



Vlaams
Parlement

ingediend op **590** (2015-2016) – Nr. 1
1 december 2015 (2015-2016)

Verslag van de hoorzitting en gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Sonja Claes

over het toekomstige beleid
inzake evenredige arbeidsdeelname

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Axel Ronse.

Vaste leden:

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

Plaatsvervangers:

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

INHOUD

I. Gedachtewisseling van 8 oktober 2015 met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.....	4
1. Toelichting.....	4
2. Vragen en opmerkingen van de leden.....	7
3. Antwoorden.....	10
4. Replieken	12
II. Hoorzitting van 29 oktober 2015	14
1. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	14
1.1. Inleidende uiteenzetting.....	14
1.2. Vragen en opmerkingen van de leden	18
1.3. Antwoorden en bijkomende vragen.....	20
2. Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten	22
2.1. Inleidende uiteenzetting.....	22
2.2. Opmerkingen en vragen van de leden	26
2.3. Antwoorden.....	27
3. Departement Werk en Sociale Economie.....	30
3.1. Inleidende uiteenzetting.....	30
3.2. Vragen en opmerkingen van de leden	33
3.3. Antwoorden en bijkomende vragen.....	35
4. ESF-Agentschap Vlaanderen	37
4.1. Inleidende uiteenzetting.....	37
4.2. Vragen en opmerkingen van de leden	40
4.3. Antwoorden en bijkomende vragen.....	40
5. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	43
5.1. Inleidende uiteenzetting.....	43
5.2. Vragen en antwoorden.....	45
Gebruikte afkortingen	50
Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	
– Bijlage 1: Conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'	
– Bijlage 2: Presentatie van Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport	
– Bijlage 3: Presentatie van de VVSG	
– Bijlage 4: Presentatie van het Departement WSE	
– Bijlage 5: Presentatie van het ESF-Agentschap Vlaanderen	
– Bijlage 6: Presentatie van de VDAB	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 8 oktober 2015 een gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van evenredige arbeidsdeelname', die op 17 juli 2015 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd.

Op 29 oktober 2015 werd over de conceptnota aan hoorzitting georganiseerd met vertegenwoordigers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, het Departement Werk en Sociale Economie, het ESF-Agentschap Vlaanderen en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

De conceptnota en de presentaties van de sprekers zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Gedachtewisseling van 8 oktober 2015 met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

1. Toelichting

Situering

Minister *Philippe Muyters* licht toe dat de conceptnota over evenredige arbeidsdeelname de basis vormt voor de wijzigingen die hij voorstelt in het kader van het Vlaamse regeerakkoord. De minister verwijst naar de volgende passage: "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 EAD-beleid is vandaag nog gebaseerd op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, dat vertrok vanuit het concept van doelgroepen. Van de diverse instrumenten waren de meest gekende de vier structurele projecten:

- Jobkanaal van Voka, Unizo, VKW en Verso;
- de diversiteitsconsulenten die zich bij de drie vakbonden ACV, ACLVB en ABVV, situeerden;
- Work Up van het Minderhedenforum;
- het project bij de vzw GRIP, in de vorm van steunpuntmedewerker.

Daarnaast waren er diversiteitsplannen die bedrijven en organisaties konden opstellen en was er de ondersteuning voor projectontwikkelaars bij de erkende regionale samenwerkingsverbanden.

Sinds de zesde staatshervorming werd aan dat instrumentarium nog het Ervaringsfonds toegevoegd. Dat fonds beoogt een kwalitatieve verbetering van arbeid voor 45-plus-medewerkers en behelst vooral een ondersteuning voor ondernemingen, vaak voor ergonomische aanpassingen. Deels gaan ook middelen naar sectoren voor sensibilisering en sectorspecifieke instrumenten.

Doelstelling

De voorgestelde hervorming beoogt een verhoging van de werkzaamheidsgraad. De betrachting blijft om de doelstellingen die inzake EAD al waren opgenomen in het Pact 2020 te halen. De tabel op bladzijde 3 van de conceptnota geeft de evolutie van de werkzaamheidsgraad weer. De minister merkt op dat in 2002 de werkzaamheidsgraad 68,6 percent bedroeg. Er is een stijging merkbaar tot

71,5 percent in 2009 en 71,9 percent in 2014. De crisis is uiteraard mede oorzaak van de geringe stijging. In de tabel wijzen de andere cijfers uit dat in sommige gevallen de werkzaamheidsgraad wel in de goede richting evolueert. Zo bedroeg de werkzaamheidsgraad van 50- tot 64-jarigen in 2002 slechts 40 percent en is die in 2014 al gestegen tot 57,5 percent. Voor de groep 55- tot 64-jarigen geldt dezelfde positieve trend, al zijn de doelstellingen nog niet gehaald. Andere groepen hebben het moeilijker. Voor allochtonen en met name de personen met niet-EU-nationaliteit is er slechts een stijging van 41,4 percent in 2002 tot 44,6 percent in 2014 te noteren.

Visie van de Vlaamse Regering

De filosofie van de Vlaamse Regering gaat ervan uit dat in de alsmaar wijzigende wereld, met een toenemende vergrijzing en een voortdurende economische en industriële transformatie, ook de noodzakelijke talenten en competenties veranderen. Het effectief benutten van elk aanwezig talent in Vlaanderen is daarom essentieel. De minister meent dat het huidige instrumentarium nog onvoldoende is gebaseerd op de sterkte van het individu, maar veeleer vertrekt van de gebreken van bepaalde doelgroepen. De Vlaamse Regering wil de focus verleggen naar de individuele competenties en talenten (het kennen en kunnen van de werkzoekenden) en hoe dat binnen een organisatie en het arbeidsproces kan passen. De beperking is niet langer het uitgangspunt. Die visie zou ertoe moeten leiden dat de EAD-doelstellingen sneller worden bereikt.

Vereenvoudiging van het instrumentarium is broodnodig. Een veelgehoorde klacht is de complexiteit van de bestaande instrumenten. De minister wil een strategie als vertrekpunt en niet de structuren. De structuren volgen de strategie en niet omgekeerd. Daarnaast streeft hij ernaar om vraaggericht en marktgedreven te werken. De vraaggerichtheid betreft zowel het individu als de bedrijven en organisaties. In het verleden is er volgens de minister te zeer gefocust op het aanbod. Bij een doorgedreven hr-beleid moeten als sleutelementen de competenties en talenten gelden. Vraaggerichtheid is tevens gelinkt aan de overtuiging dat er heel wat EAD-expertise buiten de overheid aanwezig is. Een andere essentiële factor is de laagdrempeligheid. Er waren ook positieve ervaringen met de bestaande instrumenten, bijvoorbeeld de loopbaan- en diversiteitsplannen, en die wil de minister vrijwaren en meenemen, vertrekkend vanuit het oogpunt van de klant.

Drie sporen

De Vlaamse Regering kwam vanuit die visie tot drie sporen om te volgen in het beleid. Een eerste is gericht op de werknemers en werkzoekenden en betreft het activeren van talenten. Een tweede spoor betreft het investeren in talenten in organisaties en ondernemingen en in het bijzonder de kmo's. Het derde spoor is het doorbreken van de vooroordelen om de foute perceptie te keren en de evenredige arbeidsdeelname te verbeteren.

Activeren van alle talenten

Het eerste spoor richt zich tot de individuele werkzoekenden, in het bijzonder die werkzoekenden die op een grotere afstand van de arbeidsmarkt staan. De VDAB staat al jaren in voor maatwerk, maar het kan volgens de minister nog meer intensief. De VDAB moet daarbij een rol als regisseur opnemen en samenwerken met de partners in de markt die daar sterk in staan. Doel is de competenties zichtbaar te maken. Competentiegericht matchen en bemiddeling op maat behoort al de opdracht van de VDAB maar kan ten aanzien van bedrijven sterker worden gepromoot. Welke drempels er ook zijn, ze moeten maximaal worden weggewerkt. Dat kan onder meer door begeleiding op de werkvloer, taalondersteuning, en een focus op werkplekleren.

Investeren in talenten

Het tweede spoor is dus gericht op ondernemingen en organisaties en in eerste instantie op de kmo's. De Vlaamse Regering heeft op 17 juli 2015 ook een conceptnota over de hervorming en stroomlijning van het kmo-instrumentarium goedgekeurd. De filosofie achter dit spoor is dat bedrijven hun hr-beleid richten op competenties en talenten. Daarbij kan de evenredige arbeidsdeelname als doelstelling worden meegenomen, omdat het uitgangspunt de sterkte van individuen wordt en niet langer hun beperking. 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 wervings- en selectiebeleid, het ondersteunen van diverse teams enzovoort. Bedrijven kunnen bewust ervoor kiezen die lijn te volgen en daarvoor ondersteuning vragen als ze externe hulp inroepen. Die ondersteuning kan 30 tot 40 percent bedragen. Het transformatieproces in een bedrijf naar een andere vorm van hr-beleid kan bijzonder intensief zijn en zeer ingrijpend voor de werking van een bedrijf. Met het oog daarop is ook de kmo-groeiportefeuille opengesteld voor die transformaties, met een hogere ondersteuningsmogelijkheid.

Belangrijk is dat in het kader van het EAD-beleid ook de socialprofitsector en de lokale besturen heel wat voor hun rekening nemen. Met die sectoren wordt bekeken hoe er een alternatief kan worden geboden.

Doorbreken van vooroordelen

Het derde strategische spoor strekt ertoe vooroordelen te doorbreken. De minister wil voornamelijk bottom-up werken vanuit de stakeholders. Daarmee doelt hij in eerste instantie op de werkgeversorganisaties, de vakbondsorganisaties, GRIP en het Minderhedenforum. Zij weten het best hoe ze hun stakeholders kunnen overtuigen om de drempels aan te pakken en de vooroordelen te doorbreken. Er wordt een uitgebreid verkennend proces georganiseerd met een brede groep belanghebbenden. Resultaatgericht wordt dan op de lange termijn ook met die organisaties verder samengewerkt. De minister stelt uitdrukkelijk dat het in deze materie niet gaat om een besparingsoperatie, maar om een vernieuwende aanpak.

Volgende stappen

De minister licht nog de huidige stand van zaken toe. De conceptnota die op 17 juli 2015 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd, vormt de basis voor de besprekingen met de stakeholders. Er is al een advies uitgebracht door de Commissie Diversiteit van de SERV. De besprekingen en het advies moeten de nodige informatie opleveren om de conceptnota eventueel te verdiepen en aan te passen in de richting van een voorontwerp van decreet. Daarna dient een consensus te worden gevonden binnen de regering, gevolgd door een afwikkeling van de bestaande maatregelen en de inbedding van het nieuwe beleid.

De minister gaat ervan uit dat in een overgangperiode wordt voorzien, zeker voor de structurele projecten. De opstart van de kmo-portefeuille hoopt hij in het voorjaar 2016 te kunnen realiseren.

De Vlaamse Regering wil bovendien tot een degelijke monitoring komen. Die kan worden ontwikkeld in de schoot van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, dus in overleg met de sociale partners.

Een evaluatie moet dan ten laatste in 2018 plaatsvinden. De doelstelling blijft te allen tijde de evenredige arbeidsdeelname.

2. Vragen en opmerkingen van de leden

Commissievoorzitter *Axel Ronse* stelt voor het debat te beperken tot vragen om verduidelijking aan de minister. Het politieke debat kan na de geplande hoorzittingen worden gevoerd.

Yasmine Kherbache begrijpt dat het uitgangspunt, dus de leidraad van de hervorming van het EAD-beleid, is dat ernaar wordt gestreefd om meer en beter te doen binnen het kader van een resultaatgerichte aanpak. In die doelstelling kan het lid zich vinden, en ze hanteert die als leidraad om na te gaan of die aanpak ook in de conceptnota is terug te vinden. Die blijft op vele vlakken nog vaag en laat ruimte voor discussie. Voor het lid is de input van al wie het EAD-beleid mee vorm heeft gegeven zeer belangrijk. De knowhow van de organisaties die opkomen voor de kansengroepen is aanzienlijk. Is de conceptnota, los van het advies van de SERV, ook een vertaling van voorafgaand overleg met die respectieve organisaties?

Welke rol krijgt de Commissie Diversiteit van de SERV nog in het toekomstige EAD-beleid? Wordt ze bijvoorbeeld ook betrokken bij de zesmaandelijksse rapportering die het Departement WSE vooropstelt?

Er worden drie sporen uitgetekend. Het laatste, met de mobiliserende strategie, klinkt voor mevrouw Kherbache zeer ambitieus. De minister beoogt een samenwerking met alle stakeholders en wil daarin resultaatgericht werken. Het lid verwacht derhalve afspraken over concrete acties met de stakeholders. De eerste twee sporen, activeren van talenten en investeren in talenten via de kmo-portefeuille, ziet zij veeleer als een onderdeel van een brede strategie. Als het derde spoor niet klaar is, gaan de eerste twee dan wel al van start?

Het lid veronderstelt dat er nog duidelijkheid komt inzake de overgangsperiodes voor de lopende projecten.

De drie sporen focussen heel erg op het activeren van talenten van werkzoekenden. Het EAD-beleid is evenwel veel ruimer dan dat, meent mevrouw Kherbache. Is de focus op het selecteren en activeren van werkzoekenden een bewuste stap, om bevoegdheidsredenen, of is het wel degelijk de bedoeling van de minister om het ruimer te zien? Er wordt bijvoorbeeld vastgesteld dat heel wat mensen uit kansengroepen in een job starten waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Het blijkt dan vaak moeilijk om hogerop te raken. Ook de retentie van oudere werknemers en de aanpassing van arbeidsposten zijn voorbeelden van het ruimere beleid. Die elementen zijn niet terug te vinden in de conceptnota.

Er heerst volgens het lid enige ongerustheid over de betrokkenheid van de verschillende organisaties bij de ontwikkeling van het beleid, de beleidsparticipatie. Hoe ernstig neemt de minister hun input? Beleidsparticipatie is een element waarvoor onder meer de vzw GRIP wordt gesubsidieerd. Blijft dat gehandhaafd in het EAD-beleid?

De VDAB wordt regisseur en actor. Maar wat met de expertise die buiten de VDAB is opgebouwd? Verloopt die input dan via de kmo-portefeuille?

Bij de evaluatie van Jobkanaal werd onder meer aan de kaak gesteld dat de VDAB te weinig kandidaten zou doorsturen per vacature. Het is een oud zeer, stelt het lid. Voor een selectie zouden er minstens vijf tot zeven kandidaten moeten zijn. Men kwam echter gemiddeld aan 1,2 kandidaten. Talenten van kansengroepen willen ontwikkelen, is een mooie doelstelling, maar de matching en een goed werkende arbeidsbemiddeling zijn cruciaal. Wordt er door de VDAB in die zin bijgestuurd opdat er meer beschikbaar talent kan worden doorgestuurd naar de vacatures?

Blijft er een afzonderlijk budget voor het EAD-beleid na de inkanteling van dit beleid in de VDAB en de kmo-portefeuille? Blijft dat geormerkt? Het lid verwacht een heroriëntering van de middelen, maar wil weten of er dan nog een garantie is dat er voldoende middelen naar het beleid inzake evenredige deelname gaan.

Bedrijven zouden in het tweede spoor ondersteuning kunnen krijgen voor het personeelsbeleid via de kmo-portefeuille. Dat moet een flexibel instrument zijn om bedrijven te subsidiëren en te ondersteunen. Hoe wil de minister in dat subsidiekader de resultaatgerichtheid inbouwen? Het kan niet de bedoeling zijn meer overheidssubsidies toe te kennen zonder de resultaatgerichtheid voorop te stellen. Vooralsnog komt de vraag voor subsidies uit de kmo-portefeuille van de ondernemingen zelf, die het belang van EAD-beleid inzien. Hoe kan de minister een voldoende groot bereik garanderen en ervoor zorgen dat wie nog niet overtuigd is, toch mee instapt?

Het criterium 'resultaatgerichtheid' geldt voor de toegekende subsidies en kan in die zin worden geëvalueerd. Maar in hoeverre worden aan de resultaatgerichtheid van de expertise-inbreng kwaliteitseisen gesteld? Wordt er een minimum kwaliteitskader opgelegd om de degelijkheid van de inbreng van consultants te garanderen?

Robrecht Bothuyne vindt het een positieve vaststelling dat er toch resultaten zijn geboekt met het EAD-beleid, zoals uit de tabel in de conceptnota blijkt, behalve dan voor de allochtone bevolkingsgroepen.

Bijlage 3 van de nota geeft een overzicht van wat er aan middelen aan EAD-beleid wordt besteed. Het gaat om een rist projecten die volgens het lid meteen de vraag doet rijzen of stroomlijning en vereenvoudiging niet wenselijk zijn. Is het de bedoeling om de middelen volledig in de doelstellingen van de voorliggende conceptnota verankeren? Is er een verdeling vooropgesteld over het eerste, tweede en derde spoor?

Het lid leest over het derde spoor dat de minister een aanbodgerichte aanpak wil uitgewerkt zien, en dat naast de kmo-portefeuille die vraaggericht werkt. Het lijkt de heer Bothuyne nuttig om ook aan te geven welke middelen beschikbaar zijn om die aanpak te realiseren. Hoe ziet de minister die aanbodgerichte aanpak concreet?

De minister vermeldt in de conceptnota ook de bestaande expertise. Hij zal onderzoeken hoe die binnen het beleid maximaal kan worden verzilverd. Dat lijkt de heer Bothuyne vanzelfsprekend. Hij verneemt wel dat ERSV's projectontwikkelaars in opzeg zetten omdat er geen financiering meer is. Zo dreigt de bestaande expertise verloren te gaan, aangezien die mensen nu andere jobs zoeken. Snel ingrijpen is volgens het lid geboden. Hoe kan de minister daarvoor garanties geven?

Het lid herinnert aan het Vlaamse regeerakkoord dat melding maakt van een integratiepact, waaraan zou worden gewerkt met lokale besturen en andere actoren uit alle delen van de samenleving. Wordt dat meegenomen in het kader van de evenredige arbeidsdeelname?

De conceptnota heeft het in het eerste spoor ook over taal als aandachtspunt. De heer Bothuyne ziet het belang daarvan in met het oog op de uitdaging voor de allochtone doelgroep. Het regeerakkoord stipuleert dat er werk zou worden gemaakt van een verplichte taalscreening voor anderstalige werkzoekenden. In theorie zijn er geen wachtlijsten en worden er in de VDAB-trajecten jaarlijks ongeveer 10.000 taalopleidingen georganiseerd. Tegelijk meldt de VDAB zelf dat er 30.000 tot 35.000 werkzoekenden zijn in Vlaanderen die het Nederlands niet of nauwelijks beheersen. Bijkomende inspanningen zijn derhalve noodzakelijk. Een taalscreening kan die nood objectiveren, meent het lid, en nadien ertoe leiden dat men werkzoekenden sneller en beter bereikt. Hoever staat het daarmee?

Emmily Talpe merkt op dat het eerste spoor nauw aansluit bij wat de VDAB vandaag al doet inzake competentieversterkend maatwerk. Wat is dan de toegevoegde waarde ten aanzien van het huidige activeringsbeleid van de VDAB?

Er wordt een kwantitatieve analyse gemaakt van het reeds gevoerde EAD-beleid, aan de hand van de werkzaamheidsgraad. Welk aandeel heeft het EAD-beleid in de evolutie van die cijfers? Als er een positief resultaat wordt genoteerd voor de werkzaamheidsgraad van ouderen, in hoeverre heeft dat dan niet te maken met het gevoerde regeringsbeleid van de voorbije tien jaar waarin ontrading van vervroegd uitstappen centraal stond, evenals loonkostverlagende maatregelen voor het tewerkstellen van ouderen?

Hoe wil de minister de resultaatfinanciering en de kwantificeerbare doelstellingen concreet vormgeven? Zal er ook een terugvorderingssysteem worden opgezet voor het geval de doelstellingen niet worden gerealiseerd? Bestaat dan niet het risico dat de maatregelen te veel zouden worden gepercipieerd als tewerkstellingsmaatregelen en te weinig als flankerende maatregelen voor het voeren van een EAD-beleid.

De minister vermeldt in de conceptnota een rondetafelgesprek met de minister van Gelijke Kansen. Hoe zal dit concreet verlopen? Zijn er al gesprekken gevoerd?

Hoe zal de inkanteling van het Ervaringsfonds gebeuren? Gaat het om een de facto afschaffing? Welke gevolgen zijn er voor het beheer van het fonds en de rol van de sociale partners daarin?

De conceptnota heeft het ook over halfjaarlijkse monitoring en, indien nodig, bijsturing. Gebeurt die bijsturing ook tussentijds of pas na de eindevaluatie in 2018?

Imade Annouri sluit zich aan bij de reeds gestelde vragen, zoals de vraag naar de concrete verdeling van de beschikbare middelen over de drie sporen.

De huidige structurele projecten lopen af op 31 december 2015 en het nieuwe beleid zou van start moeten gaan op 1 april 2016. Hoe ziet de minister de overgangsfasen?

