

Ter-Conceptnota

“Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname”

Situering

Deze conceptnota wil uitvoering geven aan volgende passage uit het regeerakkoord:

Als we willen dat werknemers langer aan de slag blijven, moeten we ervoor zorgen, moeten we ervoor zorgen dat ze op een werkplek zitten waar ze zich goed voelen, dat ze hun competenties kunnen gebruiken, kunnen leren en met goesting aan het werk kunnen blijven. We zetten daarom in op de waardering van elk talent en op competentieontwikkeling met aandacht voor werkbare loopbanen. Dit zal de toegang tot de arbeidsmarkt verhogen en leiden tot een hogere werkzaamheidsgraad met een evenredige arbeidsdeelname.

Het bestaande instrumentarium op vlak van EAD en het Ervaringsfonds worden getoetst aan bovenstaande principes.

Inleiding

Deze inleiding geeft een kort inzicht over het huidige EAD-beleid en het ervaringsfonds.

EAD-beleid

Het huidige EAD-beleid wordt geregeld door het decreet van 8 mei 2002. Dit EAD-beleid vertrok vanuit een doelgroepenbeleid dat op haar beurt vertrekt vanuit de achterstelling van bepaalde groepen

Volgende kansengroepen, omwille van hun lagere werkzaamheidsgraad en hogere werkloosheidsgraad, kregen bijzondere aandacht binnen het EAD-beleid.

- Ouder wordende werknemers
- Personen met een arbeidshandicap
- Personen met een allochtone herkomst
- Ongekwalficeerde uitgestroomde jongeren: personen van 18 tot en met 24 jaar die ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs hebben behaald

Daarnaast is het ook mogelijk om specifieke acties te richten op minder zichtbare kansengroepen zoals homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen en transgenders, mensen met hiv, mensen in armoede, ex- gedetineerden, laaggeletterden,...

Dit beleid krijgt gestalte via diverse instrumenten:

Algemeen is er op deze instrumenten in 2015 10% bespaard (zie budgettaire overzicht 2015 huidig EAD-beleid bijlage 3)

1. Vier structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten

De inhoud en centrale output van deze structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten zijn vastgelegd in samenwerkingsprotocollen met een looptijd van drie jaar (01/01/2013 – 31/12/2015) tussen de Vlaamse minister bevoegd voor werkgelegenheid en de betrokken organisaties. (zie bijlage 1)

Volgende organisaties zijn betrokken bij deze projecten

- Werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO, VERSO en VKW) via Jobkanaal
- Werknemersorganisaties (ABVV, ACLVB en ACV) via diversiteitsconsulenten
- Minderhedenforum (via beleidsmedewerkers en activeringsconsulenten bij federaties van het allochtone middenveld; beleidsmedewerker)
- GRIP (via een steunpuntmedewerker bij GRIP vzw).

2. Diversiteitsplannen (in beperkte mate aangevuld met enkele loopbaan- en diversiteitsprojecten¹)

Organisaties uit de profitsector, organisaties uit de non-profitsector en lokale besturen kunnen een deel van de kosten die ze maakten om hun plan uit te voeren, terugbetaald krijgen door de Vlaamse Overheid. Organisaties bepalen zelf welke acties in hun plan opgenomen worden en hoe ze concreet uitgevoerd worden. De plannen moeten verplicht acties bevatten met betrekking tot 'Duurzame diversiteit'. In 2012 werden de diversiteitsplannen verruimd en moesten er ook acties worden geformuleerd worden op minimaal twee van de drie volgende domeinen:

- Competentieontwikkeling
- Verhoging van de werkbaarheid
- het werkvermogen of de werklust en Organisatievernieuwing.

In totaal zijn er vijf verschillende soorten plannen. Naast het klassieke plan zijn ook een instapplan, een groeiplan en een clusterplan beschikbaar, elk met hun specifieke kenmerken in termen van looptijd, subsidie en organisatie. (zie bijlage 1)

3. Ondersteuning bij deze plannen geboden vanuit de projectontwikkelaars ERSV's

Dit is een ondersteuning vanuit RESOC's/SERR's in uitvoering van de convenant met de ERSV's. De ERSV/RESOC/SERR zijn dus steeds actief bij deze regionale diversiteitsacties betrokken als promotor en/of uitvoerder en/of partner. Degene die deze taak opnemen binnen RESOC/SERR zijn de projectontwikkelaars. De projectontwikkelaars hebben o.a. als taak de diversiteitsplannen te promoten, te begeleiden en op te volgen op het niveau van de organisatie.

Ervaringsfonds

Sinds 1 april 2015 is de maatregel Ervaringsfonds ingekanteld in het Departement Werk en Sociale Economie.

Het Ervaringsfonds ondersteunt werkgevers en sectoren die de kwaliteit van de arbeid

¹ Loopbaan- en diversiteitsprojecten zijn beperkte ontwikkelings- of trainingsprojecten die focussen op de ontwikkeling of verfijning van methodieken, instrumenten en tools die de uitvoering van de structurele projecten, de convenants met de sectoren en regio's en de loopbaan- en diversiteitsplannen ondersteunen.

van hun 45 plus werknemers verbeteren, met als doel deze langer aan het werk te houden.

Het Ervaringsfonds wil aanzetten tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid door:

- ervaren werknemers de mogelijkheid te geven nieuwe ervaringen op te doen door middel van een gedeeltelijke of volledige functiewijziging;
- het werk van oudere werknemers fysiek lichter te maken door middel van hulpmiddelen, tools of machines;
- de inzetbaarheid te verbeteren door het verhogen of verbreden van competenties door middel van opleiding of vorming.

