

De gepercipieerde waarde van diploma- erkenning op de arbeidsmarkt

EEN ANALYSE VANUIT EEN WERKGEVERS- EN
AANVRAGERSPERSPECTIEF

Saena Chakkar & Peter De Cuyper



KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

DE GEPERCIPIEERDE WAARDE VAN DIPLOMA-ERKENNING OP DE ARBEIDSMARKT

**Een analyse vanuit een werkgevers- en
aanvragersperspectief**

Saena Chakkar & Peter De Cuyper

Projectleiding: Peter De Cuyper

Onderzoek in opdracht van NARIC-VLAANDEREN

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2019/4718/044 – ISBN 9789088361005

© 2019 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst afkortingen	7
Lijst tabellen	9
Lijst figuren	11
- DEEL 1 PROBLEEMSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE -	13
1 Inleiding	15
2 Onderzoeksvragen en methodologie	17
2.1 Werkgeversbevraging	17
2.1.1 Onderzoeksvragen	17
2.1.2 Methodologie	18
2.2 Aanvragersbevraging	19
2.2.1 Onderzoeksvragen	19
2.2.2 Websurvey	19
2.2.3 Profiel van de aanvragers en respons analyse	20
- DEEL 2 RESULTATEN WERKGEVERSBEVRAGING -	23
3 De werkgeversbevraging	25
4 Bevindingen private sector	27
4.1 Sectoroverschrijdende bevindingen	27
4.1.1 Het belang van (erkende) diploma's in aanwervingspraktijken	27
4.1.2 Kennis van het diploma-erkenningsbeleid	29
4.1.3 De waardering van diploma-erkenning door werkgevers en HR-professionals	30
4.1.4 Gebruikte alternatieven om niet-Belgische diploma's in te schatten	34
4.1.5 Knelpunten in het huidige diploma erkenningsbeleid	34
4.1.6 Voorgestelde alternatieven	36
4.2 Sector specifieke bevindingen: de financiële en bancaire sector en de industriële en toegepaste wetenschappen	38
4.2.1 Financiële en bancaire sector	38
4.2.2 Sector specifieke bevindingen: de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen	40
5 Bevindingen publieke sector	43
5.1 Vertrouwdheid met (erkende) niet-Belgische diploma's	43
5.1.1 Ervaring met niet-Belgische diploma's	43
5.1.2 Inschatting van niet-Belgische diploma's	44
5.2 Gebruik en waardering van diploma-erkenning	44
5.2.1 Communicatie van de formele erkenningsvoorwaarde	44
5.2.2 Deelnemen aan de selectieprocedure zonder diploma-erkenning	44
5.2.3 Waardering van diploma erkenning en afwijkingen van de diplomavoorwaarden	45
5.2.4 De waardering van de niveau- vs. specifieke gelijkwaardigheid	46
- DEEL 3 BEVINDINGEN AANVRAGERSBEVRAGING -	49

6 	Waarom vraagt men diploma-erkenning aan?	51
6.1	Beweegredenen voor het aanvragen van diploma-erkenning	51
6.1.1	Beweegredenen diploma-erkenningaanvraag naar achtergrondvariabelen	52
6.2	De keuze voor een erkenningsprocedure: niveau vs. specifieke gelijkwaardigheid	56
6.2.1	De keuze voor niveaugelijkwaardigheid	56
6.2.2	De keuze voor specifieke gelijkwaardigheid	57
7 	Vragen werkgevers naar diploma-erkenning?	59
7.1	Vragen werkgevers naar diploma-erkenning?	59
7.2	Vraag over diploma-erkenning door werkgevers naar achtergrondvariabelen	60
7.2.1	Tewerkstellingssector	60
7.2.2	Reglementering beroep	61
7.2.3	Grootte onderneming	61
7.2.4	Studiegebied	62
7.3	Conclusie	63
8 	Gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning	65
8.1	Het belang van diploma-erkenning voor zelfvertrouwen	65
8.2	Loopbaan	66
8.2.1	Statuut aanvrager	67
8.2.2	Tewerkstellingssector	68
8.2.3	Reglementering beroep	68
8.2.4	Hoogst gekregen erkenning	69
9 	De arbeidsmarktpositie van aanvragers	71
9.1	Verticale (mis)match op de arbeidsmarkt	71
9.1.1	Statuut aanvrager	72
9.1.2	Opleidingsniveau	73
9.1.3	Tewerkstellingssector	73
9.1.4	Reglementering beroep	74
9.1.5	Grootte onderneming	74
9.1.6	Hoogst gekregen diploma-erkenning	75
9.2	Horizontale (mis)match op de arbeidsmarkt	76
9.2.1	Statuut aanvrager	76
9.2.2	Opleidingsniveau	77
9.2.3	Tewerkstellingssector	78
9.2.4	Grootte onderneming	78
9.2.5	Hoogst gekregen diploma-erkenning	79
10 	Conclusies	81
10.1	Werkgeversbevraging	81
10.1.1	Niet-gereguleerde beroepen binnen de private sector	81
10.1.2	Gereguleerde beroepen binnen de private sector	82
10.1.3	Publieke sector	82
10.2	Conclusies aanvragersbevraging	83
10.2.1	Werk als voornaamste beweegreden voor aanvraag diploma erkenning	83
10.2.2	Meer dan helft van de aanvragers kent het verschil tussen specifieke en niveaugelijkwaardigheid niet bij eerste aanvraag	84
10.2.3	65% van de aanvragers geeft aan dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning gedurende het sollicitatieproces	84
10.2.4	De gepercipieerde effectiviteit van diploma-verschilt sterk naargelang sector en type erkenning	84
10.2.5	Respondenten zijn vaker overgekwalificeerd in vergelijking met de gemiddelde werknemer	85
11 	Beleidsaanbevelingen	87
11.1	Goede oriëntatie van aanvrager is noodzakelijk	87
11.2	Communicatie over het erkenningsbeleid en de betekenis van diploma-erkenning versterken	87
11.3	Doorlooptijden verkorten	88
11.4	Inzetten op specifieke- of niveaugelijkwaardigheid?	88
11.5	Exploreren van beleidsalternatieven	88

11.6	Verdere sporen voor onderzoek	89
- BIJLAGEN -		91
	bijlage 1 Bevraagde actoren werkgeversbevraging	93
Referenties		95

Lijst afkortingen

AGO	Agentschap Overheidspersoneel
NARIC-Vlaanderen	National Academic and professional Recognition and Information Centre Vlaanderen
VLIR	Vlaamse Interuniversitaire Raad

Lijst tabellen

Tabel 6.1	Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naar statuut van de aanvrager, in %	53
Tabel 6.2	Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naar hoogst behaalde diploma in het buitenland, in %	53
Tabel 6.3	Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naar gekozen erkenningsprocedure voor eerste aanvraag hoogste diploma, in %	54
Tabel 6.4	Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naargelang studiegebied van het hoogste in het buitenland behaalde diploma (top vijf), in %	55
Tabel 7.1	Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning, naar de nood voor wettelijke erkenning, in %	61
Tabel 7.2	Aandeel tewerkgestelden per grootte van tewerkstellingsonderneming naar gepercipieerde vragen over diploma-erkenning tijdens sollicitatieprocedure, in %	62
Tabel 7.3	Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning, naar de top vijf studiegebieden, in %	62
Tabel 8.1	Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar statuut aanvrager, in %	67
Tabel 8.2	Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar de noodzaak wettelijke erkenning, in %	69
Tabel 9.1	Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar statuut aanvrager, in %	73
Tabel 9.2	Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt naar hoogste in het buitenland behaalde diploma in %	73
Tabel 9.3	Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt naar sector van tewerkstelling in %	73
Tabel 9.4	Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt, naar de noodzaak wettelijke erkenning voor beroep, in %	74
Tabel 9.5	Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar grootte van onderneming van tewerkstelling, in %	75
Tabel 9.6	Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar hoogst gekregen erkenning voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, in %	75
Tabel 9.7	Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar statuut van de aanvrager, in %	77
Tabel 9.8	Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar hoogst behaalde diploma in het buitenland, in %	77
Tabel 9.9	Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar sector van tewerkstelling, in %	78
Tabel 9.10	Gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt, naar bedrijfsgrootte, in %	79
Tabel 9.11	Gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt, voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, naar hoogst gekregen erkenning, in %	79

Lijst figuren

Figuur 2.1	De verdeling van de hoogst gekregen erkenning respons vs. non-respons	22
Figuur 6.1	Beweegredenen voor diploma-erkenningaanvraag (n=2131)	51
Figuur 6.2	Motieven keuze voor niveaugelijkwaardigheidsprocedure, in % (n=463)	57
Figuur 6.3	Motieven voor het aanvragen van specifieke gelijkwaardigheid, in % (n=452d)	58
Figuur 7.1	Aandeel respondenten dat aangaf dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning tijdens sollicitatieprocedure (n=1687)	59
Figuur 7.2	Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning naar sector van tewerkstelling in % (n=922)	60
Figuur 8.1	Het gepercipieerde belang van diploma-erkenning voor het met vertrouwen solliciteren volgens het diploma en gewaardeerd voelen in de samenleving in % (n=1936)	65
Figuur 8.2	Gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning voor de loopbaan, in % (n=1934)	67
Figuur 8.3	Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar sector van tewerkstelling, in % (n=934)	68
Figuur 8.4	Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar hoogst gekregen erkenning, voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, in %, (n=1651)	70
Figuur 9.1	Gepercipieerde verticale mismatch op de arbeidsmarkt, in % (n = 921)	72
Figuur 9.2	Gepercipieerde horizontale mismatch op de arbeidsmarkt in % (n = 921)	76

- DEEL 1 PROBLEEMSTELLING,

ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE -

1 | Inleiding

De erkenning van niet-Belgische diploma's voor wie wil werken in Vlaanderen is de bevoegdheid van NARIC-Vlaanderen (National Academic Recognition Information Centre Vlaanderen). De erkenning van een diploma betekent dat het niet-Belgische diploma equivalent of gelijkwaardig wordt verklaard aan haar Vlaamse tegenhanger en verstrekt de houder ervan dezelfde rechten als het Vlaamse diploma.

Er bestaan 2 procedures om een diploma te erkennen. Enerzijds is er de **specifieke gelijkwaardigheidsprocedure**. Deze procedure houdt in dat wordt nagegaan of een buitenlands diploma gelijkwaardig is aan een specifiek Vlaams diploma. Een voorbeeld is de erkenning van een diploma als een bachelor in de toegepaste psychologie. In 2018 vroegen 1302 personen dit type erkenning aan. Anderzijds is er de **niveaugelijkwaardigheidsprocedure**, waarbij de uitspraak gaat over het niveau van de opleiding eerder dan over een specifieke opleiding. Een voorbeeld van zo'n uitspraak is de gelijkwaardigheidsverklaring van een diploma met het niveau van bachelor. In 2018 vroegen 1599 personen deze erkenning aan. In verhouding wordt dus veel meer specifieke gelijkwaardigheid aangevraagd voor diploma's hoger onderwijs dan niveaugelijkwaardigheid. De procedure voor de erkenning van specifieke gelijkwaardigheid is wel veel arbeidsintensiever, langer en duurder dan de procedure voor niveaugelijkwaardigheid. Vraag is dan ook of deze altijd nodig/nuttig is.

De formele nood aan diploma-erkenning hangt af van het beroep dat men wil uitoefenen. Voor het werken in de publieke sector, voor gereguleerde beroepen (als men een diploma behaalde buiten de Europese Economische ruimte), voor een aantal specifieke beroepen en voor het voeren van een beschermde titel is de erkenning van niet-Belgische diploma's een formele voorwaarde of m.a.w. noodzakelijk om de job te kunnen uitoefenen. Denken we bijvoorbeeld aan verpleegkundigen. Voor heel wat beroepen is deze formele erkenning echter niet noodzakelijk. Vraag is dan ook of diploma-erkenning ook zijn nut heeft als het geen formele voorwaarde is.

Op dit moment is er dus weinig zicht op welke waarde de erkenning van niet-Belgische diploma's heeft op de arbeidsmarkt, zowel voor werkgevers als voor aanvragers: kijken werkgevers naar de erkenning van diploma's in hun aanwervingsbeslissingen? Is dat ook zo bij niet-gereguleerde beroepen? Zo ja, aan welke procedure geven ze de voorkeur? Hebben de aanvragers van diploma-erkenning de indruk dat het hun loopbaan vooruit heeft geholpen? Verschilt dit naargelang de sector en type erkenning? Deze vragen werden voorgelegd aan de aanvragers van diploma-erkenning via een websurvey en aan werkgevers via semi-gestructureerde interviews.

De neerslag van dit onderzoek is in voorliggend rapport terug te vinden. In een eerste hoofdstuk herhalen we kort de probleemstelling en de onderzoeksvragen waarna we dieper ingaan op de gehanteerde methodologie. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de werkgeversbevraging, waarna de resultaten van de websurvey bij de aanvragers aan bod komen. We sluiten dit rapport af met conclusies en aanbevelingen.

2 | Onderzoeksvragen en methodologie

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de onderzoeksvragen en de gehanteerde methodologie. Eerst komt de werkgeversbevraging aan bod, daarna de aanvragersbevraging.

2.1 Werkgeversbevraging

2.1.1 Onderzoeksvragen

Centraal in de werkgeversbevraging stond de vraag welke waarde werkgevers aan diploma-erkenning hechten. Deze hoofdvraag werd opgesplitst in volgende deelvragen:

1. Vragen werkgevers naar (erkende) diploma's?
Een eerste stap is het in kaart brengen van het gebruik van (erkende) diploma's in aanwervingspraktijken. Dit is immers cruciaal om het potentiële belang van diploma-erkenning te kunnen inschatten.
2. Welke waarde hechten zij aan de erkenning van niet-Belgische diploma's?
Om zicht te krijgen op de waarde die werkgevers hechten aan diploma-erkenning werd er gepeild naar de manieren waarop zij de erkenning van diploma's gebruiken in hun aanwervingspraktijken en hoeveel belang ze hier aan hechten. Vraag was dus hoe belangrijk werkgevers en hun HR-professionals de erkenning van buitenlandse diploma's vinden? Vragen ze ernaar bij de selectie van nieuw personeel? Welke rol speelt diploma-erkenning in relatie tot hun andere selectie instrumenten? Hoe belangrijk vinden ze de erkenning voor het inschatten van de mogelijke fit tussen de vacature en de kandidaat?
3. Hoe goed kennen werkgevers het diploma-erkenningsbeleid?
De vertrouwdeheid van werkgevers met het diploma-erkenningsbeleid zal mee bepalen welke waarde ze er aan hechten, daarom werd ook specifiek gevraagd naar hoe vertrouwd werkgevers waren met het diploma erkenningsbeleid.
4. Hebben werkgevers een voorkeur voor niveaugelijkwaardigheid dan wel specifieke gelijkwaardigheid?
Gezien de procedures verschillen in hun voorwaarden en implicaties is het in kaart brengen hiervan van belang omdat dit toe laat om een inschatting te kunnen maken van de relatieve waardering van de twee procedures.
5. Welke noden en obstakels ervaren werkgevers met betrekking tot de inschatting van niet-Belgische diploma's en de erkenning ervan en welke alternatieven zien ze?
Obstakels die werkgevers ervaren met betrekking tot erkende diploma's werden in kaart gebracht om zo een aantal specifieke noden te identificeren.

6. Welke alternatieven of aanvullingen voor het huidige diploma-erkenningsbeleid zien werkgevers? Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden werd er naar de volgende zaken gepeild: zijn er andere manieren waarop werkgevers niet-Belgische diploma's inschatten? Op welke manieren gaan ze om met de obstakels die men ervaart met betrekking tot diploma-erkenning? Welke alternatieven voor het huidige diploma-erkenningsbeleid zouden een meerwaarde kunnen betekenen? Hierbij wordt er vertrokken van de huidige erkenningsprocedures.

2.1.2 Methodologie

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden, werd er een dubbel spoor gevolgd: eerst werden enkele HR-experten bevraagd met uitgebreide ervaring in de aanwerving van internationale profielen. Vanuit hun overzichtposities hebben ze zicht op de geldende aanwervingspraktijken. Dit liet toe om algemene trends en houdingen te identificeren. Daarna werden deze bevindingen verfijnd door te focussen op drie specifieke sectoren. Immers, diplomaveisten, aanwervingspraktijken en arbeidsmarktsituaties kunnen erg verschillen tussen arbeidsmarktsectoren. Door te focussen op drie sectoren kan hier ook voldoende aandacht aan gegeven worden.

De drie sectoren die werden geselecteerd waren de **publieke sector**, die in zijn geheel als een aparte sector wordt beschouwd. Meer bepaald werden voor deze sector drie lokale besturen bevraagd (de HR dienst van de stad Gent, de stad Brussel en de stad Antwerpen) en het Vlaams Agentschap Overheidspersoneel (AGO).

Voor de selectie van de twee sectoren binnen de private sector werd er vertrokken vanuit de studiegebieden waar er veel erkenningsaanvragen voor zijn. Het gaat dan om de studiegebieden van de industriële wetenschappen en technologie enerzijds en die van handelswetenschappen en bedrijfskunde anderzijds. Studiegebieden overlappen echter niet perfect met sectoren in de arbeidsmarkt: verschillende studiegebieden komen samen in één arbeidsmarktsector en andersom geeft een diploma van één studiegebied ook toegang tot verschillende arbeidsmarktsectoren. Een verdere afbakening van de sectoren was dus nodig.

Ten eerste werd, wat betreft het studiegebied van de industriële wetenschappen, gekeken naar de technische profielen in het algemeen. Immers, in de praktijk worden profielen vanuit de industriële en de toegepaste wetenschappen veelal te werk gesteld in een zelfde bedrijf. Deze sector wordt daarom in het rapport de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen genoemd en omvat die bedrijven wiens corebusiness gelinkt is aan deze studiegebieden van de industriële en toegepaste wetenschappen. Voorbeelden van opleidingen die bij deze sector horen zijn industriële wetenschappen elektromechanica, chemie, energiemanagement, ontwerp- en productietechnologie, ingenieurswetenschappen architectuur, bouwkunde, computerwetenschappen, energie, chemische technologie en materiaalkunde.

Voor de tweede sector vormt het studiegebied van de handelswetenschappen en bedrijfskunde het vertrekpunt. Omdat dit studiegebied bijzonder breed is, wordt er meer specifiek gefocust op de financiële en bancaire sector. Binnen de sectoren werden zowel sectorfondsen, werkgeversorganisaties als bedrijven zelf bevraagd. Tot slot werd ook een HR-professional uit de zorgsector bevraagd omdat deze sector een zogenaamde *informative case* vormt, een sector die veel bijkomende info kan opleveren. Immers, voor de meeste functies in deze sector is de erkenning van diploma's een formele voorwaarde. Een overzicht van de bevraagde actoren is in bijlage 1 terug te vinden.

De interviews werden van maart tot en met mei 2019 gehouden en werden face-to-face dan wel telefonisch afgenomen. Hierbij werd een topiclijst gehanteerd die gestructureerd werd volgens de onderzoeksvragen in punt 2.1.1. In het totaal werden meer dan veertig personen gecontacteerd om deel te nemen aan het onderzoek. Het overtuigen van werkgevers en andere actoren om deel te nemen

bleek niet vanzelfsprekend. Verschillende onder hen reageerden niet op de herhaalde vraag tot deelname en anderen waren onvoldoende op de hoogte van diploma-erkenning om mee te werken aan het onderzoek. Alles bij elkaar werden zo'n 29 actoren bevraagd: veertien werden er geïnterviewd en 15 werden via mail of telefonisch bevraagd.

De werkgeversbevraging is exploratief van aard en is er dus op gericht om een eerste inschatting te maken van de ervaringen van een aantal werkgevers met betrekking tot diploma-erkenning en te peilen naar achterliggende logica's. De bevraging kan ons een eerste indicatief beeld geven van wat leeft bij de werkgevers. Een bredere bevraging bij werkgevers is echter noodzakelijk om externe validiteit te waarborgen. Binnen de publieke sector hebben we ons gefocust op grote steden, deze zijn logischerwijs niet representatief voor de overige lokale besturen.

2.2 Aanvragersbevraging

2.2.1 Onderzoeksvragen

Ook in de aanvragersbevraging stond de waarde van diploma erkenning op de arbeidsmarkt centraal. Meer concreet kwamen volgende clusters van vragen aan bod:

1. Waarom vragen houders van niet-Belgische diploma's erkenning aan?
2. Waarom kiezen ze voor niveau- dan wel specifieke gelijkwaardigheid?
3. In welke mate ervaren aanvragers dat werkgevers vragenstellen over de erkenning van diploma's?
4. Ervaren aanvragers diploma-erkenning als een meerwaarde op de arbeidsmarkt?
5. Worden aanvragers effectief tewerkgesteld op niveau? En sluit hun baan inhoudelijk aan bij hun hoogst behaalde diploma?
6. Hoe varieert de waarde die men aan diploma-erkenning hecht naar een aantal achtergrondkenmerken zoals statuut van de aanvrager, niveau van het hoogst behaalde niet-Belgische diploma, reglementering van het beroep, gekozen erkenningsprocedure, studiegebied van het hoogste niet-Belgische diploma, sector van tewerkstelling, grootte van het bedrijf van tewerkstelling en hoogst gekregen erkenning?

2.2.2 Websurvey

De aanvragers van diploma-erkenning werden bevraagd door middel van een websurvey. In het totaal werden er 9 827 personen aangeschreven, met name iedereen die een diploma-erkenningaanvraag deed tussen 2012 en 2018. Er werden twee herinneringsmails gestuurd. In het totaal beantwoordden 3 035 mensen de survey, waarvan 2 131 respondenten de vragenlijst volledig invulden (een responsgraad van 21,7%), en 904 respondenten gedeeltelijk.

De vragen van de survey werden opgesteld op basis van de hierboven vermelde onderzoeksvragen. Meer specifiek kwamen volgende topics aan bod:

1. Redenen voor het aanvragen van diploma-erkenning
In dit eerste blok van vragen werd er gepeild naar de beweegredenen achter de aanvraag voor diploma-erkenning, welke erkenning men aanvoeg en de motieven voor het kiezen van een bepaalde erkenningsprocedure.
2. Waardering van diploma-erkenning
Onder dit tweede topic werden vragen gesteld naar het belang dat de aanvrager hecht aan diploma-erkenning en mate waarin men ervaart vooruit geholpen te zijn door de erkenning.
3. Arbeidsmarktervaring
In een tweede onderdeel werden de arbeidsmarktervaringen van de aanvrager in kaart gebracht. Vragen gingen over de huidige/laatste job die de aanvrager had in België, kenmerken van die job en de ervaren verticale en horizontale match op de arbeidsmarkt.
4. Achtergrondkenmerken
Tenslotte werd er een hele reeks vragen opgenomen omtrent de achtergrondkenmerken van de aanvrager zoals bijvoorbeeld studiegebied van het hoogst behaalde diploma in het buitenland en statuut van de aanvrager.

De vragen werden zoveel mogelijk geënt op reeds bestaande nationale en internationale surveys. Op die manier werd getracht om tot een maximale vergelijkbaarheid te kunnen komen, maar ook om zoveel mogelijk met gevalideerde vragen/instrumenten te werken. De surveys waarvan gebruik werd gemaakt waren onder meer: vragenlijst Samenleven in Diversiteit van het Agentschap Binnenlands Bestuur; European Working Conditions Survey van Eurofound; SONAR-vragenlijst 2006; Survey 'Onderzoek Statushouders' van het Sociaal Cultureel Planbureau; Immigrant Citizens Survey en de SIREN survey 2004.

Voorafgaand aan de verspreiding ervan, werd de survey getest bij hooggeschoolde nieuwkomers, consulenten die aanvragers van diploma-erkenning begeleiden in hun aanvraag en NARIC-Vlaanderen. Verder werd er bij de formulering rekening gehouden met de richtlijnen voor klare taal¹ voor anderstalige nieuwkomers. De survey werd vertaald naar het Engels en het Frans.

2.2.3 Profiel van de aanvragers en respons analyse

Profiel van de aanvragers

De groep van 2 131 respondenten die de survey volledige invulden bestaat uit 1274 vrouwen (59,8%) en 856 mannen (40,2%). De survey werd hoofdzakelijk in het Nederlands ingevuld (55,3%), gevolgd door het Engels (33,5%) en het Frans (11,2%). De respondenten zijn tussen de 20 en 66 jaar oud en de gemiddelde leeftijd is 37 jaar. In het totaal waren er 125 verschillende nationaliteiten onder de respondenten. De top 5 nationaliteiten werd aangevoerd door Belgen (13,8%), gevolgd door vluchtelingen waarvan geen nationaliteit gekend is (13,4%), Syriërs (4,4%), Roemenen (4,3%) en ten slotte Nederlanders (4,1%). Van de respondenten had 22,1% een vluchtelingenstatuut, 77,9% heeft een ander statuut (zoals bijvoorbeeld arbeidsmigranten of familiehereniging).

Voor de meerderheid van de respondenten in de steekproef was het hoogst behaalde diploma in het buitenland een master (44,3%) daarna een bachelor (42,8%). Voor 5,7% van de respondenten was een doctoraat het hoogst behaalde diploma in het buitenland. Verder gaf 4,6% van de respondenten aan een HBO5 of gelijkaardige studierichting hun hoogst in het buitenland behaalde diploma is, 2,5%

¹ Voor meer informatie zie: <http://www.klaretalrendeert.be/>

gaf aan een ander diploma behaald te hebben dan de hierboven genoemde opties. De meest voorkomende studiegebieden voor het hoogste diploma zijn Industriële wetenschappen en technologie (9,4%), handelswetenschappen en bedrijfskunde (9,0%), taal- en letterkunde (8,6%) gevolgd door economische en toegepaste economische wetenschappen (8,4%) en geneeskunde (6,4%).

Van de bevroegden gaf 36,3% aan op zoek te zijn naar werk op het moment dat men diploma-erkenning aanvroeg (18,6% minder dan zes maanden op zoek, 17,7% langer dan zes maanden). Verder zei 30,4% aan het werk te zijn, 16,6% een opleiding buiten het hoger onderwijs te volgen, 11,4% zei thuis te blijven en 5,3% zei in het hoger onderwijs te studeren op het moment van de aanvraag. Van de respondenten die aan het werk waren op het moment van de survey is er 16% aan de slag in de gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen, gevolgd door het onderwijs (15,6%), de industrie (14,4%), handel, toerisme, distributie en transport (14,3) en publieke sector (13%).

Wat betreft het resultaat van de erkenningsaanvraag, gaf 63,2% van de respondenten aan dat ze de erkenning kregen die ze hadden aangevraagd. Verder stelde 27,7% een alternatieve erkenning te hebben gekregen en 9,2% gaf aan dat hun diploma niet erkend werd.

Respons analyse

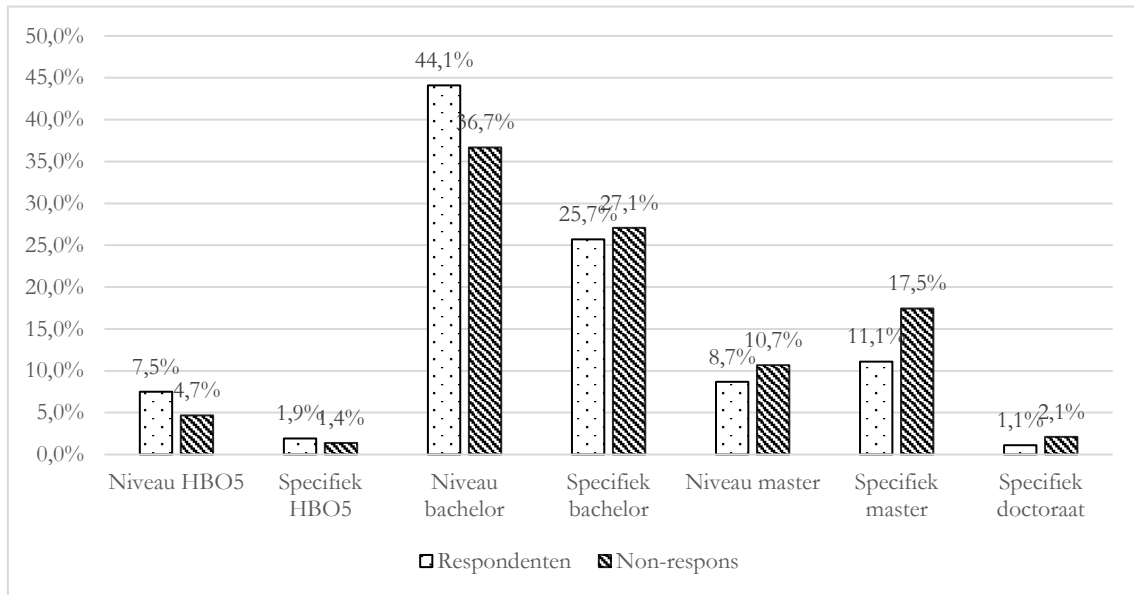
In onderstaande tabel wordt de vergelijking gemaakt met de non-respons op de kenmerken waarover we informatie hebben.