Ook de heer Annouri vraagt op welke manier er is overlegd met de SERV en alle betrokken partners. Hoe zullen de diverse federaties en organisaties, kortom alle actoren die actief zijn rond dit thema, bij de uitrol van de plannen worden betrokken?

De minister wil tevens inzetten op het wegwerken van vooroordelen, wat het lid toejuicht. Ziet de minister een link met het plan van aanpak inzake antidiscriminatie, waarin ook sprake is van sensibilisering en het wegwerken van vooroordelen?

De conceptnota stelt dat het beleid meer en beter wil doen binnen een resultaat-gerichte aanpak. Is er een kwantificeerbaar doel vooropgesteld? Waar wil de regering naartoe? Het lid zag graag een cijfer waarop het beleid kan worden afgerekend in 2019.

Sonja Claes leest in de slides over het tweede spoor dat de minister een verkenning van het alternatief aanbod voor lokale besturen en de socialprofitsector wil doen. Dat vindt ze niet terug in de conceptnota. Gaat het dan om een rol als actor of als coördinator? Of is het de bedoeling dat de lokale besturen zelf acties uitvoeren?

Het lid uit haar bezorgdheid over de kennis en de praktijkervaring die is opgebouwd in de loop der jaren inzake EAD-beleid. Die mag niet verloren gaan, stelt ze. De

mensen die in vooropzeg zijn geplaatst, zoeken nu een andere tewerkstelling. Mevrouw Claes betwist niet dat de maatregelen worden gestroomlijnd. Maar het is ook cruciaal om zekerheid bieden aan de mensen die in het huidige beleidskader de uitvoering hebben behartigd en expertise hebben opgebouwd. In het nieuwe concept moet de bestaande kennis worden behouden en de bestaande expertise worden gevaloriseerd.

3. Antwoorden

Minister *Philippe Muyters* verzekert dat er over de conceptnota vooraf informeel bilateraal overleg is gepleegd en dat er werd bestudeerd wat er in de praktijk gebeurt en bestaat. Dan komt er een punt waarop beslist wordt om met een plan van aanpak te komen, een concept. Daarna kan het formele overleg van start gaan. Dat overleg is dan ook nu gepland, met als basis de conceptnota. Daarbij kan aan het licht komen waar nog aanpassing en bijsturing nodig is. Het nieuwe beleid wordt uitgewerkt op basis van het formele overleg en de adviezen.

De socialprofitsector en de lokale besturen zijn zelf vragende partij voor een diversiteitsbeleid. Ze maken voor hun diversiteitsplannen ook vrij frequent gebruik van de bestaande subsidies. Ze kunnen geen beroep doen op de kmo-portefeuille en dus moet er naar een alternatief worden gezocht. Dat staat niet in de conceptnota, maar werd al wel opgemerkt en dus meegenomen bij de toelichting. Het is niet de bedoeling om bepaalde actoren uit te sluiten, benadrukt de minister.

De rol van de Commissie Diversiteit van de SERV ligt decretaal vast. De commissie geeft advies over het beleid en mag zelf overleg plegen en initiatieven nemen. Daar wijzigt niets aan.

Wat betreft de financiering van GRIP herhaalt de minister dat hij in zijn beleid in eerste instantie uitgaat van de strategie en dan pas de structuren bekijkt. De strategie loopt over drie sporen om een bepaalde doelstelling te halen. De structuren worden erbij betrokken, maar volgen de strategie. Er wordt uiteraard wel rekening mee gehouden.

De minister sluit zich aan bij de opmerking dat de mobiliserende strategie (het derde spoor) zeer ambitieus is. Hoe wil hij dat aanpakken? Het eerste en tweede spoor moeten in ieder geval worden gevolgd: werkzoekenden moeten als individu worden bekeken en op maat worden geholpen, vanuit de sterktes van het individu. Dat is het vertrekpunt voor de zoektocht naar geschikte jobs. Er werd gevraagd wat het verschil is met het bestaande beleid. Het is de bedoeling meer zichtbaar te maken wat er precies gebeurt en hoe dat verloopt. De werkzoekenden beseffen niet altijd welke kansen de VDAB kan bieden. Dat moet sterker in de markt worden gezet, vooral ten aanzien van de specifieke doelgroepen. Daarnaast moeten bedrijven nog meer omschakelen en competentie-, talent- en loopbaan-gericht gaan werken (het tweede spoor, investeren in talenten). Het gaat daarbij niet alleen om werkzoekenden maar ook om werknemers die al aan de slag zijn in het bedrijf. Daarom worden op pagina 9 van de nota ook de diverse bestaande acties opgesomd. Los van het derde spoor, zou het tweede spoor bedrijven ertoe moeten aanzetten om een competentie- en talentfilosofie uit te werken in hun hr-beleid. Het gebeurt volgens de minister steeds meer, maar het feit dat ze daarvoor een beroep kunnen doen op de kmo-portefeuille of de groeiportefeuille en externe ondersteuning kunnen inkopen, moet een extra stimulans bieden.

In het derde spoor wordt er onder meer naar gestreefd om door campagnes op te zetten en goede acties te voeren samen met de partners – werkgevers- en vakbondsorganisaties, GRIP, het Minderhedenforum en anderen – bedrijven te stimuleren om die andere aanpak te realiseren en daarvoor eventueel externe hulp in te roepen. Het derde spoor moet het eerste en tweede versterken, maar de

sporen moeten ook op zichzelf worden gevolgd. Ideaal zou zijn als de drie sporen gezamenlijk kunnen starten, maar de minister wil met de eerste twee sporen niet wachten op de verfijning van de conceptnota. Uiteindelijk moeten de sporen elkaar versterken.

De VDAB is nu al regisseur en actor. Het is niet zo dat budgetten naar de VDAB worden overgeheveld. Er is nog geen budgettaire verdeling over de drie sporen. De minister wil prioritair de strategie uitwerken en exact uitmaken wat er moet gebeuren. Hij verwacht ook een bottom-up-inbreng van wie aan het derde spoor wil meewerken. De minister daagt actoren zoals de werkgevers- en werknemersorganisaties, GRIP, het Minderhedenforum en anderen, die op een jarenlange ervaring in het bestaande beleid kunnen bogen, uit om initiatieven aan te reiken. Hij wil dan ook weten wat volgens hen goede acties zijn, welke resultaten ze kunnen garanderen en wat de kostprijs zal zijn. Hij rekent op de kennis die aanwezig is van en op de markt. Naar aanleiding daarvan zal de minister dan een open gesprek aanknopen om de nota bij te sturen en tot een sterk programma te komen. Eenieder moet daarin zijn rol opnemen en die zal worden vastgelegd. Dat moet dan weer leiden tot de vermelde resultaatverbintenis voor acties die de actoren zelf in handen hebben en die haalbaar zijn volgens hun eigen input. Dat moet ook de garantie zijn voor het behoud van de bestaande expertise. Met de betrokken organisaties zijn overigens ook al gesprekken gevoerd. Het is aan hen om te oordelen of hun medewerkers in het nieuwe concept passen. Het is hoe dan ook geen besparingsronde, stelt de minister.

De expertise die op de markt nog aanwezig is, zal via de kmo-portefeuille en op vraag vanuit de bedrijven kunnen worden ingezet. Zo moet het juiste beleid ook binnen de bedrijven vorm krijgen.

De VDAB stuurt geen werkzoekenden door naar Jobkanaal, dat niet aan arbeidsbemiddeling doet. Het werkt eigenlijk andersom. De vacatures die Jobkanaal ophaalt, gaan naar de doelgroepen. De VDAB moet dan de kandidaten doorsturen naar het bedrijf zelf. Het oorspronkelijke doel van Jobkanaal was bedrijven te sensibiliseren en ertoe te brengen bepaalde vacatures open te stellen voor doelgroepen. De nieuwe filosofie gaat niet uit van het openstellen van vacatures voor doelgroepen, maar van het vooropstellen van competenties en talenten, waardoor de doelgroepen meer aan bod komen. Er wordt uitgegaan van de sterkte van het individu en niet van de kwalificatie als deel van een doelgroep.

Het principe van de kmo-portefeuille is dat een bedrijf vrij kan kiezen waar het hulp inkoopt. De minister zal daarom niet op resultaat beoordelen. De grootste bijdrage voor de inkoop van externe expertise wordt betaald door het bedrijf zelf. Hij gaat ervan uit dat de bedrijven daarbij zeer selectief te werk gaan. Er gelden al een aantal kwaliteitseisen bij de kmo-portefeuille. Die kunnen nog worden verfijnd, maar de minister wil het vooral ook administratief eenvoudig houden. Hij wil wel streven naar meer uniformiteit zodat de prijzen niet te sterk verschillen naargelang de specifieke opdracht.

Voor wat betreft de benodigde middelen, herhaalt de minister dat de verdeling nog niet is gemaakt. Hij benadrukt wel dat er in het derde spoor evenveel wordt ingezet ten aanzien van de organisaties als vandaag het geval is. De middelen kunnen wel anders worden ingezet maar zullen niet verminderen. Voor de resultaatverbintenis wil de minister inzetten op een evaluatie met effect op de volgende periode. Wanneer een organisatie zijn doelstellingen niet haalt, worden daar geen consequenties aan verbonden voor het verleden maar wel voor de toekomst. De steun voor het volgende jaar kan worden aangepast aan de vaststelling dat de doelstelling voor het voorbije jaar niet werd gehaald.

Inzake de overgangsperiode is de minister van plan om samen met de projecten die aflopen op 31 december 2015 te bekijken welke overgangstermijn nodig is. Hij wil daarbij op maat werken om de expertise te behouden en toch een soepele overgang te realiseren. Dat zal gebeuren in overleg zodat de geschikte maatregelen intern kunnen worden genomen.

Het gevoerde EAD-beleid zal worden meegenomen in het integratiepact.

De taalscreening hoort voor de minister uitdrukkelijk thuis in het eerste spoor, het nog intenser maatwerk en een nog grondigere screening van het individu.

Er kan inderdaad een effect van de reeds genomen beleidsmaatregelen op de cijfers van de werkzaamheidsgraad zijn. In 2009 werd een werkloze van 52 jaar al niet meer automatisch geactiveerd door de VDAB. Dat is geleidelijk opgetrokken tot 60 jaar, met initieel nog een aparte aanpak vanaf 55 jaar. Er zijn ook de wijzigingen inzake bruggpensioen en er is een mentaliteitskering. Heel wat factoren spelen een rol en Vlaanderen heeft niet alle hefboomen in de hand. Dat maakt het ook bijzonder moeilijk om te stellen dat het dankzij het gevoerde beleid de goede of slechte kant gaat. De conjunctuur in de wereldeconomie is in grote mate bepalend voor de resultaten. Essentieel blijven voor de minister de ondernemers zelf en de spirit die bij hen leeft.

Het rondetafeloverleg moet een orgelpunt zijn, meent de minister. Daar worden definitief een aantal zaken beslecht op basis van de voorbereiding. Hij heeft dan ook nog geen idee of planning voor het gesprek met de minister van Gelijke Kansen.

Kan de monitoring leiden tot bijsturing? Er moet volgens de minister een onderscheid worden gemaakt tussen de grote, fundamentele evaluatie, zoals die voor 2018 is voorzien, en de monitoring, die halfjaarlijks zou gebeuren. Als daaruit blijkt dat er voor 2018 bijsturing, verfijning of aanpassing nodig is, dan gebeurt dat gewoon. Een nieuw systeem moet wel de kans krijgen om op kruissnelheid te komen.

Antidiscriminatie is voor hem een duidelijk element van het derde spoor, de mobiliserende strategie om de vooroordelen te doorbreken.

4. Replieken

Yasmine Kherbache verduidelijkt haar opmerking over Jobkanaal. Ze bedoelt dat er lessen uit moeten worden getrokken. Haar vraag is hoe met de nieuwe aanpak de VDAB erin zal slagen voldoende (dus meer) kandidaten uit de kansengroepen die voldoen aan de minimumvereisten van de vacatures, door te sturen naar de werkgevers. Dat werkgevers uit voldoende kandidaten willen kunnen kiezen, vindt het lid begrijpelijk. Wordt de rol van de VDAB in die zin ook bekeken en bijgestuurd?

Wat de resultaatgerichtheid betreft, zegt de minister dat de organisaties die in het derde spoor subsidies ontvangen, zullen worden beoordeeld op het resultaat en het behalen van de doelstellingen. Bij de kmo-portefeuille gaat het eveneens om toekenning van subsidies, maar dan voor het inkopen van externe expertise door de onderneming. Het hele EAD-beleid is gericht op het halen van doelstellingen. Wat verwacht de minister dan concreet van de ondernemingen die zich inschrijven in het beleid en dus subsidie ontvangen om bijvoorbeeld op de expertise van een diversiteitsconsulent een beroep te doen? Volstaat dat om de subsidie te krijgen of wordt daaraan de meer ambitieuze voorwaarde gekoppeld dat er ook werkelijk een evenredige deelname bereikt wordt in het personeelsbestand?

Worden ondernemingen die een beroep doen op de kmo-portefeuille nadien verder gemonitord? Het lijkt mevrouw Kherbache belangrijk de effecten van het beleid in de onderneming te meten.

Minister *Philippe Muyters* stelt dat de eerste vraag de essentie behelst van het eerste en tweede spoor. Er wordt nu nog heel vaak geselecteerd op grond van diploma en cv. Door meer in te zetten op en te vragen naar de eigenlijke competenties en talenten zou het mogelijk moeten worden om meer mensen door te sturen vanuit de VDAB. Bovendien kan wie niet geheel voldoet aan de voorwaarden, maar mits een kleine opleiding wel de nodige competenties kan verwerven, in dat kader worden ingepast. Zo zouden jobs beter en sneller ingevuld kunnen raken. Daar schuilt het verschil ook met het verleden. Het gaat niet om louter sensibiliseren, maar om het wijzigen van de mentaliteit, de ingesteldheid van de arbeidsmarkt. Er kunnen dan meer mensen uit de doelgroepen worden doorgestuurd naar vacatures en er zal een betere matching zijn.

De minister wil ook geen inspanningsverbintenis voor de organisaties die subsidies zullen krijgen. Hij streeft naar resultaten, maar die kunnen ook op verschillende niveaus liggen. Dat zal nog worden besproken met de verschillende organisaties. Het gaat ook om subsidies van een andere orde dan de kmo-portefeuille. De minister meent dat bijvoorbeeld een vakbond niet meteen zelf 70 percent uit eigen middelen zal bijdragen om een campagne op te zetten. De aard van de overeenkomst in de kmo-portefeuille heeft als doel te bereiken dat een ander hr-beleid, diversiteitsbeleid en loopbaanbeleid in het bedrijfsleven ingang vindt. De mobiliserende strategie zou de overheid zelf kunnen uitwerken, maar de minister acht het verstandiger om met partners te werken, maar daarvan worden dan wel resultaten verwacht. De minister zelf wil gaan voor maximale resultaatverbintenissen, maar zal dat nog met de organisaties bekijken.

Wat betreft de monitoring zal hij met de sociale partners in de schoot van VESOC onderzoeken wat kan en wat niet kan. Het is niet eenvoudig het effect van beleid te meten. Het doel is in ieder geval met de algemene EAD-cijfers vooruitgang te boeken, met het Pact 2020 voor ogen, of minstens de juiste weg in te slagen.

De cijfers inzake competentie- en talentinschakeling individueel per bedrijf gaan interpreteren, is niet de bedoeling. Er moet een globaal beeld zijn van de resultaten en die moeten in stijgende lijn gaan.

Imade Annouri wil expliciet bevestigd zien dat er nog mogelijkheid is om de conceptnota aan te passen. Is de minister daartoe nog bereid na de input van de betrokken organisaties en sectoren?

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat hij, indien dat niet het geval zou zijn, simpelweg met een communicatie aan de stakeholders naar buiten was getreden. In de toelichting heeft hij aangegeven dat er overleg wordt gepleegd met de stakeholders. Er is dus zeker ruimte voor verfijning. De conceptnota bevat de algemene lijnen en stelt een filosofie voorop, die de minister graag wil aanhouden. Indien het vooroverleg goed is gevoerd, zouden er geen echt fundamentele bezwaren meer mogen zijn. De verdere uitwerking volgt, rekening houdend met wat er nog uit het overleg komt. De discussie over de strategie wordt eerst gevoerd, daarna volgt die over de structuren.

Yasmine Kherbache stelt dat de minister in haar partij een bondgenoot zal vinden als het erom gaat het EAD-beleid meer vruchten te doen afwerpen. Meer competentiegerichtheid in het arbeidsmarktbeleid vindt zij op zich prima. Dat er te weinig kandidaten uit kansengroepen worden doorgestuurd naar vacatures, kan volgens het lid evenwel niet alleen worden verklaard door het feit dat er niet competentiegericht wordt gewerkt. De interimsector slaagt bijvoorbeeld waar de

VDAB niet in slaagt. Er zijn kandidaten die over het juiste diploma beschikken, die als 50-plusser ervaring hebben enzovoort maar die op vooroordelen botsen. Wat denkt de minister te doen om die resultaten bij de VDAB te verbeteren? Het lijkt haar zinvol om dat onder de loop te nemen en de aanpak misschien te verfijnen.

II. Hoorzitting van 29 oktober 2015

1. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

1.1. Inleidende uiteenzetting

Caroline Copers, voorzitter, geeft toelichting bij het SERV-advies over de concept-nota. De adviesvraag werd behandeld binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV die samengesteld is uit de sociale partners, het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum. De Commissie Diversiteit formuleert adviezen rond evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. Het advies werd op 28 september 2015 overgemaakt aan de minister.

Doelstellingen Pact 2020

De conceptnota herbevestigt de ambitie van het Pact 2020, namelijk meer mensen aan de slag krijgen in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. Pact 2020 werd gesloten tussen de Vlaamse Regering, de sociale partners en de Verenigde Verenigingen, een samenwerkingsverband van middenveldorganisaties in Vlaanderen. Daarom is het logisch dat de sociale partners en de kansengroepen die doelstellingen opnieuw onderschrijven in dit advies. Die doelstellingen zijn echter maar realiseerbaar als echt wordt ingezet op het benutten van elk talent in Vlaanderen. Daarom werden er in het Pact 2020 een aantal specifieke doelstellingen vastgelegd met betrekking tot de werkzaamheidsgraad van kansengroepen.

Werkzaamheidsgraden

Mevrouw Copers toont een grafiek met de evolutie van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Naast de evolutie van de algemene werkzaamheidsgraad wordt ook de evolutie van de werkzaamheidsgraad van ouderen, personen met een arbeids-handicap en personen van allochtone afkomst weergegeven. Op basis van deze cijfers kan men stellen dat de arbeidsdeelname van personen met een arbeids-handicap, personen van allochtone afkomst en ouderen nog steeds laag is. In 2014 zijn gemiddeld 72 van de 100 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan het werk. Bij personen met een arbeidshandicap gaat het gemiddeld slechts om 43 personen en voor 50-plussers en 55-plussers gemiddeld 58 en 44 personen. Voor personen van allochtone afkomst gaat het afhankelijk van de operationalisering gemiddeld over 45 tot 53 van de 100 personen.

Hiermee is er nog steeds een grote kloof tussen de arbeidsdeelname van de kansengroepen en de gemiddelde arbeidsdeelname. In vergelijking met andere Europese landen (68,4 percent gemiddeld) doet Vlaanderen het met 71,9 percent iets beter inzake de algemene werkzaamheidsgraad, maar scoort het matig tot veel slechter voor wat betreft de werkzaamheidsgraad van 50-plussers, personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Het is duidelijk dat Vlaanderen de competenties van de kansengroepen meer moet aanspreken om de kerndoelstelling van het Pact 2020 te realiseren. Voor de SERV en de Commissie Diversiteit moeten wijzigingen in het beleid dan ook steeds bijdragen tot een coherent en slagkrachtig arbeidsmarktbeleid dat gericht is op het behalen van de doelstellingen van het Pact 2020.

EAD-beleid vandaag

De wettelijke basis van het EAD-beleid is het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet stelt dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid georganiseerd moet worden volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. Enerzijds betekent dit dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding moet staan tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd. Anderzijds veronderstelt het de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt.

Om dat te realiseren werd binnen dit beleid een EAD-instrumentarium uitgewerkt op verschillende niveaus. Op Vlaams niveau zijn er de vier structurele projecten, met name Jobkanaal, de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, het Work Up II-project van het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid.

Daarnaast is er op Vlaams niveau het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie, gericht op stimulering en handhaving. Op regionaal en sectoraal niveau zijn er de sectorconvenants, de regionale convenants met de SERR's en RESOC's met daarbij de inzet van projectontwikkelaars voor het afsluiten en begeleiden van loopbaan- en diversiteitsplannen en de streefcijfers inzake de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid.

Tot slot zijn er, op niveau van de organisaties, de loopbaan- en diversiteitsplannen, waarvan er in 2013 598 werden uitgevoerd in 890 organisaties.