Het fonds verleent daartoe zowel financiële premies aan bedrijven (sinds 2004) als aan sectoren (sinds 2007).

Waarom veranderen?

Analyse

In eerste instantie maken we een kwantitatieve analyse gebaseerd op de werkzaamheidsgraad.

Wanneer we Vlaanderen vergelijken met de rest van Europa, dan doen we het erg goed op het vlak van werkloosheid (5%) en jeugdwerkloosheid (16,6%), maar is onze werkzaamheidsgraad eerder middelmatig 71,9% in 2014.

	2002	2009	2014	Doelstelling pact 2020
totaal	68,6	71,5	71,9	76
vrouw	59,7	65,7	67,6	75
15 – 24	34,4	28,6	27,0	-
50-64	40,6	50,9	57,5	60
55-64	25,6	35,8	44,3	50
Personen met een arbeidshandicap	-	37,5	42,7	43
Personen geboren buiten EU	-	53,4	53,3	58
Personen met niet-EU-nationaliteit	41,4	47,0	44,6	64
Kortgeschoolden	52,1	52,5	52,3	-

Als we bovenstaande tabel analyseren dan zien we een stijging van de verschillende werkzaamheidsgraden van 2002 tot en met 2009. Het was in deze periode van stijgende werkzaamheidsgraad dat de ambitieuze werkzaamheidsdoelstellingen gelanceerd werden. De groei werd abrupt beëindigd door de financieel-economische crisis die in 2009 hard toesloeg op de Vlaamse arbeidsmarkt. Sinds deze scherpe terugval werd er tot op vandaag nauwelijks nog vooruitgang geboekt.

In 2014 zijn er 71,9% Vlaamse 20-64-jarigen aan het werk. Daarmee blijft de totale werkzaamheidsgraad hangen rond het niveau van de voorbije jaren. Aan dit groeiritmte wordt het bereiken van de 76%-doelstelling tegen 2020 een hele uitdaging. De economische heropleving na de crisis laat op zich wachten en ook de toenemende vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd remt de vooruitgang af.

De arbeidsdeelname van de 15-24-jarigen is doorgaans laag omdat een groot deel van deze leeftijdsklasse nog aan het studeren is. Dit is ook het geval in Vlaanderen (27,0%) anno 2014.

De Vlaamse 50- en 55-plussers blijven de laatste jaren steeds langer aan het werk en de crisis heeft niet geleid tot een onderbreking van die trend, ook in 2014 niet. Deze leeftijdsgroepen, waarmee Vlaanderen in internationaal perspectief slecht scoort, blijven wel nog een eind van de respectievelijke 60%- en 50%-doelstelling af.

Na een onderbreking van de jarenlange groei in de vrouwelijke werkzaamheidsgraad in 2009 en 2011-2012, lijkt de werkzaamheid van de Vlaamse vrouwen (67,6%) in 2014 terug aan te knopen met de klimmende cijfers. Met circa 2 op de 3 vrouwen aan de slag komt het Vlaamse Gewest boven het EU28-gemiddelde en dat van de overige 2 Belgische regio's, maar zit toch nog een eindje af van de 75%-doelstelling.

Ook de werkzaamheid van de Vlaamse personen met een arbeidshandicap nam toe in 2014 (en verkleint hiermee de afstand tot de Vlaamse 43%-doelstelling).

Wat betreft de allochtone werkzaamheid in het Vlaamse Gewest zien we een status quo. De afstand tot de gestelde streefdoelen (respectievelijk 58% en 64%) blijft groot en scoren we niet zo goed in EU-Europees vergelijkend perspectief.

In tweede instantie willen we een korte kwalitatieve analyse maken van het huidige EAD-beleid gebaseerd op rapporten van IDEA-consult.

In 2011 werd een evaluatie doorgevoerd voor de structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten.

De centrale vragen van het evaluatieonderzoek waren zijn de projecten enerzijds effectief en anderzijds efficiënt. De algemene aanbevelingen zijn rond deze twee vragen geformuleerd en zijn de volgende:

- Synergieën tussen de verschillende EAD-projecten kunnen worden gestimuleerd door ondersteuning en coördinatie door de Vlaamse overheid. Om deze afstemming en samenwerking te verbeteren is het zinvol om een gemeenschappelijke basis in te bouwen in het EAD-programma
- Wat betreft de effectiviteit van de structurele projecten zijn de doelstellingen en activiteiten inzake sensibilisering en draagvlak naar eigen netwerken moeilijk kwantificeerbaar en meetbaar. Bovendien zijn louter kwantitatieve streefcijfers onvoldoende om effecten te kunnen die vooral kwalitatief van aard zijn;
- Op het vlak van efficiëntie is de rapportering sterk verbeterd door de jaren heen. Toch merken we dat de rapportering van de doelstellingen, acties en resultaten – in verhouding met het budget – minder transparant is voor het luik van de eigen netwerken en het beleidsluik
- Mogelijke synergieën blijven onderbenut en is de kwaliteit van de samenwerking sterk regio-afhankelijk. Wat betreft de samenwerking tussen enerzijds jobkanaalconsulenten en diversiteitsconsulenten van de vakbonden en anderzijds de projectontwikkelaars is er soms overlap tussen de acties. Er is slechts beperkte structurele afstemming met sectoren.

