**minister Muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

**antwoord**

op vraag nr. 261 van 11 januari 2013

van **lydia peeters**

1. a) Met de sociale partners en de eigenorganisaties van mensen met een allochtone achtergrond en van mensen met een arbeidshandicap heb ik breed overleg gevoerd over een meer resultaatsgerichte bijsturing van het huidige EAD-beleid. Dat heeft tot op heden geresulteerd in onderhandelde protocollen met de sociale partners en de genoemde eigenorganisaties en tot ontwerpconvenants met de RESOC’s/SERR’s die zullen afgerond worden eind februari- begin maart. De concrete jaaractieplannen die hier onderdeel van vormen, met telkens een aangepast monitoringinstrument dat ons toelaat om zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve effecten van de acties te meten, zullen ook tegen eind februari in mijn bezit zijn. Ook een ontwerp van bijsturing van de regelgeving voor de diversiteitsplannen ligt klaar. De teneur van de bijsturing van al deze maatregelen is duidelijk: ik wil ondernemingen en organisaties uit de social profit sector sensibiliseren voor en ondersteunen in het voeren van een geïntegreerd, strategisch HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor duurzame diversiteit, competentieontwikkeling, verbeteren van de werkbaarheid van jobs, het werkvermogen en de werkgoesting van mensen, en tenslotte ook met aandacht voor organisatievernieuwing. Daarbij blijft evenredige participatie op de arbeidsmarkt uitdrukkelijk het doel. Ik blijf ervan overtuigd dat een dergelijke aanpak waarin nog altijd ruimte blijft voor specifieke acties ten aanzien van (onder andere) mensen met allochtonen achtergrond, gekoppeld aan een sluitend maatpak voor werkzoekenden, meer resultaat zal opleveren dan een louter kansengroepenbeleid met enkel categoriale aandacht.

 b) Zoals hierboven al gezegd, de bijsturing van alle instrumenten en van de gehele aanpak is zo goed als afgerond; de laatste overlegronde zal gefinaliseerd worden begin maart. Dan zullen alle concrete jaaractieplannen voor 2013 opstarten, binnen het kader van een aantal engagementen die op de langere termijn worden opgenomen.

2. Over de beleidsdomeinen heen wordt momenteel gewerkt aan een kader voor werk-welzijnstrajecten (de zogenaamde W²-trajecten) waarin maattrajecten voor mensen die verder van de (reguliere) arbeidsmarkt afstaan worden ontwikkeld. Daarnaast worden nu ook al acties en projecten uitgevoerd waarbij onder andere met de OCMW’s wordt samengewerkt, zoals dat bijvoorbeeld het geval is in de specifieke armoedetrajecten die als doel hebben om mensen in armoede naar duurzaam werk toe te leiden. Uiteraard richten deze trajecten zich ook op mensen met een allochtone achtergrond die in armoede verkeren.

3. Zoals ik in antwoord op uw eerste deelvraag al heb aangegeven kies ik voor de combinatie van ondersteunen van ondernemingen in het voeren van een geïntegreerd, strategisch HR- en organisatiebeleid, waarbij evenredige participatie op de arbeidsmarkt het doel blijft, gekoppeld aan een sluitend maatpak voor alle werkzoekenden. Daarbij kunnen, waar nodig, specifieke categoriale maatregelen worden ingezet. Een bijzondere aandacht verdient in dat kader het NT2-beleid. In overleg met mijn collega bevoegd voor onderwijs blijf ik actie ondernemen om een sluitend en flexibel aanbod NT2 te garanderen voor werkenden en werkzoekenden. Ook voor hooggeschoolde nieuwkomers blijft dat van groot belang.

4. In de bijgestuurde werking van Jobkanaal blijft de taak van faciliteren van de matching van vraag en aanbod behouden, maar die wordt uitdrukkelijk uitgebreid met een meer sensibiliserende opdracht naar ondernemers. Aandacht voor de instroom van onder andere mensen met een allochtone achtergrond blijft dus een belangrijk uitgangspunt; we blijven de klemtoon leggen op evenredige participatie, maar we zetten daarbij veel meer in op ook kwalitatieve en vooral duurzame resultaten. We willen weten wat de concrete resultaten zijn van contacten van de Jobkanaalconsulenten met werkgevers, welke de effecten zijn, welke vervolgacties zullen ondernomen worden. In de vernieuwde aanpak zetten we in op duurzame diversiteit: niet het snelle ‘streepjestrekken’ is het eerste wat telt, maar er mee voor zorgen dat ook mensen met een allochtone achtergrond een duurzame loopbaan kunnen uitbouwen en daarin steun vinden bij de organisatie die hen tewerkstelt. Ik ben er van overtuigd dat deze aanpak zal leiden tot een algemene, duurzame en kwaliteitsvolle verhoging van de werkzaamheidsgraad en dus ook van mensen met een allochtone achtergrond.

5. Inderdaad; ik verwijs graag naar het antwoord op deelvraag 1.