	Respons (n=2131)	Non-respons (n=7696)
<i>Geslacht</i>		
Man	40,2%	39,6%
Vrouw	59,8%	60,4%
<i>Gemiddelde leeftijd</i>	37%	38%
<i>Vluchtelingstatuut</i>	77,9%	77,5%
<i>Nationaliteiten top 3</i>		
Belgen	13,8%	13,4%
Vluchtelingen geen nationaliteit	13,4%	12,5%
Syriërs	4,4%	4,3%

Uit de tabel blijkt dat zowel naar leeftijd, geslacht als statuut respons en non-respons nauwelijks afwijken, dit is ook het geval voor de top 3 nationaliteiten.

Naast profielkenmerken vergeleken we ook de hoogst gekregen erkenning van de respondenten en de non respons. Uit Figuur 2.1 blijkt dat er wat betreft de hoogst gekregen erkenning er enigszins een oververtegenwoordiging vast te stellen van de aanvragers die een niveaugelijkwaardigheid kregen voor een bachelor. Verder is er een lichte ondervertegenwoordiging van de houders van een specifieke erkenning master vast te stellen. Voor de andere erkenningen liggen de percentages relatief dicht bij elkaar.

Figuur 2.1 De verdeling van de hoogst gekregen erkenning respons vs. non-respons



- DEEL 2 RESULTATEN

WERKGEVERSBEVRAGING -

3 | De werkgeversbevraging

In een eerste deel staat de werkgeversbevraging centraal. In een eerste hoofdstuk bespreken we de bevindingen uit de private sector, vervolgens komt de publieke sector aan bod. Telkens wordt gevraagd naar de kennis en waardering van diploma erkenning.

4 | Bevindingen private sector

Wat betreft de private sector komen eerst sectoroverstijgende bevindingen aan bod waarna er dieper wordt ingegaan op de twee specifieke sectoren: de financiële en bancaire sector en de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen anderzijds.

4.1 Sectoroverschrijdende bevindingen

In deze paragraaf staan we eerst stil bij de algemene vraag naar de mate waarin diploma's (nog) een rol spelen bij aanwervingen. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de mate waarin werkgevers het diploma-erkenningsbeleid kennen en dit (al dan niet) waarderen. Vervolgens komen enkele knelpunten in het erkenningsbeleid aan bod. Tot slot bespreken we enkele voorstellen en suggesties van werkgevers.

4.1.1 Het belang van (erkende) diploma's in aanwervingspraktijken

4.1.1.1 De rol van diploma's in de aanwervingspraktijken

Bij het in kaart brengen van de rol van diploma's (en hun erkenning) in aanwervingspraktijken is het van belang te kijken naar of het beroep al dan niet gereguleerd is. Dit is immers bepalend voor de diplomaveren van een beroep en dus indirect ook voor de erkenningsvereisten. In wat volgt worden die beroepen waarvoor een erkenning van het diploma een voorwaarde is om het te kunnen uitvoeren als gereguleerde beroepen beschouwd. De overige beroepen worden dan tot de niet-gereguleerde beroepen gerekend. Het voordeel van deze operationalisering is dat er rekening gehouden kan worden met *de facto* gereguleerde beroepen: met name die beroepen die niet op de lijst van gereguleerde beroepen staan maar waarvoor in de praktijk wel een erkenning voor wordt gevraagd. Dit is bijvoorbeeld soms het geval voor beroepen in de financiële sector (zie sectie 4.2).

Wat betreft **niet-gereguleerde** beroepen bleek onder de geïnterviewde HR-professionals niet iedereen evenveel belang te hechten aan diploma's in een selectieprocedure. Een deel van de bevrageden gaf aan diploma's niet belangrijk te vinden bij aanwervingen, het andere deel stelde het diploma van de kandidaat toch als startpunt te nemen.

De groep HR-professionals die diploma's niet zo heel belangrijk vindt, schuift twee redenen naar voor:

- Ten eerste kijkt men bij de screening van kandidaten voornamelijk naar andere elementen dan naar het diploma. Zo werd aangegeven dat **werkervaring een veel belangrijkere rol speelt dan het diploma bij het inschatten van kandidaat-werknemers**. De aanwezige competenties zijn als het ware gevalideerd door werkgevers, doorheen de ervaring. Ook de motivatie van werknemers bleek een belangrijker element in de uitnodiging voor een eerste gesprek of assessmenttesten, net als de persoonlijke klik die men ervaart met de kandidaat en de fit met het bedrijf. Voor de eigenlijke selectiebeslissing spelen ook competentietesten een bijzonder belangrijke rol. Deze alternatieve manieren om een inschatting te maken van kandidaat-werknemers worden door deze groep belangrijker geacht dan het diploma.

- Een tweede reden die werd aangegeven was dat het diploma onvoldoende of te algemene informatie geeft. Zo gaf een HR-professional aan dat men met een **zelfde diploma in heel verschillende jobs kan terechtkomen**. Een diploma is voor hem daarom niet bijzonder belangrijk in aanwervingen. Verder werd door verschillende HR-professionals aangehaald dat de skills en expertise die zij zoeken zo specifiek zijn, zelfs binnen hun sector, dat een diploma een veel te algemeen gegeven is om hier echt zicht op te krijgen. Zo stelde één van de ondervraagde HR-recruiters dat hij de aanwezige skills en competenties toetst in het eerste gesprek, zodat deze meteen naast de benodigde skills gelegd kunnen worden, eerder dan zich te baseren op het diploma. Voor veel functies waarvoor hij rekruteert zijn dan ook mensen met heel verschillende diploma's aan de slag.

Deze groep van HR-professionals die het diploma van de kandidaat-werknemers niet zo belangrijk vindt in hun selectiepraktijken is erg divers en strekt zich uit over verschillende sectoren. Verder gaf een HR-verantwoordelijke aan dat het verschil in preferenties mogelijk ook aan de grootte van het bedrijf lag, dat hij in zijn relatief kleine onderneming een persoonlijk aanpak prefereert over een aanpak op basis van diploma's. Echter ook twee recruiters van een grote HR-dienstverlener die voor verschillende sectoren rekruteren gaven aan slechts in heel beperkte mate op diploma's te letten.

Anderzijds was er ook een andere groep van HR-recruiters die aangaf dat **diploma's toch een zekere rol spelen in hun aanwervingspraktijken**. Zij zien het diploma als een startpunt bij een eerste screening, die veelal gebaseerd is op het cv. Dit wil niet zeggen dat het diploma een uitsluitingsgrond is om iemand al dan niet te weerhouden, het wordt eerder gebruikt als een eerste bron van informatie. Voor sommige HR-professionals is het diploma bijvoorbeeld ook vooral van belang wanneer men zich vragen stelt over de betrouwbaarheid van de werkervaring. Verder wordt het **diploma ook gebruikt om in te schatten of iemands denkvermogen conceptueel sterk genoeg** is voor een bepaalde functie. Zo bleek uit een interview met een recruiter met HR-ervaring in zowel de sector van de handelswetenschappen als in die van de industriële wetenschappen dat het niveau van het diploma cruciaal is voor hem bij het rekruteren. Voor selecties voor functies die veel conceptuele vaardigheden vereisen vraagt hij voor beide sectoren een masterdiploma. In zijn dagelijkse praktijk vraagt hij dan ook uitdrukkelijk naar diploma bij aanwerving. Bij niet-Belgische diploma's gaf hij aan moeilijk een inschatting te kunnen maken van het niveau van deze diploma's (bv. bachelor of master).

Met andere woorden, daar waar sommige HR-professionals heel weinig waarde hechten aan diploma's bij aanwervingen, kijken anderen wel naar het diploma, al is het om een eerste inschatting te maken. Voor geen van beide groepen is een diploma echter een doorslaggevend gegeven in aanwervingsbeslissingen.

Wat betreft de rekrutering voor **gereguleerde beroepen** bleken diploma's, zoals te verwachten viel, wel degelijk van groot belang, gezien ze een formele voorwaarde vormen om het beroep te kunnen uitvoeren. Dit wil niet zeggen dat de eigenlijke selectie ook volledig gebeurt op basis van het diploma en de erkenning daarvan. Zo gaf de bevroegde HR-professional uit de zorgsector aan dat de kandidaat-werknemers reeds een arbeidscontract krijgen aangeboden nog voor de erkenning rond is. In de selectie houdt deze professional wel rekening met het diploma en de kans tot erkenning er van, maar kijkt hij voornamelijk naar de aanwezige ervaring en motivatie van de kandidaat-werknemer.

4.1.1.2 Het vragen naar de erkenning van diploma's door HR-professionals

Alle bevroegde HR-professionals hebben een uitgebreide ervaring met het werven van mensen met een niet-Belgisch diploma. In de interviews werd dan ook nagegaan in welke mate het vragen van en kijken naar de erkenning van deze diploma's tot hun courante rekruteringspraktijk behoort.

Wat betreft het werven voor **niet-gereguleerde beroepen** bleek dat de grote meerderheid van de bevroegde HR-professionals niet expliciet vraagt naar de erkenning van niet-Belgische diploma's.

De meesten gaven aan, als men al naar diploma kijkt bij de selectie, de inschatting hiervan hoofdzakelijk te baseren op het originele diploma.

Slechts een heel beperkt aantal van de geïnterviewde HR-professionals vraagt systematisch naar de erkenning van diploma's voor niet-gereguleerde beroepen. Dit wil echter niet zeggen dat ze de erkenning, als deze er is, ook systematisch communiceren aan de potentiële werkgevers. Eén van de recruiters gaf aan bewust niet te communiceren over de erkenning van diploma's. Ze gaf hier twee redenen voor: enerzijds hebben werkgevers in haar ervaring nog nooit naar de erkenning van diploma's gevraagd. Anderzijds wil ze vermijden dat de erkenning zou bijdragen aan een stigma voor de kandidaat-werknemer. Een erkenning zou volgens haar immers afbreuk doen aan de intrinsieke waarde van het originele diploma en zou kunnen signaleren dat er nog werk aan de winkel is.

Een mogelijke verklaring voor het feit dat de bevroegde HR-professionals slechts in beperkte mate naar de erkenning van diploma's vragen zou kunnen zijn dat velen onder hen in de eerste plaats al weinig waarde hechten aan een diploma tijdens aanwervingen en dus ook aan de erkenning ervan.

Bij de selectie voor **gereguleerde beroepen**, is de erkenning van diploma's een formele voorwaarde om in de functie te kunnen beginnen. Voor deze beroepen werd door de professionals, zoals te verwachten viel, dan ook expliciet en systematisch naar de erkenning gevraagd in de selectieprocedure. Dit kwam zowel tot uiting in de financiële sector als in de zorgsector.

4.1.2 Kennis van het diploma-erkenningsbeleid

Uit de bevraging blijkt dat niet alle HR-professionals even vertrouwd zijn met het diploma-erkenningsbeleid en de verschillende procedures, ook al hebben ze allemaal uitgebreide ervaring in de selectie van internationale profielen.

4.1.2.1 Kennis van de betekenis van diploma-erkenning

Uit de interviews bleek dan ook dat een groot deel van de bevroegde professionals **niet vertrouwd zijn met wat een erkenning juist inhoudt**. Ze waren niet op de hoogte van de volgende aspecten van diploma-erkenning: ten eerste, wanneer een diploma erkend wordt door NARIC-Vlaanderen wil dit zeggen dat het officieel gelijkwaardig is aan een Vlaams diploma (specifieke gelijkwaardigheid) of aan een opleidingsniveau (niveaugelijkwaardigheid). Daarnaast wil dit echter ook zeggen dat erkend wordt dat het diploma authentiek is en dat het aan een erkende instelling werd behaald. Verder veronderstelt een specifieke gelijkwaardigheid ook dat er een equivalent van de essentiële opleidingsonderdelen van de Vlaamse opleiding gevolgd werd voor het behalen van het buitenlandse diploma.

Bepaalde professionals zagen de erkenning bijvoorbeeld als het **zoveelste certificaat**. Deze professionals stelden dat heel wat werkzoekenden zich 'overcertificeren': ze volgen heel wat werkgerelateerde opleidingen met certificaten tot gevolg maar in de praktijk hechten deze recruiters niet veel waarde aan deze attesten. Voor hen was de erkenning van een diploma een zoveelste certificaat dat aan het cv wordt toegevoegd dat eigenlijk slechts geen bijkomende meerwaarde voor hen vormt.

4.1.2.2 Kennis van de erkenningsprocedures: niveau vs. specifieke gelijkwaardigheid

Uit de interviews bleek dat de grote meerderheid van de bevroegde HR-professionals over de verschillende sectoren heen, **niet op de hoogte is van het feit dat er twee verschillende erkenningsprocedures bestaan**, namelijk die van niveau- en specifieke gelijkwaardigheid. Zij hadden nog nooit van de twee procedures gehoord en wisten ook niet wat ze zich hierbij moesten voorstellen.

Dit gebrek aan kennis over de procedures bij de bevroegden hindert mogelijk de correcte interpretatie van diploma-erkenning. De twee procedures veronderstellen immers een heel verschillend onderzoek naar gelijkwaardigheid en resulteren dan ook in verschillende gelijkwaardigheidsbeslissingen: een uitspraak over het opleidingsniveau van het diploma dan wel één over de specifieke

opleiding zelf. Als men niet op de hoogte is van deze verschillen in betekenis, kan men het resultaat van erkenning ook niet volledig juist inschatten.

Een mogelijke verklaring is dat men veelal niet naar de erkenning van diploma's vraagt of kijkt en men daarom ook niet echt op de hoogte is van de procedures en wat ze juist betekenen. Anderzijds vraagt men mogelijk ook slechts in beperkte mate naar diploma-erkenning juist omdat men niet op de hoogte is van wat de erkenning en procedures juist inhouden.

De bevrageden die wel op de hoogte waren van de bestaande procedures, zijn vanuit hun functie in grote mate gericht op het perspectief van de aanvragers van diploma-erkenning. Zo begeleidt de bevragede HR-recruiter met een focus op gereguleerde beroepen binnen de zorgsector kandidaat-werknemers bij hun aanvraag voor diploma-erkenning. Omdat specifieke gelijkwaardigheid een formele voorwaarde is voor alle posities waar hij voor rekruteert, komt hij veelvuldig in contact met diploma-erkenning. Toch vroeg deze recruiter initieel niveaugelijkwaardigheid aan bij NARIC-Vlaanderen. Het is slechts op basis van ervaring dat hij ondervond dat niveaugelijkwaardigheid onvoldoende is voor tewerkstelling in de zorgsector. Initieel was deze recruiter dus ook onvoldoende op de hoogte van de verschillende procedures en de nood hieraan. Het rekruteren voor posities waarin de erkenning van diploma's een formele voorwaarde vormt is dan ook geen garantie voor het kennen van de verschillen tussen procedures. Dit werd ook bevestigd door de HR-professional gespecialiseerd in selectie voor de financiële en bancaire sector. Zij stelde niet op de hoogte te zijn van de twee procedures, hoewel voor de posities waar ze voor verantwoordelijk is de erkenning van buitenlandse diploma's standaard bevraged wordt en veelal een formele voorwaarde is voor aanwerving. Deze professional gaf wel aan dat de erkenning van in het buitenland behaalde diploma's hoofdzakelijk als een formaliteit wordt gezien, als een noodzakelijke voorwaarde om aan bepaalde banen te kunnen beginnen. Voor de selectie zelf speelt de erkenning geen of een heel beperkte rol. Dit zou dan ook kunnen verklaren waarom men minder aandacht besteedt aan diploma-erkenning en de bijbehorende procedures. Dit gebrek aan kennis over de verschillende procedures aanwezig bij bevrageden uit verschillende sectoren, zo ook die uit de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen.

Het gebrek aan kennis over de verschillende procedures ondergraaft mogelijk het begrip van diploma-erkenning in het algemeen en de mogelijke meerwaarde van de erkenningsprocedures in het bijzonder.

4.1.2.3 Bekendheid van NARIC-Vlaanderen

Hoewel de grote meerderheid van de bevragede HR-recruiters NARIC-Vlaanderen als instelling welkende, was dit niet voor iedereen het geval. Een aantal HR-professionals gaf immers aan dat ze niet wisten wat NARIC-Vlaanderen was en wat deze instelling juist doet. Dit ondanks hun expertise in het aanwerven van mensen met een niet-Belgisch diploma. Daarnaast waren deze HR-professionals er wel van op de hoogte dat kandidaat-werknemers verplicht een erkenning nodig hebben voor een aantal functies waarvoor ze rekruteren. Ze waren dus wel op de hoogte van de nood aan diploma-erkenning maar niet vertrouwd met de instelling die verantwoordelijk is voor deze erkenningen.

4.1.3 De waardering van diploma-erkenning door werkgevers en HR-professionals

In voorgaande stond de vraag centraal of werkgevers het diploma-erkenningsbeleid kennen. In dit deel gaan we dieper in op de vraag of ze het ook waarderen/er belang aan hechten.

4.1.3.1 Waardering van diploma-erkenning door werkgevers en HR-professionals

Wat betreft **niet-gereguleerde beroepen** gaven alle bevragede HR-professionals binnen de verschillende sectoren aan dat ze niet veel waarde hechten aan de erkenning van buitenlandse diploma's in hun selectieprocedures. Over het algemeen gaf men aan dat de erkenning van niet-

Belgische diploma's niet van invloed was op hun beslissing om kandidaten uit te nodigen voor een gesprek of voor testen, noch dat het van invloed was bij de eigenlijke selectie van kandidaten.

Verschillende verklaringen voor waarom men slechts beperkte waarde hecht aan de erkenning van diploma's kwamen naar voor doorheen de interviews.

Ten eerste gaf een groot aantal werkgevers, zoals eerder vermeld, aan dat een **diploma voor hen slechts van gering belang is in hun aanwervingsbeslissingen**. Ze kijken met name meer naar zaken zoals ervaring en motivatie. Bijgevolg hechten deze ondervraagden ook slechts beperkte waarde aan de erkenning van deze diploma's, voornamelijk wegens hun beperkte interesse in diploma's in het algemeen.

Ten tweede gaven verschillende HR-professionals aan dat ze het aanwerven van iemand met een niet-Belgisch diploma percipiëren als een groter risico dan een aanwerving van iemand met een Belgisch diploma. Dit voornamelijk wegens hun beperktere kennis van de aard van de gevolgde studies alsook de aanwezigheid van eventuele taalbarrières. **Toch gaf een HR-professional aan dat ze niet het gevoel had dat de erkenning van buitenlandse diploma's noodzakelijk bijdraagt aan de verkleining van dit gepercipieerde risico**. Immers, bij een erkenning van diploma's wordt er een inschatting gemaakt van iemands kunnen in academische termen, daar waar op de arbeidsmarkt juist belang gehecht wordt aan (arbeidsmarkt-gerelateerde) competenties. Volgens haar geeft diploma-erkenning dus niet de juiste informatie om een betere inschatting te kunnen maken van iemands kunnen. Daarmee samenhangend gebruiken heel wat bevraagde HR-professionals dan ook **andere tools** om de capaciteiten van een kandidaat-werknemer met een niet-Belgisch diploma in te schatten. Hierover verderop meer.

Verder gaven werkgevers en HR-professionals ook aan zelf niet honderd procent vertrouwd te zijn met de Vlaamse opleidingen. Daarenboven verschillen de Vlaamse opleidingen onderling ook in niveau en kwaliteit. Het feit dat een buitenlands diploma gelijkwaardig zou zijn aan een Vlaamse opleiding werd dan ook door sommigen niet altijd als meerwaarde ervaren omdat men Vlaamse diploma's ook niet altijd goed weet te interpreteren.

Een argument dat tot slot ook meermaals naar voorkwam was het feit dat men niet echt aan regels gebonden is met betrekking tot diploma, in vergelijking met de publieke sector of voor gereguleerde beroepen. Omdat het geen noodzakelijke voorwaarde vormt, werd er ook niet veel belang gehecht aan de erkenning van diploma's.

Voor **gereguleerde beroepen** is de erkenning van diploma's een formele voorwaarde en wordt er dus (verplicht) veel belang aan gehecht. Dit gaven ook alle HR-recruiters met ervaring in het aanwerven voor gereguleerde beroepen aan. Zij die zowel voor niet-gereguleerde als gereguleerde beroepen rekruteren stelden dan ook dat vooral voor deze laatste beroepen erkenning van belang is, voor de andere veel minder of niet. Toch is ook voor deze gereguleerde beroepen de erkenning van het diploma niet altijd een voorwaarde om iemand te selecteren omdat men in sommige gevallen met een voorwaardelijk contract werkt. Zo gaf de bevraagde HR-professional uit de zorgsector aan dat bij hem de kandidaat-werknemers reeds een arbeidscontract krijgen aangeboden, nog voor de erkenning rond is. Dit contract gaat dan in op voorwaarde dat het diploma erkend wordt. Pas dan kan men ook effectief aan de slag, en in een aantal gevallen kan men ook pas dan naar België komen onder het *single permit* visum. De eigenlijke selectie van kandidaat-werknemers gebeurt dus nog vóór de erkenning er is. De HR-professional gaf dan ook aan dat dit gebeurt op basis van het originele diploma maar ook vooral op basis van de aanwezige ervaring en motivatie. De kans op erkenning, eerder dan de erkenning zelf, speelt echter wel degelijk een rol in de zoektocht naar kandidaat-werknemers. Bijvoorbeeld, omdat deze kans op erkenning voor diploma's uit bepaalde landen bijzonder laag ligt in de ervaring van deze HR-professional, rekruteert hij niet langer uit deze landen. Met andere woorden, hoewel hij dus wel systematisch naar de erkenning vraagt of begeleiding biedt bij het aanvragen van de erkenning, is de eigenlijke erkenning niet doorslaggevend

in de aanwervingsbeslissing; men heeft immers al een contract voor de erkenning. De kans op erkenning van het diploma speelt dan wel weer een rol in de initiële zoektocht naar kandidaten.

4.1.3.2 De waardering van de niveau- vs. specifieke gelijkwaardigheid procedure

De niveaugelijkwaardigheid en specifieke gelijkwaardigheidsprocedures verschillen in sterke mate met betrekking tot de voorwaarde van erkenning enerzijds en de resulterende erkenning anderzijds. **Er werd geen eenduidige voorkeur voor één van deze procedures vastgesteld.** Er moet echter ook rekening gehouden worden met het feit dat slechts een kleine minderheid van de bevroegden op de hoogte was van het bestaan van de procedures van niveau- en specifieke gelijkwaardigheid.

De HR-professionals die wel op de hoogte waren van de procedures gaven aan een voorkeur te hebben voor specifieke gelijkwaardigheid. Twee redenen werden hiervoor gegeven. Enerzijds werd aangegeven dat niveaugelijkwaardigheid te weinig informatie verstrekt. Zo stelde een HR-professional die voor verschillende sectoren rekruteert dat niveaugelijkwaardigheid redelijk *flou* is, het geeft niet veel bijkomende informatie. Zo'n erkenning bevestigt volgens haar enkel dat men een bepaald denkniveau heeft, bijvoorbeeld dat van een bachelor. In haar ervaring is de niveaugelijkwaardigheid dan ook niet echt een meerwaarde in een sollicitatieproces. Specifieke erkenning daarentegen signaleert volgens haar dat de persoon in kwestie iets van de sector af kent, dat men qua opleiding toch al de juiste inhoud heeft geleerd. Of men bekend is met de juiste procedures die van toepassing zijn in België en of men deze in het Nederlands kent wordt weliswaar in het midden gelaten.

Anderzijds geldt voor de meeste gereguleerde beroepen dat specifieke erkenning een vereiste is. Voor deze functies zijn enkel dat soort erkenningen dus van belang. Een HR-professional die rekruteert voor verschillende sectoren gaf dan ook aan enkel waarde te hechten aan specifieke erkenningen omdat ze enkel naar diploma-erkenning vraagt als het om een gereguleerd beroep gaat.

Omdat de andere respondenten niet op de hoogte waren van het verschil tussen niveau- en specifieke erkenning konden zij niet rechtstreeks bevroegd worden naar welke procedure hun voorkeur geniet. Hier mee rekening houdend, werd er indirect gevraagd naar welke informatie voor hen het belangrijkste is in aanwervingen. Meer bepaald werd er gepeild of men voornamelijk nood heeft aan informatie over het niveau van een opleiding (bv. bachelor/master zoals bij niveaugelijkwaardigheid) dan wel aan meer specifieke informatie over de gevolgde opleiding (zoals bij specifieke gelijkwaardigheid).

Enerzijds gaf een HR-professional met ervaring in het rekruteren in de sector van de industriële wetenschappen en in die van de handelswetenschappen aan het niveau van het diploma als richtgraad te gebruiken bij aanwervingen. Voor vacatures waar specifieke kennis voor nodig is zal men sowieso door de mand vallen in het eerste gesprek als men niet voldoende kennis bezit. In zijn aanwervingspraktijk maakt hij daarom vooral een inschatting van het niveau van het diploma en aan wat voor instelling het behaald werd (universiteit of hogeschool). In dit geval lijkt niveaugelijkwaardigheid voldoende te kunnen zijn.

Anderzijds stelde een andere HR-professional dat in haar communicatie met de werkgevers ze een voorkeur had voor zo'n specifiek mogelijke informatie. Verder gaf een HR-recruiter voor een groot bedrijf in de industriële sector heel duidelijk aan dat als er dan toch een erkenning zou zijn, informatie over en de erkenning van de discipline waarin men het diploma behaalde het meest interessant zou zijn. Ze formuleerde dus eerder een voorkeur voor de informatie die specifieke gelijkwaardigheid oplevert.

Bij de andere bevroegde professionals kwam geen voorkeur naar procedure naar voor, enerzijds omdat men geen ervaring heeft met de verschillende procedures en anderzijds omdat men bewust niet kijkt naar erkenningen van diploma's en dus ook geen mening heeft over wat voor procedure het handigste zou zijn.

4.1.3.3 Beperkte waardering deels te wijten aan gebrek aan kennis

Ondanks het feit dat het grote merendeel van de ondervraagden in de private sector zei dat ze weinig waarde hechten aan de erkenning van niet-Belgische diploma's, werden er tijdens de interviews een aantal situaties geïdentificeerd waarin de erkenning van een diploma een **potentiële meerwaarde** zou kunnen betekenen.

In de interviews kwam naar voor dat er HR-professionals moeilijkheden bleken te ervaren met het **inschatten van het opleidingsniveau van buitenlandse diploma's**. Zo stelde een HR-professional die voor verschillende sectoren rekruteert dat soms, wanneer hij een buitenlands diploma voor zich heeft, hij moeilijk kan inschatten of het om een HBO5 diploma, een bachelor, een master dan wel om een doctoraat gaat. Ook bij diploma's uit de directe buurlanden ervaart hij hier moeilijkheden mee. Andere HR-professionals gaven ook aan hier soms moeilijk zicht op te krijgen: op basis van de informatie op het originele diploma kan men in hun ervaring onvoldoende opmaken over welk opleidingsniveau het gaat. Dit is opvallend want deze professionals stelden geen rekening te houden met de erkenning van niet-Belgische diploma's voor niet-gereguleerde beroepen. Ook niet als deze erkenning vermeld wordt op het cv. Dit is nochtans waar een niveaugelijkwaardigheid op inspeelt. Het feit dat men geen waarde hecht aan erkende diploma's heeft dus mogelijk te maken met een gebrek aan kennis van wat dit juist inhoudt.

Ten tweede blijkt dat verschillende recruiters aangaven soms met vragen te zitten rond de authenticiteit van (buitenlandse) diploma's en de (kwaliteit van de) onderwijsinstelling waar het diploma aan behaald werd. Zij stelden ook dat deze twijfels een rol spelen in hun beslissing om kandidaten uit te nodigen voor selectiegespreken evenals in aanwervingsbeslissingen. Het bepalen van authenticiteit van een diploma maakt nochtans deel uit van de erkenning van een diploma door NARIC-Vlaanderen. Desondanks associëren de bevroegde professionals deze informatie niet met diploma-erkenning en proberen dit op alternatieve manier na te gaan.