Krijtlijnen conceptnota EAD

In de conceptnota worden de krijtlijnen voor een nieuw beleid inzake EAD uitgetekend. De ambitie om de algemene werkzaamheidsgraad te verhogen wordt bevestigd, alsook de noodzaak om daarbij elk talent in Vlaanderen te benutten.

De visie in de conceptnota gaat voluit voor een focus op individuele competenties en talenten, met ruimte voor specifieke aandacht voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daaronder vallen onder meer 55-plussers, personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

Deze ambitie en visie worden verder uitgewerkt in drie sporen. Het eerste is het activeren van talenten waarbij de focus ligt op het sluitend maatpak binnen het activeringsbeleid. Het tweede spoor is het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties via een nieuw vraaggericht instrument om het hr-beleid te ondersteunen. Het derde spoor beoogt het doorbreken van vooroordelen via een mobiliserende strategie.

Dit heeft gevolgen voor het huidige EAD-instrumentarium. Op Vlaams niveau worden de vier structurele projecten (Jobkanaal, diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, Work Upproject bij het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid) niet voortgezet. Op regionaal niveau verdwijnen de projectontwikkelaars. Op organisatieniveau worden de loopbaan- en diversiteitsplannen vervangen worden door een nieuw vraaggestuurd instrument via de kmo-portefeuille.

De SERV en de Commissie Diversiteit hebben een aantal belangrijke aanbevelingen bij de voorliggende conceptnota.

Concretisering en overleg nodig

De sociale partners en de kansengroepen onderschrijven de ambitie van de conceptnota om meer en beter te doen binnen een resultaatgerichte aanpak. Maar de conceptnota biedt nog geen duidelijkheid over hoe dat concreet zal worden gerealiseerd. Bovendien is voor de SERV en de Commissie Diversiteit het EAD-beleid in essentie een meeractorenbeleid. Dat vergt een duidelijk kader waarbinnen de verschillende stakeholders, elk vanuit hun eigen rol, werk kunnen maken van de invulling van het beleid. Daarom vraagt de SERV met aandring om snel werk te maken van een verdere concretisering en invulling van de grote lijnen die in de conceptnota worden uitgetekend. De SERV vraagt op korte termijn constructief overleg daarover.

Verdere concretisering is onder meer nodig over:

- de invulling van de drie sporen;
- de verdeling van de middelen over de sporen;
- de verdere stappen in de uitwerking van het nieuwe beleid;
- de overgangperiode waarin wordt voorzien;
- de verhouding tussen het derde spoor en het integratiepact, het ABAD en bestaande transversale Vlaamse actieplannen, zowel qua inhoud als middelen.

Een belangrijk aandachtspunt bij de verdere concretisering is het verzekeren van afstemming met de sectorconvenants, waarin ook steeds een luik diversiteit moet worden uitgewerkt.

Nood aan diversiteitsbeleid

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid mag zich niet beperken tot een competentiebeleid, ook een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel is onontbeerlijk. Naast de focus op individuele competenties moet er ook plaats zijn voor maatregelen op het collectieve niveau, met name de ondernemingen, de sectoren, de ruimere arbeidsmarkt en de diverse actoren daarbinnen.

De sociale partners en de kansengroepen benadrukken dat er nood is aan het aanpakken van structurele drempels die verhinderen dat de talenten van bepaalde groepen een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld over de moeilijke erkenning van buitenlandse diploma's of het gebrek aan redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap.

Organisaties en ondernemingen moeten worden warm gemaakt voor meer diversiteit op de werkvloer. Ze moeten worden geleid naar ondersteuning bij het uitbouwen van een diversiteitsbeleid, ook al stellen zij niet expliciet de vraag.

Er moet een ruimer draagvlak voor diversiteit worden gecreëerd bij bedrijven en organisaties, maar ook op de werkvloer, bij vakbonden, sectoren, de ruimere arbeidsmarkt en maatschappij.

De focus van het beleid moet ruimer gaan dan het activeren van niet-werkende werkzoekenden. Er moet bijvoorbeeld ook werk worden gemaakt van de aanpak van de problematiek van overkwalificatie bij hooggeschoolde nieuwkomers, de retentie van personen met een arbeidshandicap of ouderen enzovoort.

Bestaande expertise inzake kansengroepen benutten

Het eerste spoor van de conceptnota focust op het activeren van alle talenten via het versterken van competenties en een maatgerichte dienstverlening. Om dat te

realiseren voor elk talent in Vlaanderen is het belangrijk dat de VDAB een beroep doet op de bestaande expertise inzake kansengroepen.

Sommige personen uit de kansengroepen hebben een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt dat men ze niet of zeer moeilijk kan bereiken of dat de aanpak van de VDAB voor hen nog ontoereikend is om een uitstroom naar duurzaam werk te kunnen realiseren. Wanneer de VDAB een beroep doet op de bestaande expertise kan dat enkel de toeleiding en de aanpak binnen de dienstverlening ten aanzien van de kansengroepen verbeteren. Het stakeholdersforum van de VDAB, dat functioneert als een werkgroep van de raad van bestuur van de VDAB, is de plaats voor dialoog en afstemming tussen de VDAB en de vertegenwoordigers van de kansengroepen. Het is belangrijk om te blijven investeren in de goede werking van het stakeholdersforum en het intensief aan te spreken.

Wat betreft de VDAB-middelen voor het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname kan het uiteraard niet dat deze opgaan in de reguliere werking. Ze moeten voorbehouden blijven voor opdrachten en objectieven in het kader van EAD.

Beleidsparticipatie kansengroepen

Beleidsparticipatie is cruciaal om de ervaringsdeskundigheid van de verschillende betrokken stakeholders te kunnen inbrengen bij de uitbouw van het beleid. Het is bovendien een recht binnen het VN-verdrag voor personen met een handicap, dat ook door België werd geratificeerd.

De Commissie Diversiteit voorziet in structureel overleg tussen de sociale partners en de kansengroepen. Zo wordt enerzijds hun knowhow ingebracht in het beleid en wordt anderzijds ook draagvlak bij de betrokken kansengroepen gecreëerd. Het is belangrijk dat de Commissie Diversiteit die rol verder kan opnemen en daarin wordt aangesproken door het beleid.

De commissie wil een belangrijke rol opnemen in de verdere uitwerking en evaluatie van het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname. De zesmaandelijke rapportering door het Departement WSE, zoals voorzien in de conceptnota, zou ook in de Commissie Diversiteit moeten gebeuren.

Nieuw instrument voor ondersteuning

In de conceptnota worden de huidige loopbaan- en diversiteitsplannen vervangen door een vraaggestuurd en maatgericht instrument voor het inkopen van consultancy op het vlak van hr. Dat zal gestroomlijnd worden via de kmo-portefeuille en de kmo-groeisubsidie.

De SERV stelt echter vast dat er in het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over het kmo-instrumentarium geen expliciete link met de doelstelling van de conceptnota EAD is terug te vinden. En dat geldt zowel voor de in aanmerking komende diensten als voor de dienstverleners. De sociale partners en de kansengroepen vragen dan ook meer duidelijkheid over hoe de vooropgestelde stroomlijning via de kmo-portefeuille en kmo-groeisubsidie zal gebeuren.

Het is onduidelijk of de overheveling van de budgettaire middelen voor EAD naar het kmo-instrumentarium betekent dat de controle voortaan ook zal gebeuren door de inspectie Economie. Indien dat het geval is, moet bij controles een beroep worden gedaan op de expertise inzake EAD die de afgelopen jaren door de inspectie van het Departement WSE is opgebouwd.

Het blijft ook onduidelijk hoe het realiseren van evenredige arbeidsdeelname door lokale besturen, ondernemingen met meer dan 250 werknemers en de social profit zal worden gestimuleerd.

De sociale partners en de kansengroepen vragen dat het nieuwe instrument een duidelijke link zou behouden met EAD. Daarom vragen ze garanties dat de middelen voor EAD ook zullen worden ingezet voor acties, trajecten en maatregelen gericht op diversiteit en het bereiken van evenredige arbeidsdeelname.

De Commissie Diversiteit moet worden betrokken bij de overheveling van de middelen inzake EAD naar het kmo-instrumentarium. Er moet een goede monitoring en opvolging zijn van de acties binnen dit instrumentarium. Er is een duidelijk spanningsveld tussen enerzijds een eenvoudige procedure binnen de kmo-portefeuille en anderzijds de nood aan monitoring en opvolging van de mate waarin de acties gericht zijn op diversiteit en EAD.

Over de invulling van de monitoring vragen de sociale partners en de kansengroepen overleg in de Commissie Diversiteit. Er dient ook een periodieke terugkoppeling van de monitoring te gebeuren binnen de Commissie Diversiteit.

Ervaringsfonds

Het Ervaringsfonds, dat gericht is op het behoud van oudere werknemers op de arbeidsmarkt, wordt in de conceptnota ingekanteld in de drie voorgestelde sporen.

De SERV drong er in eerdere adviezen reeds op aan dat de bevoegdheden en middelen inzake het Ervaringsfonds de basis zouden vormen voor een toekomstig structureel en geïntegreerd beleid inzake werkzaamheid en werkbaarheid. De sociale partners moeten een grotere rol opnemen in het beleid, het beheer en de opvolging van het Ervaringsfonds.

Toepassing van de conceptnota in Brussel

Het diversiteitsbeleid blijft een belangrijk element in de strijd tegen werkloosheid en discriminatie in Brussel. Het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding, te vergelijken met een RESOC op Vlaams niveau, zette enkele elementen daartoe in een nota die aan het SERV-advies werd toegevoegd.

1.2. Vragen en opmerkingen van de leden

Yasmine Kherbache onthoudt dat er voor de SERV nog heel wat vragen naar verduidelijking zijn bij de conceptnota.

De SERV herinnert terecht aan de doelstellingen van het EAD-beleid, namelijk dat de werkvloer een weerspiegeling moet zijn van de diversiteit in de samenleving en dat niemand direct of indirect mag worden gediscrimineerd. Dat zou de rode draad moeten zijn in het uit te rollen EAD-beleid. Het is belangrijk de focus op het diversiteitsbeleid niet te verliezen bij het uitwerken van de drie sporen.

Het activeren van talenten is een generieke doelstelling van het arbeidsmarktbeleid. Hoe kan men daarin concreet zorgen voor een specifieke focus op het diversiteitsbeleid?

De werkgevers die daarom vragen, kunnen in het tweede spoor via de kmo-portefeuille ondersteund worden in hun hr-beleid. IDEA Consult geeft in zijn evaluatie aan dat de werkgevers binnen een duidelijk collectief kader zouden moeten worden gestuurd in de richting van een diversiteitsbeleid. Hoe kan dat collectieve kader

worden gerealiseerd? Het risico van werken met de kmo-portefeuille is immers versnippering.

IDEA Consult hechtte ook veel belang aan resultaatgerichtheid. De doelstellingen inzake de werkzaamheidsgraad van de verschillende doelgroepen is immers nog niet gerealiseerd. Die resultaatgerichtheid vindt het lid niet terug in het tweede spoor. Haar indruk is dat men rekent op het initiatief van alle betrokkenen, maar dat de focus op resultaten vermindert. Werden er op dat vlak pistes ontwikkeld in de discussie tussen werkgevers, vakbonden en stakeholders?

Het derde spoor lijkt te gaan over een globale campagne. Is het de bedoeling om in overleg nog een maatregelenpakket te ontwikkelen of gaat het vooral om een sensibiliseringscampagne?

Mevrouw Kherbache heeft de indruk dat de conceptnota de beleidsparticipatie, de betrokkenheid van de kansengroepen, als doelstelling loslaat. Die is nochtans heel belangrijk in het diversiteitsbeleid. Wat is het standpunt van de SERV op dat vlak? De beleidsparticipatie wordt immers vooral in de schoot van de SERV georganiseerd.

Robrecht Bothuyne wil weten wat de SERV denkt over de koppeling tussen de kmo-portefeuille, een eenvoudig en vraaggericht instrument, en de doelstellingen van het EAD-beleid. Het vraaggerichte karakter is belangrijk voor een succesvolle inzet van de kmo-portefeuille. Maar hoe kan dat behouden blijven als de doelstellingen, namelijk een evenredige arbeidsdeelname, van bovenaf worden opgelegd? Dit is voor het lid nog niet duidelijk.

De SERV stelt terecht vast dat sommige werkgevers niet onder het toepassingsgebied van de kmo-portefeuille vallen, bijvoorbeeld de lokale besturen en de social-profitsector. Stelt de SERV dan voor om deze actoren toegang geven tot de kmo-portefeuille? Of wil het voor deze actoren in een gelijkaardig instrument voorzien, bijvoorbeeld vanuit het huidige budget voor het EAD-beleid?

Het SERV-advies vraagt dat het derde spoor snel zou worden geconcretiseerd en legt de link met onder meer het integratiepact en ABAD. De heer Bothuyne had gehoopt dat de SERV een invulling van dat spoor zou hebben voorgesteld. Binnen een mobiliserende strategie zou een aanbodgestuurd diversiteitsbeleid kunnen worden uitgewerkt. Daarbij kunnen lessen worden getrokken uit het beleid van de voorbije tien jaar met diversiteitsplannen, ontwikkelaars en consultants. Maakt de SERV daar werk van?

Tot nog toe zijn de SERV-partners zelf uitvoerders van het diversiteitsbeleid. Na de evaluatie van dat beleid is er nu een overgangperiode. Hoe kan het behoud van de bestaande expertise, ondanks de afvloeiingen die nu gebeuren, worden gegarandeerd?

Grete Remen zegt dat haar fractie uiteraard achter de algemene doelstelling staat om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Het lid merkt op dat de conceptnota EAD slechts een basis is. Ze vindt het vanzelfsprekend dat die verder moet worden geconcretiseerd.

Het onderscheid dat de SERV op een slide maakt tussen het Vlaamse, het regionale en het sectorale niveau komt voor haar verwarrend over. De conceptnota spreekt immers niet over het regionale en het sectorale niveau.

Het pleidooi van de SERV voor meer draagvlak voor diversiteit past volgens het lid in derde spoor van de conceptnota en dat geldt ook voor de vraag van de SERV om ondernemingen te leiden naar ondersteuning.

Mevrouw Remen vraagt zich tot slot af of de presentatie van Caroline Copers gedragen is door alle sociale partners binnen de SERV.

1.3. Antwoorden en bijkomende vragen

Caroline Copers antwoordt op de laatste vraag dat de voorzitter van de SERV bij een toelichting in het parlement spreekt namens alle sociale partners en namens de kansengroepen. Ze vertegenwoordigt hier dus drie vakbonden, drie werkgeversorganisaties, het Minderhedenforum en GRIP.

De conceptnota is een nota van de minister waarover de SERV kritische opmerkingen heeft gemaakt. Een deel van de gestelde vragen – over de concretisering van de drie sporen, de verdeling van de middelen, de resultaatgerichtheid enzovoort – moeten dan ook gericht worden aan de minister, daarop kan mevrouw Copers geen antwoord geven. De SERV en de sociale partners hebben zelf dringend overleg met het kabinet gevraagd over de verdere concretisering en invulling van de conceptnota. De discussie met de sociale partners kan daarna worden voortgezet.

Een belangrijk probleem is inderdaad dat intussen heel wat expertise, die sinds 2002 is opgebouwd, verloren dreigt te gaan, gelet op de onduidelijkheid over de huidige projecten. Een aantal mensen kreeg al een ontslagaanzegging. De onduidelijkheid over de toekomstige aanpak en de invulling die daaraan zal worden gegeven, schept rechtsonzekerheid bij de organisaties en onzekerheid bij de mensen die in de projecten zijn tewerkgesteld.

Het is voor de SERV niet duidelijk hoe een eenvoudig instrument als de vernieuwde kmo-portefeuille kan worden gelinkt aan het tweede spoor van de conceptnota.

Het advies vraagt expliciet dat de rol van de Commissie Diversiteit binnen de SERV en van het stakeholdersforum binnen de VDAB niet verloren zouden gaan. Ook daar zit expertise die belangrijk is voor de noodzakelijke beleidsparticipatie.

Binnen de SERV zijn er nog geen bijkomende discussies geweest. Eerst moet er meer duidelijkheid zijn over de concretisering van de conceptnota. Overleg met het kabinet is noodzakelijk om op dat vlak stappen vooruit te kunnen zetten. De SERV zit dus met dezelfde vragen als vele commissieleden.

Yasmine Kherbache verbaast zich over het feit dat er binnen de SERV niet meer intern overleg is geweest. Het bestaande instrumentarium wordt immers stopgezet zonder dat duidelijk is wat ervoor in de plaats komt. Het lid begrijpt de ongerustheid op het terrein daarover. Het gevraagde overleg met het kabinet moet daarover dringend eerst duidelijkheid creëren.

Caroline Copers benadrukt dat het niet de SERV is die projecten stopzet. De stopzetting past in de plannen voor het toekomstige EAD-beleid. Het huidige instrumentarium is het gevolg van de taken die worden opgenomen door verschillende stakeholders: werkgeversorganisaties, vakbonden en woordvoerders van de kansengroepen. De verschillende stakeholders moeten nu bilateraal overleg plegen met de minister over de toekomst van de huidige projecten. Het bestaande instrumentarium zal in een van de drie sporen moeten worden ingeschoven. De SERV zelf vraagt meer duidelijkheid over de invulling van de drie sporen.

Yasmine Kherbache heeft er begrip voor dat de betrokkenen in de verschillende projecten duidelijkheid vragen over de toekomst. Ze erkent dat het niet de rol van

de SERV is om over de verschillende projecten te overleggen. Maar het gaat om organisaties die actief zijn binnen de SERV en het is belangrijk om het standpunt van de betrokken organisaties te kennen. Daarom vindt het lid het belangrijk om alle betrokken organisaties in de commissie te horen.

Axel Ronse verwijst naar de passage in het advies over de kmo-portefeuille. De kmo-portefeuille is recent hervormd tot een eenvoudig en laagdrempelig instrument voor ondernemerssteun. Die hervorming is volgens het lid historisch. De conceptnota kiest er nu voor om het diversiteitsbeleid ook mogelijk te maken via dit eenvoudig en toegankelijk ondersteuningsinstrument. Het is de eerste keer dat een economisch instrument wordt aangewend voor het EAD-beleid. Het lid beoordeelt dat positief, maar heeft de indruk dat de SERV een negatieve houding aanneemt louter omdat het een vraaggestuurd instrument is. Zijn er binnen de SERV dan geen constructieve voorstellen gedaan om dat eenvoudige en toegankelijke instrument te versterken?

Liselotte Hedebouw, medewerkster van de studiedienst van de SERV, antwoordt dat de SERV vaststelt dat het diversiteitsbeleid gekoppeld wordt aan de kmo-portefeuille, een vraaggestuurd instrument. Daartegenover staat dat de loopbaan-diversiteitsplannen, die ook een sensibiliserend effect hadden, wegvallen in het toekomstige beleid. De SERV vraagt zich af hoe de vereenvoudigde kmo-portefeuille concreet kan worden ingezet voor de algemene doelstelling inzake EAD. Aan de inzet van de kmo-portefeuille zou een goede monitoring en opvolging van de acties binnen de kmo-portefeuille kunnen worden verbonden, maar die gebeurt achteraf en mag ook het instrument niet verzwaren. Dat zorgt voor een spanningsveld tussen een eenvoudige procedure binnen de kmo-portefeuille en de nood aan monitoring en opvolging van de mate waarin de acties gericht zijn op diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. De Commissie Diversiteit vraagt overleg over de invulling van deze monitoring en een regelmatige terugkoppeling ervan.

Axel Ronse vindt dit een positief antwoord. Hij kijkt uit naar de voorstellen van de SERV om betrokkenheid te creëren en om de doelgroep die de kmo-portefeuille kan gebruiken, te sensibiliseren om te werken rond diversiteitsplannen.

Grete Remen deelt mee dat ze als bedrijfsleider veel aandacht besteedt aan diversiteit op de werkvloer. Zij is voorstander van een vraaggestuurde aanpak. De aanbodgestuurde aanpak functioneerde immers evenmin voor de werkgever. De werkgever leek wel een cadeau te krijgen voor zijn medewerking aan het diversiteitstraject. Ze erkent wel dat een extra sensibilisering van de werkgever noodzakelijk blijft in een vraaggestuurde benadering.

Yasmine Kherbache heeft tot nog toe alleen verduidelijkende vragen willen stellen. Het vorige EAD-beleid was gefocust, maar onvoldoende resultaatgericht. Die vrijblijvendheid werd in de evaluatie omschreven als een van de zwaktes. In het nieuwe beleid dreigt zelfs de focus te verdwijnen. Ze vraagt zich af hoe men met de kmo-portefeuille een gefocust en resultaatgerichtheid beleid kan voeren, zonder de flexibiliteit van dat instrument aan te tasten.