In 2014 heeft IDEA-consult een evaluatie doorgevoerd op de loopbaan- en diversiteitsplannen. Volgende aanbevelingen werden gemaakt:

- In context van krapte op de arbeidsmarkt is het activeren van alle arbeidskrachten uit de kansengroepen echter uitermate cruciaal. Elke organisatie met een plan moet dus inspanningen leveren voor het absorberen van kansengroepen in de eigen organisatie. Er moet echter geen specifieke focus zijn op bepaalde kansengroepen: elke organisatie moet voldoende ruimte krijgen om zelf aan te geven welke kansengroepen men wil bereiken, afhankelijk van de eigen sectorale en regionale kenmerken (geen 'quota'). Organisaties moeten m.a.w. van het eigen draagvlak vertrekken; elke vooruitgang voor 'een' kansengroep is immers een doel in de huidige arbeidsmarkt. De 4 actiedomeinen maken het verhaal momenteel zeer complex
- De finaliteit van de maatregel verduidelijken: Uit deze evaluatie blijkt duidelijk dat LDP een beperkte impact hebben op de tewerkstellingsgraad van kansengroepen (op macroniveau), maar wel tot duurzame veranderingen leiden in de structuur en cultuur van de organisaties (op microniveau).
- Flexibiliteit, kwaliteit en maatwerk van de persoonlijke ondersteuning behouden en versterken: Loopbaan- en diversiteitsplannen zijn een zeer flexibel instrument, die een antwoord op maat bieden voor organisaties. Elke organisatie heeft andere behoeften en de context waarin deze organisaties opereren verandert zeer snel.
- Financiële ondersteuning behouden en synergiën opbouwen met andere middelen: Uit deze evaluatie blijkt duidelijk dat zowel de persoonlijke ondersteuning van organisaties door PO's als de financiële steun zeer belangrijk zijn. De financiële tussenkomst is een directe subsidie, terwijl de persoonlijke ondersteuning een substantiële indirecte subsidie
- Versterken van de inhoudelijke aansturing op Vlaams niveau en uniformiseren van de regionale werking: Er is nood aan een uniform kader en beleid zodat er meer gelijkvormigheid en eenduidigheid is bij de invulling van de opdracht en er geen verschillen meer zijn tussen regio's in de normen, richting, waarden, enz. van LDP. Een versterking van de inhoudelijke coördinatie en aansturing van loopbaan- en diversiteitsplannen op Vlaams niveau zou hieraan tegenmoet kunnen komen. Ook moet er een strikte centrale bewaking zijn van de kwaliteit van de inhoud en uitvoering van plannen op Vlaams niveau. Daarnaast is er ook nood aan versterking van de inhoudelijke ondersteuning van projectontwikkelaars.
- Duidelijke afbakening van het takenpakket van elke partner: Verschillende partijen zijn betrokken bij de loopbaan- en diversiteitsplannen. Elke partij heeft zijn rol te spelen. De samenwerking tussen de verschillende partners blijkt sterk verbeterd te zijn doorheen de jaren, maar er blijven een aantal aandachtspunten. Er is ten eerste nood aan een duidelijkere afbakening van het takenpakket van PO's en Jobkanaalconsulenten in de praktijk.
- Invoering van striktere resultaatsmetingen bij de aanvraag en eindrapportage: Uit deze evaluatie blijkt dat zowel kwalitatieve als kwantitatieve resultaten bereikt worden via de maatregel en dat beide maatstaven belangrijk zijn. Voor beide aspecten zouden er striktere metingen moeten zijn. Hoewel het meten van resultaten belangrijk is, wordt er vanuit de meeste stakeholders gepleit om de financiële uitkering niet te linken aan de resultaten van de plannen (geen resultaatsverbintenis maar inspanningsverbintenis).

Ten derde maak ik een korte analyse over het ervaringsfonds (uit het jaarverslag 2013 opgemaakt door FOD WASO)

Aanbevelingen vanuit de dienst waren een hervorming van de methodologische aanpak, vereenvoudiging van de toelageberekening, speciale aandacht voor KMO'. Evenwel geeft de maatregel een aanleiding om over 'vergrijzing' op de werkvloer na te denken. De maatregel wordt wel door sectoren als bedrijven als omslachtig ervaren. Verder moet de maatregel afstemmen met andere maatregelen.

Visie

Vertrekkende vanuit bovenstaande analyse kunnen we stellen dat de Vlaamse arbeidsmarkt voor grote uitdagingen staat. De werkzaamheidsgraad moet omhoog. De toenemende vergrijzing en economische transformaties vragen andere, soms nieuwe competenties. Daarom is het van belang om elk talent in Vlaanderen te benutten en meer mensen gemiddeld langer aan het werk te houden in meer werkbaar loopbanen.

We willen tegen 2020 76% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan het werk hebben. Met de huidige 71,9% zijn we daar nog meer dan 150.000 werkenden van verwijderd. Om een werkzaamheidsgraad van 76% te bereiken, moet onze participatiegraad omhoog en moeten bijkomende jobs gecreëerd kunnen worden in onze economie, waardoor o.a. ook meer laaggeschoolden en allochtonen aan het werk kunnen geraken.

Kortom we willen meer en beter doen, zowel wat betreft maatwerk naar werkzoekenden, versterking van de loopbanen van werkenden en werkzoekenden, de ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van een competentiegericht HR-beleid en wegwerken van vooroordelen. Dit binnen een resultaatgerichte aanpak.

