

# LOOPBAANBELEID MOET OOK VOOR HOOGOPGELEIDE MINDERHEDEN

Siham Benmammar

## Mismatch

Wie af en toe een krant openslaat of het tv-nieuws aanzet, ontgaat het vast niet dat Vlaanderen anno 2013 kampt met een enorme mismatch op de arbeidsmarkt. Torenhoge werkloosheidscijfers onder stadsjongeren contrasteren met de roep van werkgevers naar hoogopgeleide arbeidskrachten. Ergens tussen deze slecht passende puzzelstukken bevinden zich de etnisch-culturele minderheden met een buitenlands diplomavaan het hoger onderwijs. Mensen die in de hoedanigheid van bijvoorbeeld asielzoeker of gezinshereniger naar Vlaanderen komen met een diploma hoger onderwijs en eventueel een pak werkervaring op zak.

Heel wat van deze hoogopgeleiden geraken moeilijk aan de bak. Als ze al werken, is het bijna altijd ver onder hun opleidingsniveau. Zelfs mensen met diploma's voor knelpuntberoepen als huisarts, boekhouder of ingenieur zien we werken als keukenhulp, logistiek medewerker of heftruckchauffeur. We kunnen dan ook niet anders dan vaststellen dat het huidige begeleidingsaanbod voor deze groep niet voldoet.

## Kortste weg naar werk

Eén van de oorzaken hiervan is het feit dat de focus van het huidige beleid erop gericht is een werkzoekende zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Als werk niet meteen een optie is, komen mensen terecht in een taalopleiding die losstaat van de werkvloer. Die wordt dan gevolgd door een (relatief) korte beroepsopleiding. Ook de buitenlandse hoogopgeleiden zélf kiezen in eerste instantie dikwijls voor de kortst mogelijke weg naar werk. De nood aan een inkomen is immers hoog.

Probleem is dat heel wat hoogopgeleiden met een buitenlands diploma vastlopen in hun situatie. Het niet of onder hun niveau werken maakt dat ze niet meer mee zijn met de nieuwste evoluties in hun vakgebied. Bepaalde skills gaan verloren, het geleerde Nederlands gaat achteruit omdat het onvoldoende wordt geoefend en psychische problemen als depressies loeren om de hoek.

## Trajectbegeleiding versus loopbaanbegeleiding

Hoogopgeleiden een gepaste plek helpen vinden op de arbeidsmarkt vraagt tijd en kan alleen via maatwerk. Maar op lange termijn zullen de bestede middelen en energie zo goed als zeker zorgen voor een win-situatie voor zowel de hoogopgeleide zelf als voor de arbeidsmarkt én de samenleving in haar geheel.

Voorwaarde voor slagen is wel dat er voor deze groep afgestapt wordt van de klassieke 'trajectbegeleiding' waarbij gefocust wordt op de snelste weg naar een job. In de plaats daarvan moet ingezet worden op een heuse loopbaanbegeleiding mét oog voor de specifieke situatie van deze groep buitenlandse hoogopgeleiden. Zaken als een grondig inzicht in de Belgische arbeidsmarkt, vakgerichte taalverwerving, stages op maat en natuurlijk de procedure voor diploma-erkenning moeten zeker aan bod komen.

Bovendien lijkt het onontbeerlijk dat deze loopbaanbegeleiding toegankelijk is voor zowel werkende als werkzoekende hoogopgeleiden. Het huidige aanbod aan loopbaanbegeleiding is er alleen voor werkenden met een minimale werkervaring van 12 maanden. Zoals we hierboven al aantoonde, dreigen werkzoekende hoogopgeleiden met een buitenlands diploma die niet passend worden begeleid nog verder af te zakken.

## Individueel én groepsgericht

De aangepaste loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden zou twee luiken kunnen bevatten, namelijk een individueel en een groepsluik.

In het individueel luik wordt dan de nadruk gelegd op coaching en loopbaanoriëntatie. Wat kan de gecoachte, wat wil hij graag doen, wat is haalbaar in België, welk traject moet er worden afgelegd om het beoogde beroep in België uit te oefenen, moet er worden omgeschoold naar een ander (knelpunt)beroep?

In het groepstraject kunnen zaken als sollicitatietraining, het opbouwen van een netwerk of de organisatie van de arbeidsmarkt aan bod komen. Tijdens de groepssessies kan er ook aandacht gaan naar ervaringsuitwisseling en het steunen en aanmoedigen van elkaar.

## Regie

Voor de regie van deze loopbaanbegeleiding zien we twee mogelijke pistes.

Een eerste piste is dat de loopbaanbegeleidingscentra de loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden opnemen in hun aanbod. Dit impliceert dat zij aan expertiseopbouw zullen moeten doen als het gaat over de specificiteit van mensen met dit profiel. Zo zullen ze kennis moeten opdoen over taalverwerving en de procedures voor diplomagelijkschakeling. Tot nog toe bereikten de loopbaanbegeleidingscentra nauwelijks hoogopgeleiden. Ze hebben op dit vlak nog een hele weg te gaan.

Een andere mogelijkheid is dat de VDAB – die op dit moment geen loopbaanbegeleiding meer doet – de regie van de loopbaanbegeleiding van deze specifieke groep op zich neemt. Dit zou kunnen in de vorm van een specifieke cel ‘buitenlandse diploma’s’, die onderzoekt hoe buitenlandse diploma’s en in het buitenland opgedane werkervaring kunnen worden gevaloriseerd en geactualiseerd. Uiteraard moet dit in samenwerking met diensten en organisaties die daarover expertise hebben, zoals Naric (centrum dat instaat voor het erkennen van de gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen), onthaalbureaus en loopbaanbegeleidingscentra.

## Pilootprojecten

Loopbaanbegeleiding voor hoogopgeleiden lijkt een zware dobber. Goed nieuws is echter dat er niet van nul moet worden begonnen. Er liepen en lopen al een aantal pilootprojecten waaruit veel geleerd kan worden.

In het project ‘United Colours of Nursing’ volgden (para-)medici met een buitenlands diploma een verkorte opleiding tot verpleegkundige. Met ‘Vluchtelingen@work’ sloeg Vluchtelingenwerk Vlaanderen een brug tussen werkgevers op zoek naar talent en hooggeschoolde vluchtelingen. ‘Gent, stad in werking’ (Gsiw) begeleidde gedurende een aantal jaar hooggeschoolde etnisch-culturele minderheden naar werk in het ‘Eminentaproject’. Integratiecentrum De8 in Antwerpen ontwikkelt momenteel met ‘ProTalent’ een formule waarbij hoogopgeleide nieuwkomers elkaar coachen op weg naar een passende job.

## Bio

Siham Benmammar is als beleidsmedewerker Werk verbonden aan het Minderhedenforum