

## Anderstaligen op de arbeidsmarkt: haal eens een HOA in huis

Terwijl Limburgse werkgevers zich de haren uit het hoofd rukken omdat ze geen goed opgeleid personeel vinden, zit een grote groep van knappe koppen met buitenlandse roots te wachten op een eerlijke kans. Via het project HOA@Work worden 240 hoger opgeleide anderstaligen (HOA's) intensief begeleid om de stap naar onze arbeidsmarkt te zetten.



Via speeddates en workshops worden hoogopgeleide anderstaligen klaargestoomd voor een job.

In tijden dat de bedrijven schreeuwen om bijkomend talent, is het bijzonder jammer dat er nog heel wat potentieel aan de zijlijn blijft staan. Diverse specifieke doelgroepen, zoals oudere werklozen, laaggeschoolde jongeren, mensen met een arbeidsbeperking of hoogopgeleide anderstaligen vereisen een maatgerichte aanpak, zodat ook zij betrokken worden bij de invulling van vacatures en zo een bijdrage kunnen leveren aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Limburg.

Een mooi voorbeeld is HOA@Work, een nieuw project dat de ambitie heeft om hoger opgeleide anderstaligen (HOA's) maximale kansen te bieden op integratie in ons arbeidscircuit. Partners in dit initiatief zijn onder meer Rise Smart, VDAB Limburg, Agentschap Integratie en Inburgering, Hogeschool PXL en Hilda Martens. Het provinciebestuur van Limburg (departement van Tom Vandeput, gedeputeerde van Ondernemen en Werk) maakt hier 240.000 euro voor vrij.

“De cijfers van de VDAB tonen aan dat maar liefst 26,5 procent van de 4.953 openstaande vacatures in Limburg is gericht op hooggeschoolden”, zegt Tom Vandeput. “De behoefte aan deze profielen neemt sterk toe. Anderzijds merken we dat momenteel heel wat gemotiveerde mensen met een migratie-achtergrond niet aan werk geraken of jobs uitoefenen die onder hun opleidingsniveau liggen. Nochtans zijn we ervan overtuigd dat deze groep, mits gepaste ondersteuning, perfect inzetbaar is voor de invulling van diverse knelpuntberoepen voor hooggeschoolden.”

## Sensibilisering

Waarom de evidente match tussen beide partijen vandaag onvoldoende gebeurt, heeft te maken met een afstand vanuit zowel de vraag- als aanbodzijde. “We merken dat werkgevers de doelgroep van hoogopgeleide anderstaligen te weinig in overweging nemen om de openstaande vacatures in te vullen”, aldus Tinne Lommelen, directeur van VDAB Limburg. “Ze kennen deze mensen onvoldoende, en kunnen dus hun professionele kwaliteiten niet goed inschatten. Bovendien zijn ze onwetend over de mogelijkheden om ondersteuning te krijgen en zo de anderstaligen geleidelijk te laten instromen. Sensibilisering dringt zich op.”



Er zijn nochtans diverse opties om stap voor stap tot een structurele samenwerking te komen. De instroom kan verlopen via klassieke kanalen, zoals directe aanwerving, uitzendarbeid of Individuele Beroepsopleiding (IBO), maar ook door stageformules die deze doelgroep op het lijf geschreven zijn. “We denken dan aan de gratis beroepsverkennde stages (BVS), die 1 tot maximaal 30 dagen kunnen duren als kennismaking tussen beide partijen. Er zijn ook beroepsinlevingsstages (BIS) van 1 tot 6 maanden, en dit zonder aanwervingsverplichting.” Mogelijkheden genoeg dus.

Werkgevers die willen kennismaken met een aantal hogeropgeleide anderstaligen die een professionele uitdaging zoeken, moeten op 6 mei naar het Provinciehuis

komen. Er vindt een 'speeddate' plaats waarbij meteen kan afgetoetst worden of er een match tussen beide partijen mogelijk is. Er zijn ook workshops, met onderwerpen als 'rekruteren met een ruime blik' en de 'elevator pitch'. [Inschrijven kan via Randstad.be](https://www.randstad.be).

## Jobcarving

Maar ook langs de zijde van de anderstaligen zelf wordt er hard gewerkt om de afstand naar de arbeidsmarkt te verkleinen. "Met HOA@Work gaan we individuele trajecten opzetten die gericht zijn op professionele zelfredzaamheid en een duurzame tewerkstelling", legt Hilda Martens, consultant in het project, uit.



"Werk is een belangrijk onderdeel voor de integratie van nieuwkomers en tijdens de begeleiding leggen we dan ook een sterke focus op het uitdiepen van professionele talenten en competenties. Daarvoor heeft VDAB Limburg onder meer een HOA-loket opgericht, waar een intake-gesprek wordt gehouden en de HOA een ondertekend engagement aangaat om het traject tot een goed einde te brengen. Een team van mentoren (dat trouwens ook nog naar uitbreiding zoekt) houdt wekelijks persoonlijk contact met de HOA om de individuele noden en vorderingen te bespreken. Daarnaast geeft een jobhunter sollicitatietraining en gaat hij actief op zoek naar een geknipte baan. Jobcarving (deeltaken van een job versnijden tot een aangepaste, nieuwe baan) is een techniek die daarbij helpt om opportuniteiten te creëren voor de anderstalige in kwestie. Indien er bijkomende competenties nodig zijn, worden studieloopbaanbegeleiding of kortlopende opleidingen toegevoegd aan het traject." Komt het effectief tot een arbeidsovereenkomst, dan wordt er vanuit het project nazorg voorzien.

Tom Vandeput besluit: "Op die manier begeleiden we 240 hoger opgeleide anderstaligen gedurende van 6 maanden. Het doel is dat uiteindelijk de helft van hen via het project naar duurzaam werk evolueert. Ambitueus, maar het kan!" Werkgevers die daar brood in zien, worden verwacht op 6 mei in het Provinciehuis.