We kijken nog te veel vanuit behaalde diploma's en te weinig vanuit talenten of ontwikkelingspotentieel. Een klassieke HR-beleidsvoering (in tegenstelling tot een competentiegericht, geïntegreerde en strategische versie) breekt dit te weinig open. Maar ook vooroordelen durven al eens het zicht op talenten te belemmeren. We moeten de transitie of mindswitch realiseren weg van het hokjesdenken naar een talent en competentie benadering.

We hebben deze transitie in Vlaanderen reeds in gang gezet via verschillende instrumenten en met diverse actoren. Toch vertrekt het huidige instrumentarium nog onvoldoende vanuit de sterkte van een individu. Als we een volwaardige evenredige arbeidsparticipatie van iedere werkzoekende/ werkende willen, dan moeten we voor de volle 100% de kaart trekken van talent en competenties en dit gecombineerd met een collectief beleid om de drempels weg te werken voor een talent- en competentieaanpak

Binnen dit beleid geven we specifieke aandacht voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (zoals 55-plussers, allochtonen, personen met een arbeidshandicap,...)

Vanuit de verdere bovenstaande analyse kunnen we stellen dat er positieve aspecten zijn aan het instrumentarium. De doelstellingen van het EAD-decreet blijven we behouden nl. het bevorderen van maatregelen die gericht zijn op evenredige vertegenwoordiging in de arbeidsmarkt. We nemen deze positieve elementen mee in onze hervorming passend binnen de visie zoals hierboven geformuleerd. We beogen een versnelling in de realisatie van de doelstellingen van het EAD-decreet.

Mijn visie kadert zoals mijn gehele beleid binnen volgende principes:

- Vereenvoudiging
- Laagdrempeligheid
- Flexibiliteit
- Maatwerk
- Maximaal inspelen op de aanwezigheid en expertise bij de ondernemingen en organisaties en op de markt.

Uitgangspunten: naar een focus op talent en competentie

De noodzakelijke transitie naar een talent en competentie benadering vraagt een krachtig samenspel, gericht op het verhogen van de globale werkzaamheidsgraad. Daarom willen we evenredige deelname van iedereen en vooral voor degene die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt realiseren.

Een krachtiger samenspel dat uitgaat van het activeren van alle talenten en het investeren in alle talenten. Ik kies hierbij bewust voor 3 complementaire en elkaar versterkende sporen:

- 1) Het activeren van alle talenten – *gestalte gevend in het sluitende maatpak van het activeringsbeleid,*
- 2) Het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties– *gestalte gevend in het HR-ondersteuningsbeleid ten aanzien van ondernemingen en organisaties,* en
- 3) Het doorbreken van vooroordelen en het richten van de blikken op de aanwezige talenten en competenties – *gestalte gevend in een stevige en mobiliserende strategie.*

De drie sporen uitgewerkt

1. Activeren van alle talenten: via competentiegericht matchen zetten we in op drempelverlaging voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt

In een eerste spoor wil ik mij richten tot individuele werkzoekenden, die om verschillende redenen moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Ik wil hen volop ondersteunen in hun zoektocht naar werk en de drempels op hun weg naar een job aanpakken vertrekkend vanuit hun sterktes en talenten. Die sterktes en talenten moeten we meer zichtbaar maken. Ik wil voor hen nog meer en sterker inzetten op maatwerk. Ik kies voor maatwerk in het toeleiden, begeleiden en ondersteunen van mensen in hun traject naar werk.

Het toekomstige doelgroepenbeleid, tijdelijke werkervaring, een krachtig duaal leren en werken blijven andere belangrijke pijlers voor een activerings- en competentieversterkend beleid dat in zijn integraliteit ook moet inwerken op evenredige arbeidsdeelname. We zien hier expliciet een rol weggelegd voor de arbeidsmarktregisseur (VDAB).

Om de werkloosheidsduur zo kort mogelijk te houden, zet de VDAB maximaal in op de methodiek van werkplekleren waarbij aanwezige talenten onmiddellijk kunnen ingezet worden op een werkvloer en er tegelijkertijd kan gewerkt worden aan competentieversterking in functie van een vacature. Hierbij worden sterktes en talenten zichtbaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan of een persoonlijk opleidingsplan dat als basis dient van het competentieversterkend traject.

Ik wil dit krachtig instrument van werkplekleren meer afstemmen op de specifieke ondersteuningsnoden van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor sommige werkzoekenden (met vb. MMPP-problemen) moet werkplekleren kunnen ingezet worden in functie van versterking van generieke basiscompetenties en het remediëren van niet-arbeidsmarktgerelateerde problematieken.

Voor sommige personen met een afstand tot de arbeidsmarkt zal tijdens de tewerkstelling aanpassing van of ondersteuning op de werkvloer nodig blijven. Daarom is het belangrijk dat bij de transitie van het werkplekleren naar een betaalde tewerkstelling voldoende ondersteuningsmogelijkheden op de werkvloer mogelijk blijven.

Een andere drempel is onvoldoende kennis van het Nederlands. Om bij te dragen tot het wegwerken van deze drempel blijven we werk maken van een geïntegreerd taal- en werkbeleid.

Een geïntegreerd taal- en werkbeleid vertrekt vanuit de visie dat een snel contact met de arbeidsmarkt en aangepaste taalondersteuning het beste middel zijn om het talent van de anderstalige of laaggeletterde werkzoekende te activeren.