Een laatste piste heeft betrekking op de inschatting van de vakken **die men volgde om het diploma te behalen**. Uit de interviews bleek dat verscheidene, zij het niet alle, bevroegde HR-professionals tijdens het eerste sollicitatiegesprek nauwkeurig nagaan welke vakken men volgde tijdens de opleiding, wat de precieze inhoud hiervan was en heel gericht vragen naar welke aspecten of domeinen al dan niet aanbod kwamen. Men doet dit zonder een formele erkenning van het diploma nodig te vinden of er naar te vragen.

Deze HR-professionals waren er echter niet van op de hoogte dat dit onderzoek in grote mate ook vooraf gaat aan de erkenningsprocedure voor specifieke gelijkwaardigheid. Bij de vergelijking van het in het buitenland behaalde diploma met haar Vlaamse tegenhanger wordt immers ook na gegaan of in deze buitenlandse opleiding een equivalent werd behaald van de essentiële opleidingsonderdelen van de Vlaamse opleiding. Een specifieke gelijkwaardigheid geeft dus deze garantie.

Ook hier zou diploma-erkenning dus een meerwaarde kunnen betekenen, moest men voldoende op de hoogte zijn van wat specifieke gelijkwaardigheid juist inhoudt. Immers, de bevroegde professionals zijn geïnteresseerd in de vakken die men volgde, en specifieke gelijkwaardigheid zou dus een eerste indicatie kunnen zijn.

Een kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is echter dat in sommige gevallen een aantal van de bevroegde recruiters soms liever heel specifiek willen weten welke vakken men volgde in de opleiding en deze informatie meteen aftoetsen aan de noden van de onderneming. Een specifieke gelijkwaardigheid zoals deze nu bestaat is dan nog te algemeen voor deze groep recruiters.

4.1.4 Gebruikte alternatieven om niet-Belgische diploma's in te schatten

Zoals eerder vermeld bleek uit de bevraging van HR-professionals in de verschillende sectoren dat, wat betreft rekrutering voor niet-gereguleerde beroepen het diploma vaak een minder belangrijke rol speelt in vergelijking met bijvoorbeeld competentietesten, ervaring of motivatie. Toch gaven verschillende van deze professionals aan het diploma als startpunt te nemen bij de eerste screening van de kandidaten en hun cv's. Als HR-professionals slechts in beperkte mate kijken naar de erkenning van buitenlandse diploma's bij aanwervingen, welke alternatieve methodes gebruiken ze dan om de waarde van het buitenlands diploma in kaart te brengen?

Ten eerste gaven verschillende HR-professionals aan veel belang te hechten aan hun **kennis van de belangrijkste onderwijsinstellingen** die relevante opleidingen aanbieden voor de functies waarvoor ze rekruteren. Ze hebben een concreet idee van wat het diploma van deze instellingen inhoudt. Een officiële erkenning heeft in deze gevallen dan ook niet zo'n meerwaarde. Deze kennis wordt voornamelijk opgebouwd door ervaring: zo gaf een HR-recruiter aan dat hij weet dat een bepaalde opleiding in Finland bijzonder goed is voor een aantal functies binnen zijn bedrijf. Ze hebben ook twee mensen in dienst die aan deze instelling studeerden en dat geeft hen nog meer zicht op de sterke- en zwaktepunten van de opleiding. Anderen gaven aan expliciet op zoek te gaan naar afgestudeerde van bepaalde onderwijsinstellingen waar men ervaring mee heeft.

Daarnaast, afhankelijk van de sector, zijn er volgens de bevroegde actoren **andere indicatoren die bij aanwerving belangrijker worden geacht dan het eigenlijke diploma**. Een HR-professional gaf bijvoorbeeld aan dat er veel waarde gehecht wordt aan een portfolio met eigen ontwerpen en projecten of aan het aantal volgers die de kandidaat heeft op platformwebsites waar zo'n portfolio's gedeeld worden. Zo'n portfolio's tonen volgens deze recruiter aan welke toegepaste competenties men heeft, en hoe serieus men bezig is met het veld.

Verder, wat het inschatten van Europese diploma's betreft, gaan een aantal van de bevroegde actoren standaard uit van het niveau dat vermeld wordt op het diploma, en baseren ze zich op de **bachelor-masterstructuur ten gevolge van de Bologna-verklaring**. Zo stelde een HR-recruiter met ervaring binnen het aanwerven voor de sectoren van handelswetenschappen en die van industriële wetenschappen het volgende: *“Je hebt eigenlijk de Bologna structuur zeker be, binnen België en Europa, waarbij je master hebt en bachelors, en ja een bachelor is voor mij een bachelor niveau, en een master is een master niveau, op die manier kijkt u daar naar.”* De inschatting van het niveau van de diploma's van Europese instellingen werd door deze bevroegden dus gedaan op basis van de gekende bachelor-masterstructuur en het originele diploma.

Ten slotte gaven een aantal HR-professionals aan **zelf een klein onderzoek** te doen naar de betekenis en de waarde van niet-Belgische diploma's, zij het slechts in beperkte mate. Kanalen die hiervoor gebruikt werden zijn het bevragen van internationale collega's binnen het netwerk van het bedrijf, opzoeken op het internet en bevragingen tijdens het eerste gesprek.

4.1.5 Knelpunten in het huidige diploma erkenningsbeleid

Uit de interviews bleek dat HR-recruiters een aantal obstakels ervaren met betrekking tot het aanwerven op basis van (erkende) niet-Belgische diploma's. Het gaat hierbij telkens om HR-recruiters die ervaring hebben met diploma erkenning.

Een eerste obstakel dat meermaals naar voor kwam is dat men **soms lang moet wachten op de erkenning van het diploma**. Dit obstakel werd aangehaald door recruiters die verantwoordelijk zijn

voor posities waar de erkenning van diploma's een formele voorwaarde voor is: voor geregleme-
teerde beroepen in de zorgsector maar ook voor beroepen binnen de financiële sector waarvoor
werkgevers een erkenning als voorwaarde stellen. De duurtijd van zo'n erkenningsprocedure is vooral
een obstakel omdat werkgevers dan lang moeten wachten voor hun kandidaat-werknemers in dienst
kunnen treden. De recruiter die zich toelegt op de zorgsector gaf ook aan dat er, doordat hij zo lang
moet wachten op de erkenning van diploma's, geregeld kandidaat-werknemers afhaken en bijvoor-
beeld elders naartoe gaan. Dit was in zijn ervaring erg problematisch, gezien het grote tekort aan
verpleegkundig personeel dat hij ervaart. In deze context dient wel opgemerkt te worden dat de
erkenning van het diploma door NARIC-Vlaanderen slechts een eerste stap is in het verkrijgen van
de toegang tot het beroep. Procedures bij de andere bevoegde instanties dragen ook bij aan de duur-
tijd van de procedure voor het verkrijgen van toegang tot het beroep.

Een tweede obstakel dat aangehaald werd door de recruiter gespecialiseerd in beroepen voor de zorg-
sector en twee andere recruiters die aanwerven voor verschillende sectoren is dat een erkenning
afgeleverd door NARIC-Vlaanderen niet geldig is in de andere gemeenschappen van België.
Dit is vooral een obstakel voor die beroepen waar een wettelijke erkenning een formele voorwaarde
is om aangeworven te worden of in dienst te treden. Het zorgt immers voor veel minder flexibiliteit
wat betreft de inzetbaarheid van kandidaat-werknemers voor deze beroepen. In de ervaring van deze
recruiters zorgt dit ook voor heel wat tijdsverspilling omdat men soms verschillende procedures moet
op starten om hetzelfde diploma erkend te krijgen in België.

Verder gaven verschillende bevroegde professionals aan dat ze maar **weinig zicht hebben op het
proces achter diploma-erkenning**. Met welke parameters wordt er rekening gehouden bij de
erkenningsbeslissing? Welke factoren zijn doorslaggevend in de beslissing? Wie maakt er kans om
zijn diploma erkend te zien? Hoe ziet het voorbereidend onderzoek er uit? Een HR-recruiter stelde
dan ook dat hij het diploma-erkenningproces te weinig transparant vindt en dat hij ook te weinig
informatie heeft over de achterliggende procedures. Deze bevinding sluit ook aan bij de waarneming
dat de meeste van de ondervraagde HR-professionals niet volledig op de hoogte zijn van wat de
erkenning van een diploma juist inhoudt.

Daarnaast werd er ook aangehaald dat de sectoren waar men met een bepaald diploma terecht kan
zo divers zijn, **dat een algemene inschatting van het diploma op basis van een erkenning niet
veel meerwaarde betekent**. Dit omwille van het feit dat zo'n erkenning ver staat van het werkveld
en men dus ook geen zicht kan hebben op de competenties die men nodig heeft. Daar waar diploma-
erkenning zoals NARIC-Vlaanderen die uitvoert er op gericht is om na te gaan of de opleidingen
equivalent zijn, en niet zo zeer de competenties van het individu in kaart te brengen, is het wel voor-
namelijk dit laatste element waar men nood aan heeft.

Ten slotte gaf de bevroegde werkgever die kandidaat-werknemers begeleidt in het aanvragen van
diploma-erkenning aan dat hij heel wat **moeilijkheden ervaart bij het aanvragen van erkenningen
voor mensen die in het buitenland** (veelal buiten Europa) verblijven. Zo wordt volgens hem enkel
in (redelijk complex) Nederlands gecommuniceerd met de aanvrager die nog geen Nederlands
spreekt. Verder moest één van zijn klanten op gesprek komen om bijkomende informatie te verstrek-
ken, maar omdat ze zich in het buitenland bevond en daarenboven nog geen visum had om naar
België te komen, kon ze onmogelijk aanwezig zijn bij dit gesprek. Omdat het niet toegelaten was om
dit gesprek telefonisch te doen, bijvoorbeeld door middel van Skype, haakte deze kandidaat-
werkneemster af. Daarnaast, moet men volgens de recruiter voor een aantal documenten de originele
bewijsstukken aanleveren, bijvoorbeeld met betrekking tot een bewijs van werkervaring. Omdat
ingescande documenten dan niet voldoende zijn, verliest men veel tijd met het opsturen van de
fysieke exemplaren. De procedures voor diploma-erkenning leek in zijn ervaring dus slechts in

beperkte mate afgestemd op de noden van aanvragers die zich nog niet in België, of zelfs Europa bevinden.

4.1.6 Voorgestelde alternatieven

Gezien de grote ervaring die HR-professionals hebben in het aanwerven van mensen met een niet-Belgisch diploma werden zij ook gevraagd naar welke alternatieven hen op gebied van diploma-erkenning zouden interesseren. Men moet in het achterhoofd houden dat deze voorstellen geformuleerd zijn doorheen de interviews en daarom niet noodzakelijk (juridisch) haalbaar zijn. Het gaat hier met andere woorden over een aantal suggesties die bij de bevraagde professionals leven. Negens concrete voorstellen werden geïdentificeerd.

Een eerste suggestie is het **communiceren van de aard van de onderwijsinstelling waaraan het diploma behaald werd bij niveaugelijkwaardigheid**. Werd het diploma bijvoorbeeld aan een universiteit of aan een hogeschool behaald? Deze informatie werd door sommige recruiters als belangrijk ervaren omdat het een indicatie zou geven van het niveau van de studie en van het abstractieniveau van de verworven kennis. Dit is informatie die nu niet terug te vinden is op erkende diploma's. Een HR-rekruter gaf aan dat het in zijn aanwervingspraktijk wel een meerwaarde zou zijn moest hier informatie over gecommuniceerd worden. Anderzijds zou een online overzicht van onderwijsinstellingen naar soorten instelling ook een meerwaarde kunnen zijn voor deze HR-professional. Men kan dan zelf deze zoekingen doen. Dit werd echter maar door één van de HR-recruiters aangehaald.

Een ander mogelijk initiatief dat werd aangehaald door twee respondenten is een **erkenningstraject dat loopt tijdens de eerste werkervaring**. Het idee hierachter zou zijn dat op basis van deze eerste werkervaring de werkgever een aantal op voorhand bepaalde competenties evalueert zodat op het einde van dit traject een advies daarover geformuleerd kan worden. Dit advies zou dan als input kunnen fungeren voor de beslissing over de equivalentie van het diploma. Het zou dus gaan over een traject naar analogie van het reeds bestaande VLIR-traject voor vluchtelingen. Binnen dit traject wordt het advies over de gelijkwaardigheid van een diploma ontwikkeld op basis van maximaal één semester aan de universiteit: men volgt een aantal vakken, een seminarie en maakt een werkstuk of doet een stage. Op basis hiervan wordt er dan een advies geformuleerd over de gelijkwaardigheid van het diploma. Het voorstel dat tijdens dit onderzoek naar voor kwam was een gelijkaardige procedure, maar dan binnen bedrijven in plaats van binnen universiteiten.

Dit door twee HR-recruiters gesuggereerde traject speelt in op de bevinding dat werkgevers veel waarde hechten aan de validering van competenties door werkgevers zelf. De meerwaarde van dit traject voor de aanvrager zou er in liggen dat hij/zij deze op deze manier zijn of haar formele kwalificaties op een meer toegepaste manier erkend ziet. Voor deelnemende werkgevers zou de meerwaarde er in kunnen liggen dat zij zelf meer concreet zicht krijgen op de achterliggende competenties door zelf betrokken te zijn in de inschatting er van. Daarnaast zouden andere werkgevers ook de garantie krijgen dat de erkenning door professionals binnen de sector gevalideerd is omdat zij het advies hieromtrent gaven.

Dit voorstel werd ook voorgelegd aan andere HR-professionals en de meningen over de meerwaarde ervan waren verdeeld. Enerzijds was er wel animo om werkgevers zelf meer te betrekken in assessments van competenties en mogelijk ook van diploma's. Zij bezitten immers *first hand* informatie over de benodigde skills. Anderzijds gaven andere HR-professionals aan niet echt interesse te hebben in een traject waarbij men pas na de werkervaring een erkenning zou krijgen. Dit omwille van het feit dat voor hen, als diploma (en erkenning) een belangrijk punt is voor de aanwerving, dan is het een voorwaarde om te kunnen starten. Achteraf nog erkenning krijgen leek hen niet zo relevant. Het kan echter wel een meerwaarde blijven voor de aanvrager van diploma-erkenning, bijvoorbeeld met het oog op het verder uitbouwen van zijn/haar carrière.

Zoals eerder aangegeven vragen verschillende HR-professionals in het eerste gesprek naar de **gevolgde vakken tijdens de opleiding**. Welke vakken men volgde wordt ook nagegaan bij een procedure van diploma-gelijkwaardigheid. Immers, een overzicht van de gevolgde vakken dient toegevoegd te worden aan het dossier en dient als input voor het advies voor een beslissing over de equivalentie van het diploma. De bevroegde professionals bleken hier niet van op de hoogte te zijn. **Een derde piste voor alternatieven of verbeteringen aangaande diploma-erkenning is dan ook om te communiceren over de gevolgde vakken in de uitspraak van de erkenning**. Dit zou eventueel kunnen worden gecommuniceerd door middel van een bijlage bij het diploma-erkenningscertificaat met een overzicht van de gevolgde vakken. In het geval van specifieke gelijkwaardigheid zouden de overeenkomstige Vlaamse essentiële opleidingsonderdelen naast de gevolgde vakken gezet kunnen worden. Dit zou ook kunnen bijdragen aan een beter begrip bij werkgevers over wat de erkenning van diploma's juist inhoudt en eventueel bijdragen aan een gevoel van meer transparantie. Een gevaar van meer aandacht te vestigen op de gevolgde vakken is wel dat er veel nadruk komt te liggen op de vergelijking van vakken eerder dan het kijken naar competenties die mogelijk vakoverschrijdend zouden kunnen worden ontwikkeld.

Dit voorstel werd ook voorgelegd aan HR-professionals en een aantal onder hen gaf aan hier interesse in te hebben, weliswaar slechts als ondersteunende informatie voor beslissingen. Een ander deel vraagt zelf niet naar de gevolgde vakken bij selectieprocedures en heeft dan ook geen interesse in zo'n bijlage.

Ten vierde werd de mogelijkheid om te werken met een **advies over gelijkwaardigheid in plaats van met een wettelijk bindende beslissing** afgetoetst. De procedure zou dan sneller kunnen verlopen. Dit alternatief werd aan een aantal HR-professionals voorgesteld maar hier bleek weinig interesse voor te zijn. Dit voornamelijk omwille van de volgende redenering: of wel is de erkenning van het diploma cruciaal, dan heeft men een wettelijk bindende uitspraak nodig, of anders is de erkenning niet zo van belang en dan zou een advies ook niet echt een meerwaarde betekenen. Dit zou wel anders kunnen zijn voor de aanvragers zelf, zij zouden veel sneller over de relatieve waarde van hun diploma kunnen communiceren. Op basis van de interviews leek het formuleren van advies in plaats van het uitspreken van een wettelijke beslissing door geen van de geïnterviewde professionals verkozen te worden.

Een vijfde voorstel dat meermaals werd aangehaald is de nood aan meer **afstemming tussen de wetgeving van de Vlaamse gemeenschap en de Franse gemeenschap** zodat de erkenning van diploma's wel onderling geldig zouden zijn voor gereguleerde beroepen. Dit met het oog op een flexibeler inzetbaarheid van kandidaat-werknemers en het verminderen van tijdsverspilling door meerdere procedures voor hetzelfde diploma te moeten doorlopen.

Een zesde voorgestelde piste heeft betrekking op het nagaan van de **authenticiteit van niet-Belgische diploma's en van de erkenning van de onderwijsinstellingen waaraan deze behaald werden**. Sommige HR-professionals gaven aan dat ze het zeer interessant zouden vinden om zelf deze zaken te kunnen nagaan. Men stelde bijvoorbeeld voor dat dit zou kunnen door middel van een **databank** die toegankelijk zou zijn voor recruiters, waar deze informatie in verzameld zou kunnen worden. Dit dus naar analogie van het reeds bestaande systeem van databanken waar recruiters de authenticiteit van rijbewijzen en identiteitsdocumenten kunnen nagaan. In deze databanken zou men dus zelf kunnen opzoeken of de instelling erkend is, en bijvoorbeeld een vertaald voorbeeld diploma kunnen raadplegen. Dit zonder garanties dat het voorliggende diploma dan ook zeker een authentiek diploma is: het zou meer gaan over het ondersteunen van werkgevers in dit proces door hen van informatie te voorzien.

Een mogelijk alternatief zou een korte procedure kunnen zijn bij NARIC-Vlaanderen waarbij enkel wordt nagegaan of het diploma authentiek is en of het aan een erkende onderwijsinstelling behaald

werd. Een aantal HR-recruiters gaven aan hier interesse in te hebben op voorwaarde dat dit een heel snelle dienst zou zijn, zodat zo'n beslissing bijvoorbeeld binnen de drie à vier dagen zou kunnen geformuleerd worden. Er was redelijk wat enthousiasme onder de bevroegde professionals voor deze voorstellen.

Het merendeel van de bevroegde professionals was enthousiast. Echter, zoals eerder gesteld werd, is het nagaan van de authenticiteit van diploma's niet voor alle HR-recruiters een vast onderdeel van de selectieprocedure, en kijken ze hier dus niet allemaal naar.

Verder klonk er ook een vraag naar **meer informatie bij het voorbereiden van de erkenningsaanvraag**. Het opstellen van zo'n dossier vraagt immers heel wat zeer specifieke informatie. Daarom stelde een HR-professional die kandidaat-werknemers begeleid in het aanvragen van diploma-erkenning voor om te werken met sprekers bij NARIC-Vlaanderen, naar analogie van de werking van het ENIC-NARIC centrum van de Franse gemeenschap. Daar kan men wekelijks terecht met vragen tijdens de sprekers. Deze zevende piste zou aanvragers van diploma-erkenning of hun begeleiders toelaten bijkomende informatie te verkrijgen en een belangrijke meerwaarde kunnen betekenen in de voorbereiding van het dossier. Daarnaast gaf hij aan dat dit ook de transparantie zou bevorderen.

En achtste piste speelt in op de bevinding dat voor niet-gereguleerde beroepen de erkenning van diploma's niet steeds zo belangrijk wordt ervaren door HR-professionals. Eerder dan meer in te zetten op diploma's en de erkenning ervan zou meer aandacht kunnen gegeven worden aan andere manieren van werknemers in te schatten. Als alternatief werd dan ook geopperd om **meer in te zetten op de toegankelijkheid van competentietesten bij werkgevers voor hooggeschoolde nieuwkomers**. Dit voornamelijk door bijvoorbeeld de gebruikte taal in deze testen toegankelijker te maken. Nieuwkomers zouden daarnaast ook meer getraind kunnen worden om deze testen succesvol af te leggen. Eerder dan verder in te zetten op diploma-erkenningprocedures werd dit dus als alternatief geformuleerd dat meer zicht geeft op de aanwezige competenties.

Ten slotte, met het oog op de lange duur van procedures stelde een bevroegde HR-recruiter voor **om een soort van priority-track procedure in te leggen**. Dit voorstel werd geformuleerd op basis van haar ervaring met werkgevers die dringend verpleegkundig personeel wouden aanwerven maar die omwille van de lange duurtijd van de erkenningsprocedures (internationale) kandidaten zagen afhaken. Deze vorm van priority-track procedure zou dan gericht kunnen zijn op die aanvragers van diploma-erkenning die reeds in het bezit zijn van een arbeidsovereenkomst en waarvoor de erkenning van het diploma de laatste voorwaarde is om te kunnen starten. Hun aanvraag zou dan bijvoorbeeld voorrang kunnen krijgen in de behandeling of sneller behandeld kunnen worden.

4.2 Sector specifieke bevindingen: de financiële en bancaire sector en de industriële en toegepaste wetenschappen

4.2.1 Financiële en bancaire sector

Eén van de sectoren die meer in de diepte werd bestudeerd in dit onderzoek is zoals aangegeven de financiële en bancaire sector, vertrekkende vanuit het bredere studiegebied van de handelswetenschappen en bedrijfskunde. Op basis van de bevraging kwamen er tegenstrijdige resultaten naar voor: afhankelijk van de bevroegde actor bleek men weinig ervaring te hebben met de buitenlandse diploma's en diploma-erkenning of gaf men juist aan dat diploma-erkenning erg belangrijk is.

Ten eerste gaven de **HR-diensten van vijf grootbanken aan geen of slechts beperkte ervaring te hebben met al dan niet erkende buitenlandse diploma's**. Dit bleek uit onze bevraging van

HR-diensten van banken en een rondvraag die Febelfin deed onder haar leden. Eén van deze leden gaf aan dat dit voornamelijk aan de volgende zaken te wijten is: enerzijds richt men zich op kandidaten die tweetalig zijn, hetgeen een obstakel kan vormen voor anderstaligen die twee talen moeten leren. Anderzijds werd het feit dat men geen internationaal perspectief biedt binnen deze sector als mogelijke verklaring aangehaald. De HR-verantwoordelijken van deze vijf grootbanken zeiden dan ook niet te kunnen bijdragen aan het onderzoek omwille van het gebrek aan ervaring met buitenlandse diploma's en met de erkenning ervan. Deze beperkte ervaring is opvallend gezien het grote aantal aangevraagde en toegekende specifieke erkenningen voor dit studiegebied.

Een ander signaal was te horen bij een HR-professional die gespecialiseerd is in de rekrutering voor de financiële en bancaire sector en voor een groot HR-consultancy bedrijf werkt. Zij gaf aan dat er wel degelijk heel wat kandidaat-werknemers zijn met een niet-Belgisch diploma die zij probeert te linken aan posities binnen haar sector. Ruw geschat gaf zij aan dat zo'n 1/3^e van de kandidaten in het bezit was van een niet-Belgisch diploma.

Wat betreft de **nood aan een erkenning** gaf deze professional aan dat voor veel van de vacatures binnen de financiële en bancaire sector de erkenning van buitenlandse diploma's een formele voorwaarde is om in aanmerking te komen voor een groot deel van de vacatures. Twee redenen werden naar voor geschoven om dit te verklaren: enerzijds is verloning binnen deze sector sterk gelinkt aan diploma's. Anderzijds zijn er wettelijke vereisten om bepaalde functies binnen de sector te mogen uitvoeren. De professional was niet op de hoogte of specifieke dan wel een niveaugelijkwaardigheid vereist is voor de vacatures waarvoor ze rekruteert.

Gezien er hierover slechts beperkte informatie te vinden is online, werden zowel **Febelfin Academy**, die de examens voor deze posities organiseert en **FSMA**, de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (Financial Services and Markets Authority) bevroegd. Twee bepalingen bleken cruciaal te zijn:

Ten eerste is er de **Wet Willems²**, die de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten en de distributie van financiële instrumenten betreft. Het is de basis voor het wettelijke statuut van *tussenpersonen in bank- en beleggingsdiensten*. Om ingeschreven te kunnen worden als tussenpersoon, en dus toegang te krijgen tot het beroep moet men aan verschillende voorwaarden voldoen, waaronder het kunnen aantonen dat men over de nodige beroepskennis beschikt. Daarom worden er examens georganiseerd door Febelfin Academy. Men kan echter worden vrijgesteld van deze examens mits men in het bezit is van een masterdiploma, een bachelordiploma in bank- en financieuzen of een bachelordiploma met voldoende studiepunten technische kennis hebben³.

Een tweede bepaling is de **Wet Cauwenberghs⁴**. Deze wet betreft de verzekeringen en is de basis voor het wettelijke statuut van *tussenpersoon betreffende de verzekeringen*. Wederom geldt dat om ingeschreven te zijn als zo'n tussenpersoon men aan een aantal voorwaarden moet voldoen waaronder het aantonen van de vereiste beroepskennis. Ook voor dit statuut voorziet Febelfin Academy examens. Om vrij gesteld te worden van deze examenverplichting heeft men een masterdiploma nodig, een bachelordiploma in distributie van verzekeringen of een bachelor met voldoende studiepunten in het opleidingsdeel verzekeringen⁵.

Om vrijgesteld te worden van de examenverplichting moet men dus deze specifieke diploma's bezitten en indien deze niet in België behaald werden, moeten ze ook officieel erkend worden. Welke procedure hiervoor noodzakelijk is, hangt af van welk diploma men bezit. Voor deze statuten van *tussenpersonen in bank- en beleggingsdiensten* en *tussenpersoon betreffende de verzekeringen* zijn er twee opties: ten

2 <https://www.febelfin-academy.be/nl/vragen/bankbemiddeling/val-ik-onder-de-examenverplichting>

Wet van 22 maart 2006 betreffende de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten en de distributie van financiële instrumenten

3 https://mcc-info.fsma.be/sites/fsma_mcc/files/nl_stappenplan_beroepskennis.pdf

4 <https://www.febelfin-academy.be/nl/vragen/verzekeringsbemiddeling/val-ik-onder-de-examenverplichting-1>

Wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen

5 https://mcc-info.fsma.be/sites/fsma_mcc/files/nl_stappenplan_beroepskennis.pdf

eerste, als men master heeft, is een niveaugelijkwaardigheid voldoende. Anders, als men een bachelor heeft, moet men een specifieke gelijkwaardigheid met de hierboven vermelde diploma's kunnen aantonen of basis van een specifieke gelijkwaardigheid kunnen aantonen dat men voldoende studiepunten in technische kennis te hebben (*tussenpersonen in bank- en beleggingsdiensten*) dan wel voldoende studiepunten in verzekeringen te hebben (*tussenpersoon betreffende de verzekeringen*).

Met de erkenning van niet-Belgische diploma's kan men dus de examenvereiste ontlopen, en zo dus makkelijker toegang krijgen tot het beroep. Daarnaast gaf de HR-specialiste die rekruteert voor de financiële en bancaire sector ook aan dat de werkgevers die bij haar klant zijn diploma-erkenning als formele voorwaarde stellen voor de kandidaten: enkel zij met de vereiste erkenning komen in aanmerking voor deze jobs. Diploma-erkenning is dan *de facto* een formele voorwaarde om toegang te krijgen tot deze posities. Dit dus ondanks de mogelijkheid om via examens de bekwaamheid aan te tonen.

Voor de bevraagde HR-professional gespecialiseerd in de financiële en bancaire sector is de erkenning van buitenlandse diploma's dus *de facto* een formele voorwaarde voor de meeste aanwervingen. Er wordt dan ook standaard naar gevraagd tijdens selectieprocedures. Uit de interview bleek dat de bevraagde HR-professionals binnen deze sector niet op de hoogte waren van het verschil tussen specifieke- en niveaugelijkwaardigheid. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat voor de eigenlijke selectie van de kandidaten niet echt gekeken wordt naar de erkenning van buitenlandse diploma's. Voor de uitnodiging voor een gesprek of aanwerving wordt er immers meer gekeken naar de motivatie, de competenties en de manier waarop een cv is opgesteld.