Sonja Claes begrijpt uit de antwoorden dat de SERV op dit ogenblik niet meer antwoorden kan geven omdat de raad zelf wacht op verduidelijking vanwege de minister. Ze denkt dat de SERV, die alle partners verenigt die bij de conceptnota betrokken zijn, wel zelf een aantal voorstellen kan formuleren die het concept in de goede richting doen evolueren. Het lid wil weten of de SERV bereid is om die proactieve rol op te nemen. *Axel Ronse* sluit zich aan bij deze vraag.

Caroline Copers antwoordt dat er veel vragen blijven over de conceptnota. Daarom is het advies van de SERV, dat unaniem werd aangenomen, behoorlijk kritisch en daarom is het moeilijk om op dit ogenblik proactief veel te ondernemen.

De SERV is momenteel op twee sporen aan het werken. Vooreerst is er een minimaal kader nodig voor de uitbouw van het beleid. Daarom vraagt de SERV om verder overleg, ook over de uitvoering van het geplande beleid. Daarnaast is het bestaande instrumentarium voorwerp van bilateraal overleg met de sociale partners.

De SERV heeft er geen probleem mee dat het beleid na een evaluatie wordt bijgestuurd. Maar er moet duidelijkheid zijn over de hervorming. De filosofie van de voorliggende conceptnota is dat het beleid in de toekomst minder vrijblijvend en meer resultaatgericht moet zijn. Maar hoe zal men bijvoorbeeld met een eenvoudig instrument als de kmo-portefeuille kunnen monitoren of de acties werkelijk resultaatgericht zijn? Het bestaande instrument wordt hervormd zonder dat er duidelijkheid is over het nieuwe.

2. Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

2.1. Inleidende uiteenzetting

Mark Suykens, algemeen directeur van de VVSG, heeft een commissielid horen beweren dat alle relevante partners betrokken zijn via de SERV. Hij merkt op dat de VVSG, die ook een actief diversiteitsbeleid probeert te voeren, geen deel uitmaakt van de SERV.

De sector lokale besturen

De sector van de lokale besturen is belangrijk voor de werkgelegenheid. Het gaat om gemeenten, Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en OCMW-verenigingen, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, autonome gemeente-bedrijven, politiezones en hulpverleningszones. Voor heel Vlaanderen gaat het over ruim 177.000 werknemers. Dat is bijna 6,5 percent van de totale tewerkstelling. Het gemeentelijk en stedelijk onderwijs is daarin nog niet vervat.

De sector heeft ook al dertig jaar ervaring met sociale tewerkstelling. De sociale functie van de openbare besturen impliceert dat ze een vorm van sociale tewerkstelling integreren in hun beleid. Tegelijk wordt de openbare sector terecht echter onder druk gezet om efficiënter te werken en om de dienstverlening te verbeteren.

In de voorbije decennia was er binnen de sector van de lokale besturen een vervrouwelijking van het personeelsbestand, vooral bij OCMW's en ziekenhuisverenigingen.

Er blijven ook veel kortgeschoolden actief.

Twee percent van het personeelsbestand van de lokale besturen, uitgedrukt in vte, moet bestaan uit personen met een arbeidshandicap. De VVSG heeft zich daartoe geëngageerd, samen met de vakbonden en de Vlaamse overheid. Dat is vastgelegd in een rechtspositiebesluit. Op macroniveau wordt dat ruimschoots gerealiseerd voor de 177.000 werknemers van de lokale besturen, al is dat niet voor alle afzonderlijke besturen het geval.

De sector van de lokale besturen is de meest vergrijzende sector. Een vierde van de werknemers zijn 50-plussers. De komende vijf jaar zullen tienduizenden mensen met pensioen gaan. Dat zal grote gevolgen hebben voor de factuur van de pensioenen, die voor honderd percent uit eigen bijdragen van de lokale besturen wordt betaald. Het heeft ook grote gevolgen voor het personeelsbeleid. Tijdens de saneringsoperaties van de voorbije jaren werd door talrijke besturen beslist om de gepensioneerden slechts gedeeltelijk of helemaal niet te vervangen.

In de lokale besturen is er veel deeltijdse tewerkstelling. In werkgeverskringen wordt soms opgemerkt dat er bij de lokale besturen te veel werknemers zijn. Maar de groei van het aantal personeelsleden heeft bijna uitsluitend te maken met tewerkstelling in de verplegings- en verzorgingssector, in deeltijdse jobs.

Een belangrijk punt is de verhouding tussen het statutaire personeel en de contractuelen. Op dit ogenblik is minder dan veertig percent van het personeel vastbenoemd. Die verschuiving naar contractuelen zet zich in stilte voort.

Er zijn grote verschillen tussen de besturen, van centrumsteden tot kleinere gemeenten. Toch is een gemiddeld lokaal bestuur, als men alle actoren samentelt, toch al een flinke kmo.

Sectorconvenant en EAD-beleid via Diverscity

Op het werkveld bestaan er over evenredige arbeidsdeelname en diversiteit goede afspraken met de overheidsvakbonden, in een paritair samenwerkingsverband. Dit samenwerkingsverband, dat Diverscity genoemd wordt, ondersteunt via het sectorconvenant de lokale besturen inzake EAD, zodat ze een voorbeeldfunctie kunnen vervullen voor andere sectoren. Dat wordt gedeeltelijk ondersteund door de Vlaamse overheid, in de vorm van een beperkte subsidiëring van de loonkost. Ook de VVSG als werkgeversorganisatie komt tussen in de financiering.

In de tien jaar dat deze convenanten bestaan, hebben de lokale besturen geprobeerd om de wensen van de Vlaamse overheid rond een arbeidsmarkt- en hr-beleid in de praktijk te brengen: levenslang leren, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Er is veel geïnvesteerd in opleiding. Door de sociale tewerkstelling bij de lokale besturen is het soms moeilijk om belangrijke dienstverlening te realiseren op een hoog kwaliteitsniveau. Daarom werd er veel geïnvesteerd in de opleidingen van de personeelsleden van het niveau E en D. Dat zijn de kortgeschoolden, die bijvoorbeeld uitleg moeten geven op een containerpark of bij wegenwerken en dus ook contact hebben met burgers en bedrijven. Die opleidingen gebeurden in samenwerking met de centra voor basiseducatie. De vakbonden hebben daarbij een belangrijke signaalfunctie vervuld door op te merken dat niet alle opleidingstrajecten voor de lokale besturen zich mochten situeren op het managementniveau en dat er ook voor de lagere niveaus aan competentieversterking moest worden gedaan. Daarbij gaat het onder meer over omgaan met taal, omgaan met cijfers en met de computer, sociale vaardigheden en communicatie met klanten en leidinggevenden.

Er werden ook ondersteuningstrajecten voor ploegbazen uitgewerkt. Het gaat vaak om mensen die zich opgewerkt hebben uit de groep van de laaggeschoolden en die technisch heel sterk staan, maar die niet altijd beschikken over de nodige leidinggevende competenties om een ploeg arbeiders of onderhoudspersoneel op te leiden.

Er zijn ook projecten om poetshulpen op te leiden tot polyvalent verzorgenden en om polyvalent verzorgenden op te leiden tot zorgkundigen. Die projecten passen binnen het VIA4-akkoord, het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Socialprofit-sector. Ook hier gaat het om verhoging van competenties van laaggeschoolden, maar ook om het invullen van knelpuntberoepen.

Binnen het ESF-project Werkbaarheid werden twaalf woonzorgcentra begeleid om te zoeken naar mogelijkheden van werkdrukvermindering, zoals een flexibel werkrooster en samenwerking tussen afdelingen.

Er is ook samenwerking rond het thema arbeidsbeperking en tewerkstelling op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet. Er is bijvoorbeeld een experiment met kortdurende stages in private bedrijven voor personen tewerkgesteld binnen het kader van artikel 60. Ook de privésector dient volgens de heer Suykens een verantwoordelijkheid op te nemen tegenover mensen met een arbeidshandicap.

De VVSG doet ook aan onderzoek. Er werden leeftijdspiramides opgemaakt voor de lokale besturen, zodat ze beter kunnen omgaan met de vergrijzing. De knelpuntberoepen in de sector van de lokale besturen werden grondig geanalyseerd. Vooral de OCMW-sector heeft met dat laatste probleem te kampen: verpleegkundige, hoofdverpleegkundige, verzorgende, diensthoofd sociale dienst blijven knelpuntberoepen. Bij de gemeenten gaat het vooral over administratieve medewerkers en stedenbouwkundige ambtenaren.

De heer Suykens merkt nog op dat de conceptnota onvoldoende aandacht besteedt aan zijn sector. De heer Neiryndck zal daar verder op ingaan.

Loopbaan- en diversiteitsplannen als instrument

Peter Neiryndck, diensthoofd Diverscity, zegt dat de loopbaan- en diversiteitsplannen een belangrijk instrument geworden zijn voor de lokale besturen, binnen de werking van de sectorconvenants. In de voorbije tien jaar zijn er voor de 308 lokale besturen ongeveer 285 plannen afgesloten. Daarbij worden de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en de OCMW-verenigingen nog buiten beschouwing gelaten. Een belangrijke nuancering is dat sommige besturen verschillende plannen hebben ingediend (een instapplan, een gewoon plan en later een groeiplan) en andere slechts één of geen enkel plan.

Op een getoonde overzichtskaart zijn de gemeenten ingekleurd die minstens één diversiteitsplan hebben ingediend. Er is al heel wat geïnvesteerd in de diversiteitsplannen voor de lokale besturen, al zijn er nog wat witte vlekken.

De diversiteitsplannen blijven niet zonder gevolg voor het hr-beleid van de lokale besturen. Binnen het jaar worden er nieuwe hr-praktijken uitgevoerd. De acties kunnen te maken hebben met onthaalbeleid. Medewerkers die in het begin goed worden onthaald, zijn ook veel sneller productief. In dit kader passen de peterschaps- en meterschapsprojecten en de checklisten aan de hand waarvan men kan nagaan of de nieuwe medewerker alle mogelijke informatie heeft gekregen. Bij een aanwerving van mensen uit de kansengroepen volstaat het niet om een brochure te overhandigen met de nodige informatie. Het opleidingsbeleid besteedt aandacht aan het versterken van de leidinggevende capaciteiten van ploegbazen en aan het opleiden van kortgeschoolden.

Het competentiebeleid impliceert dat de lokale besturen functieprofielen opmaken of bestaande functieprofielen aanpassen aan de geëvolueerde manier van werken. Dat vormt de basis voor gestructureerde functioneringsgesprekken waaruit een opleidingsplan of een persoonlijk ontwikkelingsplan kan voortvloeien.

De brochure 'Diversiteit is meer dan kleur' van de VVSG bevat vijftien verhalen van lokale besturen die met een diversiteitsplan hebben gewerkt.

Er zijn wel enkele drempels. Eens de gemeente een plan heeft ingediend, kan het OCMW van die gemeente niet opnieuw een plan indienen of omgekeerd, ook al zijn een gemeente en een OCMW tot op heden twee aparte juridische werkgevers. Deze regel maakt wel een uitzondering voor de dertien centrumsteden. Een gemeente die al een diversiteitsplan heeft ingediend dat de hele cyclus doorlopen heeft, kan niet meer intekenen op die middelen, ook niet in een volgende legislatuur. In 2014

werd deze laatste drempel opgelost, maar door de conceptnota blijkt dat nu slechts voor één jaar van toepassing te zijn.

Het belang van financiële steun

De loopbaan- en diversiteitsplannen voor lokale besturen zijn meer dan een financiële incentive. De subsidie vormt een prikkel om bepaalde acties op te starten, maar de gemeenten geven over het algemeen meer uit dan het maximale subsidiebedrag van 15.000 euro. Deze plannen impliceren de oprichting van een stuurgroep waarin ook de vakbonden zijn vertegenwoordigd.

Het is ook een van de weinige instrumenten waarover de lokale besturen momenteel beschikken voor de ondersteuning van ploegbazen of de opmaak van nieuwe functieprofielen. De private sectoren beschikken vaak over een sectorfonds dat de opleidingen financiert. De lokale besturen bekostigen de opleidingen volledig zelf, zowel de opleidingskost als de tijd dat de mensen niet op de werkvloer zijn.

Het educatief verloop is nooit van toepassing geweest voor de lokale sector en ook de kmo-portefeuille niet.

Een ESF-financiering van de lokale besturen is wel mogelijk, maar het personeel van de gemeente mag niet de finale doelgroep zijn, waardoor creatieve en innovatieve projecten vaak niet kunnen worden gerealiseerd.

Medewerkers van een lokaal bestuur die een arbeidshandicap hebben verworven, komen doorgaans niet in aanmerking voor een Vlaamse Ondersteuningspremie als ze opnieuw aan de slag gaan bij een gemeente of een OCMW. Dat is alleen mogelijk voor de werknemers die na 2008 zijn aangeworven.

De lokale besturen kunnen ook geen beroep doen op het Ervaringsfonds, dat nu een Vlaamse bevoegdheid wordt. Het is nochtans een van de meest vergrijzende sectoren is.

Drie sporen

In de conceptnota is er sprake van drie sporen. Het eerste spoor is het activeren van alle talenten. Daar zou de VDAB een heel belangrijke rol spelen als arbeidsmarktregisseur. De heer Neirynck stelt die regiefunctie niet ter discussie, maar merkt op dat ook de OCMW's op dat vlak een belangrijke rol te vervullen hebben.

Elk jaar activeren de OCMW's duizenden mensen, vaak uit kansengroepen, in de richting van het normale economische circuit. In het kader van de stages in de privésector op basis van de OCMW-wet, hebben ze 156 mensen kunnen activeren waarvan er na het einde van de stage zestig klaar zijn voor het normale economische circuit. Deze stages vinden plaats op het einde van de tewerkstelling binnen artikel 60, §7.

Het doelgroepenbeleid voor de activering is niet op maat van de lokale besturen. De voorziene kortingen zijn immers zeer beperkt van toepassing op een lokaal bestuur.

Het tweede spoor is het investeren in talenten. De nota veronderstelt dat er via de kmo-portefeuille een alternatief zal worden gecreëerd voor de diversiteitsplannen, maatgericht, vraaggestuurd, laagdrempelig en gestroomlijnd met bestaande instrumenten. De lokale besturen kunnen de facto echter geen beroep doen op de kmo-portefeuille. De heer Neirynck sluit zich dus aan bij de vraag van de SERV hoe de regering iets wil doen voor de lokale besturen.

Het derde spoor is de mobiliserende strategie. De VVSG is zeker bereid om mee na te denken over de noodzakelijke randvoorwaarden om meer mensen uit de kansengroepen aan het werk te krijgen. De lokale besturen hebben zelf veel hefboomen in handen hebben, bijvoorbeeld de rechtspositieregeling. Maar vele andere hefboomen liggen bij de Vlaamse overheid, bijvoorbeeld de stimulans om langdurig afwezigen opnieuw aan het werk te krijgen via de VOP of de taalvereisten om te mogen solliciteren bij een lokaal bestuur. Het zou eenvoudiger zijn als een lokaal bestuur zelf kan oordelen of een sollicitant voldoende Nederlands kent voor de functie waarvoor hij in aanmerking komt.

Conclusie

Vanuit het standpunt van de lokale besturen laat de conceptnota dus een aantal mogelijkheden onbenut.

Het instrumentarium voor de lokale besturen is heel beperkt. De rol van het OCMW in het activeringsbeleid komt slechts beperkt aan bod. Het doelgroepenbeleid is nauwelijks toepasbaar voor de lokale besturen en de kmo-portefeuille al helemaal niet. Een aantal hefboomen blijven bij de Vlaamse overheid.

Nood aan een alternatief

De lokale sector vraagt een alternatief voor de diversiteitsplannen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door jaarlijks een aantal innovatieve projecten op te zetten, die focussen op de talenten en competenties van mensen.

De lokale besturen zitten momenteel in een sterk veranderingstraject door de nakende integratie van OCMW en gemeente, door de opkomst van zorgbedrijven en soms ook door het afstoten van bepaalde diensten. Vernieuwende projecten, zoals innovatieve arbeidsorganisatie, multiculturele werkvloer, re-integratie van personen met een arbeidshandicap of tewerkstelling van kortgeschoolden in uitvoerende diensten, zouden moeten worden gekoppeld aan de veranderingsprocessen die momenteel aan de gang zijn. De VVSG denkt aan vijftien of twintig projecten per jaar. Die kunnen een inspiratiebron zijn voor andere lokale besturen.

Het kader zou paritair kunnen worden aangestuurd door de VVSG als werkgeversorganisatie en door de drie overheidsvakbonden, in het verlengde van het sectorconvenant. Dan kan er paritair beslist worden welke acties en thema's prioritair zijn. Een en ander kan best worden gekoppeld aan de thema's van de sectorconvenant die vandaag voorligt.

De lokale besturen kunnen ook worden ondersteund met van externe expertise. Ze kunnen hun engagement benadrukken door cofinanciering.

2.2. Opmerkingen en vragen van de leden

Emmily Talpe begrijpt dat er nood is aan een alternatief na het verdwijnen van de loopbaan- en diversiteitsplannen. De lokale besturen hebben een voorbeeldfunctie en er was een toenemende interesse bij de steden en gemeenten voor die plannen.

De lokale besturen kunnen geen beroep doen op de kmo-portefeuille. Zijn de alternatieven en de mogelijke acties waarnaar werd verwezen alleen maar een denkpiste of zijn er al bepaalde projecten uitgewerkt? Zijn die projecten een aanvulling op het beleid dat de gemeenten verwachten van Vlaanderen of ziet de VVSG ze eerder als alleenstaand?

Grete Remen stelt vast dat veel steden en gemeenten toch nog altijd niet intekenden op de loopbaan- en diversiteitsplannen. Zijn het vooral de steden die intekenen en

minder de kleinere gemeenten? Hebben de grotere steden dan meer nood aan diversiteitsplannen?

Het lid begrijpt dat veel steden en gemeenten geen plan zouden hebben ingediend zonder de voorziene financiële steun. Ze vraagt zich af of de eigenlijke doelstelling dan wel voldoende zwaar weegt voor de gemeenten.

Mevrouw Remen is het niet eens met de opmerking dat de rol van het OCMW vergeten wordt in de conceptnota. De VDAB werkt als regisseur wel degelijk samen met andere partners, onder meer met het OCMW.

Bij de opmerking dat vele hefboomen voor de mobiliserende strategie bij de Vlaamse overheid liggen, vraagt ze zich concreet af hoe de gemeenten de taalvereisten bij aanwerving dan wel zouden invullen.

Yasmine Kherbache stelt vast dat deze uiteenzetting aantoont welke belangrijke rol de lokale besturen spelen bij het realiseren van de EAD-doelstelling en sociale tewerkstelling. Het lid verwijst naar de opvallende cijfers die de heer Suykens heeft vermeld over de tewerkstelling van werknemers uit de kansengroepen. Voor de personen met een arbeidshandicap wordt er gewerkt met een streefcijfer dat ook is opgenomen in de rechtspositiebesluiten. Denkt men ook aan streefcijfers voor de andere kansengroepen, die nog ondervertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld de personen met een migratieachtergrond?

Het algemene beleid heeft eveneens een impact op de tewerkstelling van kansengroepen. Zijn er cijfers over de impact van de besparingen bij de lokale besturen op de tewerkstelling van kansengroepen? Bij een economische crisis is het vaak zo dat kansengroepen het eerst worden getroffen in de in- en uitstroom. Werd dat voor de besparingen onderzocht?

Sonja Claes verwijst naar de samenwerkingsverbanden die tussen OCMW's en de VDAB worden opgezet. Is dat een goede manier van werken in deze context?

Hoe gaat het opstellen van diversiteitsplannen momenteel in zijn werk? Door welke partner worden de lokale besturen daarin begeleid?

Is de sectorconvenant waar de VVSG voor pleit inpasbaar in de huidige conceptnota? Of zie de VVSG dit als een apart verhaal voor de lokale besturen.

Axel Ronse ziet als rode draad in de uiteenzetting de onderliggende veronderstelling dat lokale besturen bij de opmaak van EAD-plannen op dezelfde manier moeten ondersteund worden als de private sector. Hij denkt dat evenredige arbeidsdeelname en diversiteit een inherente taak is van de lokale besturen. Daarom vindt de heer Ronse het normaal dat de ondersteuning van de lokale besturen anders verloopt dan die van de private sector.

2.3. Antwoorden

Mark Suykens antwoordt dat het zeker niet alleen de grotere steden zijn die ingaan op het huidige aanbod van de diversiteitsplannen. Dat blijkt ook uit het boekje 'Diversiteit is meer dan kleur'. Er is geen significant verschil tussen grote en kleinere steden en gemeenten. Het heeft minder te maken met de schaal van de gemeente dan met de beleidskeuzes van het bestuur, de secretaris en de hr-verantwoordelijken. Een knelpunt is wel dat OCMW en gemeentebestuur niet altijd op dezelfde golflengte zitten. Het zou beter zijn moest het meer gezamenlijk gebeuren voor al wat de lokale overheid op haar grondgebied doet.