Elke werkzoekende met een taalbehoefte moet bereikt worden, in het bijzonder personen met een vreemde herkomst, door de verdere optimalisering van de verplichte taalscreening voor alle anderstalige werkzoekenden in functie van hun traject naar werk. Bij onvoldoende kennis van het Nederlands geven we hen een opleiding Nederlands in een begeleidingstraject bij de VDAB of haar partners

De VDAB heeft die focus op activering, competentieversterking en maatgerichte dienstverlening ingebed binnen de werkwijze van Iedereen Bemiddelaar. De vernieuwde bemiddelingscyclus legt de focus op de inschatting van tewerkstellingsmogelijkheden, het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt, het bepalen van dienstverlening op maat en het meegeven van opdrachten en zorgt op deze wijze voor een snelle detectie en activerende bemiddeling van kansengroepen. Binnen het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB worden er telkens objectieve doelstellingen vooropgesteld, waaronder het bereik van en de uitstroom naar werk van werkzoekende kansengroepen.

2. Investeren in talenten: het ondersteunen van ondernemingen en organisaties op het vlak in de kwaliteit verbeteren van hun HR.

In een tweede spoor richt ik mij tot ondernemingen en organisaties. Ik wil hen ondersteunen om de kwaliteit van hun HR beleid te verbeteren zowel op vlak van instroom als retentie. Bedrijven die een competentiegericht HR-beleid voeren tillen op die manier hun HR-acties op tot het niveau van hun strategische bedrijfsvoering. Ze gaan duurzaam en strategisch/toekomstgericht om met hun werknemers en hun competenties en talenten. Op die manier moeten er ook meer kansen komen voor die die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

Ik wil hen door middel van een vraaggestuurd en maatgericht instrument ondersteunen in het inkopen van expertise (consultancy) op het vlak van HR (of om zelf acties uit te voeren). Ik wil dit stroomlijnen via de KMO-portefeuille. Dit stroomlijnen sluit aan bij mijn streven om ondernemingen en organisaties aan zet te brengen. Om hen die expertise in te laten kopen die zij op een gegeven moment in hun levensfase, in hun bedrijfsvoering, noodzakelijk en wenselijk achten. Het is de ondernemer die beslist met welke consultancy zijn of haar onderneming of organisatie op een gegeven moment het meest gebaat is.

Door concrete acties kan een onderneming doelstellingen realiseren op vlak van instroom, diversiteitsbeleid, retentiebeleid, het opstarten van een competentie en loopbaanbeleid, het herontwerpen van processen en zelfsturende teams, het uitbouwen van een beleid inzake werkstress en burn-out, het aanpassen van een werving- en selectiebeleid, het ondersteunen van diverse teams,

Het is de ondernemer die dat vraaggerichte instrument te baat neemt om consultancy ten aanzien van dergelijke vragen op de markt in te kopen. Ik bied een flexibel instrument, dat op vraag en op maat van de behoeftes van de ondernemer kan worden aangewend. Voor mij is dit een gedeelde verantwoordelijkheid met de ondernemingen/organisaties, waarvoor ik ook een gedeeld financieringsmodel vooropstel.

In geval van ingrijpende veranderingstrajecten, ook in het kader van diversiteit, kan er ook beroep worden gedaan op de KMO groeisubsidie volgens de daar geldende bedragen en subsidiepercentage.

We zullen monitoren voor welk type opleiding of welk soort advies en voor welk bedrag en soort onderneming (KO of MO) er op de KMO portefeuille/KMO groeisubsidie beroep wordt gedaan.

3. Een mobiliserende strategie over talent en competentie om vooroordelen te doorbreken

Om de mindswitch naar een talent en competentie benadering in de brede samenleving te versnellen en rechtstreeks in te werken op evenredige arbeidsdeelname in het verhogen van de werkzaamheidsgraad, wil ik in een derde spoor, een stevige mobiliserende strategie ontvouwen.

Die strategie moet er op gericht zijn om vooroordelen te doorbreken en impulsen te geven aan acties en resultaten op het terrein.

Het is bij voorkeur een strategie die mobiliseert, ook ten aanzien van diverse regisseurs en actoren (waaronder de sociale partners, GRIP, Minderhedenforum).

Ook andere stakeholders kunnen een belangrijke toegevoegde waarde leveren. Ik roep deze partners op om in maximale complementariteit met het geheel van activerende en competentieversterkende maatregelen en in partnerschap met het departement WSE/VDAB/SYNTRA Vlaanderen/andere agentschappen/lokale besturen een versterkte aanpak uit te werken en daarin te excelleren.

Ik besef dat deze vernieuwde aanpak er niet op één dag staat. Als we een strategie willen die mobiliseert en iedereen aanspreekt vertrekken we het beste vanuit een ronde tafel samen met de minister van Gelijke Kansen, waarin we breed bekijken met alle stakeholders (de huidige actoren betrokken in de verschillende structurele projecten, sectoren, ...) wat het verschil zou kunnen maken en wie een rol zou kunnen spelen. Mijn Departement WSE is in dit brede project de regisseur.

Binnen dit brede project zie ik alvast volgende complementaire deelacties:

- Een intersectorale campagne, breed opgezet, gedragen en ondersteund door diverse actoren, afgestemd met de acties rond discriminatiebestrijding.
- Een blijvend actuele en interactieve website die gidst en praktische tools aanbiedt op het vlak van competentiegerichte HR, met aandacht voor een geïntegreerde

aanpak, competentieversterking, werkbaarheid en diversiteit, en vooral gericht op de inzetbaarheid binnen KMO's.