4.2.2 Sector specifieke bevindingen: de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen

Een tweede sector die meer in detail werd bestudeerd is de sector van industriële en toegepaste wetenschappen. Uit de bevraging van zowel de overkoepelende organisaties, de HR-professionals binnen bedrijven zelf als vanuit consultancybedrijven bleek dat men niet veel aandacht schenkt aan de erkenning van buitenlandse diploma's binnen deze sector.

Uit de communicatie met Agoria blijkt dat ze erg weinig vragen krijgen rond de erkenning van buitenlandse diploma's. Men wijt dit aan de volgende drie redenen: "(1) het feit dat er geen probleem is om bij NARIC erkenning voor het buitenlands diploma te krijgen [van] bv. ingenieurs, (2) de evolutie om meer vanuit competenties te werken en minder vanuit diploma's en (3) wij niet zo gebonden zijn aan diploma-vereisten, zoals de overheid of de zorgsector."

Verder bleek uit alle interviews met HR-professionals die rekruteren voor de industriële sector dat, ondanks het feit dat ze geregeld te maken kregen met kandidaat-werknemers met een buitenlands diploma, **ze weinig waarde hechten aan diploma's**. Dit geldt zowel voor uitnodiging van kandidaten voor een gesprek of tests als voor aanwervingsbeslissingen.

De belangrijkste reden hiervoor bleek op basis van de interviews zoals Agoria aangaf dat men vooral op competenties en ervaring selecteert. Diploma is dan veel minder van belang. Daarnaast gaven verschillende respondenten die rekruteren voor verschillende sectoren ook aan dat omwille van de krapte wat betreft technische profielen men op zoek is naar zo veel mogelijk talent. Als het diploma dan niet het vereiste diploma is kijkt men veelal naar competentietesten om kandidaten met posities te matchen.

Naast de nadruk op competenties en de krapte in de sector, bleek uit de interviews dat men de **erkenning van diploma's ook niet bijzonder waardeerde**. Het merendeel van de bevraagde recruiters gaf aan er niet naar te vragen. Daarnaast gaf een HR-recruiter van een groot advies- en ingenieursbedrijf expliciet aan bewust geen rekening houden met diploma-erkenning, ondanks haar ervaring met erkende diploma's. Ze stelde dat ze erkende en niet-erkende diploma's op precies

dezelfde manier behandelt. Zo maken kandidaat-werknemers niet meer kans om uitgenodigd te worden voor interviews of testen als men een erkenning van een diploma kan voorleggen. Ook zij gaf aan dat het diploma steeds minder doorslaggevend is voor aanwervingen binnen haar bedrijf en bij gevolg ook de erkenningen daarvan. Verder streeft ze in haar aanwervingspraktijk naar gelijke behandeling en probeert ze dus zo min mogelijk onderscheid te maken tussen een Belgisch en een niet-Belgisch diploma.

5 | Bevindingen publieke sector

In dit hoofdstuk wordt de derde sector die centraal staat in dit onderzoek, de publieke sector, besproken. Het gaat dan om die functies binnen de publieke sector waarvoor minstens een HBO5 diploma vereist is en voor deze posities is de erkenning van niet-Belgische diploma's een formele voorwaarde. Meer in het bijzonder wordt er gekeken naar aanwervingen voor het functieniveau A waarvoor minstens een masterdiploma vereist is en aanwervingen voor functieniveau B waarvoor minstens een graduaatsdiploma of bachelordiploma nodig is.

In wat volgt worden de bevindingen besproken: eerst wordt er stilgestaan bij de vertrouwdheid met (erkende) niet-Belgische diploma's. Vervolgens wordt er gekeken naar het gebruik en de waardering van erkende diploma's in de publieke sector.

We merken op dat we in dit deel focussen op de Vlaamse overheid (AGO) en drie grootsteden. In dit opzicht streven we geen representativiteit na.

5.1 Vertrouwdheid met (erkende) niet-Belgische diploma's

Om een inschatting te kunnen maken van het belang van diploma-erkenning in de aanwervingen binnen deze sector, is het van belang in kaart te brengen of er veel mensen met een (erkend) buitenlands diploma solliciteren. Daarom werd aan de HR-professionals gevraagd in welke mate men hier ervaring mee heeft.

5.1.1 Ervaring met niet-Belgische diploma's

Uit de bevraging bleek dat er bij de gecontacteerde selectiecentra geen overzicht wordt bijgehouden van het aantal mensen dat solliciteert met een buitenlands diploma, noch over of deze diploma's al dan niet erkend zijn. De volgende subjectieve inschattingen werden opgetekend: zowel de medewerkers van het **Agentschap Overheidspersoneel (AGO)** als van **stad Brussel** gaven aan dat er naar hun aanvoelen niet zo heel veel mensen met een buitenlands diploma bij hen solliciteerden. Bij **stad Brussel** zei men dat de meeste mensen met een niet-Belgisch diploma voor posities van niveau D solliciteren (waarvoor geen diploma of een diploma lager middelbaar onderwijs nodig is). Bij **AGO** had men het idee dat het voornamelijk mensen met een Europees diploma zijn die bij hen solliciteren. Ook bij **stad Antwerpen** worden de precieze aantallen niet bijgehouden. Sommige selectieverantwoordelijken kregen zo'n 20 sollicitaties per jaar van mensen met een niet-Belgisch diploma, andere een 50-tal per jaar. Verder werd aangegeven dat er niet echt specifieke vacatures zijn waar meer mensen met een niet-Belgisch diploma voor solliciteren. Bij **stad Gent** gaf men wel aan dat ze een toename van het aantal sollicitaties van mensen met een buitenlands diploma ervaren, zowel van mensen met een Europees als voor mensen met een niet-Europees diploma.

Verder gaven ook alle HR-professionals aan dat ze niet **actief inzetten op het aantrekken van mensen met een buitenlands diploma**, ook niet voor de knelpuntberoepen.

5.1.2 Inschatting van niet-Belgische diploma's

Om in aanmerking te komen voor een baan bij de overheid (van niveau A of B) moet men in het bezit zijn van een erkend diploma. In principe gebeurt de eigenlijke selectie bij de vier bevroegde selectiediensten op basis van de geteste competenties, en niet zo zeer op basis van het diploma zelf. Enkel in de voorselectie wordt er rekening gehouden met diploma's. Binnen alle bevroegde besturen, behalve bij stad Gent; gaven de HR-professionals aan voorselecties te doen voor sommige vacatures. In deze voorselecties kijkt men dan naar diploma, motivatiebrieven en of cv. In principe dient men dus een erkend diploma te hebben. Er is echter een zekere flexibiliteit ingebouwd met betrekking tot het aantonen van diploma-erkenning bij de start van een sollicitatieprocedure. Bij alle bevroegde diensten kan men daarom al solliciteren en eventueel al mee doen aan de selectieprocedure nog voor dat het diploma daadwerkelijk erkend is.

In de voorselectie proberen de bevroegde HR-specialisten een inschatting te maken van wat de buitenlandse diploma's inhouden en tracht men rekening te houden met de aansluiting tussen het originele diploma en het gevraagde diploma. Indien hierover onduidelijkheid is, zoekt men soms op google of wordt er bij twijfel contact opgenomen met de kandidaat en gevraagd naar bijkomende zaken die de link tussen het gevraagde diploma en het buitenlandse diploma in kaart kunnen brengen. In dit opzicht werd geopperd dat een directe contactpersoon bij NARIC-Vlaanderen om een aantal gerichte vragen aan te stellen, een meerwaarde zou zijn.

Voor de uiteindelijke indiensttreding is de erkenning wel nog steeds een voorwaarde.

5.2 Gebruik en waardering van diploma-erkenning

Bij de selectieverantwoordelijken werd ook bevroegd op welke manier ze de erkenning van diploma's gebruiken en waarderen.

5.2.1 Communicatie van de formele erkenningsvoorwaarde

Ondanks het feit dat de erkenning van niet-Belgische diploma's een formele voorwaarde is om in dienst te treden voor alle functies van het A en B-niveau wordt dit niet bij alle bevroegde HR-diensten gecommuniceerd in de vacatures.

Deze voorwaarde wordt bijvoorbeeld niet vermeld in de vacatures van **stad Brussel en stad Antwerpen**. Hier gaan de selectiespecialisten, wanneer er sprake is van een buitenlands diploma, de kandidaat contacteren om na te gaan of zij al de nodige stappen hebben ondernomen om erkenning aan te vragen. Men gaf wel aan te zullen bekijken of dit in de toekomst niet duidelijker gecommuniceerd kan worden. In vacatureberichten bij de **stad Gent** wordt uitdrukkelijk vermeld dat gelijkwaardigheidserkenning een voorwaarde is voor aanwerving. Ook in de vacatures van **AGO** wordt duidelijk aangegeven dat men een erkenning van zijn/haar diploma nodig heeft om in dienst te treden. Men kan wel onder voorbehoud solliciteren.

5.2.2 Deelnemen aan de selectieprocedure zonder diploma-erkenning

De erkenning van niet-Belgische diploma's kan enige tijd duren. Deze erkenning is weliswaar een voorwaarde om in dienst te treden in de functies van niveau A en B, maar niet noodzakelijk een voorwaarde om zich kandidaat te kunnen stellen. Alle bevroegde selectiediensten laten kandidaten toe om te solliciteren en in het geval dat ze worden weerhouden, ook deel te nemen aan de selectieprocedure nog voor de eigenlijke erkenning er is. Voor vacatures binnen de **stad Gent** wordt er, in het geval er nog geen erkenning is, bij de sollicitatie een bewijs gevraagd om aan te tonen dat men de

erkenning van zijn/haar diploma heeft aangevraagd. Dit is niet het geval bij de andere selectiediensten: daar gaat men telefonisch na of men al een erkenning aanvroeg, maar vormt dit geen voorwaarde om aan de selectie te mogen deelnemen. Bij alle besturen geldt echter wel dat men pas in dienst kan treden als zijn/haar diploma gelijkwaardig bevonden werd aan het vereiste diploma. Bij **AGO** werd aangegeven dat hier soms een moeilijkheid ligt. Men stelt de kandidaat met een niet-Belgisch diploma op de hoogte van het feit dat men een attest zal moeten hebben op het einde van de rit. Echter, de kandidaat heeft geen zekerheid over zijn/haar kansen om daadwerkelijk geselecteerd te worden. Mogelijk investeert hij/zij geld en energie in de erkenningsprocedure maar komt het uiteindelijk niet tot een aanwerving. Daarom informeert men de kandidaat enkel en zet men niet noodzakelijk aan om meteen diploma-erkenning aan te vragen.

Toch is er enige spanning tussen het toelaten tot de selectieprocedure en het tijdig in dienst kunnen treden van de van kandidaten zonder erkenning. In sommige gevallen kan men namelijk niet heel lang wachten tot de kandidaat zijn diploma-erkenning heeft aangevraagd/gekregen. Daarom geldt bij de **stad Brussel**, in het geval van dringende vacatures, dat de kandidaat tijdelijk aangeworven kan worden voor de functie maar dan op een niveau dat geen diploma vereist. Dit tot er aan de erkenningsvoorwaarde voldaan wordt en op voorwaarde dat het departement dat de kandidaat tewerk zal stellen hiermee akkoord gaat. Voor vacatures bij de **stad Antwerpen** wordt duidelijk gecommuniceerd dat men in het geval van dringende vacatures op een bepaalde datum in dienst moet kunnen treden. Het is dan de verantwoordelijkheid van de kandidaat om de erkenning van zijn/haar diploma op tijd in orde te hebben. In andere gevallen heeft de beste kandidaat recht op de job, ook als eerst nog gewacht moet worden op de erkenning van het diploma.

5.2.3 Waardering van diploma erkenning en afwijkingen van de diplomavooraarden

Verschillende diensten gaven aan dat ze hun vacatures zo laagdrempelig mogelijk probeerden te maken. De verplichting tot diploma erkenning werd dan ook eerder als een obstakel gezien voor een actief diversiteitsbeleid omdat dit op voorhand al een deel van de kandidaten uitsluit. Bovendien kwam naar voor dat de kostprijs van de erkenning (waaronder de vertalingen) een aantal potentiële kandidaten deed afhaken.

Daarom werden er een aantal manieren gevonden bij de bevroegde overheden om van de voorwaarde van diploma erkenning af te wijken.

Bij de stad **Brussel** kan men van de diploma-erkenningsvoorwaarde afwijken door de kandidaat op een alternatief niveau te werk te stellen. In het geval dat een kandidaat geselecteerd werd onder voorbehoud van de erkenning van het diploma maar niet de verhoopte erkenning kreeg, kan men aangeworven worden volgens het niveau waarvoor het diploma erkend werd. Voor dringend in te vullen vacatures wordt ook een uitzondering gemaakt. Men kan dan tijdelijk tewerkgesteld worden volgens het niveau D, waar geen erkenning voor noodzakelijk is, tot de diploma-erkenningsvereiste voldaan is.

Voor vacatures binnen de **stad Gent** zijn er twee manieren waarop er van de diplomavooraarde (en dus de diploma-erkenningsvoorwaarde) kan afgeweken worden. Ten eerste kan men deelnemen aan een eliminerende niveaubepalingstest als men geen diploma kan voorleggen of men zijn diploma niet (op het originele niveau) erkend krijgt. De niveaubepalingstest is een psychotechnische test waarvan de resultaten worden vergeleken met een normgroep op het beoogde niveau. Als men slaagt voor deze testen kan men deelnemen aan de selecties waarvoor niveaugelijkwaardigheid gevraagd wordt. Het past in de strategie van de selectiedienst van de stad Gent om zoveel mogelijk obstakels weg te werken en zo mensen zonder (erkend) diploma ook een kans te geven om deel te nemen aan de

selectieprocedure. De stad Gent is hiermee het enige bevroegde bestuur dat het afwijken van de diplomaveristen systematisch mogelijk maakt op basis van competenties, en op deze manier een alternatief biedt voor het verplicht laten erkennen van buitenlandse diploma's.

Een tweede mogelijkheid om binnen de stad Gent af te wijken van de diplomavooraarden is van toepassing voor beroepen op de **knelpuntberoepenlijst**. Deze is gebaseerd op de knelpuntberoepenlijst van de VDAB in combinatie met de eigen ervaring binnen het selectieteam van de stad Gent. Voor vacatures op deze lijst is de diplomavooraarde niet van toepassing. Dit geldt echter niet voor gereguleerde beroepen.

Voor vacatures bij **AGO** kan enkel afgeweken worden van de diplomaveristen voor **knelpuntvacatures**, vastgelegd in een formele lijst. Voor deze functies kan men dan kandidaten toelaten tot de selectie met een lager diploma dan wat normaal vereist wordt, zij het aangevuld met de nodige werkervaring. Bijvoorbeeld voor een functie van niveau A kunnen kandidaten solliciteren met een bachelordiploma en een aantal jaar ervaring. Dit diploma moet wel nog steeds erkend zijn. Deze uitzonderingen zijn niet van toepassing op gereguleerde beroepen.

Voor sommige vacatures bij AGO kan men ook deelnemen aan de selectie op basis van een **toegangsbevijs elders verworven competenties** als men niet beschikt over het juiste diploma of de erkenning hiervan. Dit is een procedure waarbij de kandidaat, in samenwerking met VDAB, een dossier opstelt om op basis van alternatieve bevijsstukken aan te tonen dat men de competenties bezit om op een bepaald niveau te kunnen werken. Als de experts bij de VDAB van oordeel zijn dat men geschikt is voor de functie krijgt men een toegangsbevijs en kan men deelnemen aan de selectieprocedure voor de functie. Deze procedure wordt echter zelden toegepast en is ook complex. Zo'n procedure van elders verworven competenties kan gebruikt worden op elk functieniveau.

Ook in **Antwerpen** zijn uitzonderingen op de diplomavooraarden enkel mogelijk als het om een **knelpuntberoep** gaat. Welke beroepen op deze lijst staan, wordt binnen de stad Antwerpen bepaald maar komt in grote lijnen overeen met de door de VDAB bepaalde lijst van knelpuntberoepen. Het is dan aan de algemene directeur van de selectiedienst om te bepalen wat de diplomaveristen zijn voor de vacature. Men kan dan bijvoorbeeld een functie van niveau B open verklaren zonder diplomaveristen. Bij zo'n vrijstelling wordt er dan vanuit gegaan dat het doorlopen van de selectie voldoende bevijs is dat men op het vereiste niveau kan functioneren. Deze vrijstelling wordt functie per functie toegekend.

5.2.4 De waardering van de niveau- vs. specifieke gelijkwaardigheid

Ook voor de publieke sector werd nagegaan welke waarde HR-professionals hechten aan de procedures van niveaugelijkwaardigheid dan wel van specifieke gelijkwaardigheid. Een eerste vaststelling die gemaakt werd was dat men binnen deze sector meer op de hoogte was van het bestaan van de verschillende procedures. Ook NARIC-Vlaanderen kende men. Slechts één selectieverantwoordelijke was niet bekend met deze procedures op zich, maar was wel op de hoogte van wat voor erkenning voldoende zou zijn om aan de selectievooraarden van vacatures te voldoen.

Alle HR-professionals gaven aan dat voor de meeste vacatures niveaugelijkwaardigheid voldoende is. In de vacatureberichten werd ook enkel het vereiste studieniveau vermeld wat betreft opleiding. Enkel voor vacatures waarvoor het vragen van specifieke diploma's wettelijk verplicht is gebeurt dit ook. Voorbeelden zijn vacatures voor verpleegkundigen en voor vacatures van de graad van ingenieur.

Er werd aangegeven dat in de praktijk specifieke gelijkwaardigheid wel meer informatie geeft en dit zou eventueel voordelig kunnen zijn in pre-selecties, of wanneer er in de vacature opgenomen wordt dat een specifiek diploma tot aanbeveling strekt. Echter, wanneer men vragen heeft over niet-

Belgische diploma's neemt men veel al contact op met de kandidaat. Dit zou dus ook kunnen moest men bijkomende informatie wensen in het geval van een niveaugelijkwaardigheid.

- DEEL 3 BEVINDINGEN

AANVRAGERSBEVRAGING -

6 | Waarom vraagt men diploma-erkenning aan?

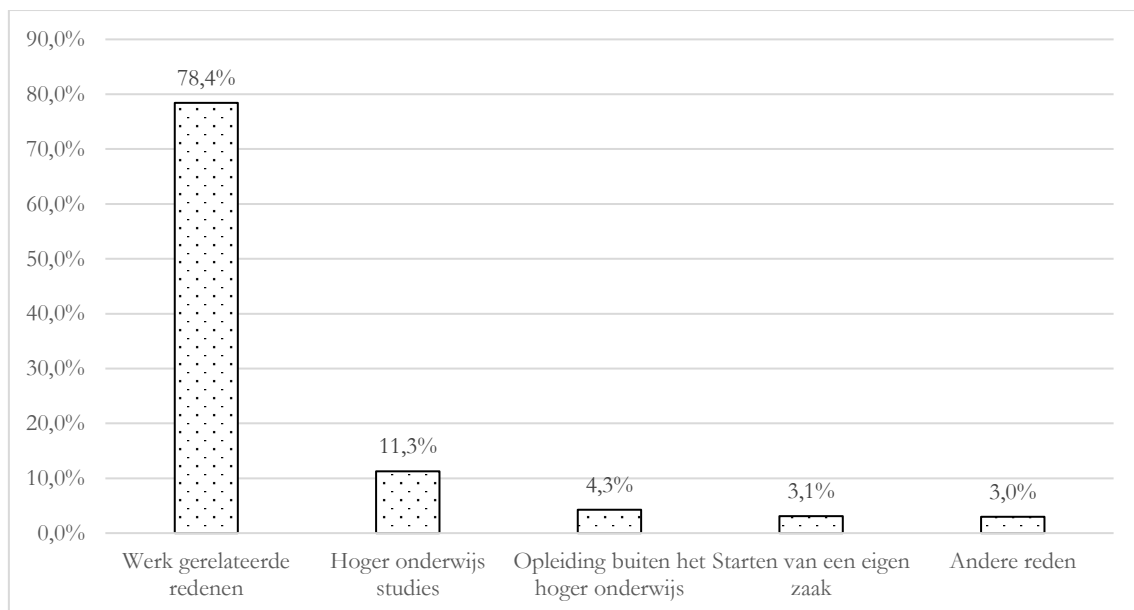
In dit deel worden de resultaten van de aanvragersbevraging gepresenteerd. Eerst wordt dieper ingegaan op de beweegredenen om een diploma-erkenning aan te vragen. Daarna wordt er stilgestaan bij de mate waarin werkgevers naar de erkenning van diploma vragen. Vervolgens komt de gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning aan bod. Tot slot gaan we dieper in op de arbeidsmarktpositie van de aanvragers.

In wat volgt gaan we dieper in op de redenen waarom men een diploma-erkenning aanvraagt.

6.1 Beweegredenen voor het aanvragen van diploma-erkenning

Om zicht te krijgen op welke waarde de aanvragers aan diploma-erkenning hechten is het van belang om te weten waarom men erkenning aanvraagt. Welk doel heeft men voor ogen wanneer men een erkenningsaanvraag bij NARIC-Vlaanderen indient? De beweegredenen voor de aanvraag van diploma-erkenning zijn te zien in Figuur 6.1.

Figuur 6.1 Beweegredenen voor diploma-erkenningsaanvraag (n=2131)



Ruim vier vijfde van de respondenten (81,5%) vraagt diploma-erkenning aan voor werkgerelateerde beweegredenen aan, meer bepaald om te werken, met het oog op loonsverhogingen, om promotie te kunnen maken of een zaak op te starten. Iets minder dan 20% van de respondenten gaf aan een andere beweegredenen te hebben voor het aanvragen van diploma-erkenning. Dit is opvallend omdat de erkenning van diploma's bij NARIC-Vlaanderen hoofdzakelijk gericht is op werkgerelateerde redenen. De tweede meest voorkomende beweegreden, is het volgen van studies hoger onderwijs (11,3%). Ook dit is een opvallende bevinding. Academische erkenning is immers de bevoegdheid van

de hoger onderwijsinstellingen zelf. Het staat hoger onderwijsinstellingen vrij om naar een erkenning van NARIC-Vlaanderen te vragen bij applicaties voor hun opleidingen, het is echter geen automatische voorwaarde. Aan veel grotere hoger onderwijsinstellingen gebeurt de inschatting van niet-Belgische diploma's veelal intern. Uit het kwalitatief onderzoek bij vluchtelingen van Chakkar (2018) kwamen twee redenen naar voor om toch diploma-erkenning aan te vragen om verder te studeren in het hoger onderwijs. Ten eerste waren er een aantal onder de bevroegden die niet op de hoogte waren van het feit dat ze geen diploma-erkenning moeten aanvragen om te kunnen verder studeren. Ten tweede gaf een deel van hen aan wel op de hoogte te zijn maar expliciet wel de erkenning van hun diploma aanvroegen om hun applicatiedossier bij de universiteit te versterken door equivalentie aan te tonen.

6.1.1 Beweegredenen diploma-erkenningsaanvraag naar achtergrondvariabelen

Om een beter zicht te krijgen op wie waarom diploma-erkenning aanvraagt, wordt in wat volgt de samenhang geanalyseerd tussen redenen voor aanvraag en een aantal achtergrondvariabelen, met name het statuut van de aanvrager, hoogst behaalde niet-Belgische diploma, reglementering van het beroep, de aangevraagde procedure en het studiegebied van het hoogst behaalde niet-Belgische diploma.

6.1.1.1 Statuut aanvrager

In de eerste plaats wordt er stilgestaan bij de samenhang tussen het statuut van de aanvrager en de reden waarom hij/zij diploma-erkenning aanvraagt. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen respondenten met een vluchtelingenstatuut enerzijds en met een ander statuut anderzijds. Deze laatste groep zijn dan respondenten die bijvoorbeeld in België geboren werden of bijvoorbeeld via familiehereniging of arbeidsmigratie naar België kwamen.

De groep van vluchtelingen maakt 22,1% van de respons uit en is een specifiek profiel: het gaat immers om mensen die gedwongen gemigreerd zijn en in sommige gevallen ook omwille daarvan niet langer in het bezit zijn van de noodzakelijke documenten. In sommige gevallen kan men ook niet langer onderwijsinstellingen contacteren om deze documenten op te vragen omdat de instellingen bijvoorbeeld niet langer operationeel zijn. Verder is de situatie van vluchtelingen ook anders met betrekking tot de erkenningsprocedures: er zijn een aantal bijkomende procedures die specifiek inspelen op dit mogelijke tekort aan documenten. Zij zijn verder ook vrijgesteld van het betalen van de procedurekosten.

In Tabel 6.1 wordt er naar de verdeling van de beweegredenen voor diploma-erkenning gekeken naar het statuut van de aanvrager. Uit de cijfers blijkt dat 70% van de respondenten met een vluchtelingenstatuut werkgerelateerde redenen opgaf voor het aanvragen van diploma-erkenning tegenover 80% van de overige aanvragers. Vluchtelingen geven vaker het aanvatten of voltooiën van hoger onderwijsstudies aan als reden voor diploma-erkenning in vergelijking met anderen. Dit verschil is statistisch significant ($p < 0,001$)⁶.

⁶ Significanties worden in dit rapport nagegaan met een Chi-kwadraat toets

Tabel 6.1 Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naar statuut van de aanvrager, in %

Beweegreden aanvraag diploma-erkenning	Statuut aanvrager		
	Vluchtelingenstatuut	Ander statuut	Totaal
Starten van een eigen zaak	3,6	3,0	3,1
Hoger onderwijs studies	17,6	9,4	11,2
Opleiding buiten het hoger onderwijs	4,9	4,1	4,3
Werkgerelateerde redenen	70,9	80,6	78,4
Andere reden	3,0	3,0	3,0
Totaal	100%	100%	100%
N	471	1658	2129

6.1.1.2 Opleidingsniveau van het hoogst behaalde niet-Belgische diploma

De beweegreden voor het aanvragen van diploma-erkenning werd verder meer in de diepte onderzocht met betrekking tot het hoogst behaalde diploma in het buitenland. Het opleidingsniveau kan immers een rol spelen in de toekomstperspectieven die men heeft, zeker wat betreft het verder studeren.

In Tabel 6.2 wordt de beweegreden voor de aanvraag voor diploma-erkenning weergegeven naar hoogst behaald diploma in het buitenland. Hieruit blijkt dat een aanvraag tot erkenning met het oog op studies hoger onderwijs iets meer aanwezig is bij HBO5 en bachelors dan bij masters, doctors en anderen. Uit verdere analyses (niet weergegeven in tabel) blijkt dan ook dat, van de respondenten die hoger onderwijs opgaven als reden voor de erkenningsaanvraag, 55% een bachelor als hoogste behaalde niet-Belgische diploma had. Ook de samenhang tussen deze variabelen bleek statistisch significant.

Tabel 6.2 Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naar hoogst behaalde diploma in het buitenland, in %

Reden aanvraag diploma-erkenning	Hoogste in het buitenland behaalde diploma					
	HBO5	Bachelor	Master	Doctoraat	Andere	Totaal
Starten van een eigen zaak	1,0	3,6	2,9	4,1		3,1
Hoger onderwijs studies	13,1	14,5	8,7	7,4	7,5	11,3
Opleiding buiten het hoger onderwijs	5,1	4,7	3,7	2,5	9,4	4,3
Werkgerelateerde redenen	80,8	74,7	81,4	83,5	73,6	78,4
Andere reden		2,5	3,4	2,5	9,4	3,0
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	99	913	945	121	53	2131

Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er voor respondenten met HBO5 diploma of bachelordiploma meer opleidingen aangeboden worden die op hun originele diploma zouden kunnen aansluiten.