De doelstelling staat inderdaad voorop. De financiële steun is voor de steden en gemeenten vaak een impuls, ook in andere beleidscontexten. Men moet wel duidelijk vooropstellen dat een impulssubsidie geen regulier subsidiekanaal is. Mettertijd moet de gemeente zelf haar verantwoordelijkheid opnemen. De VVSG pleit niet voor een reguliere subsidie, maar vindt dat de impulssubsidie in de toekomst mogelijk zou moeten blijven. Een OCMW-voorzitter of een schepen die een bepaald voorstel lanceert, kan dat beter verkocht krijgen in de raad of het college als hij ook over wat geld kan beschikken.

De heer Suykens erkent dat er de voorbije jaren een aantal goede projecten werden opgezet in een samenwerkingsverband tussen clusters van OCMW's en de VDAB. De moeilijkste groep van werkzoekenden, langdurig werklozen die soms ook in een moeilijke situatie zitten, komt echter vaak alleen bij het OCMW terecht. Daar kunnen ze steun vinden voor hun complexe problematiek, onder meer in de vorm van een leefloon, opvoedingsondersteuning enzovoort. Om die groep met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt mee te nemen, zouden de VDAB en de OCMW's een forsere samenwerking moeten realiseren. Binnen de raad van bestuur van de VDAB wordt hiervoor een werkgroep opgericht. De spreker heeft echter de indruk dat de conceptnota onvoldoende aandacht besteedt aan de noodzaak van die samenwerking. De interbestuurlijke aanpak is volgens hem essentieel.

Wat de tewerkstelling door de lokale besturen betreft, bevestigt de heer Suykens dat er momenteel alleen voor de mensen met een arbeidshandicap streefcijfers bestaan. Het is namelijk heel moeilijk om een politieke consensus te vinden rond streefcijfers voor andere groepen. Hij is er niet van overtuigd dat het bestaan van een streefcijfer een fundamentele rol heeft gespeeld voor mensen met een arbeidshandicap. Het is vooral belangrijk dat er ondersteuning is. Als er een VOP mogelijk is, dan zal de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap vlotter verlopen.

Algemeen gezien, zijn er de voorbije jaren op het werkveld twee belangrijke evoluties geweest. In de eerste twee jaren van de legislatuur hebben gemeenten en OCMW's hun strategische meerjarenplannen opgemaakt, met een financiële doorrekening tot 2019. Het is heel moeilijk geweest om die plannen financieel sluitend te maken. Daarom werden er grote bezuinigingen doorgevoerd in de werkingskosten en is er gekozen voor het verhogen van de kosten van de dienstverlening (retributies), niet voor belangrijke belastingverhogingen. In veel gevallen waren de prijzen trouwens al vele jaren niet geïndexeerd. De besturen hebben ook gekozen voor het uitstellen van investeringen. Dat heeft vooral een effect op de tewerkstelling in andere sectoren, zoals de bouwnijverheid.

Er zijn dus geen massale afdankingen geweest bij de lokale besturen. Sommige grotere steden hebben enkele tientallen mensen moeten ontslaan, maar over het algemeen heeft men zich kunnen beperken tot het niet vervangen van mensen die met pensioen gaan. De voorbije twintig jaar hebben de lokale besturen wel bijna 29.000, vaak werkloze mensen opgeslorpt in het programma van de gesubsidieerde contractuelen dat destijds begonnen was als DAC of btk. Vlaanderen heeft nu beslist om die middelen bij het Gemeentefonds te voegen. Het bestuur kan die budgetten dus vrij besteden. Het door de vakbonden gevreesde massale banenverlies is er echter niet gekomen. Deze werknemers zijn over het algemeen bij de lokale besturen gebleven en oefenen daar taken uit die intussen als regulier worden beschouwd. Het gaat nog altijd overwegend om mensen uit kansengroepen. De sociale tewerkstellingsrol is dus behouden. Binnen bepaalde lokale besturen heeft men een debat gevoerd over kerntaken en beslist om sommige taken over te laten aan de particuliere sector, onder meer aan dienstenchequebedrijven. Dat kan leiden tot de overname van een aantal werkkrachten van de lokale besturen. Maar van een massale uitstroom is geen sprake.

De VVSG erkent dat de lokale besturen zelf het initiatief moeten nemen om de EAD-doelstellingen te realiseren. De heer Suykens vindt het echter een scheef-trekking als men aan de ene actor middelen beschikbaar stelt en aan de andere niet. Dan heeft hij het vooral over de non-profitsector. Het is niet correct om een rusthuis in de commerciële sector of in de non-profitsector op een andere manier te behandelen dan een openbaar rusthuis. Een openbaar rusthuis moet trouwens vaak cliënten opnemen die anders geen plaats vinden en heeft in die zin dus een zwaardere opdracht. De maatregelen op het vlak van EAD moeten daarom worden gelijkgetrokken, zeker voor de sectoren die in een concurrentiepositie zitten. Dat geldt ook voor de afvalsector. Zowel de particuliere bedrijven als de gemeenten en de intercommunales moeten een verantwoordelijkheid opnemen op het vlak van integratie van kansengroepen. Dan moeten beide ook op gelijke voet worden behandeld. Het gelijke speelveld wordt trouwens ook als argument aangehaald voor het invoeren van de vennootschapsbelasting voor intercommunales. De spreker kan wel aanvaarden dat de publieke sector zelf verantwoordelijk is voor de sectoren waar hij een monopolie heeft. Als men de structurele verlaging van de RSZ-bijdragen beperkt tot de particuliere sector en de non-profitsector, dan zijn de openbare rusthuizen, zorginstellingen en dienstencentra in een minder gunstige personeelssituatie. Dat leidt tot afbouw. Hij denkt dat er voldoende ruimte is voor een goede particuliere sector en voor een goede publieke sector.

Peter Neiryndck meent dat men, als alternatief voor de ondersteuning van de diversiteitsplannen, een projectenfonds kan koppelen aan de sectorconvenant. De thema's zijn immers gelijklopend. De convenanten worden echter pas de komende weken en maanden besproken. Daar kan hij niet op vooruitlopen. In het verleden zijn er al addenda geweest bij sectorconvenanten, namelijk naar aanleiding van de twee ESF-projecten rond werkbaarheid en werkplekieren. Dat waren eigenlijk maatregelen uit het loopbaanakkoord. In 2008 werden er naar aanleiding van de economische crisis specifieke middelen uitgetrokken voor de sectoren, om te werken rond opleiding.

Er zijn twee sporen voor de opmaak van een diversiteitsplan. Ofwel wordt de VVSG gecontacteerd door een lokaal bestuur met een concrete vraag. Als die vraag past binnen de filosofie van een loopbaan- en diversiteitsplan, gebeurt er een doorverwijzing naar de projectontwikkelaars voor diversiteit binnen de RESOC's. Zij bieden ter plaatse ondersteuning aan het lokale bestuur bij de opmaak van het plan. De projectontwikkelaars kunnen ook zelf op prospectie gaan of de vertegenwoordigers van lokale besturen daarover aanspreken op bepaalde events die zij organiseren. Het Departement WSE stelt aan de VVSG ook een overzicht ter beschikking van organisaties waar mogelijk een plan kan worden ingediend of reeds werd ingediend.

De lage werkzaamheidsgraad van mensen met een migratieachtergrond wordt vaak veroorzaakt door lage scholing en onvoldoende taalkennis. In een privébedrijf kan de CEO oordelen of de sollicitant voldoende taalkennis heeft of niet. Bij een lokaal bestuur moet de sollicitant zijn taalkennis bewijzen door het juiste diploma voor te leggen en niet door de taal te spreken. Selor, dat de taalexamen afneemt, legt de lat echter heel hoog. De eisen liggen vaak veel hoger dan wat mensen eigenlijk nodig hebben. Daarom vindt de heer Neiryndck dat de verantwoordelijke bij een lokaal bestuur zelf zou moeten kunnen oordelen of die persoon voldoende Nederlands spreekt voor de te begeven functie.

Marc Suykens verduidelijkt nog op vraag van Emmily Talpe dat er inderdaad een concreet project werd uitgeschreven dat aan de minister werd bezorgd, als alternatief voor de loopbaan- en diversiteitsplannen. Daaraan werd ook al een eerste bespreking gewijd. Het gaat om een soort van impulsproject waarbij er elk jaar vijftien of twintig gemeenten ondersteund zouden worden in de brede context

van diversiteit op verschillende terreinen, dus ruimer dan de huidige diversiteitsplannen.

3. Departement Werk en Sociale Economie

3.1. Inleidende uiteenzetting

Dirk Vanderpoorten, secretaris-generaal van het departement Werk en Sociale Economie, wil vooral stilstaan bij het derde spoor uit de conceptnota, de mobiliserende strategie.

Retroacta

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt had als doel de werkzaamheidsgraad van een aantal kansengroepen te bevorderen. Er werden vier groepen onderscheiden: ouder wordende werknemers, personen met een allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerde jongeren die uitstromen uit het onderwijs.

Instrumenten en middelen

Er zijn door de jaren heen vier instrumenten ontwikkeld: de structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten, de loopbaan- en diversiteitsplannen en de projectontwikkelaars ERSV die vooral werden ingezet bij begeleiding van de vermelde plannen. Met de zesde staatshervorming is het Ervaringsfonds daaraan toegevoegd.

De spreker toont een overzicht van de ingezette middelen. In totaal ging het om een budget voor EAD, zonder het ervaringsfonds en voor de hervormingen, van ongeveer 10,7 miljoen euro. Daarmee werden 122 vte ingezet. Het Ervaringsfonds is intussen ook nog goed voor 3.054.000 euro.

Waarom veranderen?

De heer Vanderpoorten verwijst naar de toelichting die al door de minister is gegeven. Hij toont een tabel met enkele kerncijfers over de werkzaamheidsgraad van kansengroepen, die ook in de conceptnota is opgenomen. De tabel toont de cijfers voor 2002, 2008 en 2014 in vergelijking met de doelstellingen van Pact 2020.

Het EAD-beleid werd sinds 2002 herhaaldelijk geëvalueerd, vaak kwalitatief en ingaand op bepaalde segmenten. De inzichten die daaruit volgden zijn steeds meegenomen in het beleid. De resultaten zijn echter wat ze zijn, stelt de spreker. De poging tot verhoging van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen blijkt, ondanks alle middelen en instrumenten die zijn ingezet op zowel Vlaams als federaal niveau, geen onverhoopt succes.

De algemene werkzaamheidsgraad bedraagt 71,9 percent in 2014, tegenover een streefdoel voor 2020 van 76 percent. Voor personen met een handicap bedraagt de werkzaamheidsgraad 42,7 percent. De doelstelling van 43 percent uit het Pact 2020, die niet ambitieus te noemen is, werd derhalve bijna gehaald.

Voor personen geboren buiten de EU was 58 percent vooropgesteld. Tussen 2009 en 2014 werd weinig vooruitgang geboekt voor deze groep (53,4 en 53,3 percent). Voor personen met niet-EU-nationaliteit is er wel een groei te noteren tussen 2002 en 2009 (van 41,4 percent naar 47 percent), maar de economische crisis heeft ook daar de nodige impact gehad en een daling ingezet naar 44,6 percent in 2012, alle maatregelen ten spijt.

Voor het opleidingsniveau zijn er Eurostat-cijfers. Voor de 55-plussers blijkt dat Vlaanderen onder het Europees gemiddelde te scoren. Voor hoog- en midden-geschoolden, zowel mannen als vrouwen, bij de categorie 25- tot 54-jarigen behoort het daarentegen tot de besten van de klas.

Uitdaging en drempels

Als mogelijke oorzaken voor lagere werkzaamheidsgraad van de groep van vreemde herkomst vermeldt de heer Vanderpoorten onder meer dat bij migratie vaak de hereniging van het gezin vooropstaat en niet in de eerste plaats het vinden van werk. Er is een hoge ongekwalficeerde uitstroom uit het onderwijs maar ook overkwalificatie. Andere factoren zijn de taalkennis, de erkenning van kwalificaties en van diploma's, de beperkte netwerken bij aankomst en de beeldvorming en vooroordelen.

Voor 50-plussers blijken werkbaarheid, een lagere of andere scholingsgraad dan vereist op de arbeidsmarkt, de anciënniteitsproblematiek (hoge loonkost) en ook de beeldvorming heikele punten. De transitie van werkloosheid naar werk blijft moeilijk, zo blijkt ook bij de VDAB.

Voor personen met een arbeidshandicap zijn het de aanpassingen op de werkvloer, het beperkt rendement en de beeldvorming die een hogere werkzaamheid in de weg staan, al is ter zake wel een zeker resultaat bereikt.

Hervorming – drie sporen

De Vlaamse Regering achtte een hervorming noodzakelijk en de minister schreef een conceptnota uit die focust op talent. Op basis van een talentgerichte aanpak wil de minister het verschil maken in het verhogen van de werkzaamheid en het verhogen van de evenredige arbeidsdeelname. Dat moet gebeuren via drie sporen.

Het eerste spoor gaat over het activeren van talent en behoort tot het werkterrein van de VDAB met het maatwerk. Het tweede spoor gaat over investeren in talent, met vooral de kmo-portefeuille en de kmo-groeisubsidie. Daarnaast wordt verkend in hoeverre men een alternatief aanbod kan creëren voor de lokale besturen en de social profit en waarop complementair het ESF kan inspelen. Die sporen zullen later in deze hoorzitting door vertegenwoordigers van de VDAB en ESF worden toegelicht.

Aanpak derde spoor

Spoor drie gaat om het doorbreken van vooroordelen en daar wil de heer Vanderpoorten namens het Departement WSE dieper op ingaan. De conceptnota en de Vlaamse Regering gaan doelbewust voor een andere aanpak. Doorgaans bepaalt het beleid de instrumenten, methodes en opties. Daarmee stapt men dan naar de sociale partners en de belanghebbenden. Er komen dan aanvullingen en reacties. De minister wil nu echter een bottom-upbenadering, waarbij samen met alle belanghebbenden en in de eerste plaats de sociale partners, sectorale en andere, een dialoog op gang wordt gebracht om na te denken over hoe men op termijn wel degelijk een verschil kan maken. Als de uitgezette instrumenten niet werken, wat moet er dan wel gebeuren om meer resultaat te genereren? Dat is de vraag die wordt voorgelegd aan de klassieke sociale partners, en het brede middenveld. Er wordt vertrokken van een brede brainstorming om een betere aanpak te ontwikkelen.

Ook buitenlandse voorbeelden worden onder de loep genomen. Binnen het departement buigen enkele medewerkers zich intussen over mogelijke good practices in voorbereiding van de bewuste dialoog met de stakeholders. Zodra de dialoog

is opgestart, worden die meegenomen om na te gaan of ze bruikbaar zijn in Vlaanderen. Dat moet leiden tot een gedragen aanpak.

Er zijn adviezen gevraagd aan onder meer de SERV. Nadat die verwerkt zijn en de Vlaamse Regering een standpunt heeft ingenomen, wil het departement vanaf begin november 2015 bilaterale gesprekken aangaan met een zeer ruime groep stakeholders, die in de slide vermeld staan.

Qua timing wordt gemikt op april 2016 om een mobiliserende tekst op te stellen die een aantal innoverende voorstellen bevat. Er is nog werk aan de winkel om na de bilaterale gesprekken tot één gebundelde aanpak te komen.

Er moet ook afstemming zijn met andere acties die al lopen, niet enkel bij het beleidsdomein Werk. De heer Vanderpoorten doelt daarmee onder meer op het non-discriminatie en actieplan ABAD van het beleidsdomein WSE, het Integratiepact dat is aangekondigd voor 2016, de campagne Gelijke Kansen en het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding.

Mogelijke acties

Wat zijn mogelijke acties? Binnen het Departement WSE en het management-comité, dat bestaat uit het ESF, VDAB, Syntra Vlaanderen en het departement, is daarover al van gedachten gewisseld. Het kunnen grootschalige, indringende campagnes zijn, in samenspraak met lokale besturen en/of belangenorganisaties van bepaalde kansengroepen, sectorale en intersectorale partners.

Het kunnen ook acties zijn uit de civiele samenleving en heer Vanderpoorten hoopt daarop. Hij meent dat in de mobiliserende strategie juist die insteek uit de lokale leefomgeving verrijkend kan zijn. In Noordrijn-Westfalen wordt daarop sterk ingezet. De zogenaamde 'captains of community' – mensen die bij de kansengroepen op erkenning kunnen rekenen – worden er aangesproken en gemobiliseerd om alles wat discriminatie op de arbeidsmarkt betreft aan te pakken. De spreker wil bekijken hoe lokale civiele initiatieven meer ingeschakeld kunnen worden.

Dat alles kan uitmonden in concrete engagementen met de sociale partners, ook sectoraal via de sectorconvenants. Het zou goed als nieuwe incentives en opties uit de bottom-upbenadering kunnen worden meegenomen in de nieuwe sectorconvenants.

Toetsstenen?

Wat zijn de toetsstenen? Wanneer kan men spreken van een geslaagde operatie?

Een goede start is cruciaal, stelt de spreker. Na de bilaterale gesprekken wordt een rondetafel aangekondigd in de conceptnota. Alle partners en belanghebbenden hebben er baat bij als iedereen achter de aanpak staat en het cynisme achterwege laat. Voorts moet de aanpak zichtbaar aanwezig zijn en dat niet louter bij de professionals die er dagelijks mee bezig zijn. Er moet publieke bekendheid en draagvlak zijn, mede om een ruimer mobiliserend effect te genereren dan alleen bij de huidige believers.

Wat wordt vooropgesteld, moet ook aanzetten tot actie. De voorstellen moeten zichzelf versterken en nieuwe initiatieven inleiden in de jaren die volgen. De inspanning moet worden volgehouden en gaandeweg verder ingevuld raken.

De spreker meent ook dat de nadruk op een eerlijke communicatie moet worden gelegd, vanwege alle actoren.

De heer Vanderpoorten besluit dat er momenteel nog geen concrete lijst van acties is, maar dat dat juist de bedoeling is, gegeven de bottom-upstrategie. Die strategie gaat wel uit van een aantal voorstellen die uit onder meer buitenlandse voorbeelden zullen worden gehaald, om alvast de stakeholders te inspireren.

Het is de bedoeling om in het eerste kwartaal van 2016 de mobiliserende strategie te kunnen voorstellen.

3.2. Vragen en opmerkingen van de leden

Yasmine Kherbache noemt de conceptnota nog zeer algemeen. Dat doet vragen rijzen waarop de hoorzitting een antwoord moet bieden.

De spreker stelde dat men de balans van het voorafgaande diversiteitsbeleid moet durven opmaken en daaruit lessen moet trekken. Het departement formuleerde aanbevelingen ter zake aan de Vlaamse Regering vanuit zijn expertise en continue opvolging van het beleid. Het lid somt er een aantal op en wil graag weten hoe die sporen met wat in de conceptnota staat.

Het memorandum van het departement stelt dat het diversiteitsbeleid van de toekomst meer meetbaar en afdwingbaar moet zijn. In alle gesubsidieerde acties en maatregelen die direct of indirect tot doel hebben de evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt te bevorderen, moet de mogelijkheid worden afgewogen om het uitbetaalde subsidiebedrag te koppelen aan de behaalde resultaten in functie van de afgesproken targets. Vindt het departement dat de conceptnota daarvoor voldoende garanties biedt? Hoe ziet men die afdwingbaarheid in het kader van het tweede spoor, met de inzet van de kmo-portefeuille? En hoe ziet het departement de meetbaarheid en afdwingbaarheid in het derde spoor?

Wat betreft meetbaarheid is er al de sociaaleconomische monitoring. Moet die niet worden versterkt en meer op microniveau uitgewerkt?

De spreker maakte er allusie op dat gebruik moet worden gemaakt van het op lokaal niveau beschikbare inzicht en potentieel. Dit sluit aan bij de aanbeveling die stelt dat het toekomstige kansenbeleid meer gericht moet zijn op lokale en stedelijke situaties en problematieken. Hoe wil men dat concreet invullen: ad hoc en projectmatig? Of is er daarin nog een rol voor het streekoverleg en het streekbeleid weggelegd?

Mevrouw Kherbache stelt dat er ook vragen zijn over de timing van de hervorming. De bestaande instrumenten worden stopgezet en er wordt een overgangperiode aangekondigd. De spreker heeft het over een deadline in april 2016 voor het derde spoor. Hoe lang loopt dan de overgangperiode voor de bestaande instrumenten?

Andries Gryffroy stelt dat in een diversiteitsplan steeds een streefcijfer moet worden aangegeven. De cijfers die de spreker heeft getoond zijn algemeen en omvatten meer dan louter wat in het EAD-verhaal gebeurt. Zijn er meer specifieke cijfers voor wat het EAD-beleid betreft? Was er in de projecten achteraf controle op het al dan niet halen van de streefcijfers?

