd is in dat verband alvast een goede stap. De focus ligt op individuele competenties en talenten die versterkt moeten worden om een sterkere positie op de arbeidsmarkt te garanderen. Tegelijk moeten echter ook structurele drempels weggenomen worden, specifiek voor bepaalde groepen. Voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers gaat het daarbij onder meer om moeilijke erkenning van diploma's, talenkennis, te weinig werkervaring, discriminatie enzovoort.

1.3. Krachtlijnen van het advies

Nood aan een gedegen loopbaanbeleid

Mevrouw Hedeboom licht drie belangrijke elementen uit het uitgebreide advies nader toe. In eerste instantie heeft de groep hooggeschoolde nieuw- en oudkomers nood aan een gedegen loopbaanbeleid, met name focus op werk op niveau. Dat impliceert ook een duidelijke regisseur om de focus op het werk op niveau te houden.

Concrete aanbevelingen luiden dat snel werk moet worden gemaakt van werk en werk op niveau. Meer geïntegreerde trajecten kunnen tijdswinst opleveren in het toeleiden van die focusgroep naar de arbeidsmarkt. Daarbij kan het leren van de taal worden gecombineerd met werk of opleiding. De commissie denkt aan een taalaanbod binnen bedrijven of sectorspecifieke taalprojecten. Er is volgens het advies ook blijvende inzet nodig voor een intredejob op niveau. Als dat om welke reden dan ook niet kan, moeten van bij aanvang wel doorgroeimogelijkheden worden ingebouwd. Dat kan door de tewerkstelling binnen de sector waar het jobdoelwit van de persoon ligt. Een ingenieur bijvoorbeeld kan dan in eerste instantie als technisch tekenaar aan de slag maar met zicht op een job als ingenieur.

Het lijkt de commissie ook zinvol de toenadering tussen werkgevers en hooggeschoolde nieuw- en oudkomers te stimuleren. Zo kan kennis en werkcompetentie aangetoond worden op de werkvloer, zonder al te veel risico voor de werkgever. Dat risico schrikt werkgevers namelijk af, zo blijkt. Maatregelen zoals stages en het aanmoedigen van individuele beroepsopleiding helpen. Binnen het kader van die maatregelen moet worden ingezet op de nodige expertise inzake hooggeschoolden. De VDAB mist inzake IBO bijvoorbeeld expertise op het vlak van begeleiding van hooggeschoolden. De dienst heeft meer expertise en inzicht in de begeleiding van de laag- en middengeschoolden

bij IBO. Samenwerking met sectoren waar die specifieke expertise wel aanwezig is, is een mogelijkheid.

Een derde potentieel voor een gedegen loopbaanbeleid voor hooggeschoolde nieuw- en oudkomers situeert zich in de nieuwe Vlaamse bevoegdheden. In het licht van doelgroepmaatregelen zijn drie doelgroepen in het regeerakkoord opgenomen: ouderen, jongeren en personen met een handicap. Het is niet de vraag om een nieuwe doelgroep af te bakenen, maar wel om doelgroepmaatregelen voldoende toegankelijk te maken voor de omschreven groep. De bestaande Activa-maatregel is bijvoorbeeld enkel toegankelijk voor langdurig werkzoekende jongeren en voor wie een werkloosheidsuitkering krijgt. Vaak hebben nieuwkomers nog niet voldoende rechten opgebouwd om voor die uitkering in aanmerking te komen en hebben ze er derhalve geen recht op, ook al behoren ze wel degelijk tot de bedoelde groep. Er wordt dus gepleit voor een splitsing tussen uitkeringsstelsels en doelgroepmaatregelen.

De nieuwe systemen van tijdelijke werkervaring die op stapel staan zullen artikel 60 en 61 van de OCMW-wet omvatten, maar ook interimarbeid en diensten cheques vormen vaak een gemakkelijke opstap naar de arbeidsmarkt voor hooggeschoolde nieuwkomers. Tegelijk kan het ook een valkuil inhouden als de doorstroom moeilijk verloopt. De Commissie Diversiteit vraagt daarom in te zetten op een relevant jobaanbod. Voor artikel 60 en 61 is dat perfect mogelijk en het gebeurt al in bepaalde projecten. Ook op het opleidingsaspect binnen de maatregel moet sterk worden ingezet en dat gericht op hooggeschoolden, is de aanbeveling.