6.1.1.3 Reglementering beroep

Ook de samenhang tussen de beweegreden achter de diploma-erkenningaanvraag en de aard van reglementering van het beroep dat men wenst uit te voeren werd nagegaan. Reglementering van

beroep operationaliseerden we als volgt: de respondenten werden gevraagd of ze het gewenste beroep zouden mogen uitvoeren zonder de erkenning van hun diploma. Wie hier negatief op antwoordde wordt tot de respondenten die een gereguleerd beroep willen uitoefen gerekend. Omgekeerd worden zij die het beroep wel zouden kunnen uitoefenen zonder erkenning tot de niet-gereguleerde beroepen gerekend. Het voordeel van deze operationalisering is dat er ook rekening gehouden kan worden met *de facto* gereguleerde beroepen: met name die beroepen die niet op de lijst van gereguleerde beroepen staan maar waarvoor in de praktijk wel een erkenning voor wordt gevraagd. Dit is bijvoorbeeld soms het geval voor beroepen in de financiële sector (cf. supra). In totaal stelde 46,8% dat het beroep niet gereguleerd was, 27,2% dat dit wel het geval was en 25,9% gaf aan dit niet te weten.

Als we de samenhang tussen deze variabele en de reden voor aanvraag bekijken dan bleken de verschillen niet statistisch significant en volgen ze m.a.w. in grote mate de verdeling weergegeven in Figuur 6.1.

6.1.1.4 Niveau-specifiek gevraagd

In wat volgt wordt er dieper ingegaan op de verdeling van de beweegredenen naar het soort erkenning (niveau- dan wel specifieke erkenning). We operationaliseren dit als de erkenning die men aanvroeft in de eerste erkenningsaanvraag voor het hoogste niet-Belgische diploma waarover de aanvrager beschikt. Een niveaugelijkwaardigheid heeft, zoals aangegeven in de inleiding, betrekking op de gelijkwaardigheid met een Vlaams opleidingsniveau, bijvoorbeeld gelijkwaardigheid met een bachelor. Specifieke erkenning daarentegen heeft betrekking op de gelijkwaardigheid met een specifiek diploma, bijvoorbeeld gelijkwaardigheid met een bachelor in de verpleegkunde.

Tabel 6.3 Beweegredenen voor aanvraag diploma-erkenning, naar gekozen erkenningsprocedure voor eerste aanvraag hoogste diploma, in %

Reden aanvraag diploma-erkenning	Gekozen erkenningsprocedure eerste aanvraag hoogste diploma			
	Niveau-gelijkwaardigheid	Specifieke gelijkwaardigheid	Ik weet het niet	Totaal
Starten van een eigen zaak	2,8	1,8	1,9	2,3
Hoger onderwijs studies	8,6	11,3	22,6	10,6
Opleiding buiten het hoger onderwijs	5,4	2,0	5,7	3,8
Werkgerelateerde redenen	78,8	82,3	67,9	79,9
Andere reden	4,3	2,7	1,9	3,4
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	463	452	53	968

* De cijfers hebben enkele betrekking op de respondenten die op de hoogte waren van de twee procedures bij hun aanvraag.

Uit de cijfers in Tabel 6.3 blijkt dat zowel respondenten die niveau- als specifieke gelijkwaardigheid aanvroegen dit voornamelijk uit werkgerelateerde overwegingen deden. Een groep die niet meer weet welke procedure ze aanvroegen, gaf vaker hoger onderwijsstudies als reden op. De groep van respondenten die niet weten welke procedure aanvroegen bleken dus een specifiek profiel te hebben.

Verdere analyses (niet weergegeven in de tabel) tonen aan dat 49,5% van zij die studies hoger onderwijs opgaven als reden om diploma-erkenning aan te vragen, een specifieke gelijkwaardigheid

aangevraagd hebben (en 38,8% niveaugelijkwaardigheid). Onder de respondenten die een werkgerelateerde reden gaven om diploma-erkenning aan te vragen blijkt de onderverdeling naar procedure veel meer gelijk verdeeld: 47,2% gaf aan niveaugelijkwaardigheid te hebben aangevraagd, 48,1% specifieke gelijkwaardigheid. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat voor respondenten die op de hoogte zijn van de verschillende procedures en die erkenning aanvragen met het oog op werk, beide procedures in vergelijkbare mate worden aangevraagd.

6.1.1.5 Studiegebied

Voor een verder analyse van de beweegreden achter het aanvragen van diploma-erkenning werd er ook een opdeling gemaakt naar studiegebied van het hoogste in het buitenland behaalde diploma. Dit wordt beschreven in Tabel 6.4 voor de vijf meest voorkomende studiegebieden onder de bevroegde respondenten.

Tabel 6.4 Beweegreden voor aanvraag diploma-erkenning, naargelang studiegebied van het hoogste in het buitenland behaalde diploma (top vijf), in %

Beweegreden aanvraag diploma-erkenning	De top vijf studiegebieden					
	Industriële wetenschappen en technologie	Handelswetenschappen en bedrijfskunde	Taal- en letterkunde	Economische en toegepaste economische wetenschappen	Geneeskunde	Totaal
Starten van een eigen zaak	2,5	3,1	1,1	3,9	2,2	2,6
Hoger onderwijs studies	9,0	10,9	14,7	6,7	31,6	13,6
Opleiding buiten het hoger onderwijs	1,5	3,6	3,3	7,9	3,7	3,9
Werkgerelateerde redenen	84,1	80,2	79,3	75,8	61,0	77,1
Andere reden	3,0	2,1	1,6	5,6	1,5	2,8
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	201	192	184	178	136	891

Uit deze cijfers blijkt dat de aanvragers van diploma-erkenning met een hoogst behaalde diploma in het studiegebied van geneeskunde in vergelijking met de andere vier studiegebieden veel meer hoger onderwijs als reden opgeven om diploma-erkenning aan te vragen. In vergelijking met deze andere studiegebieden komen werkgerelateerde redenen ook minder voor bij het studiegebied van geneeskunde. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat, omdat er binnen dit studiegebied veel gereglementeerde beroepen zijn, een aandeel van deze mensen eerst moeten bijstuderen alvorens aan de slag te kunnen. Een andere mogelijke verklaring is dat men, na het behalen van een diploma basisarts zich nog moet specialiseren en dit wil doen in Vlaanderen. Men kan ook, op basis van een NARIC-erkenning en het VLIR examen arts vrijstellingen krijgen om zich verder bij te scholen. De verschillen zijn significant ($p < 0,001$).

6.2 De keuze voor een erkenningsprocedure: niveau vs. specifieke gelijkwaardigheid

Nu er meer zicht is op de beweegredenen achter de aanvraag van diploma-erkenning, zowel in algemene termen als met betrekking tot een aantal specifieke achtergrondvariabelen, kan er dieper worden ingegaan op de motieven die de respondenten hadden voor hun keuze van een specifieke procedure.

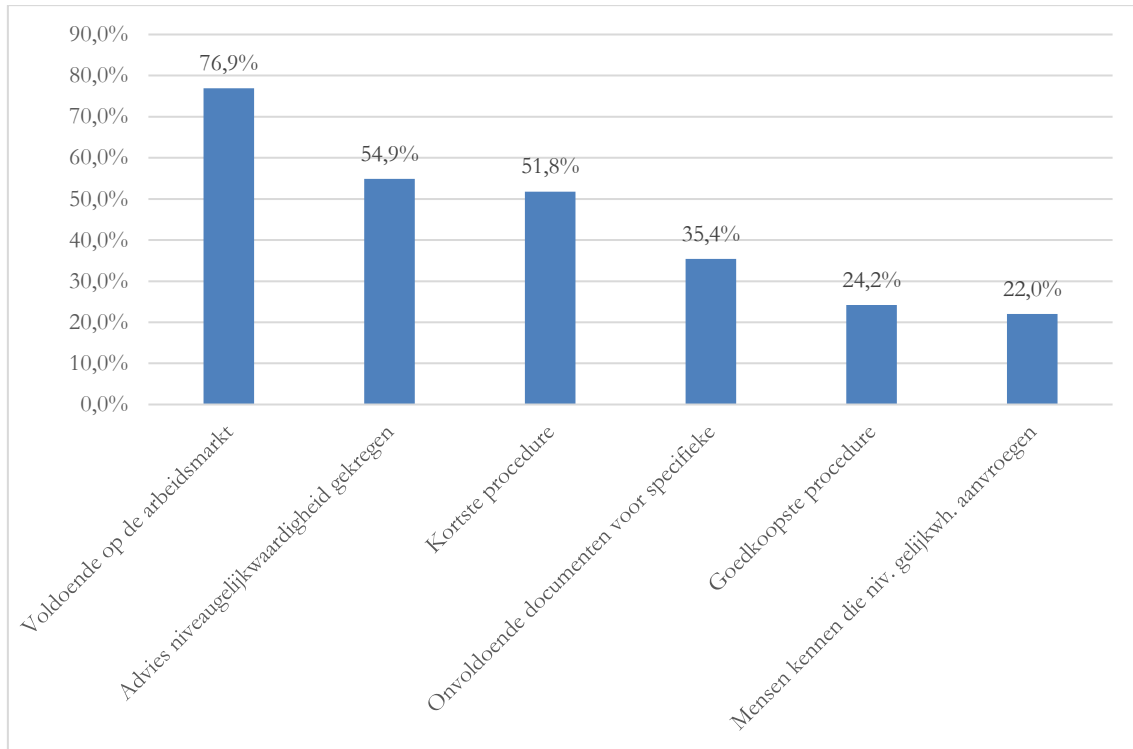
De procedures van niveau en specifieke gelijkwaardigheid verschillen zowel wat betreft de vereisten voor de procedure als wat betreft de specificiteit van het resultaat. Daar waar de procedure van niveaugelijkwaardigheid korter, goedkoper en minder documentintensief is dan de specifieke gelijkwaardigheid, is het resultaat ervan ook algemener: het zegt enkel iets over het opleidingsniveau. Bij specifieke erkenning wordt er een beslissing gemaakt over de gelijkwaardigheid van het originele diploma met haar Vlaamse tegenhanger. Dit vergt meer documenten en door het uitgebreidere onderzoek dat hieraan vooraf gaat ook een langere doorlooptijd. Deze procedure kost € 180 (in vergelijking met € 90 voor een niveaugelijkwaardigheid). Daarbij dienen dan nog vertalingskosten worden bijgeteld. Voor de meeste gereguleerde beroepen is een specifieke erkenning vereist.

Een opvallende vaststelling in dit kader is dat slechts 45,5% van de bevroegden de procedures van niveau en specifieke gelijkwaardigheid kenden bij hun eerste aanvraag voor het hoogste diploma. 40% was niet op de hoogte van deze procedures en 14,5% gaf aan niet te weten of men op de hoogte was. Onderstaande bespreking heeft enkel betrekking op de personen die op de hoogte waren van de twee procedures.

6.2.1 De keuze voor niveaugelijkwaardigheid

Ten eerste wordt er dieper ingegaan op de motieven achter de keuze voor de niveaugelijkwaardigheidsprocedure. 47,8% van de respondenten gaf aan voor deze procedure te kiezen. Deze respondenten kregen een reeks motieven voorgelegd met de vraag of deze al dan niet belangrijk waren voor de keuze voor niveaugelijkwaardigheid. Hier konden ze dan telkens ja of nee op antwoorden. De voorgelegde motieven kwamen voort uit kwalitatieve interviews met aanvragers van diploma-erkenning (Chakkar, 2018) en uit interviews met actoren die aanvragers van diploma-erkenning begeleiden. De respondenten konden meerdere motieven selecteren, de antwoordcategorieën zijn dus niet exclusief. De resultaten hiervan worden in Figuur 6.2 weergegeven.

Figuur 6.2 Motieven keuze voor niveaugelijkwaardigheidsprocedure, in % (n=463)

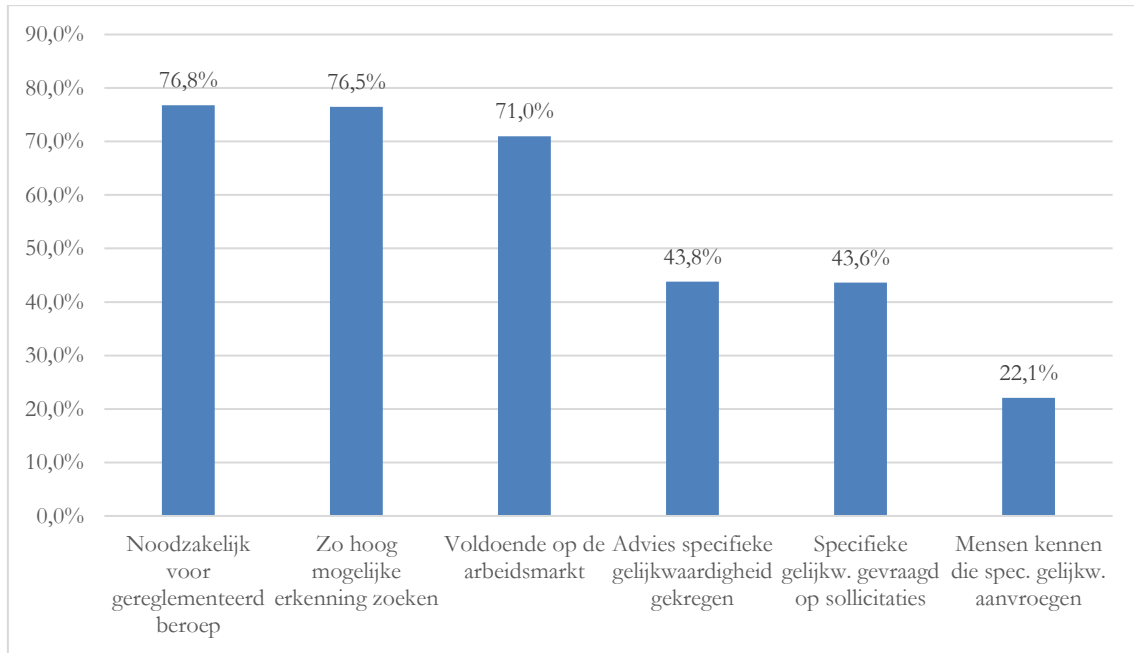


Zoals uit Figuur 6.2 blijkt is voor de grote meerderheid van deze groep (76,9%) het feit dat ze dachten dat niveaugelijkwaardigheid voldoende zou zijn op de arbeidsmarkt een belangrijke reden voor het kiezen van deze procedure. Zij gaven dus aan dat hun inschatting dat ze aan niveaugelijkwaardigheid genoeg zouden hebben voor hun doelen op de arbeidsmarkt een belangrijke reden was voor het kiezen voor niveaugelijkwaardigheid. Verder blijkt dat iets meer dan de helft van deze aanvragers (54,9%) aangaf dat het feit dat iemand hen advies gaf om voor deze procedure te kiezen een belangrijk motief was bij de keuze. Ook de duurtijd van de procedure bleek voor 51,8% van deze respondenten van belang te zijn in hun keuze. Het gebrek aan documenten voor de specifieke gelijkwaardigheid bleek voor 35,4% van deze respondenten van belang. De lagere kostprijs van deze procedure tegenover die van specifieke gelijkwaardigheid bleek voor iets minder dan een vierde van deze respondenten een belangrijke reden om voor niveaugelijkwaardigheid te kiezen. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het feit dat dit enkel gaat over de kostprijs van de procedure zelf (en niet bijvoorbeeld over vertalingen). Verder is een groot deel van de respondenten (77% van alle aanvragers van diploma-erkenning) vrijgesteld van betalingen voor de procedure. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor waarom de kostprijs van diploma-erkenning in de keuze van de procedure voor slechts 24,2% van de aanvragers van niveaugelijkwaardigheid een belangrijke rol speelt.

6.2.2 De keuze voor specifieke gelijkwaardigheid

Ook bij de respondenten die aangaven specifieke gelijkwaardigheid te hebben gekozen werd er gepeild naar de redenen voor deze keuze. 46,7% koos voor specifieke gelijkwaardigheid. Ook hier kregen de respondenten een aantal motieven voorgelegd en konden ze steeds aangeven hier al dan niet rekening mee gehouden te hebben bij hun keuze voor deze procedure. Respondenten konden dus meerdere motieven aanduiden.

Figuur 6.3 Motieven voor het aanvragen van specifieke gelijkwaardigheid, in % (n=452d)



Uit de cijfers in Figuur 6.3 blijkt dat de grote meerderheid van deze respondenten, 76,8%, aan gaf dat het nodig hebben van specifieke gelijkwaardigheid voor het uitoefenen van een gereguleerd beroep een belangrijk motief was in hun keuze voor deze procedure. Ook een zo hoog mogelijke erkenning verkrijgen bleek voor velen een belangrijk motief, zo'n 76,5% gaf dit aan. 43,6% gaf aan dat specifieke gelijkwaardigheid gevraagd werd op sollicitaties. Verder gaf 43,8% van deze respondenten aan rekening te houden met advies in het kiezen voor de specifieke gelijkwaardigheids-erkenning.

7 | Vragen werkgevers naar diploma-erkenning?

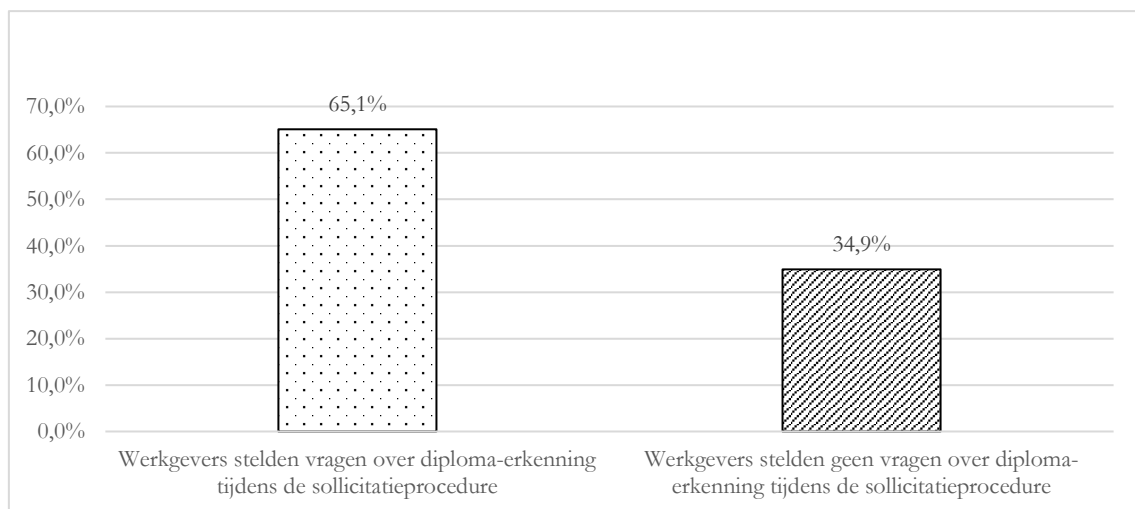
In dit hoofdstuk wordt nagegaan of werkgevers volgens de aanvragers vragen naar diploma-erkenning. In een eerste punt worden de algemene resultaten besproken, in een tweede punt splitsen we uit naar een aantal achtergrondvariabelen.

7.1 Vragen werkgevers naar diploma-erkenning?

Gezien een werkgerelateerde beweegreden het vaakst werd opgegeven door de aanvragers als argument om diploma-erkenning aan te vragen, is het van belang om na te gaan in welke mate werkgevers naar erkenning vragen. Daarom werd er nagegaan of werkgevers vragen stelden over de erkenning van diploma's tijdens de sollicitatieprocedure. Deze vraag werd enkel gesteld aan aanvragers die reeds gesolliciteerd hadden in België (79,2% van de respondenten, n=1687). De volgende bevindingen zijn dan ook enkel op hen van toepassing.

Uit de cijfers in Figuur 7.1 blijkt dat meer dan de helft (65,1%) van de respondenten die reeds in België solliciteerden, aangeeft dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure. Dit staat in contrast met de bevinding uit de werkgeversbevraging: het merendeel van de bevroegde HR-professionals in de private sector vraagt niet naar de erkenning van diploma's (dit geldt voornamelijk voor niet-gereguleerde beroepen). Op mogelijke verklaringen gaan we later dieper in.

Figuur 7.1 Aandeel respondenten dat aangaf dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning tijdens sollicitatieprocedure (n=1687)



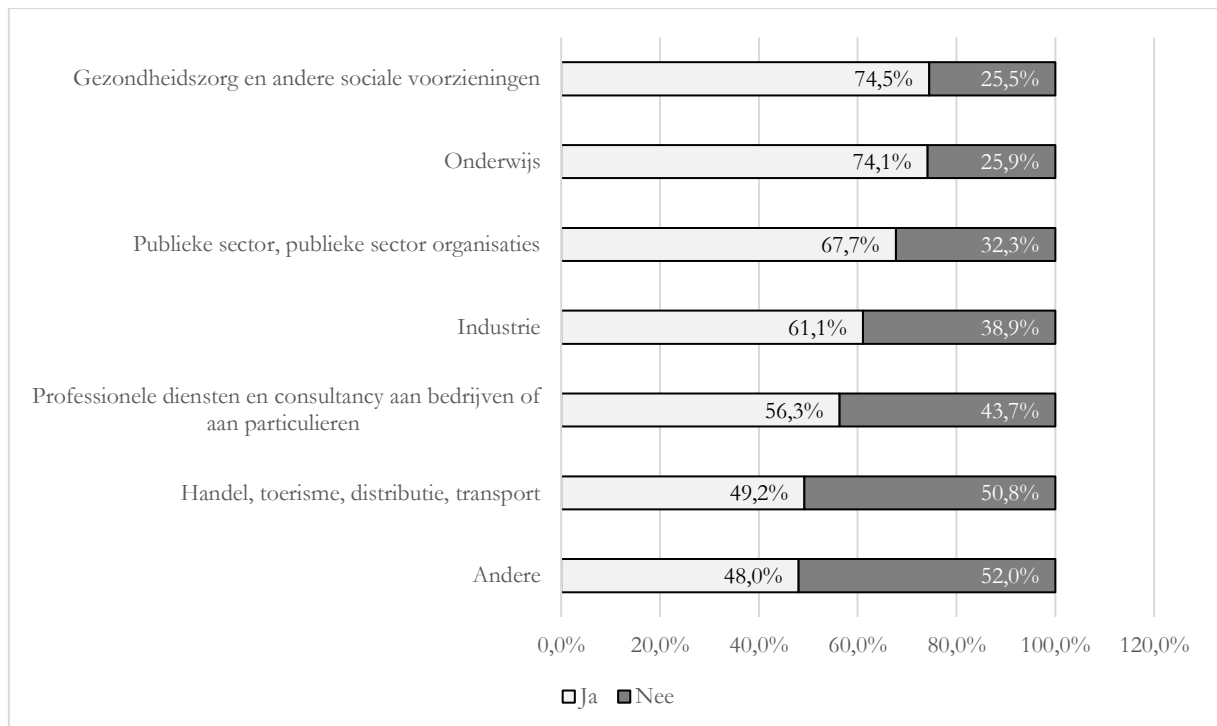
7.2 Vraag over diploma-erkenning door werkgevers naar achtergrondvariabelen

In wat volgt splitsen we de resultaten uit naar de sector van tewerkstelling, reglementering van het beroep dat men wil uitvoeren, de grootte van de onderneming waar men werkzaam is en het studiegebied van het hoogst behaalde diploma in het buitenland.

7.2.1 Tewerkstellingssector

In de eerste plaats wordt er een onderscheid gemaakt naar sector van tewerkstelling. De populatie bakenen we hier af als respondenten die reeds in België solliciteerden en aan het werk waren op het moment van de survey (54,7% n=922). De resultaten zijn terug te vinden in Figuur 7.2.

Figuur 7.2 Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning naar sector van tewerkstelling in % (n=922)



Met Gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen n=137; Onderwijs n=147; Publieke sector en publieke sector organisaties n=127; Industrie n=131; Professionele diensten en consultancy aan bedrijven of aan particulieren n=71; Handel, toerisme, distributie en transport n=130; Andere n=179.

Uit de cijfers blijkt dat 74% van de respondenten werkzaam in de onderwijssector, de sector van de gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen aangeeft dat werkgevers vragen stelden over de erkenning van hun diploma. Ook van de respondenten die actief zijn in de publieke sector geeft ruim twee derde (67,6%) aan dat werkgevers vragen stelden naar de erkenning van hun diploma. Dat deze sectoren het hoogst scoren kan hoogstwaarschijnlijk verklaard worden door het feit dat er in deze sectoren veel gereguleerde beroepen zijn.

Van de respondenten werkzaam zijn in de sector van handel toerisme, distributie en transport enerzijds of in een andere (niet nader gespecificeerde) sector anderzijds, zegt minder dan de helft van de respondenten dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure. De samenhang tussen de perceptie dat werkgevers vragen stellen over diploma-erkenning en de sector van tewerkstelling is statistisch significant ($p < 0,001$).

7.2.2 Reglementering beroep

Ook de mate waarin diploma-erkenning een formele voorwaarde is om aan de slag te mogen kan een rol spelen in de vragen die aanvragers krijgen over de erkenning van diploma's. Werkgevers zullen immers meer rekening moeten houden met deze erkenning wanneer het om een gereguleerd beroep gaat. In Tabel 7.1 wordt hier dieper op ingegaan. Het gereguleerde karakter van een beroep werd op dezelfde manier geoperationaliseerd als in sectie 6.1.1.3.

Tabel 7.1 Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning, naar de nood voor wettelijke erkenning, in %

Stelden werkgevers vragen over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure?	Wettelijke erkenning nodig voor beroep?			
	Ja	Neen	Ik weet het niet	Totaal
Ja	76,0	52,2	60,4	65,1
Neen	24,0	47,8	39,6	34,9
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	762	483	442	1687

Iets meer dan de helft van de respondenten die aangeven geen wettelijke erkenning nodig te hebben om hun beroep te kunnen uitoefenen, geeft aan dat werkgevers vragen stelden over de erkenning. Voor de groep die aangeeft wel erkenning nodig te hebben is dit 76%. Deze bevinding sluit aan bij wat er uit de werkgeversbevraging naar voren kwam, met name dat de bevroegde werkgevers voornamelijk naar diploma-erkenning vragen in het geval van gereguleerde beroepen. De samenhang tussen deze variabelen is statistisch significant ($p < 0,001$).

7.2.3 Grote onderneming

Een hypothese is dat rekruteringspraktijken verschillen naargelang de grootte van de onderneming: zo hebben grotere bedrijven mogelijk meer capaciteit om selecties zelf uit te voeren en om zelf screeningstesten te organiseren. Dit zou het belang van diploma-erkenning minder groot maken. Deze hypothese wordt getest in Tabel 7.2. Ook voor deze achtergrondvariabele wordt enkel gekeken naar de respondenten die reeds in België solliciteerden en aan het werk waren op het moment van de survey (54,7% $n=922$).

Tabel 7.2 Aandeel tewerkgestelden per grootte van tewerkstellingsonderneming naar gepercipieerde vragen over diploma-erkenning tijdens sollicitatieprocedure, in %

Totaal aantal werknemers in bedrijf van tewerkstelling	Stelden werkgevers vragen over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure?		
	Ja	Neen	Totaal
11 - 10	10,8	14,4	12,1
11 - 19	6,3	5,9	6,2
20 - 249	37,2	31,0	34,8
250 - 500	7,1	8,7	7,7
Meer dan 500	30,0	31,0	30,4
Ik weet het niet	8,6	9,0	8,8
Totaal	100%	100%	100%
N	567	355	922

Van de respondenten die aangaven dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure bleken de meeste in een onderneming tussen de 20 en 249 mensen te werken (37,2%) gevolgd door mensen die in ondernemingen van meer dan 500 werknemers aan de slag zijn (30%). Dit geldt ook voor zij die aangaven dat werkgevers geen vragen stelden over diploma-erkenning. De hypothese dat er verschillen zijn naargelang bedrijfs grootte kon niet bevestigd worden, de verschillen zijn namelijk niet statistisch significant.

7.2.4 Studiegebied

Mogelijk speelt ook het studiegebied van het hoogst behaalde niet-Belgische diploma een rol in de mate waarin aanvragers ervaren dat werkgevers vragen stellen over de erkenning van diploma's: mogelijk is de erkenning van diploma's voor sommige studiegebieden meer van belang dan anderen. We gingen dit na voor de top 5 van de studiegebieden.