- We ontwikkelen een leidraad/train the trainer module voor alle consulenten/actoren met een opdracht op het terrein (vb; consulenten vanuit AIO, sectorconsulenten,...) zodat zij in hun contacten met bedrijven een gevoeligheid ontwikkelen in het opzetten van een beleid op vlak van competentiegericht HR, diversiteitsbeleid, beleid m.b.t. werkbaarheid/werkvermogen/werkgoesting. Vanuit een regisseursrol speelt het departement verder in op vragen van deze consulenten en actoren zodat zij voldoende handvaten aangereikt krijgen om deze gevoeligheid te verweven in hun opdracht.
- Acties op vlak van een vlotte doorstroom onderwijs – arbeidsmarkt
- ...

Essentieel is het dat de verschillende sporen namelijk activeren en investeren van talenten goed is afgestemd met deze mobiliserende strategie

Daarnaast vraag ik aan de sociale partners om strategieën uit te werken om die drie sporen en het geheel van activerende en competentieversterkende maatregelen op ondernemingsniveau bespreekbaar te maken. Concreet ontwikkelen we binnen spoor 3 een aanbodgerichte aanpak inzake oa sensibilisering op niveau van de sectoren en sociale partners om een noodzakelijk draagvlak voor de doelstellingen inzake de verhoging van evenredige arbeidsdeelname en effectieve verhoging van de werkzaamheidsgraad te bevorderen.

Impact op de bestaande instrumenten

1. Structurele projecten

Concreet betekent deze hervorming dat de huidige vier structurele projecten aflopen op het einde van de huidige protocolperiode. Hun rol binnen het nieuwe kader wordt hierboven beschreven. Er wordt een overgangperiode voorzien.

2. Loopbaan- en diversiteitsplannen

Concreet betekent deze hervorming dat de huidige loopbaan- en diversiteitsplannen niet worden verdergezet. We voorzien een overgangperiode zodat de aangevraagde loopbaan- en diversiteitsplannen nog kunnen worden uitgevoerd.

3. Ondersteuning bij deze plannen geboden vanuit de projectontwikkelaars ERSV's

Concreet betekent deze hervorming dat de ondersteuning vanuit de projectontwikkelaars afloopt zodra de protocolperiode is afgelopen. Er wordt een overgangperiode voorzien. We onderzoeken hoe de expertise die is opgebouwd binnen het beleid maximaal kunnen verzilveren.

4. Ervaringsfonds

Concreet betekent deze hervorming dat het instrument ervaringsfonds wordt ingekanteld. Er wordt een overgangperiode voorzien.

Verdere aanpak

Bovenstaande 3 sporen wil ik de komende maanden verder concretiseren met inbegrip van de verdeling van de middelen over de 3 sporen heen. Die drie sporen zullen ook integraal worden overgenomen en vertaald in de horizontale plannen in functie van de

groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt (in bijlage 3 is er een overzicht van het instrumentarium EAD met bijhorend budget. Ik voorzie geen bijkomende besparing op die allocaties.

In dat traject voorzie ik ook overleg met de stakeholders (waaronder de sociale partners, GRIP, minderhedenforum). Daar waar we aan de slag gaan vanuit bestaande maatregelen, zal uiteraard worden voorzien in een overgangsfase.

We vertrekken vanuit een resultaatsfinanciering en beogen concrete en/of kwantificeerbare doelstellingen (zoals alle talenten uit onze samenleving betrekken, langer werken in meer werkbare jobs en meer werkplekleren).

Als minister zal ik die nieuwe aanpak monitoren en bijsturen als nodig is. Concreet voorzien we een betrokkenheid en opvolging door de sociale partners via de VESOC-werkgroep. Het departement WSE rapporteert zesmaandelijks op de VESOC-werkgroep over de effecten op de werkzoekenden en werkenden die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Op basis van die opvolging kan er worden bijgestuurd.

Ik zal die drie sporen afzonderlijk en in 2018 grondig evalueren, zowel op concrete resultaten op macroniveau, m.i.v. de verhoging van evenredige arbeidsdeelname en effectieve verhoging van de werkzaamheidsgraad en op de gevoerde processen. In deze evaluatie wordt ook expliciet gekeken naar de progressie die is geboekt minstens voor wat betreft de groepen die zijn opgenomen in Pact2020.

Voorstel van beslissing:

De Vlaamse Regering:

- hecht haar goedkeuring met de visie, de aanpak en verdere werkwijze zoals hierboven voorgesteld;
- gelast de Vlaamse minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid met de verdere uitwerking van de conceptnota;
- beslist om deze conceptnota voor te leggen aan de sociale partners

Deze conceptnota houdt geen enkel financieel of budgettaire engagement in.

Brussel,

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Philippe Muyters

Bijlage 1: structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten

In deze bijlage beschrijven we waar elk project concreet is op gericht binnen deze protocollen.

