

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 376
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 9 maart 2018

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) - Stand van zaken

Het verhogen van de Vlaamse werkgelegenheid vormt de sleutel tot een gezonde Vlaamse economie. Iedereen is het erover eens dat de Vlaamse arbeidsmarkt voor grote uitdagingen staat. De toenemende vergrijzing en de economische transformaties vragen nieuwe competenties. Inzetten op talent om meer mensen aan het werk te houden - in loondienst of als zelfstandige - in meer werkbare loopbanen is cruciaal. De arbeidskrapte maakt dit beleid alleen maar meer noodzakelijk.

Met het hervormde beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) geloofde de minister in het verhogen van de werkzaamheidsgraad, dankzij het activeren van en het investeren in alle talenten en competenties van de doelgroepen. Dit doet hij door middel van drie verschillende sporen:

- a) spoor 1: activeren van talent;
- b) spoor 2: investeren in alle talenten;
- c) spoor 3: doorbreken van vooroordelen.

1. Kan de minister schetsen hoe hij het vernieuwde EAD-beleid tot nog toe evalueert?

Wordt er in aanpassingen voorzien in afwachting van de resultaten van de studie in februari 2019?

2. In spoor 2 werd, via sectorfondsen VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) en VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit) voor resp. de lokale besturen en social profit-organisaties, een alternatieve ondersteuning uitgewerkt, dit via een project dat van 1 juli 2016 tot eind 2017 liep.

a) Hoe kan dit geëvalueerd worden?

b) In de sectorconvenant van de social profit zou er een alternatief uitgewerkt zijn.

Kan de minister hier wat meer duiding bij geven?

3. De sectorconvenant voor de lokale besturen is één van de twee die nog niet werd goedgekeurd, maar 32 andere wel.

Hoe wordt daar in een alternatief voorzien voor het vernieuwde EAD-beleid?

4. Sinds mei 2017 is er een apart thema onder de kmo-portefeuille ondergebracht, zijnde 'diversiteit'. Daarnaast is er ook nog het thema 'HRM'.

- a) Hoe evalueert de minister de integratie van het aanvragen van advies in de kmo-portefeuille?
 - b) Kan de minister de cijfers geven van het aantal aanvragen per maand in deze twee thema's, en dit sinds mei 2017?
 - c) Kan de minister ook zicht verschaffen op de verdeling kleine versus middelgrote ondernemingen die hiervan gebruik wensen te maken?
 - d) Is er daarnaast ook zicht op het gebruik en/of de aanvraag van diversiteitsplannen en/of advies bij grote ondernemingen?
5. De participatie van bepaalde doelgroepen lijkt bij enkele structurele partners ondermaats te zijn, zo bijvoorbeeld wat de ouderen betreft.
Wat is de betrokkenheid van de verschillende doelgroepen in het vernieuwde diversiteitsbeleid?
6. Kan de minister de tussentijdse jaarlijkse evaluaties van de indicatoren, vastgesteld met het oog op de resultaatsfinanciering, bezorgen en dit zowel voor structurele als projectmatige partners? Welke bijstellingen werden er reeds gedaan?

ANTWOORD

op vraag nr. 376 van 9 maart 2018

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1. Het is te vroeg om hierover reeds uitspraken te ondernemen. Het vernieuwde EAD-beleid komt nu pas op kruissnelheid. De diverse projecten die geïnitieerd werden in het kader van (spoor 2 en) spoor 3 lopen momenteel 1 à 1,5 jaar en zijn daarmee slechts halfweg in hun vooropgesteld traject. De vooruitgang van de projecten wordt wel gemonitord aan de hand van de resultaatsindicatoren en via een halfjaarlijkse rapportering met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van kansengroepen. In afwachting van de resultaten van het VIONA-onderzoek worden geen structurele wijzigingen vooropgesteld. Het doel van deze evaluatiestudie is beleidsleren op twee niveaus, namelijk 1) inzichten verwerven over hoe het nieuwe beleid (door)werkt op het terrein en (2) inzichten verwerven in de veranderings- en beïnvloedingsprocessen zelf. Het evaluatie-onderzoek is zo ontworpen dat reeds tijdens de looptijd van het onderzoek ingezet wordt op het delen van inzichten en faciliteren van leerervaringen bij de betrokken actoren.
2. a) Met beide sectoren werd een addendum "Investeren in talent" bij het sectorconvenant (van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017) afgesloten. Dit addendum omvatte een projectvoorstel inclusief resultaatsindicatoren. Beide sectoren hebben met het oog op het verkrijgen van hun eindafrekening een rapportering ingediend. In deze rapportering beschrijven zij hun acties en resultaten. Deze rapportering laat toe een inschatting te maken van het doorlopend project van deze sectoren.