Tabel 7.3 Gepercipieerde vragen van werkgevers over diploma-erkenning, naar de top vijf studiegebieden, in %

Stelden werkgevers vragen over diploma-erkenning tijdens de sollicitatieprocedure?	De top 5 studiegebieden					
	Industriële wetenschappen en technologie	Handelswetenschappen en bedrijfskunde	Taal- en letterkunde	Economische en toegepaste economische wetensch.	Geneeskunde	Totaal
Ja	62,7	57,2	67,6	56,6	93,8	64,1
Neen	37,3	42,8	32,4	43,4	6,2	35,9
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	166	152	145	152	65	680

Voor de vijf meest voorkomende studiegebieden onder de respondenten blijkt dat mensen met een diploma uit het studiegebied van de geneeskunde het vaakst aangaven dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning (93,8%). Dit is enigszins te verwachten omdat opleidingen uit dit studiegebied vaak naar gereguleerde beroepen leiden. Ook voor de andere studiegebieden gaf meer dan de helft van de aanvragers aan dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning, met voor

Industriële wetenschappen en technologie en Taal- en letterkunde meer dan 60%. De verschillen tussen deze studiegebieden zijn echter eerder beperkt. Het verband is statistisch significant ($p < 0,001$).

7.3 Conclusie

Uit de cijfers bleek dat meer dan de helft van de respondenten die al gesolliciteerd heeft in België, aangeeft vragen te hebben gekregen over diploma-erkenning van werkgevers (65,1%). Wordt er naar achtergrondvariabelen gekeken, dan valt op dat vooral respondenten die werkzaam zijn in de sectoren van de gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen (74,5%), het onderwijs (74,1%) en de publieke sector (67,7%) aangeven dat ze vragen kregen over diploma-erkenning van werkgevers. Dit zou te wijten kunnen zijn aan het feit dat in deze sectoren veel gereguleerde beroepen zijn. Immers, wanneer er gekeken wordt naar de verdeling op basis van of men al dan niet een gereguleerd beroep wil uitoefenen blijkt dat van de mensen die wel een gereguleerd beroep willen doen 76% van de respondenten stelt dat werkgevers vragen stellen over diploma-erkenning. Dit tegenover 52,2% van de respondenten die zeggen geen erkenning nodig te hebben.

Deze resultaten staan in contrast met het feit dat werkgevers aangeven niet naar diploma-erkenning te vragen zeker dan wat betreft de niet-gereguleerde beroepen. Er zijn verschillende mogelijke verklaringen voor het feit dat toch zoveel aanvragers aangeven dat ze vragen kregen over de erkenning van hun diploma. Zo zou het bijvoorbeeld kunnen dat de aanvragers de erkenning op hun cv zetten en hier vervolgens vragen over krijgen. Met andere woorden, dat zij die een erkenning van een diploma hebben en hierover communiceren, vragen over diploma-erkenning stimuleren. Verder wordt er in de publieke sector systematisch naar de erkenning van diploma's gevraagd. Een mogelijke hypothese is ook dat sectoren met veel gereguleerde beroepen die dus ervaring hebben met diploma-erkenning dit systematisch opvragen ook wanneer het om niet-gereguleerde beroepen gaat. Dit zijn partiële verklaringen. Verder onderzoek is noodzakelijk, bij voorkeur via een experimenteel opzet, om na te gaan welke waarde werkgevers nu exact hechten aan erkende diploma's binnen de niet-gereguleerde beroepen.

8 | Gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning

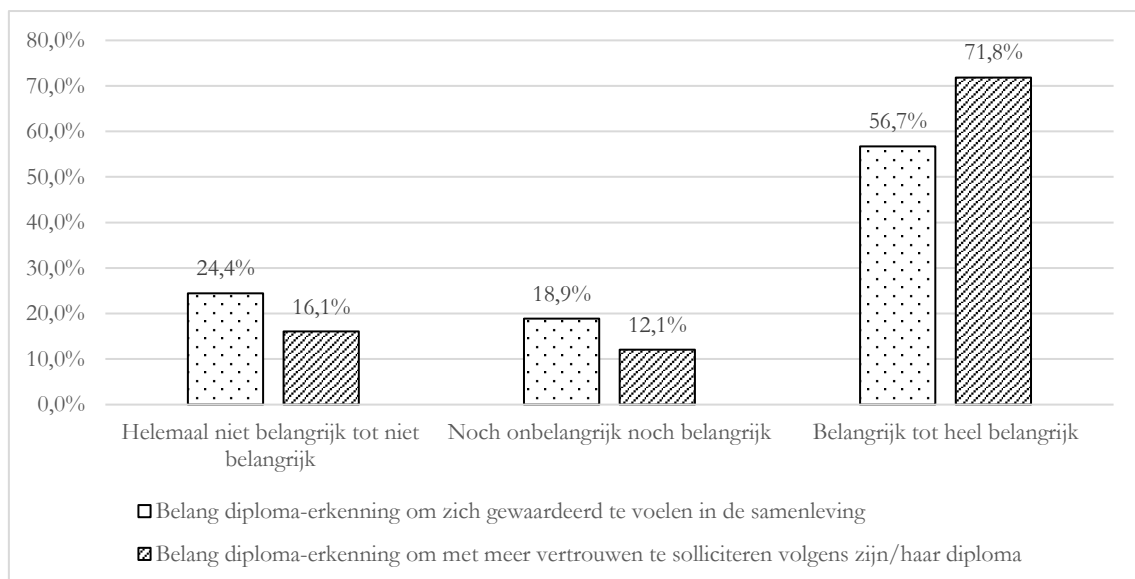
In dit hoofdstuk staat de gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning centraal: ervaren de aanvragers de erkenning van hun diploma als een meerwaarde op de arbeidsmarkt? We hebben deze gepercipieerde effectiviteit op twee manieren geoperationaliseerd: (1) als de impact op het zelfvertrouwen van de aanvragers om te solliciteren (2) als een inschatting over de mate waarin het de loopbaan van aanvragers heeft vooruitgeholpen.

In wat volgt komen deze twee wijzen van operationalisering achtereenvolgens aan bod.

8.1 Het belang van diploma-erkenning voor zelfvertrouwen

Uit interviews met professionals die aanvragers van diploma-erkenning begeleiden bij de aanvraag bleek dat diploma-erkenning voor sommigen een cruciale rol kan spelen voor hun vertrouwen tijdens het sollicitatieproces (Chakkar, 2018). Zij gaven aan dat hun cliënten veel moed putten uit de diploma-erkenning om te solliciteren volgens hun diploma. Aan de aanvragers vroegen we dan ook in welke mate de diploma-erkenning hen het nodige zelfvertrouwen gaf om te solliciteren. Aansluitend daarbij werd ook gevraagd in welke mate diploma-erkenning ook bijdroeg tot het zich gewaardeerd voelen in de samenleving. De resultaten zijn in Figuur 8.1 terug te vinden.

Figuur 8.1 Het gepercipieerde belang van diploma-erkenning voor het met vertrouwen solliciteren volgens het diploma en gewaardeerd voelen in de samenleving in % (n=1936)

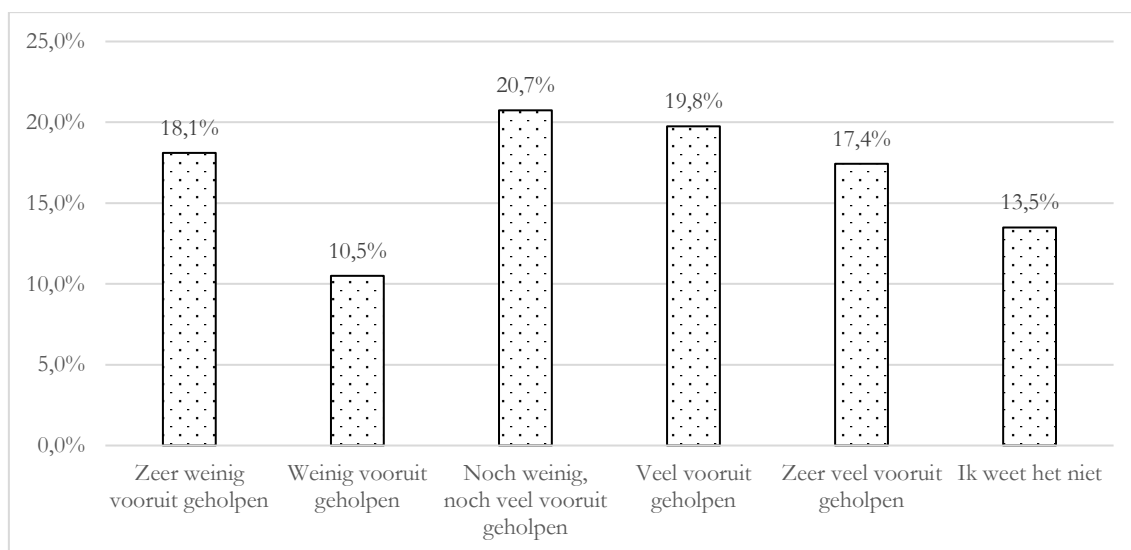


Op basis van de survey onder aanvragers van diploma-erkenning wordt bevestigd dat diploma-erkenning inderdaad in belangrijke mate bijdraagt tot het zelfvertrouwen. Uit de cijfers blijkt dat 71,9% van de aanvragers aangaf dat diploma-erkenning hiervoor belangrijk of heel belangrijk is. Verder gaf meer dan de helft van de respondenten aan dat ze diploma-erkenning belangrijk tot heel belangrijk vinden om zich gewaardeerd te voelen in de samenleving. Deze cijfers verbazen niet. Uit semi-structureerde interviews bij vluchtelingen die diploma-erkenning aanvroegen, bleek dat de erkenning voor sommigen van cruciaal belang was om begeleiders naar werk (bijvoorbeeld bij het OCMW) te overtuigen om te zoeken naar een baan op niveau. Diploma-erkenning kan dus niet enkel van belang zijn om werkgevers te overtuigen maar ook andere intermediaire instanties (Chakkar, 2018). Mogelijk draagt de erkenning van een diploma op deze manier ook bij tot een verhoogd vertrouwen om te solliciteren volgens diploma en tot een hoger gevoel van zich gewaardeerd voelen in de samenleving.

8.2 Loopbaan

Om de gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt in kaart te brengen met betrekking tot de loopbaan van de aanvragers werd de volgende vraag gesteld: *Heeft het resultaat van de diploma-erkenning uw loopbaan al dan niet vooruitgeholpen?* De algemene resultaten voor deze vraag zijn te vinden in Figuur 8.2. Hierin is te zien dat 28,6% van de respondenten aangaf *weinig tot zeer weinig* geholpen te zijn, in vergelijking met 37,2% die zegt *veel tot zeer veel* vooruit geholpen te zijn. 20,7% gaf aan *noch weinig noch veel* vooruit geholpen te zijn. Om beter zicht te krijgen op de verdeling van deze resultaten wordt er in wat volgt dieper ingegaan op een aantal achtergrondvariabelen. Meer bepaald wordt er gekeken naar het statuut van de aanvrager, het opleidingsniveau van het hoogste niet-Belgische diploma, de tewerkstellingssector, reglementering van het beroep, de grootte van de onderneming, de hoogst gekregen erkenning en het studiegebied. Er werden geen significante verschillen gevonden naar opleidingsniveau van het hoogste niet-Belgische diploma, de grootte van de onderneming en het studiegebied. Deze variabelen werden dan ook niet weerhouden in de analyse.

Figuur 8.2 Gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning voor de loopbaan, in % (n=1934)



8.2.1 Statuut aanvrager

De samenhang tussen de gepercipieerde effectiviteit en het statuut van de aanvrager is te zien in Tabel 8.1.

Tabel 8.1 Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar statuut aanvrager, in %

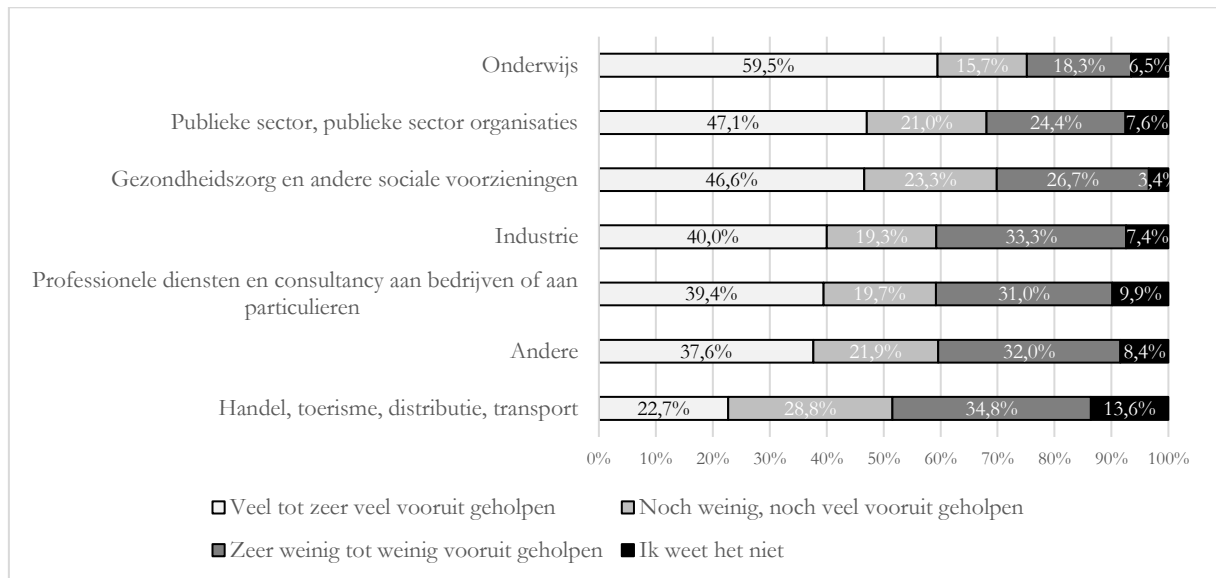
Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan	Statuut aanvrager		
	Vluchteling	Andere statuut	Totaal
Zeer weinig vooruit- geholpen	19,3	17,8	18,1
Weinig vooruit- geholpen	12,9	9,8	10,5
Noch weinig, noch veel vooruitgeholpen	19,3	21,1	20,7
Veel vooruitgeholpen	15,9	20,8	19,8
Zeer veel vooruit- geholpen	15,4	18,0	17,4
Ik weet het niet	17,3	12,5	13,5
Totaal	100%	100%	100%
N	410	1524	1934

Zoals uit de Tabel 8.1 is af te leiden, geeft 32,2% van de respondenten met een vluchtelingenstatuut aan dat diploma-erkenning hun loopbaan weinig tot zeer weinig vooruitgeholpen heeft. Van de respondenten met een ander statuut is dit 27,6%. Verder blijkt dat 31,3% van de respondenten met een vluchtelingenstatuut zegt dat diploma-erkenning veel tot zeer veel geholpen heeft. Dit is minder dan respondenten met een ander statuut, 38,8% van hen gaf aan veel of zeer veel geholpen te zijn geweest door diploma-erkenning. Uit de tabel blijkt dus dat respondenten met een vluchtelingenstatuut minder vaak aangeven veel tot zeer veel vooruitgeholpen te zijn geweest door erkenning dan houders van een ander statuut. De samenhang is statistisch significant ($p < 0,05$).

8.2.2 Tewerkstellingssector

In Figuur 8.3 wordt de gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning opgesplitst naar sector van tewerkstelling. Deze bevindingen gaan enkel over die respondenten die aangaven de gevraagde erkenning of een alternatieve erkenning te hebben gekregen en aan het werk te zijn (48,3% van de respondenten met n=934).

Figuur 8.3 Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar sector van tewerkstelling, in % (n=934)



Onderwijs n=153; Publieke sector, publieke sector organisaties n=119; Gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen n=146; Industrie n=135; Professionele diensten en consultancy aan bedrijven of particulieren n=71; Andere n=178; Handel, toerisme, distributie en transport n=132.

Tussen de sectoren zien we erg grote verschillen. Van de respondenten werkzaam in de onderwijssector gaf 59,5% aan dat hun loopbaan veel tot zeer veel vooruitgeholpen is geweest door de erkenning van hun diploma. Zij worden hierin gevolgd door de respondenten werkzaam in de publieke sector, publieke sector organisaties (47,1%) en gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen (46,6%). Het zijn telkens ook de sectoren waarbij expliciet gevraagd wordt naar erkenning en waar relatief veel gereguleerde beroepen voorkomen. Deze resultaten verbazen dan ook niet. Van de respondenten die in de sector van handel, toerisme, distributie en transport werken geeft in verhouding met de respondenten werkzaam in een andere sector, een klein aandeel aan dat ze veel of zeer veel vooruitgeholpen zijn: slechts 22,7%. Het verband tussen sector en het gepercipieerde effect van diploma-erkenning is statistisch significant.

8.2.3 Reglementering beroep

In Tabel 8.2 wordt het verband tussen de gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning voor de loopbaan naar de noodzaak van wettelijke erkenning weergegeven. Het verband is statistisch significant ($p < 0,001$).

Tabel 8.2 Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar de noodzaak wettelijke erkenning, in %

Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan	Wettelijke erkenning nodig voor beroep			
	Ja	Neen	Ik weet het niet	Totaal
Zeer weinig vooruitgeholpen	16,4	23,6	15,2	18,1
Weinig vooruitgeholpen	10,0	10,5	11,4	10,5
Noch weinig, noch veel vooruitgeholpen	17,6	25,7	21,1	20,7
Veel vooruitgeholpen	20,0	18,6	20,5	19,8
Zeer veel vooruitgeholpen	24,6	11,4	11,0	17,4
Ik weet het niet	11,4	10,1	20,7	13,5
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	894	533	507	1934

Van de respondenten die aangaven erkenning nodig te hebben voor het uitoefenen van het beroep dat ze voor ogen hadden bij het aanvragen van diploma-erkenning geeft 24,6% aan zeer veel vooruitgeholpen te zijn geweest. Dat is zo'n 13,2%-punten meer dan zij die geen diploma-erkenning nodig hebben voor het uitoefenen van die job. In het totaal geeft zo'n 44,6% van de respondenten voor wie de erkenning van het diploma een voorwaarde is om het beroep uit te oefenen aan veel tot zeer veel vooruitgeholpen te zijn door de erkenning. Dit ligt in lijn met de verwachtingen: voor gereglementeerde beroepen is diploma-erkenning immers een formele voorwaarde om überhaupt te mogen starten in de job. Het ligt ook in lijn met de bevindingen uit de werkgeversbevraging: de meeste bevraagde HR-professionals vroegen immers enkel naar de erkenning van diploma's voor gereglementeerde beroepen en zo goed als niet voor niet-gereglementeerde posities.

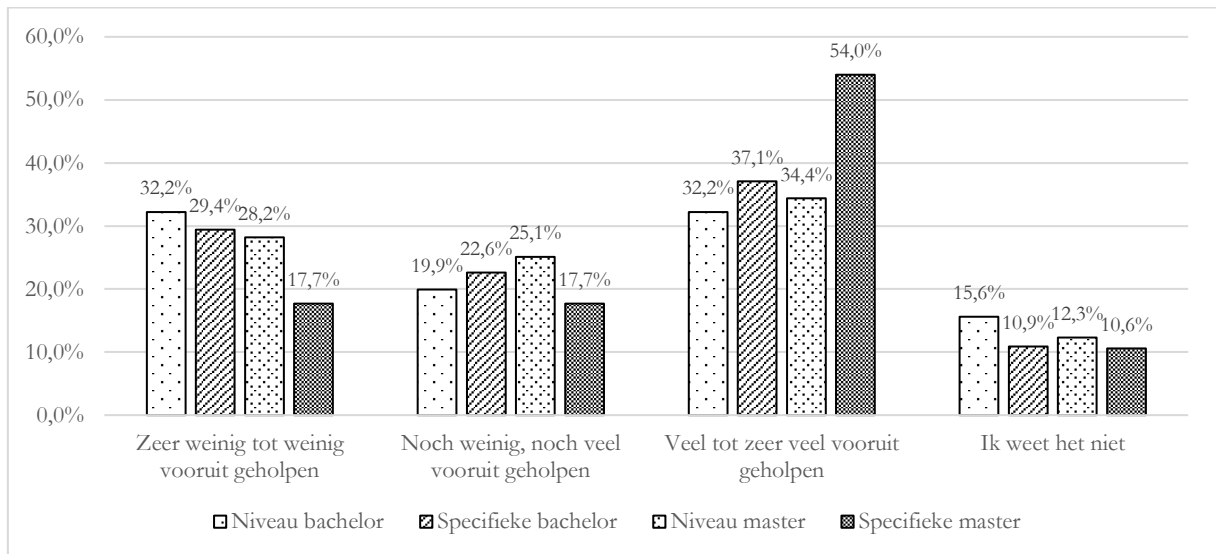
Van de respondenten die aangaven geen wettelijke erkenning nodig te hebben voor het uitoefenen van het beroep dat men voor ogen had bij het aanvragen van diploma-erkenning gaf 30% aan veel tot zeer veel te zijn vooruitgeholpen. Zeker gegeven het feit dat werkgevers aangeven dat diploma-erkenning voor niet-gereglementeerde beroepen van weinig belang is, lijkt dit al bij al toch nog een vrij hoog cijfer.

8.2.4 Hoogst gekregen erkenning

Het gepercipieerde effect van diploma-erkenning op de loopbaan wordt ook opgesplitst naar de verkregen diploma-erkenning. Op deze manier kan er per soort gekregen erkenning (bv. niveaugelijkwaardigheid bachelor of specifieke gelijkwaardigheid bachelor) gekeken worden naar hoe de respondenten het belang van diploma-erkenning voor hun loopbaan inschatten. De resultaten hiervan zijn te zien in Figuur 8.4. Deze samenhang is statistisch significant ($p < 0,001$).

Er wordt in de volgende grafieken enkel gekeken naar bachelors en masters omdat er voor de andere opleidingsniveaus (met name houders van een HBO5 diploma en houders van een doctoraat) onvoldoende observaties zijn.

Figuur 8.4 Gepercipieerde effect diploma-erkenning voor loopbaan, naar hoogst gekregen erkenning, voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, in %, (n=1651)



In Figuur 8.4 vallen twee zaken meteen op. Ten eerste blijkt dat 54% van de personen die een specifieke erkenning op masterniveau hebben gekregen, stelt dat ze veel tot zeer veel vooruitgeholpen zijn in hun loopbaan. Dit is 17% meer dan bachelors die een specifieke erkenning hebben gekregen en 20% meer dan master met een niveau erkenning. Contrasterend met deze cijfers blijkt het verschil tussen een niveaugelijkwaardigheid en een specifieke gelijkwaardigheid met 5% bij bachelors vrij beperkt te zijn.

Een mogelijke verklaring voor de grotere verschillen zou kunnen zijn dat er meer gereguleerde beroepen die een specifieke erkenning van een master veronderstellen.

9 | De arbeidsmarktpositie van aanvragers

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarktpositie van de aanvragers in kaart gebracht en in verband gebracht met diploma-erkenning. Dit gebeurt vanuit twee perspectieven: enerzijds wordt er gekeken naar de mate waarin de respondent vindt dat hun huidige job aansluit bij hun opleidingsniveau, en anderzijds naar de mate waarin ze vinden dat deze job inhoudelijk aansluit bij hun onderwijsachtergrond. Het gaat dus respectievelijk om de verticale mismatch (opleidingsniveau) en horizontale mismatch (inhoudelijke aansluiting met hoogst behaalde diploma). In wat volgt bespreken we eerst de verticale mismatch en vervolgens de horizontale mismatch. De populatie die in dit hoofdstuk geanalyseerd wordt zijn respondenten die aan het werk waren op het moment van de survey en in het bezit waren van een erkenning (49,3% n=921).

9.1 Verticale (mis)match op de arbeidsmarkt

Een eerste stap voor het in kaart brengen van de arbeidsmarktpositie van de aanvragers van diploma-erkenning is het beschrijven van de verticale (mis)match: in welke mate heeft de aanvrager de indruk dat hij op zijn opleidingsniveau tewerkgesteld is? Hierbij werd vertrokken vanuit de subjectieve benadering van over-kwalificatie meer bepaald werd de zogenaamde “*Direct Self-Assessment Approach*” gehanteerd. Hierbij wordt er vertrokken vanuit de ervaring en opinie van de werknemer zelf (Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues, & Vera-Toscano, 2014). Verticale (mis)match werd in kaart gebracht door middel van de volgende vraag en is gebaseerd op de vraag van SONAR⁷:

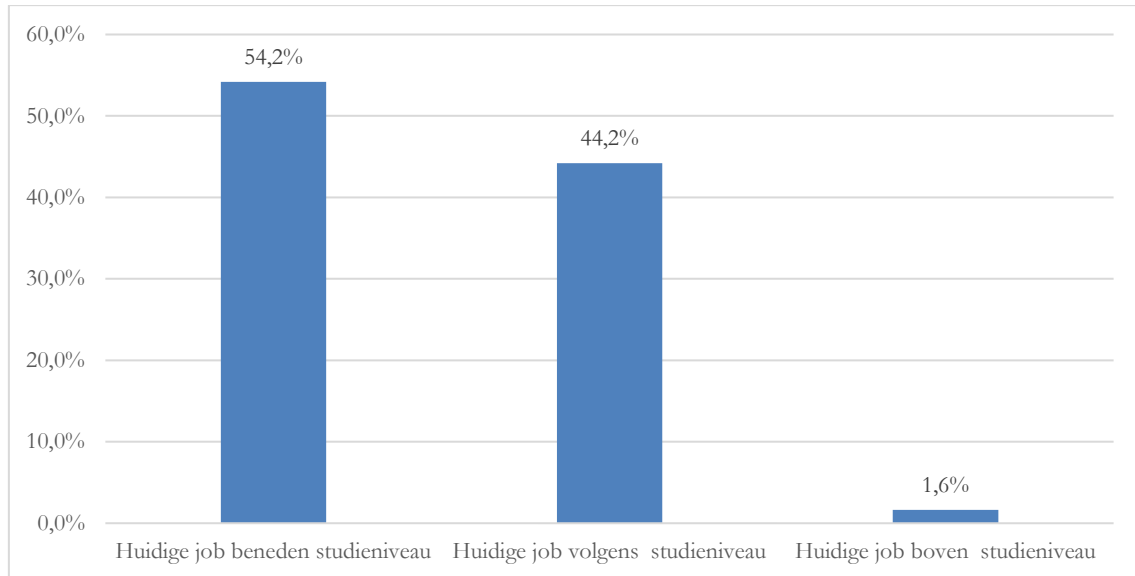
Uw huidige job in België is voornamelijk:

1. *beneden mijn studieniveau;*
2. *volgens mijn studieniveau;*
3. *boven mijn studieniveau.*

Aanvragers werden dus gevraagd zelf een inschatting te maken van hun huidige situatie, en dus ook van hun studieniveau. Het is dus mogelijk dat ze hun studieniveau hoger inschatten dan daadwerkelijk erkend. Het is belangrijk in het achterhoofd te houden dat de hieronder gerapporteerde bevindingen.

⁷ Hoe maken Vlaamse jongeren de overgang van school naar werk? Cohorte 1976 (Derde Golf) SONAR Technisch Rapport – December 2006 zie http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2007_20.pdf

Figuur 9.1 Gepercipieerde verticale mismatch op de arbeidsmarkt, in % (n=921)



Zoals in Figuur 9.1 te zien valt, gaf meer dan de helft (55%) van de werkende respondenten aan dat hun huidige job beneden hun opleidingsniveau ligt. Zij percipiëren zichzelf dus als overgekwalificeerd. 43,4% van deze respondenten gaf aan volgens hun opleidingsniveau te werken en een kleine minderheid, 1,6% gaf aan boven hun opleidingsniveau aan de slag te zijn.

In vergelijking met de algemene bevolking is dit gerapporteerde cijfer van over-kwalificatie hoog. Op basis van dezelfde meetmethode bleek in het SONO-onderzoek zelf gerapporteerde overscholing van schoolverlaters in de eerste job 33% te zijn (Verhaest & De Witte, 2017). Deze cijfers dateren van 2006. Op basis van een alternatieve meetmethode, met name op basis van de internationale classificatie van beroepen en kwalificaties, geeft EUROSTAT (2019) aan dat er sprake was van overkwalificatie bij 13% van de autochtone bevolking en dit voor alle scholingsniveaus. Hiervoor werd wel de ‘objectieve methode’ gebruikt.

In wat volgt splitsen we de verticale (mis)match uit naar een aantal achtergrondvariabelen. In deze analyses nemen we de 15 respondenten die zeiden boven hun niveau te werken niet mee omdat dit aantal te laag lag om conclusies aan te verbinden. In de volgende beschrijvende analyses wordt dan ook enkel gekeken naar de respondenten die aangaven onder of volgens hun niveau aan de slag te zijn. Voor volgende variabelen werden bivariate analyses uitgevoerd: statuut aanvrager, opleidingsniveau, tewerkstellingssector, reglementering beroep, grootte onderneming, hoogst gekregen diploma erkenning en studiegebied. Analyses op deze laatste variabele leverde geen significante verschillen op, deze werd dan ook niet weerhouden.