1. Jobkanaal:

heeft twee centrale opdrachten:

- Faciliteren van de matching tussen vraag en aanbod blijft een opdracht, waarbij niet langer de klemtoon ligt op het objectief van 5000 plaatsingen, maar op een verschuiving naar een meer kwalitatieve invulling. De concrete invulling van dit luik van het jaaractieplan wordt in overleg met de VDAB uitgewerkt. De klemtonen daarbij liggen op volgende domeinen
 - o Actieve rol in vacaturewerking: Dit omvat acties zoals ondernemingen (vooral KMO's) in contact brengen met de diensten van VDAB, aanbrenge van bij VDAB nog niet gekende vacatures, verfijnen en op punt zetten van bekende vacatures om de mogelijke matching zo groot mogelijk te maken, adviesverlening rond vacatures, extra services zoals IBO, T-IBO e. d. promoten bij ondernemingen. Doel hierbij blijft de evenredige participatie van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt te helpen realiseren, met specifieke aandacht voor mensen met een arbeidshandicap, mensen met allochtone roots en 50 + 'ers.
 - o Brugfunctie tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Jobkanaal levert services op terreinen zoals informatiesessies, training, samenbrengen van partners, ondersteunen lerende en professionele netwerken.
 - o Projectwerking. Jobkanaal werkt mee aan projecten van intermediairs of zet zelf projecten op in samenwerking met intermediairs.
 - o In overleg met VDAB worden de acties op deze terreinen waar mogelijk gekwantificeerd. De VDAB kan ook een insteek leveren voor de evaluatie die door het departement WSE wordt
- De tweede opdracht van Jobkanaal: resultaatgerichte sensibilisatie van werkgevers rond de vier deelthema competentieontwikkeling, duurzame diversiteit, werkbaarheid/werkvermogen/werkgoesting en organisatievernieuwing. De rol van de consultants situeert zich op eerste lijnsniveau, met die specificatie dat elke actie tot een zichtbaar/meetbaar (vervolg)resultaat moet leiden. Naast wat al is aangegeven onder de opdracht faciliteren matching vraag-aanbod, gaat het dan om resultaten zoals doorverwijzing naar PO, sectorconsulent of andere dienstverlener; bekendmaking van en introductie tot instrumenten en maatregelen uit de toolboxen EAD , (begeleiding bij) gebruik van bepaalde tool, deelname aan opleiding/training/event, e.d. Kwantitatief objectief qua aantal acties/interventies bij ondernemingen.

2. Consultants bij de vakbonden

De klemtoon blijft liggen op ondersteuning van de afgevaardigden en kernen in ondernemingen en, in tweede orde, van het vakbondskader.

Deze ondersteuning neemt verschillende vormen aan: faciliteren/ondersteunen van de afgevaardigden bij het agenderen en bespreken van items rond diversiteit, competentieontwikkeling, werkbaarheid/werkvermogen/werkgoesting; sensibilisatie van en (mee) ontwikkelen van training/vorming voor vakbondsgemandateerden rond deze thema's; sensibiliseren voor en coaching van vakbondskernen bij de uitvoering van een loopbaan- en diversiteitsplan of -project; meewerken aan de concretisering en uitvoering van acties uit het diversiteitsluik van sectorconvenants; ondersteuning van vormingsdiensten en mee ontwikkelen van beste praktijken. Ook hier zetten we meer in op de kwaliteit en (vooral) de duurzaamheid van de interventies, maar met behoud van een kwantitatief objectief (aantal acties en gevolg) dat in het jaaractieplan wordt vastgelegd.

3. De activeringsconsulenten bij de federaties van allochtone verenigingen

Het jaaractieplan wordt uitgewerkt in nauwe samenwerking met de VDAB. Opdrachten kunnen (in overleg met VDAB) verbreed worden, ook rekening houdende met regionale verschillen. De activeringsconsulenten worden voor die taken ingezet waar ze de meeste toegevoegde waarde kunnen opleveren. De acties hebben betrekking op ondersteunen van trajectwerking voor zeer kwetsbare (allochtone) werkzoekenden (vindplaatsgerichte benadering ervan, in traject houden, drop out terug helpen opvissen, empoweren), op vorming/training voor VDAB-medewerkers e.d. , waarbij een belangrijk onderdeel van hun opdracht zal er uit bestaan om mee te helpen om ongekwalificeerde uitstroom van jongeren waar mogelijk te helpen voorkomen en (vooral) te helpen remediëren. De aansturing van deze consulenten is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het Minderhedenforum en van de VDAB. De acties worden voorzien van meetindicatoren en gekwantificeerd.

4. De consulent bij het Steunpunt handicap en arbeid

Het jaaractieplan wordt uitgewerkt in nauwe samenwerking met de VDAB. Sterke afstemming met het kenniscentrum rond arbeidshandicap binnen VDAB. De acties omvatten het verzorgen van basisopleidingen, de ontwikkeling van een opleidingspakket voor intermediairs (VDAB-medewerkers in de eerste plaats), opstellen van specifieke dossiers rond een thema/handicap, het verzorgen van een nieuwsbrief en antwoorden op FAQ's (ook via sociale media).

Bijlage 2: vijf verschillende soort loopbaan- en diversiteitsplan

1. Instaploopbaan- en diversiteitsplannen

Deze plannen zijn voor organisaties die willen weten hoe loopbaan- en diversiteitsplannen werken, of voor organisaties die de eerste stappen zetten in een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid. De organisatie onderneemt hierbij slechts een paar acties, die als doel hebben om de organisatie klaar te maken voor een klassiek loopbaan- en diversiteitsplan. De organisatie kan de helft van zijn kosten terugkrijgen met een plafond van 2.500,00 euro. Deze plannen lopen van minimum 6 maanden tot maximum 12 maanden.

2. Klassieke loopbaan- en diversiteitsplannen

Deze plannen zijn voor organisaties die eerst al een instapplan hebben gehad en echt werk willen maken van een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid, of voor organisaties die direct een groot aantal acties willen ondernemen. Deze organisaties kunnen 2/3 van de kosten van het plan terugkrijgen met een plafond van 10.000,00 euro. Deze plannen lopen van minimum 12 maanden tot maximum 24 maanden.