Emmily Talpe is positief gestemd over het vooruitzicht van een brede dialoog met alle stakeholders. Dialoog is cruciaal voor een goede hervorming. Het lid is wel bezorgd over enkele andere aspecten. De evaluatiestudie van IDEA Consult wijst uit dat de loopbaan- en diversiteitsplannen slechts een zeer beperkte impact hebben gehad op de werkzaamheidsgraad van kansengroepen op macroniveau. Tegelijk hebben ze wel geleid tot duurzame veranderingen in de structuur en cultuur van organisaties op microniveau. Hoe kan dat worden voortgezet of in stand gehouden?

De maatregelen in het kader van EAD worden veeleer als tewerkstellingsmaatregelen beschouwd dan als flankerende maatregelen. Een degelijke monitoring van de vorderingen lijkt het lid essentieel. De nota spreekt van een zesmaandelijks opvolging met een evaluatie in 2018. Is er ook een plan van aanpak voor mogelijke bijstellingen?

Wat betreft de inkanteling in de kmo-portefeuille wil het lid weten of dat niet zal leiden tot een soort van diversiteitstoets voor alle aanvragen die in dat kader worden ingediend. Hoe staat de spreker daar tegenover? Er zal ook vraaggericht worden gewerkt. Hoe kan men ervoor zorgen dat werkgevers die niet spontaan de weg naar de subsidies vinden, toch een duurzaam personeelsbeleid voeren?

Robrecht Bothuyne noemt de kmo-portefeuille een vraaggestuurd instrument bij uitstek. Het lid is benieuwd naar de matching met het EAD-beleid. Kan het derde spoor een toeleiding zijn naar het tweede spoor? Hoe zal dat concreet in zijn werk gaan?

De spreker maakte de balans op van het beleid en voor twee van de drie oorspronkelijke kansengroepen blijkt die relatief positief. Voor één groep werkte het beleid niet, maar het lid kan zich niet vinden in de stelling dat er algemeen geen resultaat zou zijn. Relatief is er voor twee van de drie groepen een verbetering en hij ziet het beleid van de voorgaande tien jaar liever niet zomaar weggegooid. De stakeholders waarmee het departement in dialoog wil treden, waren ook bij dat voorgaande beleid betrokken. Om draagvlak te creëren, is het belangrijk ook de verdiensten van het voorbije beleid te erkennen.

Dat er bottom-up wordt gewerkt, verheugt de heer Bothuyne. Het lid noemt het vernieuwend, maar moeilijk te rijmen met de beslissing om alvast de huidige projecten stop te zetten. Op het terrein werden mensen in opzeg geplaatst, al dan niet op het juiste moment, in functie van de financiering die dreigt te verdwijnen. Daar is het misgelopen met de communicatie. Op die manier dreigt waardevolle expertise weg te vloeien. Hoe kan dat opgevangen worden en hoe kan de verandering samengaan met het behoud van de waardevolle expertise?

Wat betreft het derde spoor blijft voor het lid de concrete invulling onduidelijk. De heer Bothuyne is voor campagnes, maar meent dat die alleen het probleem niet zullen oplossen, zelfs als staat men erop dat ze resultaatgericht zijn. Hij vindt resultaatgerichtheid moeilijk te matchen met een aanpak via campagnes. Hoe wordt dat concreet ingevuld?

Heel wat hangt af van het beschikbare budget. De spreker schetste de ingezette middelen en mensen in 2015 ten behoeve van het EAD-beleid. Op welke middelen kunnen de partners voor de concrete invulling van spoor drie rekenen? Hoe zal de bijna 14 miljoen euro voor EAD-beleid in 2016 en volgende over de drie sporen worden verdeeld?

Sonja Claes wil weten of het de bedoeling is de doelstellingen van Pact 2020 bij te stellen waar nodig en een nieuw perspectief voorop te stellen. Voor twee kansengroepen was er aanvankelijk zelf geen doelstelling bepaald. Het lijkt haar van belang om een evaluatie te kunnen uitvoeren in 2020.

De door de jaren heen opgebouwde kennis dient zo veel als mogelijk in de organisaties te blijven, vooral omdat nog niet duidelijk is hoe de sporen zullen worden uitgewerkt. Tegen eind maart 2016 zou het nieuwe concept klaar moeten zijn, maar dat betekent niet dat per 1 april de mensen er ook in aan de slag kunnen. Wat is dan de overgangstermijn?

Ook mevrouw Claes informeert naar de verdeling van het budget over de drie sporen.

Zeker in het derde spoor zit een maatschappelijke factor: hoe als samenleving omgaan met diversiteit? Ziet de spreker een link met het Integratiepact? Zijn er al ideeën over hoe die link gemaakt kan worden, onder meer gezien het belang van werk als integrerende factor?

3.3. Antwoorden en bijkomende vragen

Dirk Vanderpoorten antwoordt aan mevrouw Kherbache dat het departement inderdaad aanbevelingen heeft geformuleerd bij de regeringsvorming. Het is aan de politiek om daarmee al dan niet rekening te houden. Het punt van de resultaatgerichtheid ging vooral over alle gesubsidieerde maatregelen. Persoonlijk vindt de spreker dat de overheid moet afwegen of het nodig is om voor non-profit-organisaties of besturen, die voor 80 tot 100 percent gesubsidieerd worden met geld van de belastingbetaler en die publieke doelstellingen uitvoeren, nog bijkomend middelen uit te trekken om op te roepen tot het streven naar diversiteit. Met de publieke middelen die ze al ontvangen, zou men ervan kunnen uitgaan dat ze juist het voorbeeld moeten geven inzake diversiteit en kansen moeten geven aan kansengroepen. De Vlaamse overheid moet zich aan streefcijfers houden inzake diversiteit. Daarvoor zijn geen diversiteitsplannen opgesteld, noch extra middelen uitgetrokken. De spreker stelt dat men zich kan afvragen of dat ook niet voor de lokale besturen kan gelden.

Wat betreft de resultaatgerichtheid en de afdwingbaarheid ten aanzien van de kmo-portefeuille, merkt de spreker op dat ook de diversiteitsplannen altijd louter inspanningsverbintenissen inhielden en geen resultaatverbintenissen. De meetbaarheid is derhalve nooit echt aan de orde geweest. Voor een diversiteitsplan wordt maximaal voor 10.000 euro tussengekomen en de vraag is of men op basis van dat beperkte bedrag van een organisatie harde resultaatsverbintenissen kan vragen. De diversiteitsplannen hebben in die zin steeds gesteund op een zeker voluntarisme van de organisatie, wat vaak heeft geleid tot een inspanningsverbintenis.

Heeft het voorbije beleid ook tot resultaten geleid? Dat is ook aan bod gekomen in de laatste studie van IDEA Consult. De heer Vanderpoorten meent te mogen stellen dat die aanpak met diversiteitsplannen wel degelijk zijn effect heeft gehad. Sinds 2002 is er een evolutie geweest van strikt gericht op diversiteit van kansengroepen, naar een breder opgevat duurzaam hr- en loopbaanbeleid.

De spreker kan op dit ogenblik niet concreet zijn over de overgangsmaatregelen. De politieke besluitvorming moet nog gebeuren en de minister voert daarover nog volop overleg met de sociale partners. Er kan wel worden benadrukt dat het niet om een besparingsoperatie gaat. Aan de totaal inzetbare middelen voor het EAD-beleid wordt niet geraakt. Deze middelen zijn in globaal inzetbaar voor de hervorming 'focus op talent'. De middelen voor de financiering van de loopbaan- en diversiteitsplannen kunnen daarbij in het kmo-steuninstrumentarium worden ingezet. Zonder in detail te gaan over de overgangsmaatregelen, acht hij het dan ook perfect mogelijk dat de middelen en de mensen tewerkgesteld in de huidige projecten deels naar het derde spoor en de mobiliserende aanpak worden geheroriënteerd. Dat die operatie niet eenvoudig is en dat de tijd dringt, beseft de heer Vanderpoorten. Er is geen garantie dat alles naadloos op elkaar zal aansluiten, maar toch wordt een poging ondernomen. Dat gebeurt in overleg met de betrokkenen. Er is ook aandacht voor de vraag vanuit de non-profitsector en de lokale besturen over wat het beleid nog voor hen kan doen.

De heer Vanderpoorten antwoordt aan de heer Bothuyne dat hij niet heeft willen laten uitschijnen dat het gevoerde beleid geen resultaat had. Die boodschap zal

hij ook niet aan de stakeholders meegeven. Maar alleen met het EAD-beleid en een impulsbeleid, komt men er niet. Daarom zijn er drie sporen, die zoveel mogelijk samen moeten worden gevolgd. Er moet evenwel nog verder worden gegaan, omdat niet alleen die sporen de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen zullen bevorderen. Daarvoor moeten ook de hervormingen inzake het doelgroepenbeleid, de tijdelijke werkervaring, de SINE-maatregel, het concept duaal leren enzovoort worden meegenomen in een integraal beleid. Een structurele gezamenlijke inzet van al de beschikbare instrumenten moet meer potentieel garanderen voor de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen. De integrale aanpak moet ook in het derde spoor worden meegenomen, met het wegwerken van vooroordelen, het inzetten op talent en het ontdekken daarvan. Vlaanderen zal die talenten nodig hebben.

Moeten de doelstellingen van Pact 2020 worden bijgesteld? De heer Vanderpoorten onderstreept dat het pact tot stand kwam in voorspoedige tijden, van de financieel-economische crisis was toen nog geen sprake. Het pact genoot de steun van alle democratische partijen, de sociale partners en de belanghebbenden. De hamvraag blijft of de doelstellingen wel kunnen worden gehaald. Daarover bestaan er twijfels, maar moeten er daarom meer realistische doelen worden gehanteerd? Dat zou een moeilijke operatie zijn en daarom lijkt het beter ze voorlopig te behouden. Enig realisme lijkt de spreker wel aangewezen. Om de zes maanden krijgt het departement van de Europese Commissie een soort van rapport over de werkloosheid, werkgelegenheid en het arbeidsmarktbeleid. De heer Vanderpoorten toont in dat verband een grafiek met de werkzaamheidsgraad van hoog-, midden- en laaggeschoolden van 1992 tot vandaag, dus over diverse regeerperiodes heen. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden lag in 1992 initieel rond 85 percent en zit nog altijd tussen 85 en 90 percent. Voor middengeschoolden is er ook sprake van een stabilisering tussen 75 en 80 percent. Bij de laaggeschoolden situeerde de werkzaamheidsgraad zich in 1992 om en bij 50 percent. Vandaag zit men voor diezelfde laaggeschoolden op 52 à 53 percent, ondanks alle doelgroepmaatregelen en ondanks de performante werking van de VDAB. Die vaststelling moet niet tot defaitisme leiden maar noopt wel tot enig realisme en bescheidenheid in het beleid.

Robrecht Bothuyne ziet wel het nut in van een evaluatie van de doelstellingen van Pact 2020. Hij acht het bijstellen ervan, gekoppeld aan een realistische maar toch voldoende ambitieuze benadering, nuttig.

De middelen van de diversiteitsplannen zouden worden overgeheveld naar het kmo-instrumentarium. Dat betreft ongeveer 3,3 miljoen euro. Er is dan nog 7 miljoen euro beschikbaar om het derde spoor uit te werken. Of gaat er daarvan nog een deel naar VDAB?

Dirk Vanderpoorten stelt dat dit voorstel ter tafel ligt maar dat er politiek nog geen definitieve beslissing is. Het is voorlopig niet de intentie om daarvan middelen naar de VDAB over te hevelen.

Yasmine Kherbache verwijst naar de stelling van de spreker dat men zich kan afvragen of organisaties die met publieke middelen werken niet een voorbeeld-functie hebben. Zelf doelde ze op de aanbeveling van het departement waarin werd gesteld dat voor de gesubsidieerde acties en maatregelen de vrijblijvendheid moet worden overstegen. Het is voor haar nog steeds onduidelijk hoe de conceptnota aan die aanbeveling tegemoet wil komen. Ook de Europese Commissie en de OESO stellen dat voor een aantal kansengroepen de vrijblijvendheid moet worden overstegen om het verschil te maken inzake inclusie en activering. De rode draad in het diversiteitsbeleid is volgens haar dat er heel wat instrumenten worden aangeboden en inspanningen vooropgesteld, maar zonder resultaatgerichtheid in te bouwen. Wordt het niet tijd om dat te doen?

Mevrouw Kherbache herhaalt ook haar vraag over het streekoverleg en de inbreng van de lokale besturen.

Dirk Vanderpoorten herhaalt dat het bedrag dat wordt ingezet voor diversiteitsplannen niet toelaat om zware verbintenissen aan te gaan. Waar het gaat om structurele financiering met een zekere schaalgrootte, kan er sprake zijn van resultaatverbintenissen in plaats van inspanningsverbintenissen. Resultaatverbintenissen zijn ook niet eenvoudig te definiëren. Houden ze in dat men een bepaald bedrijf of sector moet verplichten iets te doen ondanks de economische realiteit waarin het zich bevindt? Het is tevens een politiek-ideologische discussie, dat samenhangt met een mens-en-maatschappijbeeld. Persoonlijk staat hij wel achter de idee van harde resultaatsverbintenissen voor maatregelen die een voldoende schaalgrootte hebben. Bij de kmo-portefeuille, die wordt beheerd door het Agentschap Ondernemen, gaat het om beperkte bedragen en de vraag is of dan een resultaatsverbintenis kan worden opgelegd. Waar het om de hogere kmo-groei-subsidie gaat, kan de resultaatsverbintenis mogelijk strikter worden gedefinieerd. Op ambtelijk niveau wordt daarover door de twee betrokken administraties nagedacht.

De spreker hoopt dat het streekoverleg en de lokale inbreng een plaats krijgen in het nieuwe EAD-beleid. Er ligt een conceptnota voor over de hervorming van het streekbeleid, die ook uitgaat van een bottom-upstrategie. Er zou gewerkt worden met een oproep. De heer Vanderpoorten hoopt dat de voorstellen die daaruit voortkomen vanuit de lokale gemeenschappen naar waarde worden geschat. De gesprekken op politiek niveau lopen nog. Het meer inzetten op de civiele samenleving lijkt vanzelfsprekend. Hij verwijst naar de evolutie in Angelsaksische landen, waar 'captains of community' een belangrijke rol spelen bij het wegwerken van vooroordelen.

4. ESF-Agentschap Vlaanderen

4.1. Inleidende uiteenzetting

Louis Vervloet, algemeen directeur van het ESF-Agentschap Vlaanderen, gaat in op het tweede spoor van de conceptnota, het investeren in talenten.

Het bestaande EAD-beleid ten aanzien van bedrijven kent diverse instrumenten en een complex geheel van subsidies. Het leek quasi nodig om via een subsidioloog te passeren om de subsidies te optimaliseren. Vereenvoudiging werd daarom een nieuwe doelstelling en die geldt zeker ook voor het ESF-Agentschap. Voorts wil het beleid streven naar één loket, het 'one stop shop'-principe. Vraaggerichtheid en een laagdrempelige toepassing zijn andere doelstellingen.

Investeren in talenten

Het tweede spoor gaat over het investeren in talenten, met als doelgroep ondernemingen en organisaties via dewelke men de werknemers wil bereiken. De ondersteuning van organisaties moet de aanzet zijn tot een meer kwaliteitsvol hr-beleid, tot het duurzaam en toekomstgericht omgaan met de werknemers. Human resources moet in de bedrijven eindelijk van het operationele naar het strategische niveau worden getild om mee de strategie van het bedrijf te bepalen. Een competentiegericht hr-beleid moet aandacht hebben voor alle competenties en talenten die intern en extern aanwezig zijn.

Het toekomstig beleid wil af van de panoplie van instrumenten en subsidies en werken aan een gestroomlijnd aanbod gericht op de kmo's. Daarnaast wordt ook een alternatief aanbod vooropgesteld voor de lokale besturen en de social profit, die een grote interesse betoonden voor de loopbaan- en diversiteitsplannen. Ook daar kunnen heel wat mensen worden bereikt. Het ESF kan daarin, na structu-

rering van het Vlaamse beleid, voor een complementair aanbod zorgen. Het is ook de vereiste van Europa om complementair en additioneel te werken met de ESF-middelen. Er zijn nog gesprekken bezig en de heer Vervloet kan dan ook nog geen uitgewerkt voorstel van het alternatieve aanbod toelichten, enkel een stand van zaken.

De stroomlijning via het kmo-instrumentarium moet een vraaggerichte en maatgerichte aanpak bewerkstelligen. Maatwerk is van belang voor het niveau van de organisatie, maar ook voor dat van de individuele persoon.

Twee elementen daarin zijn de vereenvoudigde kmo-portefeuille en de kmo-groeisubsidie. Ze moeten de realisatie van doelstellingen mogelijk maken op het vlak van instroom, diversiteitsbeleid, retentiebeleid en dat naargelang de behoefte. Het kan ook gebruikt worden voor hr- en diversiteitsgerelateerd advies.

Kmo-portefeuille

Om tot een stroomlijning te komen, moet het instrument van de vereenvoudigde kmo-portefeuille het mogelijk maken om opleiding of advies aan te kopen, afhankelijk van de noden en behoeften van de kmo aan professionalisering. De dienstverlener moet vooraf erkend zijn, omdat het beleid kwaliteit wil garanderen. De overheidssubsidies moeten immers zinvol en kwaliteitsvol worden ingezet worden en enige garanties bieden.

De kmo maakt wel zelf haar keuzes inzake de inzet van de middelen. Het gros van het budget komt van de bedrijven zelf. Er is 40 percent steun voor kleine ondernemingen en 30 percent voor middelgrote, wat maakt dat er nog altijd 60 tot 70 percent door de ondernemingen zelf wordt ingebracht. Dit moet de kwaliteit bevorderen. Partnerschap gaat uit van vertrouwen, zo niet worden enorme controlestructuren opgezet die meer kosten dan de subsidie kan opbrengen. Controle is nodig als het sluitstuk van het beleid, maar is niet de hoofdzaak ervan.

Kmo-groeisubsidie

De nieuwe kmo-groeisubsidie moet vooral dienen voor de aankoop van externe kennis. Het is ook mogelijk dat een kmo die zeer sterk doorgroeit, zoekt naar interne verankering via aanwervingen. Ze zetten daarvoor een eigen hr-dienst op om die op strategisch niveau in te bedden.

De subsidie staat in functie van de groei van de onderneming. Maar wat is groei en hoe wordt die gemeten? Er wordt nog aan een sluitende definitie gewerkt. Het blijkt niet eenvoudig, omdat de overheid niet te betuttelend wil zijn of innovaties wil afremmen. Mogelijk wordt het deels opengelaten bij de beoordeling van de subsidieaanvraag. Daar speelt de bottom-upbenadering: hoe kan een bedrijf aangeven hoe de groei van een organisatie verloopt?

Er worden allerlei subsidiebedragen vooropgesteld – bijvoorbeeld een maximumbedrag van 50.000 euro, met daarin 25.000 euro voor externe kennis en hetzelfde bedrag voor interne verankering – maar de discussie loopt nog steeds. De beoordeling moet gebeuren op basis van een aantal realistische criteria die aansluiten op wat er bestaat.

Complementair aanbod ESF

Wat met het complementair aanbod met de middelen van Europa? Dat aanbod moet wel degelijk complementair zijn en mag niet begrotingsdelgend zijn, want dat levert problemen op met de EU-regelgeving.

Het nieuwe operationeel programma voor de periode 2014-2020, goedgekeurd door de Vlaamse Regering in december 2014 en geïmplementeerd sinds begin 2015, legt de focus onder meer op 'mensgericht ondernemen'. De enige echte grondstof in Vlaanderen is het menselijk kapitaal, de human resources, de medewerkers op de werkvloer.

Er zijn intussen al twee oproepen gelanceerd. De eerste was 'Anders organiseren', met focus op werkbare jobs door het sleutelen aan de structuur van de arbeidsdeling. Het ESF heeft de voorbije jaren geleerd dat dit beter stapsgewijs gebeurt. Niet iedereen is er meteen klaar voor. Het is het derde niveau van een goede arbeidsorganisatie. Het veronderstelt als eerste stap een competentiebeleid en een helder zicht daarop.

De tweede oproep is gefocust op een geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid. Waar de eerste oproep veeleer gericht was op projecten inzake individuele opleidingen in bedrijven en/of EAD-projecten, richt het vervolg daarop zich op competentie-management en het strategisch denken daaromtrent, en op het strategische loopbaanbeleid op lange termijn. Werkgevers en werknemers hebben daarin een verantwoordelijkheid op te nemen op middellange en lange termijn. Een belangrijk element daarin is het coachend leiderschap op alle niveaus. Niet alleen de CEO van een bedrijf maakt het succes, ook het leiderschap op alle tussenniveaus is belangrijk.

Sinds augustus 2015 zijn er voor beide oproepen samen zestig projecten opgestart over heel Vlaanderen, zowel gericht op kmo's als op grote ondernemingen, op de socialprofit- en de profitsector, maar niet op overheden. De eerste keuze die Vlaanderen heeft gemaakt, met het oog op de fel verminderde ESF-middelen, was immers om niet aan 'capacity building' te doen voor de eigen organisaties en overheden op welk niveau ook. Het maximumbedrag was 60.000 euro die bestond uit een gemengde financiering (30.000 euro Vlaamse en 30.000 euro Europese financiering). Daarnaast is er de private inbreng: minimum 30 percent bij kmo's en 50 percent voor grote ondernemingen.