9.1.1 Statuut aanvrager

In Tabel 9.1 wordt er gekeken naar de samenhang tussen de gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt en het statuut van de aanvrager. Van de respondenten die een vluchtelingenstatuut hebben, geeft 66,2% aan dat ze beneden hun opleidingsniveau werken, daar waar dat bij de respondenten met een ander statuut (zoals bijvoorbeeld respondenten die als arbeidsmigrant naar België kwamen) om 53% gaat. Deze laatsten werken dan ook meer volgens hun niveau dan respondenten met een vluchtelingenstatuut. De samenhang tussen de variabelen van gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt en het statuut van de aanvrager is statistisch significant ($p < 0,05$).

Tabel 9.1 Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar statuut aanvrager, in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Statuut aanvrager		
	Vluchteling	Ander statuut	Totaal
Huidige job beneden studieniveau	66,2%	53,0%	55,1%
Huidige job volgens studieniveau	33,8%	47,0%	44,9%
Totaal	100%	100%	100%
N	142	764	906

9.1.2 Opleidingsniveau

Het aandeel van respondenten met een masterdiploma als hoogste, in het buitenland behaalde diploma dat aangeeft volgens zijn/haar niveau te werken ligt hoger dan dit aandeel bij houders van een bachelordiploma als hoogste in het buitenland behaalde diploma. Dit is te zien in Tabel 9.2. Er kunnen geen uitspraken gedaan worden over de houders van andere diploma's als hoogste diploma (bv. houders van een doctoraat) omdat er te weinig observaties hieromtrent zijn om robuuste uitspraken te kunnen doen. De samenhang tussen de gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt en het hoogste, in het buitenland behaalde diploma is statistisch significant ($p < 0,005$).

Tabel 9.2 Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt naar hoogste in het buitenland behaalde diploma in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Hoogste in het buitenland behaalde diploma		
	Bachelor	Master	Totaal
Huidige job beneden studieniveau	60,6%	50,8%	55,2%
Huidige job volgens studieniveau	39,4%	49,2%	44,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	368	457	825

9.1.3 Tewerkstellingssector

In Tabel 9.3 wordt nagegaan of de gepercipieerde verticale mismatch al dan niet samenhangt met de sector van tewerkstelling.

Tabel 9.3 Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt naar sector van tewerkstelling in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Sector van tewerkstelling							Totaal
	1	2	3	4	5	6	7	
Huidige job beneden studieniveau	28,9%	36,2%	53,2%	56,2%	60,4%	60,7%	83,5%	55,1%
Huidige job volgens studieniveau	71,1%	63,8%	46,8%	43,8%	39,6%	39,3%	16,5%	44,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	142	69	171	130	144	117	133	906

(1) Onderwijs, (2) professionele diensten en consultancy aan bedrijven of aan particulieren publieke sector, (3) andere, (4) industrie, (5) gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen, (6) publieke sector, (7) handel, toerisme, distributie, transport.

Een opvallende vaststelling is dat er erg grote sectorale verschillen zijn als het gaat om verticale mismatch. Aan het ene uiterste van het spectrum bevindt onderwijs zich met 71,1% van de respondenten die stelt op niveau te werken, aan het andere uiterste vinden we de sector van handel, toerisme, distributie en transport waarin slechts 16,5% stelt op niveau te werken. De beperkte mismatch in onderwijs heeft mogelijk te maken met het feit dat de drempels vrij hoog zijn, maar eens de drempel genomen komt men in een positie op niveau terecht.

Wat opvalt is daarnaast de grote verticale mismatch in de gezondheidszorg en de publieke sector. Dit zijn telkens sectoren met veel gereguleerde beroepen. Mogelijk worden/werden respondenten onder hun niveau ingeschaald en hebben ze dan ook enkel toegang tot functies onder hun (gepercipieerde) niveau. Het omgekeerde verhaal vinden we in de sector van professionele diensten en consultancy. De verschillen zijn statistisch significant ($p < 0,001$).

9.1.4 Reglementering beroep

In Tabel 9.4 wordt de samenhang nagegaan tussen gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt enerzijds, en het al dan niet noodzakelijk zijn van een diploma-erkenning voor het beroep anderzijds. Van de respondenten die geen erkenning nodig hebben om hun beroep te kunnen uitvoeren gaf 50,7% aan beneden hun studieniveau aan de slag te zijn. Dit aandeel ligt iets lager in vergelijking met de aanvragers die wel erkenning nodig hebben om hun beroep te kunnen uitvoeren (54,1%). Respondenten die aangaven niet te weten of ze diploma-erkenning nodig hebben om de job te kunnen uitoefenen geven relatief het vaakst aan onder hun studieniveau te werken (62,6%). Deze verschillen zijn statistisch significant te zijn.

Tabel 9.4 Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt, naar de noodzaak wettelijke erkenning voor beroep, in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Wettelijke erkenning nodig voor beroep			
	Ja	Neen	Ik weet het niet	Totaal
Huidige job beneden studieniveau	54,1%	50,7%	62,6%	55,1%
Huidige job volgens studieniveau	45,9%	49,3%	37,4%	44,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	375	304	227	906

9.1.5 Grootte onderneming

In Tabel 9.5 wordt de gepercipieerde verticale (mis)match opgesplitst naar de grootte van het bedrijf waar de aanvrager tewerkgesteld is.

Van de respondenten die aan het werk zijn in een onderneming met tussen de 11 en 19 werknemers geeft 65,4% aan onder hun studieniveau te werken. Dit aandeel ligt hoger dan voor de andere bedrijfsgroottes (met uitzondering van zij die niet weten hoe groot hun bedrijf is). Verder geeft de helft van de respondenten die werkzaam zijn in een bedrijf met meer dan 500 werknemers aan volgens hun studieniveau te werken. Dit aandeel is het hoogst en wordt gevolgd door het aandeel mensen werkzaam in bedrijven met tussen de 20-249 werknemers (45,3%), 1-10 werknemers (44,6%) en 250-500 werknemers (43,8%). Er is dus met andere woorden geen duidelijke trend te zien met betrekking tot de ondernemingsgrootte en de gepercipieerde verticale mismatch. Dit verband is statistisch significant ($p < 0,05$).

Tabel 9.5 Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar grootte van onderneming van tewerkstelling, in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Totaal aantal werknemers in bedrijf van tewerkstelling						
	1-10	11-19	20-249	250-500	Meer dan 500	Ik weet het niet	Totaal
Huidige job beneden studieniveau	55,4%	65,4%	54,7%	56,2%	49,3%	67,9%	55,1%
Huidige job volgens studieniveau	44,6%	34,6%	45,3%	43,8%	50,7%	32,1%	44,9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	112	52	307	73	278	84	906

9.1.6 Hoogst gekregen diploma-erkenning

In Tabel 9.6 wordt de gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt in verband gebracht met de hoogst gekregen diploma-erkenning. Deze samenhang is statistisch significant met $p < 0,001$.

Tabel 9.6 Gepercipieerde verticale match op de arbeidsmarkt, naar hoogst gekregen erkenning voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, in %

Gepercipieerde verticale match arbeidsmarkt	Hoogst gekregen erkenning				
	Niveau-erkenning bachelor	Specifieke erkenning bachelor	Niveau-erkenning master	Specifieke erkenning master	Totaal
Huidige job beneden studieniveau	65,0%	59,1%	49,6%	39,1%	55,6%
Huidige job volgens studieniveau	35,0%	40,9%	50,4%	60,9%	44,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
N	317	220	127	179	317

In deze tabel komt dezelfde trend terug die we ook detecteerden m.b.t. de gepercipieerde effectiviteit van diploma erkenning.

Ten eerste zien we een groot verschil tussen bachelors en masters. De aanvragers met een specifieke erkenning master scoren met 61% die aangeeft op niveau te werken relatief goed, voor diegenen met een niveauserkenning master is dat 50,4%. Dit is respectievelijk 20% meer dan diegenen met een specifieke erkenning bachelor en 15% meer dan diegenen met een niveauserkenning bachelor. Mogelijk hebben deze grote verschillen te maken met het feit dat personen onder hun niveau worden ingeschaald (master wordt bachelor), ook op dat niveau werken maar van zichzelf vinden dat ze niet op het juiste niveau werken.

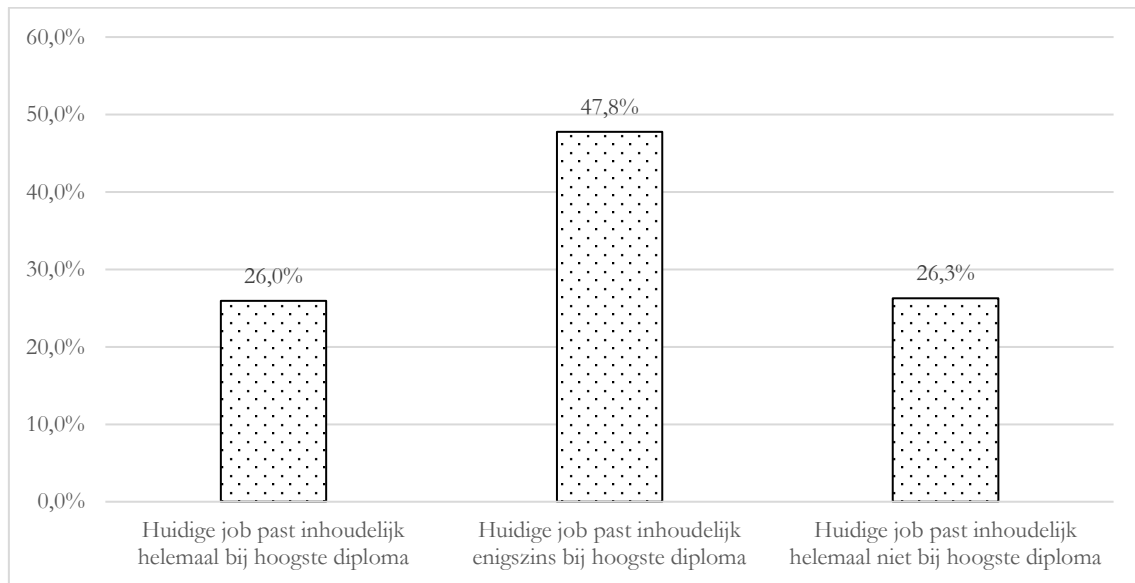
Een tweede vaststelling is de vrij grote kloof van 10% tussen specifieke erkenning master en niveau erkenning master en het eerder beperkte verschil tussen niveau erkenning bachelor en specifieke erkenning bachelor.

9.2 Horizontale (mis)match op de arbeidsmarkt

Naast kijken naar de verticale match, (werkt men al dan niet op niveau), kan er ook gekeken worden naar de gepercipieerde horizontale match om de arbeidsmarktpositie in kaart te brengen. Het gaat dan over of de respondenten de indruk hebben dat hun job inhoudelijk aansluit bij hun hoogst behaalde diploma. Het zou immers kunnen dat iemand die zich overgekwalificeerd voelt, wel inhoudelijk volgens zijn diploma werkt.

In wat volgt wordt hier dieper op ingegaan: eerst wordt er stilgestaan bij de algemene verdeling, daarna wordt de verdeling naar een aantal variabelen besproken. Hierbij wordt, zoals eerder aangehaald, enkel gekeken naar de respondenten die aan het werk waren op het moment van de survey en in het bezit zijn van een erkenning (49,3% n=921).

Figuur 9.2 Gepercipieerde horizontale mismatch op de arbeidsmarkt in % (n=921)



Ongeveer één vierde van de respondenten geeft aan dat hun huidige job inhoudelijk volledig aansluit bij hun hoogst behaalde diploma. Dat is net iets minder dan het aandeel mensen dat stelt dat zijn of haar huidige job helemaal niet inhoudelijk bij dat diploma past. Verder geeft bijna de helft van de respondenten (47,8%) aan dat hun job enigszins inhoudelijk aansluit bij hun hoogste diploma.

Worden deze cijfers vergeleken met die van de algemene bevolking blijkt dat op basis van de EUROSTAT (2019) gegevens dat 21,3% niet in zijn veld van studie werkt. Het gaat ook hier echter om een andere meetmethode dan diegene die in dit rapport gebruikt bij gebrek aan andere referentie.

9.2.1 Statuut aanvrager

In Tabel 9.7 wordt gekeken naar de samenhang tussen het statuut van de aanvrager en de gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt.

Tabel 9.7 Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar statuut van de aanvrager, in %

Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt	Statuut aanvrager		
	Vluchteling	Ander statuut	Totaal
Huidige job past inhoudelijk helemaal bij hoogste diploma	14,1%	28,2%	26,0%
Huidige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma	55,7%	46,2%	47,8%
Huidige job past inhoudelijk helemaal niet bij hoogste diploma	30,2%	25,5%	26,3%
Totaal	100%	100%	100%
N	149	772	921

Uit de tabel kan afgeleid worden dat het statuut van de aanvrager een verschil maakt in de horizontale mismatch. Van de respondenten met een “ander statuut” geeft 28,2% aan dat hun huidige job inhoudelijk helemaal aansluit bij het hoogste diploma dat ze bezitten. Dit is toch heel wat meer dan de respondenten die een vluchtelingenstatuut hebben: 14,1% van hen geeft aan volledige inhoudelijke aansluiting te hebben. Verder geeft 55,7% van de mensen met een vluchtelingen statuut wel aan dat hun job enigszins aansluit, dit is voor 46,2% van de mensen met een ander statuut het geval. Van de respondenten met een vluchtelingenstatuut stelt 30,2% dat hun job inhoudelijk helemaal niet aansluit bij hun hoogst behaalde diploma, dit geldt voor 25,5% van de mensen met een ander statuut. De verschillen zijn statistisch significant ($p=0,001$).

9.2.2 Opleidingsniveau

In Tabel 9.8 wordt de horizontale match op de arbeidsmarkt in verband gebracht met het hoogst behaalde diploma in het buitenland.

Tabel 9.8 Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar hoogst behaalde diploma in het buitenland, in %

Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt	Hoogste in het buitenland behaalde diploma		
	Bachelor	Master	Totaal
Huidige job past inhoudelijk helemaal bij hoogste diploma	19,0%	31,1%	25,6%
Huidige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma	52,0%	44,1%	47,7%
Huidige job past inhoudelijk helemaal niet bij hoogste diploma	29,0%	24,8%	26,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
N	379	460	839

Uit deze tabel wordt dat het aantal aanvragers dat aangeeft dat de job niet inhoudelijk past bij het hoogste diploma maar in beperkte mate verschilt tussen personen met een bachelor en een master diploma. Het verschil zit voornamelijk in het aantal personen dat aangeeft volledig inhoudelijk volgens diploma te werken: 31,1% van de personen met een masterdiploma stelt dat dit het geval is tegenover 19% van de personen met een bachelordiploma. Deze samenhang is statistisch significant ($p<0,001$).

9.2.3 Tewerkstellingssector

In Tabel 9.9 wordt gekeken naar de samenhang tussen gepercipieerde horizontale match en sector van tewerkstelling, dewelke statistisch significant blijkt te zijn ($p < 0,001$).

Tabel 9.9 Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt, naar sector van tewerkstelling, in %

Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt	Sector van tewerkstelling							Totaal
	1	2	3	4	5	6	7	
Huidige job past inhoudelijk helemaal bij hoogste diploma	37,0%	36,6%	29,4%	27,8%	26,4%	20,5%	7,5%	26,0%
Huidige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma	52,7%	53,5%	47,1%	46,0%	41,7%	51,5%	45,1%	47,8%
Huidige job past inhoudelijk helemaal niet bij hoogste diploma	10,3%	9,9%	23,5%	26,1%	31,9%	28,0%	47,4%	26,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	146	71	119	176	144	132	176	921

(1) Onderwijs, (2) professionele diensten en consultancy aan bedrijven of aan particulieren, (3) publieke sector (4) andere, (5) gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen, (6) industrie, (7) handel, toerisme, distributie, transport

Uit de tabel is af te lezen dat net zoals het geval is voor de verticale match onderwijs en ‘professionele diensten en consultancy’ het best scoren wat inhoudelijke match betreft. De publieke sector staat derde in het rijtje, maar heeft in tegenstelling tot de top 2 een aanzienlijk aandeel personen die stelt dat de job inhoudelijk helemaal niet past bij het hoogste diploma. Met voorsprong het slechts scoort de sector van handel, toerisme, distributie en transport met slechts 7,5% van de aanvragers die aangeeft dat de job inhoudelijk matcht met het diploma. Ook opvallend is het relatief hoge aandeel personen (32%) die in de zorg werkt en stelt dat hun diploma hier niet inhoudelijk bij aansluit. Mogelijk zijn dit personen die geheroriënteerd werden/zijn naar een job in de zorg.

9.2.4 Grootte onderneming

In Tabel 9.10 wordt de samenhang tussen gepercipieerde horizontale mismatch en het totaal aantal werknemers in het bedrijf besproken. Dit blijkt een statistisch significant verband te zijn ($p < 0,005$).

Uit de tabel is een voorzichtige trend vast te stellen waarbij in grote ondernemingen van meer dan 500 werknemers en in kleine ondernemingen van minder dan 10 werknemers telkens het aantal werknemers dat aangeeft dat hun job inhoudelijk helemaal aansluit bij hun hoogst behaalde diploma hoog ligt met ongeveer 30% en het aantal werknemers dat aangeeft dat er geen inhoudelijke match is eerder laag ligt (21%). M.b.t. de middencategorie ‘houdige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma’, zijn er nauwelijks noemenswaardige verschillen naar bedrijfsgrootte.

Tabel 9.10 Gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt, naar bedrijfsgrootte, in %

Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt	Totaal aantal werknemers in bedrijf van tewerkstelling						
	1-10	11-19	20-249	250-500	Meer dan 500	Ik weet het niet	Totaal
Huidige job past inhoudelijk helemaal bij hoogste diploma	29,1%	20,4%	24,3%	21,3%	31,0%	18,8%	26,0%
Huidige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma	49,6%	50,0%	49,2%	45,3%	48,0%	40,0%	47,8%
Huidige job past inhoudelijk helemaal niet bij hoogste diploma	21,4%	29,6%	26,5%	33,3%	21,0%	41,2%	26,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	117	54	309	75	281	85	921

9.2.5 Hoogst gekregen diploma-erkenning

Ook de samenhang tussen de gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt en de hoogste erkenning die men kreeg is relevant om een inschatting te kunnen maken van de arbeidsmarktpositie van de aanvragers. Dit is te zien in Tabel 9.11 en blijkt statistisch significant te zijn ($p < 0,001$).

Tabel 9.11 Gepercipieerde horizontale match op de arbeidsmarkt, voor niveau en specifieke erkenning bachelor en master, naar hoogst gekregen erkenning, in %

Gepercipieerde horizontale match arbeidsmarkt	Hoogst gekregen erkenning				
	Niveau-erkenning bachelor	Specifieke erkenning bachelor	Niveau-erkenning master	Specifieke erkenning master	Totaal
Huidige job past inhoudelijk helemaal bij hoogste diploma	16,3	24,9	29,9	38,7	25,3
Huidige job past inhoudelijk enigszins bij hoogste diploma	46,5	51,6	46,5	47,0	47,9
Huidige job past inhoudelijk helemaal niet bij hoogste diploma	37,2	23,6	23,6	14,4	26,8
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
N	325	225	127	181	858

Uit deze tabel blijkt dat ook wat de horizontale match betreft, de aanvragers met een specifieke erkenning van hun masterdiploma het best scoren, gevolgd door personen met een niveauserkenning master. Ook hier zien we weer een vrij groot verschil tussen de specifieke erkenning master en de specifieke erkenning bachelor. De verklaring dat het om lager ingeschaalde diploma's gaat, gaat hier niet op. De oorzaak van dit verschil is dus niet duidelijk. Opvallend is daarnaast de slechte score wanneer het om de niveauserkenning van bachelors gaat. Slechts 16,3% stelt dat de huidige job helemaal bij het hoogste diploma past en 37,2% stelt dat dit niet het geval is. Het minder goed scoren van personen met niveau erkenning bachelor op diverse variabelen is ook een trend die we doorheen de verschillende hoofdstukken vaststellen.

10 | Conclusies

In dit onderzoek werd de waarde die werkgevers en aanvragers aan diploma-erkenning hechten in kaart gebracht. Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen samen en sluiten we af met enkele aanbevelingen.

10.1 Werkgeversbevraging

Op basis van de **werkgeversbevraging** werd in kaart gebracht hoe werkgevers de erkenning van niet-Belgische diploma's waarderen. Hierbij kregen de publieke sector, de industriële en toegepaste wetenschappen, en de financiële sector bijzondere aandacht.

De volgende zes onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Vragen werkgevers naar (erkende) diploma's?
2. Hoe goed kennen werkgevers het diploma-erkenningsbeleid?
3. Welke waarde hechten zij aan de erkenning van niet-Belgische diploma's?
4. Hebben werkgevers een voorkeur voor niveaugelijkwaardigheid dan wel specifieke gelijkwaardigheid?
5. Welke noden en obstakels ervaren werkgevers met betrekking tot de inschatting van niet-Belgische diploma's en de erkenning ervan?

In het totaal werden 29 personen schriftelijk of door middel van semigestructureerde interviews bevestigd. In de private sector ging het om (1) HR-professionals binnen HR-dienstverleners die de nodige ervaring hadden met het aanwerven van hooggeschoolde internationale profielen (2) personen binnen sectororganisaties (3) HR-experten binnen bedrijven zelf. Binnen de publieke sector werden de selectiediensten van stad Gent, Brussel, Antwerpen en van het Agentschap Overheidspersoneel bevestigd.

De bevraging kan ons een eerste indicatief beeld geven van wat leeft bij de werkgevers. Een bredere bevraging bij werkgevers is echter noodzakelijk om externe validiteit te waarborgen. Binnen de publieke sector hebben we ons gefocust op grote steden, deze zijn logischerwijs niet representatief voor de overige lokale besturen.

In wat volgt bespreken we de resultaten achtereenvolgens voor niet-gereguleerde beroepen binnen de private sector, voor gereguleerde beroepen binnen de private sector en voor de publieke sector. De financiële en bancaire sector en de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen bespreken we niet afzonderlijk omdat de resultaten sterk aansluiten bij deze van de private sector in het algemeen.

10.1.1 Niet-gereguleerde beroepen binnen de private sector

Een eerste algemene vaststelling is dat de meeste bevestigde HR-professionals slechts in beperkte mate waarde hechten aan diploma's bij aanwervingen. Een deel van de bevestigden kijkt meer naar andere zaken zoals ervaring, of vindt het behaalde diploma te weinig specifieke informatie bevatten

om de mogelijke match met de vacature in te schatten. Voor anderen speelt diploma wel een rol, maar slechts om een initiële inschatting te maken van de sterkte van iemands denkvermogen.

Als er gepeild wordt naar de mate waarin men vraagt naar de erkenning van niet-Belgische diploma's dan blijkt de meerderheid van de respondenten er niet expliciet naar vraagt en ook aangeeft er slechts beperkt in aanraking mee te komen. Opvallend in dit verband is dat een groot aandeel van de respondenten niet helemaal weet wat de erkenning juist inhoudt, veelal niet op de hoogte is van het verschil tussen niveau- en specifieke gelijkwaardigheid en in sommige gevallen NARIC-Vlaanderen niet kent. Dit is opvallend omdat nogal wat respondenten uitgebreide ervaring hebben in het aanwerven van internationale profielen. Als aan de respondenten beide procedures worden geschetst en gevraagd naar wat de voorkeur geniet, komt er geen eenduidig beeld naar voor. Volgens een aantal bevroegden is niveaugelijkwaardigheid voldoende qua informatie, een aantal anderen zou de voorkeur geven aan voor specifieke gelijkwaardigheid omdat deze meer informatie bevat.

Gezien bovenstaande verbaast het niet dat alle bevroegde actoren stelden geen waarde te hechten aan de erkenning van niet-Belgische diploma's in hun selectieprocedures. Dit zowel op het niveau van het al dan niet uitnodigen van een sollicitant als in het aanwerven zelf. Recent onderzoek van Talenttree (2019) kwam tot dezelfde bevinding. Verschillende redenen werden hiervoor aangehaald: hierboven kwam al aan bod dat een aantal respondenten een heel beperkte waarde hecht aan het diploma, en bijgevolg ook aan de erkenning daarvan. Verder hechten sommigen meer waarde aan de inschatting van iemands arbeidsmarkt gerelateerde competenties dan aan een inschatting van het academisch kunnen. Verder gaf men aan niet volledig op de hoogte te zijn van de Vlaamse diploma's, een erkenning in termen van deze diploma's is daarom ook niet echt een meerwaarde.

Hoewel er dus weinig waarde werd gehecht aan diploma-erkenning, werden wel een aantal knelpunten opgesomd waar diploma-erkenning op inspeelt, meer specifiek:

- Enkele respondenten rapporteerden dat ze het soms moeilijk vinden om op basis van de originele titel van het diploma het onderwijsniveau in te schatten: gaat het bijvoorbeeld om een HBO5 diploma of een bachelor?
- Een aantal HR-professionals stelde zich soms vragen te stellen bij de authenticiteit van diploma's.

Op bovenstaande speelt diploma-erkenning in. Mogelijk staat dus de beperkte kennis over diploma-erkenning de waardering ervan deels in de weg.

10.1.2 Gereguleerde beroepen binnen de private sector

Voor gereguleerde beroepen is de erkenning van het diploma van belang omdat dit een formele voorwaarde is die toegang geeft tot het beroep. Om die reden wordt er dan ook systematisch naar gevraagd. De eigenlijke selectie vindt echter veelal plaats op basis van andere zaken zoals werkervaring en motivatie. Opvallend in dit verband is dat een recruiter in de zorgsector aangaf dat de meeste van zijn kandidaat-werknemers reeds een contract hebben nog voor de eigenlijke erkenning er is. Dit contract gaat dan pas in werking nadat men erkenning krijgt. Knelpunt bij de gereguleerde beroepen is vooral procedureel, met name de doorlooptijd tussen aanvraag en erkenning.

10.1.3 Publieke sector

In de **publieke sector** is een officiële erkenning van een niet-Belgisch diploma ook een formele voorwaarde om aan het werk te kunnen binnen functies van niveau A en B. Ook de respondenten binnen de publieke sector stellen maar in beperkte mate in aanraking te komen met erkende diploma's omdat slechts een beperkt aantal mensen met een niet Belgisch diploma solliciteert voor hun functies.

Omdat een erkend diploma een voorwaarde is om aan het werk te kunnen in bepaalde functies is men veelal wel op de hoogte van de verschillende procedures bij NARIC-Vlaanderen. Echter niet alle HR-diensten communiceren de erkenningsvoorwaarde voor niet-Belgische diploma's in hun vacatureberichten of op hun sites. Dit zorgt er voor dat heel wat kandidaat-werknemers slechts na het solliciteren op de hoogte worden gesteld van het feit dat ze hun diploma moeten laten erkennen.

De voorwaarde voor diploma-erkenning wordt door de meeste bevraagde HR experts als een drempel gezien. In dit opzicht wordt ook naar oplossingen gezocht om deze te omzeilen. Zo laten de bevraagde HR-diensten het toe om te solliciteren en eventueel deel te nemen aan de verdere selectieprocedures in afwachting van de erkenning van hun diploma. Men kan echter pas in dienst treden als het diploma ook daadwerkelijk erkend werd. Verder gaf elke HR-dienst ook aan dat er een aantal manieren zijn waarop men van de diploma-voorwaarden kan afwijken. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen op de knelpuntberoepenlijst (stad Antwerpen, stad Gent, AGO), door iemand (tijdelijk) tewerk te stellen op een ander niveau (stad Brussel). Bij de stad Gent kan men een niveaubepalende test doen. Als men slaagt voor deze test, kan men solliciteren op de posities die niveaugelijkwaardigheid van het behaalde niveau vereisen, en dus zonder (een erkenning van) een diploma voor te leggen. Voor sommige vacatures bij AGO kan men ook deelnemen aan de selectie op basis van een toegangsbewijs elders verworven competenties als men niet beschikt over het juiste diploma of de erkenning hiervan. De mate waarin deze praktijken ook aanwezig zijn in andere lokale besturen werd niet onderzocht, deze praktijken zijn dus niet zomaar veralgemeenbaar.