3. Clusterloopbaan- en diversiteitsplannen

Deze plannen zijn gelijkaardig aan de klassieke loopbaan- en diversiteitsplannen. Hierbij wordt het plan echter opgesteld door één organisatie, terwijl het wordt uitgevoerd met verschillende andere organisaties. Dit is vooral interessant voor verschillende kleine organisaties uit eenzelfde sector of zusterorganisaties. Bij dit soort plannen kan maximum 2/3 van de kosten van elke gesubsidieerde deelnemende organisatie terugbetaald worden, met een plafond van 3.000,00 euro per deelnemende organisatie. Deze plannen lopen van minimum 12 maanden tot maximum 24 maanden.

4. Groeiloopbaan- en diversiteitsplannen

Voor organisaties die tijdens een cluster of klassiek loopbaan- en diversiteitsplan niet alles hebben kunnen uitvoeren wat ze van plan waren, maar vooral voor organisaties die willen verdergaan met het divers maken van hun duurzaam personeels- en loopbaanbeleid is er de mogelijkheid om een groeiplan af te sluiten waarbij ze maximum de helft van de kosten met een plafond van 2.500,00 euro kunnen terugvorderen. Deze plannen lopen van minimum 6 maanden tot maximum 12 maanden.

5. Begeleiding zonder middelen

Organisaties die reeds een groeiloopbaan- en diversiteitsplan hebben kunnen afronden, kunnen nog genieten van een begeleiding zonder middelen tijdens 12 tot 24 maanden.

Bijlage 3: huidig budget EAD + ervaringsfonds

Tabel 1 – Personeelsbezetting vzw's ERSV obv saldering 2013 (Allocatie JD104 en JD106)

	Basiswerking en Projectontwikkelaars EAD			PO leeftijd&werk*	Totaal personeel budget Werk
	Totaal	PO EAD	Andere		
ERSV prov Antwerpen	14,6	7	7,6	3	17,6
<i>RESOC Antwerpen</i>	5	3		1	6
<i>RESOC Kempen</i>	4,6	2		1	5,6
<i>RESOC Mechelen</i>	4	2		1	5
ERSV Limburg	8,79	3,3	5,49	1,5	10,29
ERSV Oost-Vlaanderen	15,45	7	8,45	3	18,45
<i>RESOC GrG</i>		2		0,5	
<i>RESOC MLS</i>		1		0,5	
<i>RESOC Waas en Dender</i>		2		1	
<i>RESOC Zuid-Oost-Vl</i>		2		1	
ERSV Vlaams-Brabant	7,9	4,3	3,6	2	9,9
RESOC Halle-Vilvoorde	2			1	
RESOC Leuven	2,3			1	
ERSV West-Vlaanderen	18,28	6	12,28	3	21,28

Tabel 2 – Verdeling inkomsten vzw's ERSV (middelen basiswerking en 29 VTE's projectontwikkelaars EAD obv 2015 en eigen inkomsten obv 2013)

	Vlaamse subsidies (obv 2015)	Andere inkomsten (obv 2013)
vzw ERSV Provincie Antwerpen	932.319,90	164.194,40
vzw ERSV Limburg	579.476,70	221.199,38
vzw ERSV Oost-Vlaanderen	905.349,60	329.837,24
vzw ERSV Vlaams-Brabant	594.526,50	0
vzw ERSV West-Vlaanderen	813.661,20	506.411,27
Totaal	3.825.334,00	1.221.642,29

Tabel 3 - huidig budget 2015 Evenredige Arbeidsdeelname + Ervaringsfonds

	Budget 2015
Structurele projecten	
- Jobkanaal	2.593.911,60
- Diversiteitsconsulenten	1.415.255,40
- Ondersteuning gebruikersorganisaties van personen met een arbeidshandicap	141.710,40
- Work up	593.004,60
Loopbaan en diversiteitsprojecten	37.749,40
Loopbaan en diversiteitsplannen	3.247.000,00
vzw's ERSV's²	
- Basiswerking en Projectontwikkelaars EAD ³	3.825.334
- Projectontwikkelaars ERSV leeftijd en werk	767.482,20
Ervaringsfondsprojecten	5.707.000,00 euro (Waarvan 3.057.000,00 euro recurrent)

Tabel 4 - Overzicht per structureel project

	Organisatie	Aantal consulenten	Subsidiebedrag	
Jobkanaal	VOKA	23 consulenten	1.328.128,20	
	UNIZO	15 consulenten	1.005.849,00	
	VERSO	3 consulenten	196.407,00	
	VKW	1 coördinator	63.527,40	
Subtotaal				2.593.911,60
Diversiteitsconsulenten	ABVV	10 consulenten	566.496,00	
	ACLVB	4 consulenten	226.168,20	
	ACV	11 consulenten	622.591,020	
Subtotaal				1.415.255,40
GRIP		2 consulenten		141.710,40
WORK-up	Minderhedenforum	3 beleidsmedewerkers	171.473,40	
	FZO	1 consulent	52.691,40	
	AIF	1 consulent	52.691,40	
	FMDO	1 consulent	52.691,40	
	IC	1 consulent	52.691,40	
	TUB	1 consulent	52.691,40	
	ACLI	1 consulent	52.691,40	
	UTV	1 consulent	52.691,40	
	FMV	1 consulent	52.691,40	
Subtotaal				593.004,60

² exclusief vzw BNCTO

³ Op basis van verrekening loonkost is de verhouding tussen basiswerking en de projectontwikkelaars EAD ongeveer 50-50