Vorming en opleiding kunnen zeer belangrijke elementen zijn in het loopbaanbeleid van hooggeschoolden. Zo zorgt betaald educatief verlof ervoor dat ze los van hun job een opleiding kunnen volgen en dat de werkgever gecompenseerd wordt voor het gederfde loon. Hooggeschoolde nieuwkomers komen echter vaak terecht in deeltijdse banen waardoor ze niet voldoende rechten opbouwen om van die systemen gebruik te kunnen maken.

Erkenningstrajecten met focus op arbeidsmarkt

Andere krachtlijn in het advies is dat de erkenningstrajecten van buitenlandse competenties en kwalificaties meer de focus moeten leggen op de arbeidsmarkt. De focus ligt nu te sterk op deelname aan opleiding via verkorte trajecten. Mensen met buitenlandse diploma's of competenties laten die juist erkennen om sneller een job op niveau te vinden. De link naar de arbeidsmarkt moet dus intensiever zijn. De hele procedure dient tevens haalbaar te blijven, ook financieel, en toegankelijk.

In het advies over de zesde staatshervorming pleitte de SERV in het kader van de focus op de arbeidsmarkt ervoor om de sociale partners nauwer te betrekken bij het Agentschap voor Kwaliteit in Onderwijs en Vorming. Dat agentschap gaat op in het Departement Onderwijs en Vorming en dus vraagt de Commissie Diversiteit om toch naar alternatieven te zoeken om de sociale partners te betrekken. Binnen AKOV zit ook NARIC, het National Academic Recognition Information Centre, dat de erkenning van buitenlandse diploma's doet.

Bij de erkenning van buitenlandse diploma's zijn vooral experts uit Onderwijs betrokken. Het advies vraagt om wat betreft de erkenning van de gelijkwaardigheid van diploma's vooral ook deskundigen te selecteren die ervaring met het werkveld en de sector hebben, omwille van die expertise. Voor elders verworven competenties die men wil laten erkennen, moet een hele procedure worden doorlopen binnen de associaties van de instellingen voor hoger onderwijs. Het

EVC-attest zou dan ook een bredere draagwijdte moeten hebben dan alleen binnen de associatie die ze uitreikt.

Wat betreft de focus op de arbeidsmarkt wil het advies tot slot dat ook beroepservaring wordt meegenomen in de erkenningsprocedure. Hooggeschoolde nieuwkomers vragen vaak om hun competenties te laten zien op de werkvloer. Dat wordt mogelijk met stages onder supervisie, die dan eventueel afgerond kunnen worden met een EVC-attest of erkenning van kwalificatie.

De nodige ondersteuning aan werkgevers

Een laatste belangrijke krachtlijn in het advies is dat werkgevers voldoende ondersteuning moeten krijgen om mensen uit de bewuste doelgroep aan te trekken en tewerk te stellen. Werkgevers dienen actiever gecontacteerd te worden in dat verband. Er is ook de vraag om in te zetten op een competentie- en diversiteitsbeleid in bedrijven en dat verder te ondersteunen. Het doel moet zijn de focus op competenties te leggen en die objectief in kaart te brengen. Dat kan helpen om onbewuste discriminatie bij selectieprocedures te vermijden. Een diversiteitsbeleid kan onder meer acties omvatten ten aanzien van de zogenaamde gatekeepers, dat zijn personeelsmedewerkers en leidinggevendenden die in de praktijk de poort voor de doelgroep richting arbeidsmarkt openen of dicht doen.

Er is duidelijk nood aan sensibilisering inzake buitenlandse diploma's en werkervaring, zeker bij werkgevers. Het is niet altijd duidelijk wat een door NARIC erkend diploma eigenlijk inhoudt. Het advies ziet mogelijkheden in een sectoraal uitgewerkt aanbod voor werkgevers binnen het kader van een sectorconvenant. De Commissie Diversiteit denkt ook aan acties zoals kennismakingsdagen per sector voor mensen met een buitenlands diploma. Werkgevers actief contacteren blijkt een afdoende methode om een stageplaats te krijgen. Daar kan de kandidaat zijn talenten laten zien. De commissie vraagt dan ook om de mogelijkheid van stage onder supervisie verder te onderzoeken.