Ook voor de publieke sector werd de relatieve waarde die de HR-experten hechten aan niveau- dan wel specifieke gelijkwaardigheid nagegaan. Gezien de HR-professionals enkel naar de erkenning keken om na te gaan of men in aanmerking komt voor de vacature, en de meeste vacatures slechts een niveaugelijkwaardigheid vereisen, is deze procedure meestal voldoende. Enkel daar waar een specifieke gelijkwaardigheid een wettelijke voorwaarde vormt, is deze vorm van erkenning echt een meerwaarde. Specifieke gelijkwaardigheid geeft weliswaar meer informatie maar de HR-experten gaven aan contact op te nemen met de sollicitant als er onduidelijkheden zijn in verband met het diploma.

10.2 Conclusies aanvragersbevraging

Via de aanvragersbevraging werd getracht een zicht te krijgen op hoe de aanvragers de erkenning van hun niet-Belgische diploma's waarderen. Hierbij stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Waarom vragen houders van niet-Belgische diploma's erkenning aan?
2. Waarom kiezen ze voor niveau- dan wel specifieke gelijkwaardigheid?
3. Stellen werkgevers vragen over de erkenning van hun diploma?
4. Ervaren aanvragers diploma-erkenning als een meerwaarde op de arbeidsmarkt?
5. Worden aanvragers effectief tewerkgesteld op het niveau van de erkende gelijkwaardigheid? En sluit hun baan inhoudelijk aan bij hun hoogst behaalde diploma?

Om deze vragen te beantwoorden werd een websurvey afgenomen bij alle aanvragers van diploma-erkenning die hun aanvraag deden tussen 2012 en 2018. 9827 aanvragers werden aangeschreven, in totaal vulden 2131 respondenten de vragenlijst volledig in. Dit is een respons van 21,7%.

In wat volgt vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

10.2.1 Werk als voornaamste beweegreden voor aanvraag diploma erkenning

Het merendeel van de respondenten geeft aan diploma-erkenning te hebben aangevraagd om redenen die werkgerelateerd zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om het vinden van een job of het verzilveren van

een promotie. Een vijfde van de bevroagden geeft een andere reden aan waarvan het merendeel studies binnen of buiten het hoger onderwijs (15,6%). Dit is opvallend omdat NARIC-Vlaanderen in principe erkenningen behandeld met het oog op werk en hoger onderwijsinstellingen zelf bevoegd zijn voor het inschatten van niet-Belgische diploma's.

10.2.2 Meer dan helft van de aanvragers kent het verschil tussen specifieke en niveaugelijkwaardigheid niet bij eerste aanvraag

Uit de analyses bleek dat slechts 45,5% van de bevroagden op de hoogte was van het verschil tussen de verschillende erkenningsprocedures bij hun eerste aanvraag voor hun hoogste diploma.

Bij diegenen die wel op de hoogte waren, vroegen we naar de motieven om voor een bepaalde procedure te kiezen. Daaruit bleek dat in de keuze voor niveaugelijkwaardigheid de inschatting dat het voldoende zou zijn op de arbeidsmarkt, het vaakst een rol speelde. Ongeveer de helft van de respondenten stelt daarnaast dat het feit dat dit de kortste procedure is, ook een overweging was in hun beslissing, nog een helft van de respondenten stelt dat ze ingegaan zijn op het advies om voor niveaugelijkwaardigheid te kiezen. De goedkopere kostprijs van de procedure was voor een kwart van de aanvragers een argument. Wat betreft de keuze voor de specifieke erkenning, gaf driekwart van de respondenten aan deze keuze te maken omdat ze dit nodig hadden om een gereguleerd beroep uit te kunnen oefenen. Ook een zo hoog mogelijke erkenning krijgen was een belangrijk motief.

10.2.3 65% van de aanvragers geeft aan dat werkgevers vragen stelden over diploma-erkenning gedurende het sollicitatieproces

65% van de respondenten die al gesolliciteerd heeft in België, geeft aan vragen te hebben gekregen over diploma-erkenning van werkgevers waarvan 76% van de personen die solliciteren voor een gereguleerd beroep en 52% van de respondenten die stellen geen formele erkenning nodig te hebben.

Wordt er naar sector gekeken, dan stellen vooral respondenten die werkzaam zijn in de sectoren van de gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen (74,5%), het onderwijs (74,1%) en de publieke sector (67,7%) dat ze vragen kregen over diploma-erkenning van werkgevers. Dit lijkt samen te hangen met het feit dat in deze sectoren veel gereguleerde beroepen zijn.

Het feit dat zoveel van de aanvragers die een niet-gereguleerd beroep beogen, stellen vragen te hebben gekregen over diploma-erkenning staat in contrast met de bevindingen uit de werkgeversbevraging. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de vermelding van de diploma-erkenning juist vragen om verdere verduidelijking oproept bij de werkgevers. Het zegt daarnaast ook niks over de waardering die werkgevers voor diploma-erkenning hebben.

10.2.4 De gepercipieerde effectiviteit van diploma-verschilt sterk naargelang sector en type erkenning

In het onderzoek werd nagegaan in welke mate diploma-erkenning door de aanvragers als meerwaarde wordt ervaren. We hebben deze gepercipieerde effectiviteit op twee manieren geoperationaaliseerd: (1) als de impact op het zelfvertrouwen van de aanvragers om te solliciteren (2) als een inschatting over de mate waarin het de loopbaan van aanvragers heeft vooruitgeholpen.

Als het gaat om de impact op het vertrouwen van de aanvrager dan blijkt dat een groot aandeel (71,9%) van respondenten de erkenning van diploma's als belangrijk tot zeer belangrijk ervaart om

met vertrouwen te kunnen solliciteren volgens hun diploma. Veder gaf 56,7% van de respondenten aan dat ze diploma-erkenning belangrijk tot heel belangrijk beschouwen om zich gewaardeerd te voelen in de samenleving.

Aan de aanvragers werd daarnaast gevraagd of de erkenning van hun diploma hun loopbaan vooruit heeft geholpen. 37% van de respondenten die een erkenning kreeg, stelt dat dit hun loopbaan veel tot zeer veel vooruit heeft geholpen 28,5% stelt dat dit weinig tot zeer weinig heeft geholpen, 13% stelt het niet te weten en een 20% neemt een middenpositie in. Deze gemiddelden verschillen sterk naar al dan niet gereguleerd zijn van het beroep, naar sector van tewerkstelling, en de gekregen erkenning:

- van de aanvragers die een gereguleerd beroep willen uitoefenen stelt 45% veel tot zeer veel te zijn geholpen tegen 30% van diegenen die geen gereguleerd beroep willen uitoefenen;
- gerelateerd hiermee zijn er grote sectorale verschillen. In de onderwijssector (59,5%), de publieke sector (47,5%) en de gezondheidszorg en andere sociale voorzieningen (46,5) stelt telkens een aanzienlijk deel van de respondenten dat de diploma-erkenning een grote hulp was. In de sector van handel, toerisme, distributie en transport is dat bijvoorbeeld niet het geval (22,7%);
- daarnaast is het erg opvallend dat 54% van de personen die een specifieke erkenning op master-niveau hebben gekregen, stelt dat ze veel tot zeer veel vooruit geholpen zijn in hun loopbaan. Dit is 17% meer dan bachelors die een specifieke erkenning hebben gekregen en 20% meer dan masters met een niveau erkenning. Opvallend is ook dat het verschil in waardering tussen bachelors met niveaugelijkwaardigheid en specifieke gelijkwaardigheid met 5% eerder beperkt is.

10.2.5 Respondenten zijn vaker overgekwalificeerd in vergelijking met de gemiddelde werknemer

Bij de respondenten die op het moment van de bevraging aan het werk waren, werd zowel gepeild naar de horizontale als de verticale match met het erkende diploma. De verticale (mis)match gaat om de mate waarin de huidige job aansluit bij hun opleidingsniveau, de horizontale match over de mate waarin de job inhoudelijk aansluit bij hun onderwijsachtergrond.

Eerst werd dus gevraagd in welke mate men op niveau werkt (verticale match). Er werd vastgesteld dat meer dan de helft (54%) van de respondenten aangaf beneden hun studieniveau te werken, 44% zei volgens hun studieniveau te werken en 2% er boven. Een groot aandeel van de respondenten werkt dus onder niveau.

Deze gemiddelden verschillen (zeer) sterk naargelang de sector, gekregen erkenning en statuut. Vluchtelingen geven vaker aan onder niveau te werken, sectoraal blijken veel personen in de publieke sector en de gezondheidssector aan te geven onder niveau te werken; onderwijs en de sector van 'professionele diensten en consultancy' scoren dan weer goed. Mogelijk werpt de reglementering van beroepen in de gezondheidssector en publieke sector drempels op waardoor aanvragers minder de kans krijgen om op niveau te werken. Tot slot blijken personen met een specifieke erkenning master vrij goed te scoren (61% op niveau), terwijl dit voor bachelors met specifieke en niveaugelijkwaardigheid een stuk minder het geval is (35 & 41%). Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat hun diploma behaald in het land van herkomst lager wordt ingeschaald in Vlaanderen (een master wordt een bachelor). Masters met niveaugelijkwaardigheid nemen een middenpositie in.

Wordt er gekeken naar de **horizontale match**, dan kan vastgesteld worden dat 47,8% van de respondenten aangaf dat zijn/haar job inhoudelijk enigszins aansluit bij zijn/haar huidige job en 26% dat deze helemaal aansluit. Een goede vergelijkingsbasis is er niet, maar ter indicatie kunnen we vergelijken met een studie van Eurostat die stelt dat 21% van de algemene populatie niet werkt in het

veld van zijn studie, zij het wel dat Eurostat een andere methode gebruikt. Het knelpunt bij aanvragers van diploma-erkenning lijkt dus m.a.w. eerder te liggen bij verticale dan bij horizontale mismatch.

Net als bij de verticale (mis)match zien we voornamelijk verschillen naargelang het statuut van de aanvrager, de sector van tewerkstelling en de hoogst gekregen erkenning. Vluchtelingen scoren significant minder goed. Naar sector scoren opnieuw onderwijs en de sector van professionele diensten en consultancy goed. De sector van de 'handel, toerisme, distributie & transport' scoort dan weer erg slecht. Opvallend is wel het relatief hoge aandeel personen (32%) die in de zorg werkt en stelt dat hun diploma hier niet inhoudelijk bij aansluit. Mogelijk zijn dit personen die geheroriënteerd werden/zijn naar een job in de zorg. Als we naar de hoogst gekregen erkenning kijken, dan zien we hetzelfde patroon terugkomen waarbij personen die een specifieke erkenning op masterniveau hebben gekregen het best scoren en diegenen die een niveauserkenning gekregen hebben op bachelorniveau (erg) slecht scoren. Het verschil tussen niveau en specifieke erkenning bij bachelors is voor de horizontale mismatch meer uitgesproken dan wat betreft de verticale mismatch of gepercipieerde effectiviteit van diploma-erkenning.

11 | Beleidsaanbevelingen

Op basis van voorgaande kunnen een aantal beleidsaanbevelingen worden geformuleerd. Een eerste reeks aanbevelingen stellen de procedure *an sich* niet in vraag, maar doen een aantal aanbevelingen ter verbetering. Een tweede reeks aanbevelingen bouwt verder op de vaststelling dat diploma-erkenning in zijn geheel niet door alle werkgevers belangrijk wordt bevonden, en het civiel effect van (niveau gelijkwaardigheid) in bepaalde sectoren eerder beperkt lijkt. In deze aanbevelingen (punt 2.6) worden daarom een aantal alternatieven aangereikt. Deze alternatieven zouden verder moeten afgetoetst worden bij werkgevers.

11.1 Goede oriëntatie van aanvrager is noodzakelijk

Uit de studie blijkt dat er nogal wat aanvragers niet op de hoogte zijn van de verschillende procedures, daarnaast zijn er duidelijke verschillen naar gepercipieerde meerwaarde naargelang sector en type beroep dat men beoogt. In dit opzicht lijkt een goede screening en oriëntering van aanvragers noodzakelijk waarbij het verschil tussen verschillende procedures wordt duidelijk gemaakt zowel naar doorlooptijd, impact op de arbeidsmarkt, etc. Een grotere bekendheid zou hen kunnen toelaten om een geïnformeerde, en mogelijk ook een betere, beslissing te maken over de keuze van een procedure, maar ook over de meerwaarde van diplomagelijkschakeling as such.

Gezien de beperkte kennis van de verschillende procedures bij de aanvragers dringt een evaluatie van de huidige oriënterings- en doorverwijzingspraktijken zich ook op

11.2 Communicatie over het erkenningsbeleid en de betekenis van diploma-erkenning versterken

Een vaststelling die gemaakt werd op basis van de interviews met HR-professionals is dat veel van de bevraagde HR-professionals slechts in beperkte mate op de hoogte waren van de betekenis van diploma-erkenning, van de bestaande erkenningsprocedures en in sommige gevallen van de rol van NARIC-Vlaanderen. Dit ondanks het feit dat sommige bevraagden uitgebreide ervaring hebben in het rekruteren van internationale profielen. De beperkte kennis staat de waardering van diploma-erkenning in de weg. Zo blijkt bijvoorbeeld dat sommige werkgevers meer informatie willen over authenticiteit van diploma's terwijl dit inherent is aan een erkenning.

Gezien de kans dat de gemiddelde werkgever in aanraking komt met een sollicitant met een erkend diploma erg klein is, lijkt een algemene informatiecampagne weinig nuttig. Mogelijk moet wel gedacht worden aan het gericht verstrekken van info aan HR-professionals die werken met internationale profielen en/of sectorconsulenten in sectoren waar veel personen met een erkend diploma worden aangeworven.

11.3 Doorlooptijden verkorten

Een obstakel dat voornamelijk naar voren kwam bij HR-professionals die rekruteren voor gereglemeenterde beroepen was dat ze soms kandidaat-werknemers zagen afhaken omwille van de lange proceduretijd. Het inzetten op het inkorten van deze tijd werd dan ook vaak naar voren geschoven. In de huidige decreet wordt een doorlooptijd vooropgesteld van 60 dagen voor niveaugelijkwaardigheid en 120 dagen voor specifieke gelijkwaardigheid. De lange doorlooptijd heeft voornamelijk te maken met het feit dat er voor bepaalde aanvragers na het traject ook nog een traject van professionele erkenning volgt bij de bevoegde ministeries om toegang te krijgen tot het beroep. Het verkorten/versnellen van de procedure van professionele erkenning zou de algemene procedure tijd naar beneden kunnen halen. Ook het niet tijdig aanvragen van diploma-erkenning kan vertragend werken zodat de doorlooptijd erg lang kan worden. We pleiten er dan ook voor om de doorlooptijd niet enkel te monitoren vanuit het perspectief van NARIC-Vlaanderen, maar evenzeer vanuit het perspectief van de aanvrager. In het geval van nieuwkomers zou dit dan bekeken vanaf de aankomst in België/Vlaanderen tot het uiteindelijk verkrijgen van de gewenste erkenning. Op basis van deze oefening kan bekeken worden waar eventuele knelpunten zitten en hoe procedures eventueel kunnen worden geïntegreerd of gestroomlijnd om op die manier doorlooptijden te verkorten.

11.4 Inzetten op specifieke- of niveaugelijkwaardigheid?

Eén van de centrale vragen in het onderzoek was deze naar impact niveaugelijkwaardigheid versus deze van specifieke gelijkwaardigheid. Specifieke gelijkwaardigheid is duurder en kent een langere doorlooptijd, dus de vraag is of dit altijd nodig is.

Als we deze vraag vanuit de werkgeverszijde bekijken, dan is het antwoord wat gereglemeenterde beroepen betreft logischerwijs affirmatief. Bij niet-gereglemeenterde beroepen was het antwoord niet eenduidig. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat heel wat werkgevers het verschil tussen niveau- en specifieke gelijkwaardigheid niet kennen. Verder onderzoek is hier eigenlijk noodzakelijk om hier sluitende uitspraken over te kunnen doen.

Als we deze kwestie vanuit aanvragersperspectief bekijken, zien we wel duidelijke lijnen. De gepercipieerde effectiviteit van specifieke gelijkwaardigheid is een stuk hoger dan deze van niveaugelijkwaardigheid. Het onderscheid verschilt echter sterk wanneer het binnen de categorie van opleidingsniveau wordt bekeken. Een specifieke erkenning op masterniveau wordt vaker gepercipieerd als een meerwaarde voor de loopbaan dan een niveauserkenning op masterniveau. Als we kijken naar het bachelorniveau is dat veel minder het geval. Er is wel een verschil maar dat is veel minder uitgesproken. De gepercipieerde meerwaarde van een specifieke erkenning is dus een stuk beperkter op bachelorniveau.

Op basis hiervan zouden we zeker kunnen aanraden om te blijven inzetten op zowel niveau-erkenningen als specifieke erkenningen op masterniveau. Gezien het vrij grote verschil tussen specifieke en niveaugelijkwaardigheid zou hier eventueel aan een tussenoplossing kunnen gedacht worden met een erkenning naar studiegebied. Wat het bachelorniveau betreft blijkt het civiel effect een stuk minder zowel van specifieke en zeker van niveauserkenningen. De vraag is wel in welke mate dit te wijten is aan feit dat personen lager zijn ingeschaald.

11.5 Exploreren van beleidsalternatieven

Uit de bevraging blijkt dat de bevroegde werkgevers relatief weinig belang hechten aan diploma(erkenning), hoewel ze enkele elementen uit de procedure wel relevant vinden. Daarnaast blijkt dat het civiel effect van diplomagelijkschakeling niet voor elke sector en voor elk diploma even hoog

is. Als we rekening houden met het feit dat er ook een zekere ‘kost’ is verbonden aan de procedure zowel financieel als in trajecten naar werk die niet opgestart worden in afwachting van al dan niet erkenning (zie De Cuyper e.a. 2019), kan er de vraag worden gesteld of er geen alternatieven moeten worden gezocht die voor bepaalde subgroepen (kosten)efficiënter en effectiever zijn. Hieronder worden hiervoor enkele suggesties gedaan. Het gaat om suggesties met betrekking diploma-erkenning zelf als om alternatieven voor diploma-erkenning.

In bepaalde sectoren focust men meer op arbeidsmarktcompetenties dan op diploma’s. Het inzetten en toegankelijk maken van competentietesten zou een alternatief kunnen zijn voor diploma-erkenning. Dit toegankelijk maken zit op twee niveaus. Een eerste is het toegankelijk maken van deze testen voor hoogeschoolde nieuwkomers. Dit voornamelijk door bijvoorbeeld de gebruikte taal toegankelijker te maken, maar ook door oefenkansen te bieden om dergelijke testen te gebruiken. Ten tweede lijkt het ook belangrijk om deze testen toegankelijk te maken voor werkgevers. Vaak zijn deze testen duur en zeker voor kleinere bedrijven niet altijd even toegankelijk. Het ter beschikking stellen of eventueel subsidiëren van deze testen voor personen zonder erkend diploma die solliciteren, zou een optie kunnen zijn. Eerder dan verder in te zetten op diploma-erkenningprocedures zou er dus kunnen gewerkt worden aan andere manieren om de aanwezige competenties zichtbaar te maken.

Verschillende werkgevers gaven daarnaast aan soms vragen te hebben over de authenticiteit van een diploma of de instelling waaraan dit behaald werd. Voor het inleggen van tools die het achterhalen van deze informatie vergemakkelijken was dan heel wat interesse. Dit zou de vorm kunnen aannemen van een online te consulteren databank, dan wel van een korte procedure bij NARIC-Vlaanderen louter gericht op het nagaan van deze authenticiteit.

De meerwaarde van diploma-erkenning wordt/werd in de grote steden die we bevroegd hebben in vraag gesteld. Dit werd voornamelijk als een drempel gezien niet als een meerwaarde. Om die reden werden diverse alternatieven naar voor geschoven. Een alternatief dat reeds in voege is bij de stad Gent, met name de eliminerende niveaubepalende test, zou kunnen worden uitgebreid naar andere lokale besturen. Het gaat om een test die men kan doen wanneer men geen (erkend) diploma heeft en in aanmerking wil komen voor een functie waarvoor een niveaugelijkwaardigheid vereist is. Als men slaagt op deze test kan men gewoon deelnemen aan de selectieprocedure voor vacatures die een bepaald opleidingsniveau vereisen. In dit geval wordt de voorwaarde van diploma-erkenning omzeilt op basis van een test van de aanwezige competenties. Meer fundamenteel kan ook de vraag gesteld worden of het criterium van een (erkend) diploma voor de niveaus A en B verplicht moet zijn voor lokale besturen en niet moet over gelaten worden aan de autonomie van de lokale besturen zelf.

11.6 Verdere sporen voor onderzoek

In dit rapport werd verslag gedaan van een eerste verkennende onderzoek naar het de impact van diploma-erkenning op arbeidsmarktparticipatie. Gezien dit onderzoek eerder beperkt was van aard, blijven er nog heel wat vragen open. Meer bepaald denken we onder meer aan:

- onderzoek naar de mate waarin de bevindingen voor de grote steden die bevroegd werden in dit onderzoek ook opgaan voor het geheel van de lokale besturen;
- de resultaten m.b.t. de waardering bij werkgevers laten een gemengd beeld zien, zeker als het om niet-gereguleerde beroepen gaat. De impact van diplomagelijkschakeling zou verder moeten onderzocht worden. Het voeren van een experiment waarbij diverse opties aan de werkgever worden voorgelegd, lijkt hierbij de meest aangewezen optie. Een interessante vraag hierbij is of de vermelding van diploma-erkenning juist geen contraproductief effect kan hebben (stigmatisering);
- daarnaast lijkt ook een procesevaluatie van de begeleiding bij de aanvraag tot diploma-erkenning aangewezen;

- ook een evaluatie van het gehele proces van aanvraag erkenning tot de uiteindelijk professionele erkenning dringt zich op met het oog op het verkorten van doorlooptijden;
- deze onderzoeksopdracht was beperkt in scope, een verdere analyse van de data is dan ook aangewezen om (1) de verbanden multivariaat te kunnen testen (2) ook een tijdsperspectief in te brengen. Waarden aanvragers van diploma-erkenning dit doorheen de tijd bijvoorbeeld meer of minder? Ook een koppeling met KSZ-data kan een meerwaarde betekenen. Door deze koppeling kan (1) de effectiviteit op een geobjectiverde manier worden nagegaan (2). Daarnaast kan worden nagegaan in welk paritair comité men terechtkomt om op die manier na te gaan in welke mate de aanvragers met specifieke gelijkwaardigheid ook in de desbetreffende sector terechtkomen. Dit kan gedaan worden voor een selectie van gelijkgestelde diploma's. (3) Tot slot is het ook mogelijk om evoluties doorheen de tijd te schetsen in kaart te brengen door bijvoorbeeld op drie meetmomenten te meten.

Vele vragen blijven dus open, verder onderzoek is noodzakelijk om deze te beantwoorden.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Bevroagde actoren werkgeversbevroaging

b1.1 Bevroagde actoren

In het totaal werden meer dan veertig personen gecontacteerd om deel te nemen aan het onderzoek. Toch bleek het overtuigen van werkgevers en andere actoren om deel te nemen niet vanzelfsprekend. Verschillende onder hen reageerden niet op de herhaalde vraag tot deelname en anderen waren onvoldoende op de hoogte van diploma-erkenning om mee te werken aan het onderzoek. Alles bij elkaar werden zo'n 29 actoren bevroagd: veertien werden er geïnterviewd (tien professionals binnen de private en vier binnen de publieke sector) en 15 werden via mail of telefonisch bevroagd.

Voor de bevroaging binnen de **private sector** werden er tien experts geïnterviewd die in drie groepen te categoriseren zijn. Ten eerste werden **HR-professionals die vanuit hun positie een overzicht** hebben over aanwervingspraktijken voor hooggeschoolde internationale profielen bevroagd. Zij kunnen vergelijken over sectoren heen en indicaties geven van een aantal algemene trends die zij vaststellen. Wat deze groep betreft, werden vier HR-experten geïnterviewd. Hiervoor werd Federgon, de federatie van de HR-dienstverleners, gecontacteerd. Vanuit Federgon werd er doorverwezen naar HR-consultancy bedrijven met expertise in het rekruteren van internationale profielen.

Ten tweede werden **overkoepelende organisaties binnen de twee geselecteerde sectoren** bevroagd naar hun ervaringen en de signalen die ze bij hun leden opvangen rond diploma-erkenning. Zij kunnen immers vanuit hun positie een meer geaggregeerd beeld geven over de praktijken binnen de financiële en bancaire sector enerzijds en de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen anderzijds. Verder werd aan deze organisaties ook gevraagd voor doorverwijzingen naar bedrijven met relevante ervaring die verder bevroagd zouden kunnen worden. De overkoepelende organisaties zijn bijvoorbeeld sectorfondsen, werkgeversorganisaties en organisaties van stakeholders. Voor de **financiële en bancaire sector** was dit met name Febelfin en Febelfin Academy (de Belgische sectorale werkgevers- en belangenorganisatie voor de financiële sector en haar academie) en de FSMA (de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (Financial Services and Markets Authority)). Verder werden, onder meer via Febelfin, ook vijf grootbanken schriftelijk bevroagd. In het kader van de bevroaging bij **industriële en toegepaste wetenschappen** werden de volgende gecontacteerd: ORI (Organisatie van advies- en ingenieursbureaus), Essenscia (Belgische federatie van de chemische industrie), Febiac (federatie van de bedrijven van de Belgische auto- en tweewielerindustrie) en Agoria (sectorale werkgeversorganisatie van bedrijven van de Belgische technologische industrie). Niet van alle organisaties werd een antwoord ontvangen.

Ten slotte, voor de derde groep, werden **HR-experten bij bedrijven zelf** geïnterviewd over hun ervaringen met diploma-erkenning. Zij staan immers in voor de dagelijkse aanwervingspraktijken en hebben dan ook hands-on ervaring wat betreft het rekruteren van mensen met een niet-Belgisch diploma. Deze strategie laat toe om zowel meer algemene trends vast te stellen als om deze bevindingen te verfijnen op basis van de dagelijkse ervaringen van HR-experten. Voor deze groep werd gefocust op HR-experten met ervaring binnen de geselecteerde sectoren. In het totaal werden er vijf van zulke professionals geïnterviewd, één professional onder hen had ervaring in beide sectoren. Verder werden er zowel voor de sector van de industriële en toegepaste wetenschappen als voor die van de financiële en bancaire telkens twee andere HR-experten geïnterviewd.

Daarnaast werd ook een HR-professional uit de **zorgsector** bevroagd omdat deze sector een zogenaamde *informative case* vormt, een sector die veel bijkomende info kan opleveren. Immers, voor de

meeste functies in deze sector is de erkenning van diploma's een formele voorwaarde. Werkgevers komen daarom veelvuldig in aanraking met diploma-erkenning en er bestaat daarenboven een traditie in deze sector van werkgevers die de erkenning zelf organiseren. Omdat zij op deze manier expertise opbouwen met betrekking tot de erkenning van niet-Belgische diploma's vormen zij interessante respondenten voor dit onderzoek.

Voor de **publieke sector** werden in totaal vier experts geïnterviewd: enerzijds, met het oog op tewerkstelling op lokaal niveau werden selectieverantwoordelijken van stad Gent, stad Antwerpen en stad Brussel bevestigd. Anderzijds, om ook zicht te krijgen op tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid werd ook een teamverantwoordelijke van het selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel geïnterviewd.

Ten slotte werden er een aantal **overkoepelende stakeholderorganisaties** bevestigd die betrokken zijn bij de diploma-erkenning en tewerkstelling van mensen met een niet-Belgisch diploma. Het gaat dan om VDAB, Agentschap Inburgering en Integratie, Tracé Brussel en SERV. Zij werden gevraagd om bijkomende informatie of voor doorverwijzingen.

Referenties

Chakkar, S. (2018). The role of credential recognition policy in the over-qualification among refugees: a qualitative policy process evaluation. (Master thesis).

De Cuyper, P., De Rick, K., Vandermeersch, H., Reidsma, M., & Vermeersch, L. (2019). @level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers. Lessen uit de AMIF proeftuinen. Publisher: HIVA-KU Leuven.

EUROSTAT. (2019). Horizontal Skill Mismatch Rate. Geraadpleegd op 24 juni 2019 via <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/skills>

EUROSTAT. (2019). Over-qualification Rate by Economic Activity. Geraadpleegd op 24 juni 2019 via <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/skills>

Verhaest, D., & De Witte, K. (2017). De aansluiting tussen opleiding en beroep bij jonge werknemers: wetenschappelijke evidentie en implicaties voor het beleid.