Zestig projecten lijkt niet heel veel, maar de doelstelling van het ESF is ook niet een massaal bereik, gezien de beperkte middelen. Het wil een hefboomfunctie vervullen en goede voorbeelden creëren, waardoor ondernemingen elkaar kunnen coachen of via onderlinge netwerking ondersteuning bieden. Het ESF wil initiëren, wat eenmaal loopt wordt dan elders wel overgenomen.

Waar de kmo-groeisubsidie beperkt blijft tot het aankopen van advies voor hr in functie van groei van de onderneming – het gaat dan voornamelijk over advies voor het tillen van het hr-beleid naar een strategisch niveau, de evolutie van personeels-beheer naar personeelsbeleid – kan het ESF dieper inwerken op de werkbaarheid van jobs. Daarbij wordt in de eerste plaats aan arbeidsinhoud en leiderschap op alle niveaus gedacht. Organisaties gaan zich na verloop van tijd ook afvragen hoe ze hun werknemers meer kunnen betrekken en hoe ze die betrokkenheid kunnen stimuleren. Tevreden werknemers zijn immers niet hetzelfde als betrokken werknemers, die nog meer bijdragen aan de organisatie. Dit aspect wordt vaak vergeten in werkbaarheidsdiscussies.

Hierop inspelen vereist ingrijpen in de structuur van arbeidsdeling. Nieuwe en meer participatieve organisatievormen vereisen nieuw en ander leiderschap. Voor beide zaken is draagvlak nodig in de organisatie en volstaat het aankopen van advies niet. Daarom is er nood aan trajecten die inzetten op werkbaar werk en ruimte laten voor implementatie. ESF zal hierbij haar netwerkfunctie opnemen en bedrijven van elkaar laten leren.

ESF kan aansluiten bij het frontoffice voor de kmo's en kan het backoffice waarnemen. Bij het agentschap verloopt dat nog altijd via de oproepen in het operationeel programma. De evaluatie daarvan gebeurt via indicatoren die met de Europese Commissie zijn overeengekomen. Ook een jaarlijkse rapportering wordt opgelegd.

Het nieuwe kmo-instrument zou omstreeks half april 2016 operationeel zijn. De spreker meent dat dan ook het complementair aanbod klaar kan zijn. Zo kunnen de beide gelijktijdig worden aangeboden aan het bedrijfsleven. De doelstelling van het beleid is te komen tot goed draaiende, goed gestructureerde ondernemingen en organisaties, zowel in de profit- als de non-profitsector, besluit de heer Vervloet.

4.2. Vragen en opmerkingen van de leden

Yasmine Kherbache stelt dat in het Europese ESF-programma en het Europees Semester de focus legt op de 'inclusive approach' en 'fighting marginalisation'. De Europese aanbevelingen, ook voor Vlaanderen, gaan over het aanpakken van structurele uitsluiting. Wordt dat meegenomen in het complementaire aanbod en het ESF-programma voor Vlaanderen, dat volgens de toelichting vooral lijkt in te zetten op de werkbaarheid van jobs en versterken van het personeelsbeleid?

Aan Europa moet ook gerapporteerd worden over het bereik van kansengroepen in het kader van de ESF-projecten. Wordt daaraan in het complementair aanbod extra aandacht besteed?

Binnen het ESF is er volgens mevrouw Kherbache heel wat expertise aanwezig over het voldoen aan allerhande kwaliteitsnormen. Er is een vorm van kwaliteitscontrole voor de projecten die worden opgezet. Kan die expertise ook worden toegepast in het systeem van de kmo-portefeuille? Er is al sprake van een erkenningsprocedure voor de dienstverleners. Kan in de opvolging van wat er met de overheidsmiddelen wordt gesubsidieerd ook een waarborg voor kwaliteit worden ingebouwd?

Sonja Claes begrijpt uit de toelichting hoe het hr-beleid bij kmo's vanuit de kmo-portefeuille en het ESF kan worden georganiseerd. Maar hoe sluit dat aan bij het EAD-beleid en waar de link zit met kansengroepen?

De betrokkenheid van werknemers is van cruciaal belang voor het slagen van de projecten, maar in de conceptnota en in de toelichting van de spreker wordt enkel benadrukt dat de bedrijven zelf kiezen welk project ze indienen. Wat is de visie van de heer Vervloet over de betrokkenheid van de werknemers?

4.3. Antwoorden en bijkomende vragen

Louis Vervloet stelt dat de aandachtspunten die vanuit Europa worden opgelegd, en de link naar kansengroepen, worden meegenomen, maar niet noodzakelijk in het kader van de prioriteiten waarover hij het in zijn toelichting had. In het kader van de oproep 'mensgericht ondernemen' wordt uitgegaan van competenties en het werken op basis daarvan. Er zijn andere oproepen, specifiek voor sociale inclusie. Zo lopen er projecten in samenwerking met OCMW's en andere organisaties, waarin er wordt gewerkt aan armoedebestrijding, integratie van Roma enzovoort. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat die groepen dichter bij de arbeidsmarkt moeten worden gebracht.

De link met kansengroepen zit in de vaststelling dat bedrijven die het goed doen, ook meer mensen aanwerven. Ze vormen een 'trekkende schouw' inzake werkgelegenheid. Mensen kunnen doorstromen en er is in- en uitstroom in het bedrijf, waardoor er ook weer ruimte ontstaat voor andere werknemers. Waar een goed

bedrijfsklimaat heerst, staat men ook meer open voor het aanbieden van onder meer stageplaatsen. Toeleiding is vaak een probleem en dan moet in de eerste plaats worden gezocht naar de mogelijkheden. Mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, moeten worden klaargestoomd om een traject aan te vatten. Vaak gaat het om trajecten van lange duur. Eenmaal ze die weg hebben afgelegd, kunnen ze in die goed draaiende bedrijven instromen. Als hr-beleid een strategisch element wordt en de ontwikkeling in bedrijven mee gaat bepalen, dan gaat het ook om het creëren van kansen binnen die bedrijven, zowel in de profitsector als in de social-profit- of non-profitsector. De link met de kansengroepen wordt via andere prioriteiten voldoende gelegd, verzekert de spreker, en dat met meer middelen dan wat is vooropgesteld voor het kmo-instrumentarium.

Er zijn wel degelijk streefcijfers en indicatoren opgenomen in het operationeel programma, wel meer dan vijftig. Ze zijn ook resultaatgericht. Input volstaat allang niet meer, output en resultaten zijn evenzeer van belang. Impact meten is dan weer een andere zaak, maar ook daar wordt aan gewerkt. Van de huidige oproepen zijn een deel gemengd, met een stuk financiering voor engagement en een stuk voor het resultaat. Beide moeten bijdragen tot het halen van de doelen.

Ongeveer 6 percent van de ESF-middelen staat apart en kan pas worden vrijgemaakt in 2019, als de vooropgestelde resultaten in het operationeel programma zijn gehaald bij de evaluatie midden 2018. Dit gaat om 23 miljoen euro. Het programma en de oproepen zijn dan ook gericht op het behalen van de streefcijfers. Daarom is bij de opzet van het recente programma en het beheer daarvan veel meer aandacht besteed aan monitoring. Die is niet langer vrijblijvend.

Dankzij het instrument 'Mijn loopbaan' van de VDAB kan men alles maand na maand opvolgen en zien of de streefcijfers worden bereikt. Met de VDAB wordt voor een aantal projecten samengewerkt inzake kwaliteitsmonitoring, 'kwalimon' in het jargon. Het ESF ziet zijn rol niet louter als subsidieverstrekker maar wil in de eerste plaats een vertaler zijn van wat het beleid wil doen met de extra middelen in de oproepen. Het ziet zijn rol ook als gratis consultant, die kan coachen en een leerplatform aanbiedt, mensen met elkaar in contact brengt. Het ESF-agentschap is niet de specialist op elk terrein, maar wil de ervaring die het wel heeft delen met ondernemingen en organisaties. Die hebben daar duidelijk baat bij. Vanuit die intenties kijkt het ESF ook naar kansengroepen, zonder daarom direct specifieke oproepen voor kansengroepen te lanceren. In de oproepen zitten wel streefcijfers die worden gemonitord, structureel op kwartaalbasis en voor de probleemgevallen halfjaarlijks nog een kwaliteitsmonitoring met de VDAB.

Het kwaliteitslabel dat is ontwikkeld door het ESF voor Vlaanderen is niet weg, maar wel stopgezet. De markt biedt intussen allerhande labels aan en men stelde de vraag of de overheid daarin dan nog een rol heeft. Het ESF is in die zin dan weer geen consultant, het biedt geen kwaliteitslabels aan. Het label wordt nog wel gehanteerd omdat voor elke promotor verplicht moet worden nagekeken hoe het staat met de financiële en inhoudelijke capaciteit van de organisatie: is die wel in staat om een bepaald project uit te voeren?

Er was ook een vraag naar de link van de kwaliteitscontrole met de kmo-portefeuille. Met de VDAB en het beleidsdomein Werk wordt bekeken of men het EFQM-concept verder als standaard kan ontwikkelen. Daaraan kunnen dan eventueel minimumvereisten worden gekoppeld. Er wordt nagegaan in hoeverre men het kan verweven met wat in het kader van de kmo-portefeuille gebeurt. De minister gaf reeds duidelijk aan dat het de bedoeling is met één label of één kwaliteitsmeting of -toets te komen, en geen diverse instrumenten. Dat ene instrument moet toelaten uit te maken of een bedrijf in aanmerking komt voor Europese of Vlaamse subsidies. Dat zou op vrij beperkte termijn rond moeten zijn, stelt de heer Vervloet.

Via strategisch hr-beleid zullen de competenties en talenten centraal komen te staan en zullen de kansengroepen in het vizier komen. Daarvan is de spreker overtuigd. Elke competentie en talent dat zich waar dan ook bevindt, wordt dan vanzelfsprekend mee ingeschakeld. Dat is het doel van mensgericht ondernemen en daarin is de betrokkenheid van werknemers cruciaal. Strategisch loopbaanbeleid zonder die betrokkenheid kan bijvoorbeeld niet. Problematieken in individuele organisaties moeten met de werknemers worden doorgepraat. Indien dat niet het geval is, komt het dossier niet door de selectie en komt het niet in aanmerking voor subsidiëring. De betrokkenheid van werknemers is een basiscriterium.

Yasmine Kherbache vraagt of het feit dat Europa zo de nadruk legt op specifieke kansengroepen, zoals onder meer mensen met een migratieachtergrond en ouderen, geen aansporing is voor het ESF om juist daarrond te werken. Het lid begrijpt dat evenwel niet direct op kansengroepen wordt gewerkt, maar alleen gemonitord, omdat dat verplicht is. Het is voor haar niet duidelijk waar de complementariteit zit tussen de kmo-portefeuille en het ESF-programma. Het gaat allebei om hr-beleid en het faciliteren daarvan in de goede richting. Het ESF lijkt zich van het kmo-beleid te willen onderscheiden op het micro-operationele niveau van het hr-beleid. In het ESF-programma zou het gaan over andere aspecten van het hr-beleid dan in de kmo-portefeuille. Is het niet beter voor een overheid om de focus te houden op impact en nagestreefd resultaat? Het lid ziet enkel dat in beide instrumenten het hr-beleid wordt gesubsidieerd.

Sonja Claes wil weten welk bedrag het ESF toevoegt aan de kmo-portefeuille of aan het tweede spoor. Situeert de monitoring zich op projectniveau of is ze eerder globaal?

Louis Vervloet gaat in op het verschil tussen wat in de kmo-portefeuille gebeurt en wat het ESF doet. Bij de kmo-portefeuille koopt men extern middelen in om het hr-beleid te gaan ontwikkelen. Het ESF stuurt met zijn projecten veeleer aan op de implementatie daarvan. Dit gebeurt op microniveau aangezien het gaat om individuele projecten van individuele bedrijven. Er wordt dus eerst hr-beleid ontwikkeld dat daarna kan worden toegepast. Als het om verankering gaat, gaat het nog een stap verder. De huidige personeelsdirecteur is te veel controleur en niet echt een hr-manager. Voor het ESF moet hij naar het tweede evolueren. Daarvoor dient in eerste instantie expertise te worden ingekocht, wat binnen het bereik van het kmo-instrumentarium ligt. Het ESF gaat veeleer in de richting van implementatie van punten rond competentie management, strategisch loopbaanbeleid, coachend leiderschap enzovoort. Het doel is een hefboom te zijn en dat gebeurt inderdaad in eerste instantie op microniveau.

De monitoring gebeurt op twee niveaus, in eerste instantie op project- en dus op microniveau. Elk project heeft eigen doelstellingen en wordt daartegen afgewogen. Een project draagt echter ook bij tot het programmaniveau, waarvoor, na onderhandeling met de Europese Commissie, doelstellingen zijn geformuleerd. Dat wordt vertaald op jaarbasis opdat bij evaluatie in 2018 voor Europa kan aangetoond worden dat de vereiste resultaten zijn behaald op programmaniveau. De monitoring die op microniveau begint leidt, uiteindelijk ook tot rapportage op macro-niveau.

Er was een vraag over de exacte bedragen. Voor de oproep inzake geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid gaat het om 30.000 euro ESF-subsidie en 30.000 euro Vlaamse cofinanciering. Het agentschap beheert ook het Vlaams Cofinancieringsfonds dat jaarlijks in de begrotingsbesprekingen wordt goedgekeurd en onder het beheer van Werk valt. Daarnaast komt er ook nog minimaal 30 percent cofinanciering van de kmo zelf. Voor een groot bedrijf gaat het dan om nog eens 60.000 euro inbreng voor een project. Dat behelst dus meer dan de 10.000 euro voor EAD-projecten.

De oproep 'Anders organiseren' wil de structuur van organisaties aanpakken en daarvoor zijn de middelen anders verdeeld: 40.000 euro ESF-middelen, 40.000 euro Vlaamse cofinanciering. Daar wordt 30 percent opgelegd door een kmo of 50 percent door een groot bedrijf. Dat gebeurt via diverse subsidiesystemen, waaronder de lonen van werknemers betrokken in de diverse projecten.

5. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

5.1. Inleidende uiteenzetting

Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van de VDAB, verwijst naar de doedag voor jongeren die de VDAB vandaag organiseert. Evenredige arbeidsdeelname is volgens de spreker breder dan alleen de focus op traditionele kansengroepen. Na zovele jaren inspanningen en studies blijven meisjes nog altijd hardnekkig kiezen voor traditionele meisjesrichtingen en jongens voor traditionele jongensrichtingen. Ook dat moet worden meegenomen in het beleid: hoe kan de arbeidsmarkt verrijkt worden door gelijke kansen voor jongens en meisjes in alle richtingen aan te bieden? Het thema vereist nadere studie en debat, meent de heer Leroy. Een recent gepubliceerde studie van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid leert wat de relatie gender/studiekeuze is en hoe moeilijk het is om de factoren die op de studiekeuze wegen te veranderen.

De heer Leroy zal het vooral hebben over het eerste spoor van de conceptnota, het activeren van talenten. Hij zal vier facetten bespreken die te maken hebben met dit eerste spoor: de aanpak op maat, de extra inspanningen voor de kansengroepen, de dienstverlening aan werkgevers en de bestrijding van discriminatie.

Alle talenten activeren via een aanpak op maat

De VDAB heeft al een aantal jaren geopteerd voor een sluitende aanpak, waarbij alle werkzoekenden in begeleiding worden genomen. De sluitende aanpak wordt progressief vertaald naar een sluitend maatpak. De VDAB bepaalt meer en meer de individuele afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt en gaat in functie daarvan voorzien in opleiding, begeleiding, werkervaring, sollicitatietraining en werkaanbiedingen. De grote uitdaging is de maatgerichte benadering in de volgende jaren te perfectioneren. De VDAB werkt al met knipperlichtsystemen en daaraan worden nog dataminingsystemen toegevoegd. Op basis van exploratie van data wordt getracht werkzoekenden veel fijnmaziger te gidsen in een meer gepast traject naar werk. Er gebeurde in het verleden al veel matching, maar er is te weinig geïnvesteerd in de onderliggende informatie en gegevens van die matching. Daaruit kan men de succesvolle trajecten naar werk distilleren en die linken aan de kenmerken van klanten. Zo moet duidelijk worden hoe men toekomstige klanten met dezelfde kenmerken betere adviezen kan geven. Die benadering wordt in heel Europa nader onderzocht door bemiddelingsdiensten, maar de 'Heilige Graal' is nog niet gevonden. Maar het is de overtuiging van de heer Leroy dat het exploreren van data, gecombineerd met de expertise van wie met arbeidsmarktbeleid bezig is, de weg is om dichterbij het ideale traject te komen. De aanpak op maat realiseren is de grootste uitdaging voor de VDAB.

Extra inspanningen voor werkzoekenden uit kansengroepen

Een kritische succesfactor bij de aanpak op maat is ervoor te zorgen dat die ook de statistisch objectief achtergestelde kansengroepen ten goede komt. De VDAB heeft er daarom voor gepleit om in de conceptnota naast de klassieke VDAB-aanpak van maatwerk ook richtcijfers op te nemen. De spreker refereert daarbij aan diverse rondetafelgesprekken over personen met een handicap en personen van allochtone origine. De samenleving en dus ook de arbeidsmarktactoren moeten kunnen aangeven dat ze, in het geheel van de vooropgestelde toename van jobs, naar een

zeker aandeel voor die categorieën streven. Met een individuele kijk vanuit het maatwerk zou men de collectieve kijk op de situatie van kansengroepen kunnen verliezen. In die val mag men niet trappen. De VDAB pleit niet voor het oude systeem van beheersovereenkomsten met parameters en indicatoren per kansengroep, omdat dat haaks staat op de idee van maatwerk. De dienst is wel voorstander van een macro-economische monitoring die kan aantonen of het reguliere beleid ook de kansengroepen ten goede komt.

De VDAB zoekt naar partners en naar methodieken en expertise die de sluitende aanpak en het sluitend maatpak voor kansengroepen kunnen realiseren. Voor wat personen met een handicap betreft, gaat het dan om geprivilegieerde partners zoals GTB, GOB enzovoort. Met hen werd een structurele aanpak gerealiseerd om de kansen van die personen te verhogen. De VDAB kijkt ook naar de nieuwe kansengroepen die erbij komen en personen met beperkingen vanuit andere stelsels, waarvoor er andere partners zijn zoals het RIZIV en de mutualiteiten.

Er is op dat domein een sterk netwerk. Waar men de uitstroom ziet toenemen, worden bijvoorbeeld meer VOP's toegekend. Het blijft moeilijk, maar het lijkt steeds beter te lukken om te komen tot een gecombineerde aanpak van welzijnsproblemen, gezondheidsproblemen en professionele integratieproblemen. De VDAB streeft naar meer clustering en een meer coherente aanpak tussen verschillende werelden. De wereld van de werkzoekenden die uit de ziekte- en invaliditeitsverzekering komen, is bijvoorbeeld heel verschillend van die van de adviserende geneesheren. De aanpak van de arbeidsconsulenten is dan weer anders dan die van de 'klassieke' werkzoekenden. Het is dan ook niet eenvoudig om ervoor te zorgen dat zij een eenduidige visie hebben op een professioneel integratietraject. Het is een werk van lange adem, maar de heer Leroy meent dat men in de juiste richting evolueert.

Vanuit de overtuiging dat iedereen talent heeft, is in de voorgaande jaren ook een hele beleidsevolutie doorgemaakt. Mensen worden intussen geactiveerd na 50 jaar en zelfs tot 60 jaar. De spreker hoopt dat progressief kan worden opgetrokken tot 65 jaar, en dat in eerste instantie vanuit een rechtenbenadering: iedereen heeft het recht op een goede manier te worden opgeleid en begeleid. Het activeringsbeleid niet uitbreiden tot die groepen, ontnemt hen dat recht. Dit moet uiteraard gebeuren op een aangepaste manier. Jongeren kan men met een duw in de rug vaak op de arbeidsmarkt krijgen. Ouderen met ervaring die al een hele tijd werkloos zijn of het plots worden, vergen een meer afgelijnde aanpak. Soms zijn ze nog nooit met werkloosheid in aanraking geweest, weten ze niet hoe te solliciteren of komen ze uit beroepen of ondernemingen die verdwijnen. Voor die groepen is een aanpak nodig op basis van de globale verworven competenties en niet vanuit beroep of diploma. De VDAB bereidt een traject voor waarbij de reguliere aanpak wordt uitgerold tot en met 55 jaar. Vanaf 55 jaar zou dan in een specifieke begeleiding worden voorzien voor de ervaren werkzoekende. De 50-plusclubs worden 55-plusclubs. Daarin wordt er ingegaan op netwerkvorming, leren aangepast solliciteren enzovoort. Die aanpak wordt ondersteund door de nieuwe doelgroepkortingen die voor die doelgroep zijn uitgewerkt.