Tot slot ziet het advies ook heil in het informeren en inspireren van bedrijven voor individuele maatregelen, zoals individuele beroepsopleiding, en bruikbare tools en instrumenten, zoals bijvoorbeeld peter- en meterschapstrajecten.

2. Bespreking

2.1. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer *Imade Annouri* stemt helemaal in met de optie van de Commissie Diversiteit van de SERV om ook de bedoelde doelgroep de kans te bieden om hun talenten en potentieel volkomen te benutten. Hoe ziet de SERV echter de concrete uitwerking van stages onder supervisie? Komt daar overheidsinbreng of -begeleiding aan te pas, waartoe de minister dan het initiatief moet nemen, of moet de aanzet vanuit de bedrijven zelf komen?

Mevrouw *Miranda Van Eetvelde* leest in het onderzoek vooral dat Vlaanderen nog heel wat potentieel kent. Als de hooggeschoolde nieuwkomers optimaal geïntegreerd kunnen worden, dan zou dat de Vlaamse economie een mooie extra impuls kunnen geven.

Een van de aanbevelingen behelst een meer geïntegreerde aanpak van taal, werk en opleiding. Welke maatregelen kunnen dat concept en de reeds bestaande initiatieven nog versterken?

Bij onderkwalificatie in een job zou er uitzicht op doorgroeimogelijkheden moeten zijn. Hoe kunnen de werkgevers worden aangespoord om daarop toe te zien en ervoor te zorgen dat deze hooggeschoolden uiteindelijk op hun niveau tewerkgesteld kunnen worden?

Het belang van individuele beroepsopleiding komt duidelijk naar voren in het advies. Mevrouw Van Eetvelde is een grote voorstander van dit instrument, waarop Vlaanderen al sterk inzet. Om hooggeschoolde nieuwkomers in dat IBO-systeem in te schakelen, is de nodige informatieverbreiding essentieel, alsook een sensibilisering bij werkgevers.

Er is in het advies ook sprake van nieuwe technieken zoals 'speedmeets' en 'jobhunting'. Ze blijken zeer nuttig en het lid wil daar graag verder op ingezet zien.

Een andere aanbeveling vraagt om alle informatie over kwalificaties en diploma's op een centraal punt te bundelen. Vooralsnog moeten geïnteresseerden nog langs diverse instanties en moeten ze aparte procedures volgen. Komt de centralisatie er?

Mevrouw *Yasmine Kherbache* kan zich vinden in het uitgangspunt van het advies om in de huidige situatie van de arbeidsmarkt alle competenties een kans te geven. Ze verwijst naar de gehanteerde definitie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Het is van belang daarbij te beseffen dat het om een heel specifieke groep gaat. Het gaat om de eerste generatie migranten die specifieke problemen hebben zoals het erkennen van diploma's, taalmoeilijkheden en dergelijke. In het onderzoek wordt deze groep vaak vergeleken met de autochtone werknemers. De situatie van de tweede generatie allochtonen of personen met een migratieachtergrond en zelfs de derde, is in de studie enigszins onderbelicht gebleven. Het lijkt zinvol ook die groepen oudkomers mee te nemen in onderzoeken en beleidsadviezen, want ook zij hebben het moeilijk om een geschikte job op de arbeidsmarkt te vinden. Er doen zich dan ook situaties voor waarbij juist mensen uit die groep naar het buitenland vertrekken omdat er in Vlaanderen te weinig kansen geboden worden.

Om een correct beeld te krijgen en te behouden, acht het lid een soort van monitoring van deze groepen nodig, zoals voor het arbeidsmarktbeleid gebeurt. Aan hogescholen en universiteiten gebeurt die monitoring niet meer op een structurele wijze. Het registreren van personen met een migratieachtergrond gebeurt wel in het leerplichtonderwijs, maar niet in het hoger onderwijs. Het lijkt haar nuttig toch ook daar instroom, traject en uitstroom op te volgen.