b) Beide sectoren krijgen gelegenheid om aanvullend bij het sectorconvenant 2018-2019 een addendum op te stellen waarmee zij verder gestalte geven aan Investeren in talent en zo een alternatief kunnen aanreiken aan de organisaties uit hun sector voor de KMO Portefeuille. De addenda worden onderhandeld volgend op het convenant. Voor wat betreft de sector van de social profit is er momenteel een goedgekeurde convenant. Daaropvolgend haakte de onderhandeling van het addendum in. Momenteel zit dit in een laatste fase.
3. Ook met de lokale besturen wordt een pad gelopen waarbij eerst het convenant en aansluitend het addendum onderhandeld wordt. Ook hier zijn we in de laatste fase van de onderhandeling beland.
4. a) Met de vereenvoudigde kmo-portefeuille wordt een belangrijke beleidsdoelstelling gerealiseerd. In de eerste plaats heeft de vereenvoudigde kmo-portefeuille geleid tot meer transparantie in de ondersteuningsinstrumenten. Er is nog maar één subsidie-instrument waarmee professioneel advies kan worden gesubsidieerd en dat is de kmo-portefeuille. Deze kmo-portefeuille werkt bovendien ook vraaggestuurd. Het is de onderneming zelf die kiest welk advies zij inkoopt ter ondersteuning bij de aspecten waar zij aangeven advies nodig te hebben. De administratieve drempel om steun te vragen is bijzonder klein dankzij de geautomatiseerde applicatie.

b) Aantal aanvragen per maand, sinds mei 2017

Aantal goedgekeurde steunaanvragen	Diversiteitsprojecten	HRM	Eindtotaal
2017	140	1 924	2 064
mei	3	278	281
jun	11	198	209
jul	8	112	120
aug	25	174	199
sep	37	344	381
okt	28	340	368
nov	11	310	321
dec	17	168	185
2018	42	612	654
jan	21	334	355
feb	21	278	299
Eindtotaal	182	2 536	2 718

c) Opsplitsing verdeling kleine (KO) en middelgrote (MO) ondernemingen

	Diversiteitsprojecten	HRM	Eindtotaal
KO	171	1 818	1 989
2017	137	1 368	1 505
mei	3	189	192
jun	11	147	158
jul	8	89	97
aug	25	124	149
sep	37	224	261
okt	27	247	274
nov	10	226	236
dec	16	122	138
2018	34	450	484
jan	16	242	258
feb	18	208	226
MO	11	718	729
2017	3	556	559
mei	0	89	89
jun	0	51	51
jul	0	23	23
aug	0	50	50
sep	0	120	120
okt	1	93	94
nov	1	84	85
dec	1	46	47
2018	8	162	170
jan	5	92	97
feb	3	70	73

Eindtotaal	182	2 536	2 718
-------------------	------------	--------------	--------------

- d) Gezien grote ondernemingen geen gebruik kunnen maken van de KMO-Portefeuille kan ik geen informatie aanreiken met betrekking tot het gebruik van diversiteitsplannen door grote ondernemingen.
5. Met de omvorming van het vorige instrumentarium naar een focus op talentbeleid werd de beweging ingezet om afstand te nemen van hokjesdenken. We blijven gericht op het verhogen van de werkzaamheid van kansengroepen, maar grijpen in op mechanismen waarmee we actoren op de arbeidsmarkt naar talent en competenties van elkeen, los van afkomst, gender, handicap, leeftijd, ... laten kijken. Ook de werking van de structurele partners werd aan deze maatstaf gehouden. Daarom focust de huidige werking van de structurele partners zich niet op specifieke doelgroepen. De structurele partners werken in op het versterken van het talentbeleid en nemen daarbij mogelijk ook drempels in ogenschouw. Het vertrekpunt voor interventie vormt dan of iemand al dan niet een drempel ervaart, eerder dan of iemand al dan niet tot een doelgroep behoort. Hieruit vloeit ook voort dat de projecten in kwestie zich niet lenen voor een vergelijkbare en kwantitatieve rapportering op vlak van het bereik van doelgroepen. In lijn met hun opzet, wordt opgevolgd en beoordeeld in welke mate aan het verwijderen van drempels gewerkt wordt. Deze opvolging is afgestemd op elk uniek project en de doelstellingen daarvan. U ziet dit ook terug in de resultaatsindicatoren, die u in bijlage worden bezorgd. Daar waar vanuit de structurele projecten een koppeling is met de VDAB-werking, rijkt de VDAB informatie met betrekking tot de in het project bereikte doelgroepen aan de structurele partner aan. Met deze informatie kan de structurele partner zijn aanpak desgewenst bijsturen.
6. In bijlage vindt u de indicatoren zoals afgesproken voor de eerste werkingsperiode van de structurele partners en de projectmatige partners. Voor de projectmatige partners zijn indicatoren vastgelegd voor een periode van drie jaar. Er is bij de projecten niet de mogelijkheid om jaarlijks bij te sturen, maar er is wel een tussentijdse rapportering waardoor de indicatoren kunnen worden opgevolgd. De projectmatige partners leverden een tussentijds verslag op tegen 31 maart 2018 welke momenteel verwerkt worden. Met de structurele partners werd een langetermijnovereenkomst gesloten, maar wel met een jaarlijkse evaluatie en de mogelijkheid tot bijsturing van de KPI's. De structurele partners leveren hun eindrapport met eindafrekening op tegen 31 april 2018. De bijstellingen aan deze indicatoren voor 2018 zijn nog niet voor alle structurele partners afgerond.

BIJLAGE

Resultaatsindicatoren