Voor personen van allochtone origine is er de taalproblematiek. Er wordt zeer veel geïnvesteerd in taalopleidingen. In 2014 zijn veel meer anderstaligen in opleiding en begeleiding gegeven dan vooropgesteld, maar er is wel een verschuiving geweest tussen opleidingsinspanning en begeleidingsinspanning omdat er steeds minder klassieke taalopleiding wordt gegeven maar meer en meer taalbegeleiding op de werkvloer. Na zes maanden is er een sluitend bereik van 90 percent. Net zoals bij de algemeen sluitende aanpak rest er nog een progressiemarge.

De groep laaggeschoolde en ongeschoolde jongeren blijven een pijnpunt op de arbeidsmarkt, al worden ze niet ondergebracht bij de klassieke EAD-groepen. De

spreker is tevreden dat het aantal vroegtijdige schoolverlaters afneemt, maar ziet nog te veel talenten voor de arbeidsmarkt verloren gaan. Daarom blijft de VDAB investeren in onder meer de WIJ!-trajecten voor het bijbrengen van kwalificaties voor jonge ongeschoolde werkzoekenden.

Inclusieve dienstverlening aan werkgevers

Het arbeidsmarktbeleid is voor de VDAB al tien jaar in een transitie en die is nog niet afgerond. Bemiddelen kan pas als men ook de werkgevers als een klanten-groep gaat beschouwen en niet alleen de werkzoekenden. De VDAB beoogt ook een sluitende aanpak voor werkgevers. Het principiële uitgangspunt is de ambitie om ook alle werkgevers te bereiken. Er wordt getracht dat maximaal te doen via accountwerking, via grote acties zoals een IBO-dag enzovoort. In 2016 mag men vanuit de Europese bemiddelingsdiensten een globale kmo-dag verwachten, geënt op de IBO-dag van de VDAB. In één week zal dan in heel Europa een actie worden opgezet door alle publieke bemiddelingsdiensten om een beter beeld te krijgen van de kleine en middelgrote ondernemingen. Daar situeert zich binnen Europa het grootste werkgelegenheidsgroeipotentieel. De dienstverlening aan werkgevers verbeteren blijft een werkpunt.

EAD-beleid is in dat opzicht van groot belang omdat de behoefte aan bekwame en geschoolde werknemers de grootste bekommernis is en blijft. De focus ligt op instroom, waarmee de spreker het belang van doorstroom niet wil onderschatten. De uitdaging op de arbeidsmarkt bestaat erin de babyboomgeneratie te kunnen vervangen en de nieuwe jobs in te vullen. De instroom moet worden gehaald bij de 55-plussers, de ondervertegenwoordigde personen met een handicap, van allochtone origine of bij jongeren. Dat is de reserve. Krachtenbundeling is de meest doeltreffende werkwijze om te zorgen dat de werkgevers over de nodige arbeidskrachten beschikken.

Bestrijding van discriminatie

Het sluitstuk is voor de heer Leroy het antidiscriminatiebeleid. Dat betekent voor de VDAB vooral het opsporen van discriminerende of potentieel discriminerende terminologie in vacatures. Er is daarvoor een onlinedetectiesysteem uitgewerkt dat alle vacatures screent. Zodra iets discriminerend wordt ontdekt, wordt er contact opgenomen met de desbetreffende werkgever met de vraag de vacature aan te passen.

De VDAB zelf wordt weinig geconfronteerd met directe discriminatie. Dat heeft wellicht te maken met het feit dat het om een publieke bemiddelingsdienst gaat, die in een andere verhouding tot de arbeidsmarkt staat dan andere actoren. Antidiscriminatie is hoe dan ook voor de VDAB het sluitstuk van een beleid dat gericht is op meer kansen voor kansengroepen.

5.2. Vragen en antwoorden

Sonja Claes verwijst naar de grote switch die is gemaakt tussen het relatief snel screenen van werkzoekenden naar een meer intensieve inspanning om de afstand tot de arbeidsmarkt te meten. Bij de uitvoering van het Maatwerkdecreet en het Decreet Lokale Diensteneconomie blijkt dat het moeilijk is om voldoende mensen te screenen. Als dat ook nog voor andere doelgroepen moet gebeuren, dan vraagt het lid zich af of de VDAB daarvoor niet meer personeel nodig heeft. Of kan het met het bestaande aantal medewerkers?

Het bereiken van kansengroepen is misschien niet de sterkste kant van de VDAB. Andere groepen en organisaties zijn daartoe beter in staat. Denkt de VDAB aan samenwerking? Hoe moet die dan verlopen?

De VVSG gaf eerder in de hoorzitting aan dat mensen met een 'multiple' problematiek vaak bij de OCMW's aankloppen. Zij vragen om een doorgedreven samenwerking met de VDAB. Ziet de heer Leroy dat ook zo? Dat lijkt voor het lid belangrijk voor het slagen van het beleid.

Fons Leroy is zich terdege bewust van de moeilijkheden voor de groep van maatschappelijke bedrijven. Het gaat om een nieuwe methodiek. Minder ongerust is hij over de globale benadering van de inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt. De VDAB werkt al jaren met knipperlichtsystemen die gebaseerd zijn op objectieve gegevens zoals langdurige werkloosheid, scholingsgraad enzovoort, maar ook worden gevoed met subjectieve gegevens zoals die gedetecteerd worden doorheen het hele proces. Zo kan men opvolgen of een werkzoekende ingaat op elektronische vacaturemeldingen, of ze al dan niet meedoen met afstandscursussen enzovoort. Het systeem wordt continu geperfectioneerd en blijkt vrij doeltreffend. De VDAB treedt alsmaar vroeger op voor een steeds groeiende groep werkzoekenden. Met datamining wil men daar in de toekomst nog verder in gaan. Daarvoor is geen extra personeel nodig, wel meer investeringen voor het ontginnen van de data.

De heer Leroy ontkent ten stelligste dat de VDAB geen kansengroepen zou activeren. Integendeel, de VDAB activeert de meeste werkzoekenden van kansengroepen. Zodra het gaat over mensen met gecombineerde problematieken, moet de organisatie terugvallen op partners, zoals de verenigingen die die mensen vertegenwoordigen en organisaties die buurtgericht of doelgroepgericht werken. Het partnerlandschap van de VDAB is intussen zeer divers en uitgebreid, met onder meer ook de bijzondere jeugdzorg, gevangenen, sportverenigingen, buurtwerkingen, jeugthuizen enzovoort. De VDAB probeert iedereen te mobiliseren om zoveel mogelijk mensen te kunnen activeren. Dat de VDAB niet alles zelf hoeft te doen, is voor een goede regisseur geen schande.

Wat betreft de OCMW's noemt hij de recente staatshervorming een stap vooruit. Die maakt het mogelijk dat de VDAB beter samenwerkt met deze centra. Er werden voordien geen hefboomen aangereikt om de samenwerking op te leggen. Dat wordt nu wel verplicht, elk vanuit de eigen expertise. Het onderzoek daarover is duidelijk: ongeveer een derde van de klanten van OCMW's zou beter af zijn bij de VDAB omdat ze onmiddellijk plaatsbaar zijn. Een derde zit beter bij het OCMW omdat ze zeer ver van de arbeidsmarkt af staan. Zij kunnen geactiveerd worden via de OCMW-maatregelen, vaak wegens hun multiple problematiek. De midden-categorie vergt een bundeling van de expertise en maatregelen van beide instanties. Het nieuwe kader zal op termijn ook de doelgroep van de OCMW's ten goede komen, meent de heer Leroy.

Yasmine Kherbache vindt het positief dat men erop toeziet dat de kansengroepen voldoende bereikt worden via het reguliere beleid en het sluitend maatpak. Iedereen heeft recht op die begeleiding en aanpak. Richtcijfers blijven nuttig ter controle, begrijpt het lid uit de uiteenzetting. Hoe ziet de heer Leroy de bijsturing binnen het reguliere beleid als uit de monitoring blijkt dat de kansengroepen toch onvoldoende worden bereikt?

Naast het reguliere beleid zouden volgens de heer Leroy extra inspanningen zinvol zijn. Denkt hij dan vooral aan partnerschappen met organisaties die vooral met kansengroepen werken? Of hoe ziet de spreker dat concreet?

De conceptnota legt sterk de nadruk op een integrale aanpak, beperking van de versnippering en op samenwerking. Dat is op zich positief, stelt het lid. Hoe legt de spreker de link tussen het eerste spoor en het tweede spoor, waarin de focus ligt op de kmo-portefeuille en het versterken van het hr-beleid? Hoe ziet de spreker het verband met de werking van de VDAB, die focust op instroom. Als het beleid

targets wil halen op macroniveau, dan moet iets aan de instroom gebeuren. Kan dat via een samenwerking tussen de VDAB en de kmo-portefeuille?

Emmily Talpe stelt dat het eerste spoor sterk aansluit op het competentieversterkend maatwerk dat al wordt geleverd. De spreker had het over richtcijfers die zouden bijdragen tot een beter EAD-beleid. Ziet hij die op macroniveau, dan wel op regioniveau of per sector?

De focus voor de groep van oudere werkzoekenden wordt verlegd van 50 naar 55 jaar: beschouwt de spreker dat als een dankbare evolutie? Zal de VDAB meer kunnen doen voor de werkzaamheidsgraad van die groep omdat die kleiner is geworden?

Er worden extra inspanningen gevraagd van de VDAB. Zijn er voldoende mensen en middelen om de taak en uitdagingen waarvoor de dienst staat op te nemen?

Wat met Jobkanaal? Er was kritiek op dit instrument omdat de objectieven niet werden gehaald. Hoe heeft VDAB de werking ervan ervaren? Welke impact zal het verdwijnen van Jobkanaal hebben voor de resultaten inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit?

Robrecht Bothuyne ziet veel positieve elementen in de evolutie die de werking van de VDAB sinds geruime tijd kenmerkt, zoals onder meer de aandacht voor de werkgevers als klanten. Wat hij mist, is hoe de conceptnota die voorligt daarin het verschil kan maken. Wat betekent de nota concreet voor de werking van de VDAB?

Het lid verwijst naar de problematiek van de NEET-jongeren. Uit cijfers blijkt dat er ongeveer 25.000 zijn ingeschreven bij de VDAB als werkzoekende maar dat er ook 25.000 inactief zijn. Daarbij zitten heel wat jongeren uit kansengroepen die juist het doel zijn van het EAD-beleid. Wat kan daaraan worden gedaan met de werking die de VDAB vooropstelt?

Tegen de achtergrond van de vluchtelingenproblematiek wil het lid weten hoe de VDAB die talrijke nieuwkomers op de arbeidsmarkt wil begeleiden. Hoever staat de VDAB daarmee?

Fons Leroy stelt dat men doorgaans vertrekt vanuit het reguliere beleid en van daaruit probeert te monitoren of dat ook de statistisch achtergestelde groepen ten goede komt. Dat gebeurt ook binnen de VDAB. Indien er iets misloopt, probeert de VDAB bij te sturen op het terrein via acties of nieuwe methodieken. Zo is in 2011-2012 opgemerkt dat de crisis zich almaar meer liet voelen voor hooggeschoolde schoolverlaters, vooral voor die van allochtone origine. Men zag dat de juiste benadering ontbrak en dus zijn er een aantal projecten gefinancierd, vaak met geld vanuit het ESF, om te zien hoe er methodieken ten bate van die groep kunnen worden ontwikkeld. De harde gegevens zijn de uitstroom naar werk en de werkzaamheidsgraad en daarop wordt gestuurd. Bijsturing kan in de richting van partnerschappen of methodieken en vaak een combinatie van beide. Wat de partners voor specifieke doelgroepen betreft, is het zaak te bekijken welke partners een natuurlijke voeling hebben met de doelgroep en welke methodieken dan het meest geschikt zijn. Dat kunnen die van partners zijn of met de partners te ontwikkelen methodieken. De heer Leroy is intussen veel meer dan vroeger gewonnen voor de visie van combinatie tussen partnerschappen en methodieken dan louter die laatste aan te passen. Hij denkt aan nieuwe doelgroepen zoals mensen in armoede, met een MMPP-problematiek of in een RIZIV-statuuat.

De integrale aanpak is een zorg van de VDAB als arbeidsmarktregisseur. Meer mensen moeten aan het werk en moeten langer willen werken. Men kan dan niet voorbij de nood aan een creatief en innovatief humanresourcesbeleid. Het heeft

een cruciale rol in de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid van de toekomst. De spreker is blij hr als partner van het beleid te kunnen beschouwen en erbij te kunnen betrekken, want dat is niet in alle Europese landen zo. Daarin investeren teneinde bedrijven te sensibiliseren voor de rol van hr is meer dan legitiem. De VDAB probeert omgekeerd ook via de accountwerking en de communicatie op het hr-beleid in te spelen, ook als het gaat om diversiteit, competentiegericht werken enzovoort. Het competentiegericht werken overstijgt de kansengroepenproblematiek maar bindt de VDAB met de andere diverse actoren. Het competentiegericht loopbaanbeleid is de te volgen focus met hr als strategische partner.

De richtcijfers ziet de heer Leroy veeleer op macroniveau. Hoe gedetailleerder ze zijn, hoe meer men zich vastrijdt en hoe meer discussie er over is. Men moet de stakeholders kunnen mobiliseren om mee te gaan in een maatschappelijk verhaal en dat gebeurt op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt. Als men meer in detail gaat, dan schrikt men de stakeholders af. Die moeten wel kunnen nagaan hoe het globale arbeidsmarktbeleid evolueert voor hun doelgroep. Verder filteren naar streekcijfers of sectorale streefcijfers kan, maar dat kan de maatschappelijke dialoog onderuithalen omdat er geen transparantie meer is. De heer Leroy refereert aan het Canadese systeem van EAD-beleid. De meerwaarde van de Employment Equity Act schuilt in het feit dat er een publieke discussie is in het parlement over wat de globale vooruitgang is van de achtergestelde groepen in de samenleving. De VDAB is vragende partij om daarop aangesproken te worden.

De overgang van de activering van 50-plus naar 55-plus vindt de heer Leroy positief. Hij is voorstander van activering tot 65 jaar. Dan gaat het niet over het sanctioneren van oudere werkzoekenden. De arbeidsmarkt is enkel gediend met goed opgeleide en gemotiveerde werkzoekenden. In de eerste plaats moeten mensen worden geactiveerd door hen kansen en perspectieven te bieden. Als ze die niet grijpen, kunnen er gevolgen aan worden verbonden. Een aparte aanpak van 55-plussers lijkt hem meer dan verantwoord omwille van de maatschappelijke, culturele en mentale context. Er is een mentaliteitswijziging nodig en ingezet, stelt de spreker. Ook de 55-plussers hebben hun talenten en expertise.

Wat de vraag over voldoende mensen en middelen aangaat, antwoordt de heer Leroy dat een overheidsmanager werkt met wat aan gemeenschapsmiddelen ter beschikking wordt gesteld. Hij discussieert niet over het volume aan middelen maar alleen over de juiste inzet ervan. Het is zijn overtuiging dat er via datamining in de toekomst een efficiëntere dienstverlening kan worden verstrekt. Dit betreft een andere inzet van middelen en het optimaliseren van de aanwending ervan. 2015 is een moeilijk transitiejaar omdat het tempo van de implementatie van de zesde staatshervorming niet verloopt zoals verwacht. Dat vergt heel wat energie van de organisatie. Die energie gaat naar administratieve processen en minder naar de uitbouw van het maatwerk. De heer Leroy hoopt dat de staatshervorming snel geïmplementeerd kan worden, omdat dat juist het activeringsbeleid zal versterken.

De heer Leroy was betrokken bij de oprichting van Jobkanaal. Hij meent dat een organisatie andere actoren moet gebruiken wanneer blijkt dat die gemakkelijker de deuren openen. Dat geldt voor potentiële werknemers en hun stakeholders maar net zo goed voor werkgevers. De VDAB is van plan om dat concept te blijven toepassen. Dit hoeft niet alleen via een overlegforum te gebeuren, het kan ook concreet zijn. Met het verdwijnen van Jobkanaal, verdwijnt de werkgeversgerichte benadering van de VDAB niet. Er zijn samenwerkingsakkoorden met UNIZO, Voka, VKW enzovoort om die weg te blijven bewandelen.

Maakt de conceptnota het verschil? Het is voornamelijk de praktijk die het verschil zal moeten maken. Het eerste spoor van de nota betreft het reguliere VDAB-beleid en de maatgerichte benadering. Daarin gelooft de heer Leroy rotsvast. Ook met bijvoorbeeld werkplekleren is de dienst volop bezig, ook voor de kansengroepen.

Door de monitoring moeten de resultaten van het beleid worden opgevolgd en de effecten voor de kansengroepen gemeten. Als men het maatwerk goed doet, zal het verschil worden gemaakt. De bestaande progressiemarge maakt dit mogelijk.

Inzake de NEET-jongeren erkent de spreker dat er sprake is van een suboptimale aanpak. Het kwaad is al geschied voor die groep op de arbeidsmarkt komt. Er moet vroeger worden ingegrepen. De spreker zou liever de integrale aanpak van Duitsland en Oostenrijk in Vlaanderen geïmplementeerd zien dan enkel onderdelen ervan. De publieke bemiddelingsdiensten zouden dan een rol spelen in het onderwijs doorheen het hele traject en bij de studiekeuzevoorlichting. Voorts wordt aan de laatstejaars een arbeidsmarktcursus gegeven waarbij ze leren solliciteren, inzicht krijgen in arbeidsmarktkanalen enzovoort. Ten derde is er het duaal leren en de heer Leroy is blij dat dit nu ook effectief wordt geïmplementeerd in Vlaanderen. Hij hoopt dat het voor een aantal NEET-jongeren nieuwe perspectieven kan bieden, hoewel het niet enkel voor hen is bedoeld. De voornaamste aanbeveling luidt dat men moet maken dat de VDAB – als regisseur, maar net zo goed via andere actoren – die jongeren kan bereiken vooraleer ze uit het onderwijs wegstromen.

Voor de begeleiding van vluchtelingen is qua methodiek en thematiek al een zekere expertise aanwezig, aangezien de VDAB al kan bogen op jaren ervaring. Wat er mogelijk is aan erkenning van diploma's en nodig is aan begeleiding, opleiding of scholing is intussen vrij duidelijk. De partners daarin zijn gekend en de middelen toegewezen. De VDAB is er dus klaar voor, al moet afgewogen worden in hoeverre de systemen kunnen worden geoptimaliseerd. De heer Leroy merkt op dat sommige landen de vluchtelingen onmiddellijk screenen en op die manier weten waar ze aan toe zijn als die mensen op de arbeidsmarkt komen. Daarin speelt het verhaal van mensen en middelen en van push- en pullfactoren. De waarde daarvan moet afgewogen worden, maar het is een politiek debat waard.

Yasmine Kherbache is tevreden dat de parlementsleden worden aangespoord om de opvolging ter harte te nemen. Dat vergt evenwel een degelijke informatie. Het lid doet een oproep om de monitoring te bespreken in het parlement en dan ook de eventueel nodige bijsturingen te bediscussiëren.

Robrecht Bothuyne vraagt of er inzake de vluchtelingenproblematiek, naast de snelle screening, nog iets anders te leren valt van andere Europese arbeidsbemiddelaars. Het is niet de eerste vluchtelingenstroom in Europa, dus er moet toch ervaring en expertise zijn.

Fons Leroy stelt dat uit de eerste informatie blijkt dat het sociologische profiel van de huidige vluchtelingenstroom enigszins afwijkt van de voorgaande stromen. Er zijn in absolute aantallen meer middengeschoolden en hogeschoolden bij. Dit is interessant voor de knelpunten op de arbeidsmarkt. Het punt is na te gaan hoe men daar zo snel mogelijk kan op inspelen.

Axel RONSE,
voorzitter

Sonja CLAES,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ABAD	Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie op de arbeidsmarkt
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
btk	bijzonder tijdelijk kader
CEO	chief executive officer
DAC	derde arbeidscircuit
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EFQM	European Foundation for Quality Management
ERSV	erkend regionaal samenwerkingsverband
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
Eurostat	Statistical office of the European Union
GOB	gespecialiseerde opleiding/begeleiding
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap
GTB	gespecialiseerde trajectbegeleiding
hr	human resources
IBO	individuele beroepsopleiding
kmo	kleine of middelgrote onderneming
MMPP	medisch, mentaal, psychisch of psychiatrisch probleem
NEET	not in education, employment or training
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RESOC	regionaal sociaal-economisch overlegcomité
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
SERR	sociaal-economische raad van de regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SINE	sociale inschakelingseconomie
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Verso	Vereniging voor Sociaal Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIA	Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Socialprofitsector
VKW	Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden
VN	Verenigde Naties
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP	Vlaamse ondersteuningspremie
vte	voltijdsequivalent
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
vzw	vereniging zonder winstoogmerk
WIJ!	Werkinleving voor Jongeren
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)