De heer *Matthias Diependaele* onderstreept het belang van het voorliggende thema voor de N-VA-fractie. In de eerste plaats is het essentieel dat die hooggeschoolde nieuw- en oudkomers zichzelf kunnen ontplooien en door te werken een meerwaarde kunnen creëren voor zichzelf. Op die manier raken ze ook betrokken bij de maatschappij waarin ze leven en kunnen ze een sociaal netwerk opbouwen. Dat is ook belangrijk buiten de werkomgeving. Voorts is het lid ervan overtuigd dat Vlaanderen geconfronteerd zal worden met een knelpunteconomie en die nieuw- en oudkomers dus absoluut nodig zijn om de economische groei en welvaart overeind te houden. Een antidiscriminatiebeleid, met verantwoordelijkheden die ook door werkgevers worden opgenomen, ziet de heer Diependaele dan ook als noodzakelijk.

Wat de erkenning van diploma's betreft, ligt de problematiek volgens het lid moeilijker. De erkenning impliceert ook kwaliteitsvereisten. Voor bepaalde studierichtingen ligt de standaard in Vlaanderen hoger dan elders, de geneeskunde is daarvan een voorbeeld. Maar voor sommige andere kwalificaties kan de

norm dan weer hoger liggen in andere landen. De kwaliteitseis moet echter overeind blijven. Op de taalvereiste moet voor het lid zonder meer worden ingezet en dat is met NT2 ook de bedoeling van de Vlaamse Regering. In rusthuizen en ziekenhuizen zijn daartoe al inspanningen gedaan en die leveren resultaat op.

Het lid staat ook achter de loopbaanaanpak en vindt het correct dat de Commissie Diversiteit zelf stelt dat er geen nieuwe doelgroep moet worden gecreëerd. Het Vlaamse regeerakkoord gaat uit van drie doelgroepen: ouderen, jongeren en personen met een handicap. De heer Diependaele meent dat het inschuiven van de bedoelde groep waar mogelijk in de bestaande initiatieven een goede oplossing kan bieden. De initiatieven die al in de vorige legislatuur werden genomen voor een betere loopbaanbegeleiding moeten ook openstaan voor allochtonen.

Wat het lid niet begrijpt, zijn de recente en steeds frequentere meldingen van het feit dat ondernemers in het buitenland hooggeschoolde werknemers gaan zoeken. Hoe strookt dat met het voorliggende rapport? Hij heeft zelf weet van een bedrijf dat actief bouwkundig ingenieurs tracht te rekruteren in Portugal. Is het een probleem van mismatch tussen vraag en aanbod?

Tot slot verwijst de heer Diependaele naar een totaal andere case. Havenarbeiders zijn een zeer gesloten groep en de toegang tot het beroep is exclusief gecontroleerd door vakbonden. Naar zijn weten werkt er in de haven van Gent geen enkele allochtone werknemer, in Antwerpen bijzonder weinig. Over Zeebrugge en Oostende heeft hij geen informatie. Niemand wil die gegevens vrijgeven. Blijkbaar zijn volgens het lid degenen die vaak het hardst om diversiteit roepen, ook degenen die de beroepsgroep lucratief het best afschermen.

2.2. Reactie van de minister

De heer *Philippe Muyters*, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, vindt het advies een positieve bijdrage. De filosofie die is afgesproken en overlegd met de sociale partners rond competentienmanagement en loopbaanbeleid wordt in het advies bevestigd en vertaald. Die weg moet volgens de minister verder worden gevolgd. Het besef dat moet worden ingezet op competenties en talenten in plaats van andere kenmerken, plaatst de problematiek van nieuw- en oudkomers in een ander licht.

Een aantal elementen is volgens de minister direct gelinkt aan de bevoegdheid Onderwijs. Hij hoopt dat de SERV het rapport ook aan de minister van Onderwijs heeft bezorgd. Als aan stages onder supervisie bijvoorbeeld een diploma vanuit onderwijs wordt gekoppeld, dan hoort de maatregel eerder in dat beleidsdomein thuis.

Positief vindt minister Muyters vooral de combinatie van taal, werk en opleiding in een geïntegreerd traject. De huidige reglementering spitst zich daarop toe en de minister hoopt daarop in de toekomst nog meer te kunnen inzetten. Hij verwijst in dit verband naar zijn antwoord op een recente actuele vraag over de taalopleidingen van de VDAB en de doorstroming naar de arbeidsmarkt (*Hand. VI.Parl. 2014-15, nr. 7*).

De minister gaat ook akkoord met de aanbeveling om de toenadering tussen werkgevers en hooggeschoolde nieuw- en oudkomers te stimuleren, al meent hij dat het beleid die weg al is ingeslagen met het competentie management. Ook hogergeschoolden kunnen naar zijn mening al een IBO volgen, op voorwaarde dat ze werkloos zijn. Er is ook nog de variant IBOT, bedoeld voor anderstaligen die taalondersteuning nodig hebben.

Zoals vermeld, worden speedmeets en jobhunting al georganiseerd met steun van de VDAB.

Een andere aanbeveling luidt dat alle informatie over kwalificaties en diploma's op een centraal punt moet worden gebundeld. Het is de minister niet duidelijk welke informatie daar precies moet worden verzameld.

Met één aanbeveling is de minister het pertinent oneens. Hij wil zich ervoor hoeden om het instrument van dienstencheques en artikel 60 en 61 van de OCMW-wet in te zetten voor deze hooggeschoolde doelgroep. Vooral de laatste maatregel is specifiek gericht op laaggeschoolde werkzoekenden en de minister pleit ervoor dit zo te houden.

2.3. Antwoorden

Mevrouw *Liselotte Hedeboom* van de studiedienst van de SERV stelt dat voor wat de stages onder supervisie en de tewerkstelling van artsen met een buitenlands diploma betreft, inderdaad kwaliteit en veiligheid voorop moet staan. Maar het is net zo belangrijk dat hun competenties niet verloren gaan. Als zij eerst een zeer lang taaltraject moeten volgen, dan kan dat nefast zijn. Stage onder supervisie combineert de twee en biedt nog het voordeel dat ze ook het vakjargon meteen meekrijgen.

Mevrouw Kherbache vroeg waarom het onderzoek beperkt bleef tot migranten van de eerste generatie. Mevrouw Hedeboom antwoordt dat het eigenlijk een geactualiseerd advies betreft. In 2008 werd al een advies gepubliceerd over hooggeschoolde allochtonen en de Vlaamse arbeidsmarkt. Om meer gericht te kunnen werken, is de focus in voorliggend advies bij oud- en nieuwkomers gelegd. Oudkomers kunnen al tien jaar in Vlaanderen leven, maar ze zijn er wel zelf naar gemigreerd. De arbeidsmarktproblematiek van wie in Vlaanderen geboren is en hier onderwijs heeft gevolgd, ligt anders.

Wat monitoring betreft, worden er al kleine stappen gezet om de koppeling te maken tussen arbeidsmarkt- en onderwijsgegevens.

Dat sommige bedrijven ingenieurs gaan rekruteren in het buitenland roept voor iedereen vragen op. Het gaat om een niet-gereguleerd beroep en ze kunnen dus hier meteen aan de slag. Maar het lijkt vooral overbodig omdat ze ook hier aanwezig zijn op de arbeidsmarkt en hier ook kan worden geïnvesteerd in bijvoorbeeld taalopleiding.

Inzake de tewerkstelling op basis van artikel 60 en 61 van de OCMW-wet en de dienstencheques vermeldt het advies dat het om een gemakkelijke opstap kan gaan voor deze doelgroep, maar dat de valkuil is dat de werknemers er te lang in blijven steken. Belangrijk is dat ze kunnen doorstromen en dat er op opleiding wordt ingezet.

2.4. Repliek

Mevrouw *Miranda Van Eetvelde* verduidelijkt dat het advies pleit voor een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties. Het zou handig zijn alle informatie over kwalificaties en diploma's op één centraal punt te bundelen. Nu gebeurt dat door verschillende instanties.

Axel RONSE,
voorzitter

Miranda VAN EETVELDE
Yasmine KHERBACHE,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
EU	Europese Unie
EU15	de samenstelling van de Europese Unie op 1 januari 1995 (met 15 lidstaten)
EVC	elders of eerder verworven competentie
IBO	individuele beroepsopleiding
IBOT	IBO met taalondersteuning
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
NT2	Nederlands als tweede taal
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding