



## M aakt diversiteitsbeleid het verschil? De aanpak van de VDAB t.a.v. werkzoekenden van allochtone origine

2013

12 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

**FONS LEROY**

GEDELEGEERD BESTUURDER VDAB

## Inleiding

In deze bijdrage behandelen we het diversiteitsbeleid van de VDAB vanuit de invalshoek van de werkzoekenden van allochtone origine. Eerst brengen we de actuele situatie van deze doelgroep in kaart. Vervolgens beschrijven we de rol en aanpak van VDAB inzake de bevordering van evenredige arbeidsdeelname t.v.v. werkzoekenden van allochtone afkomst. Tot slot formuleren we enkele kritische bedenkingen bij het huidige diversiteitsbeleid.

## 1. De arbeidsmarktpositie van allochtonen

In deze korte schets komen aan bod: de demografie en arbeidsmarktsituatie van personen van allochtone origine, de kenmerken en evolutie van de allochtone arbeidsreserve, hun deelname aan beroepsopleiding en IBO en hun aandeel in de verwijzingen en plaatsingen.

### 1.1. Demografie

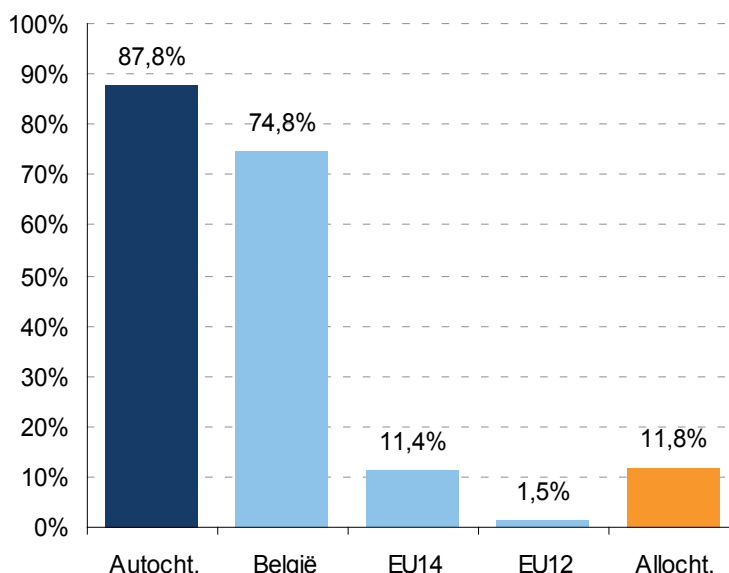
Het aantal personen van niet-Belgische origine in België neemt elk jaar toe. Intussen is al een kwart (24,7%) van de Belgische inwoners van niet-Belgische afkomst en bijna één op acht (11,8%) is allochtoon, d.w.z. afkomstig van buiten de Europese Unie of Eva-landen (gegevens 2012). Bij de allochtonen is meer dan de helft afkomstig uit Marokko, Turkije of Congo-Kinshasa.

De Itinera "Discussion Paper"-serie biedt aan auteurs een forum om in eigen naam een discussietekst te schrijven. De bedoeling is een vrije en geïnformeerde discussie te openen. De inhoud verbindt alleen de auteur en kan niet toegeschreven worden aan het Itinera Institute. U kan zelf deelnemen aan de discussie via de Itinera Blog ([www.itinerablog.org](http://www.itinerablog.org))

Tabel 1. Belgische bevolking volgens herkomstland op 1/1/2012, absolute aantallen en aandelen (extrapolatie)

|                       |                   |               |
|-----------------------|-------------------|---------------|
| <b>Autochtonen</b>    | <b>9.554.624</b>  | <b>87,8%</b>  |
| België                | 8.142.661         | 74,7%         |
| EU14                  | 1.240.240         | 11,4%         |
| <i>Italië</i>         | 451.825           | 4,2%          |
| <i>Frankrijk</i>      | 268.372           | 2,5%          |
| <i>Nederland</i>      | 216.284           | 2,0%          |
| EU12                  | 166.246           | 1,5%          |
| <i>Polen</i>          | 73.489            | 0,7%          |
| <i>Roemenië</i>       | 45.877            | 0,4%          |
| <i>Bulgarije</i>      | 22.877            | 0,2%          |
| EVA                   | 5.478             | 0,1%          |
| <b>Allochtonen</b>    | <b>1.285.281</b>  | <b>11,8%</b>  |
| <i>Marokko</i>        | 412.310           | 3,8%          |
| <i>Turkije</i>        | 218.832           | 2,0%          |
| <i>Congo-Kinshasa</i> | 71.298            | 0,7%          |
| Vluchtelingen         | 41.242            | 0,4%          |
| <b>Totaal</b>         | <b>10.881.147</b> | <b>100,0%</b> |

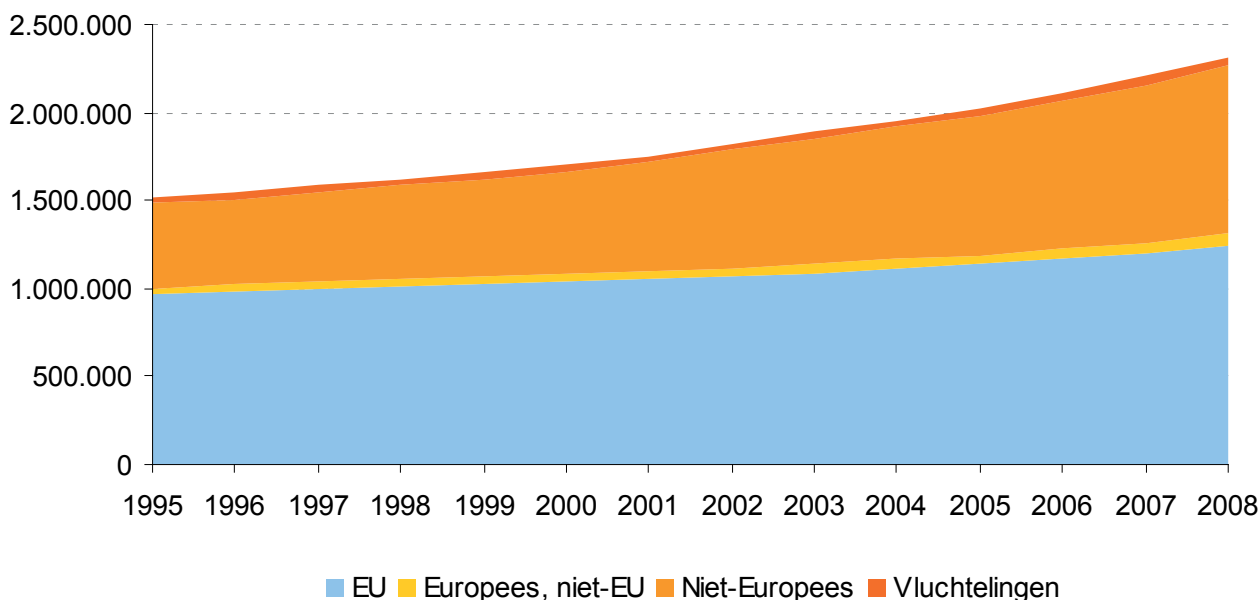
Deze berekening is mogelijk voor 01/01/2010 voortgaande op het aantal getelde vreemdelingen per nationaliteit, het geteld aantal Belgwordingen per nationaliteit vanaf 1945 en het berekend natuurlijk- en immigratiesaldo van deze Belg geworden vreemdelingen, na hun Belgwording. Door het resultaat van deze berekeningen voor 2008, 2009 en 2010 te extrapoleren naar 01/01/2012 wordt de best mogelijke schatting van het aantal inwoners van vreemde afkomst bekomen voor elk van de 188 in België aanwezige nationaliteiten.



Bron: [www.npdata.be](http://www.npdata.be)

De sterke mate waarin de bevolking van niet-Belgische afkomst is toegenomen, blijkt overduidelijk uit figuur 2. In 1995 waren er al 1,5 miljoen niet-Belgen, in 2008 was dit gestegen tot 2,3 miljoen (+52%). Vooral het aantal inwoners van niet-Europese afkomst (+97%) en het aantal Europeanen van buiten de EU (+144%) is zeer sterk toegenomen. Ook het aantal vluchtelingen is toegenomen.

Figuur 1. Bevolking van niet-Belgische afkomst, evolutie 1995-2008



Bron: npdata

De 'npdata' zijn niet beschikbaar voor de gewesten. Hiervoor doen we een beroep op de EAK-cijfers voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), die het werkelijk aantal allochtonen wel onderschatten omdat de voormalige nationaliteit niet gekend is waardoor de meerderheid van de tweede en derde generatie allochtonen niet kan worden gedetecteerd.

Het Vlaamse Gewest telt 3,75 miljoen personen tussen 20 en 64 jaar oud (gegevens EAK 2010). Hiervan is bijna 6% (215.087 personen) van allochtone afkomst, d.w.z.:

- heeft de Belgische nationaliteit, maar is geboren buiten de EU (130.854 personen, of 61% van het totaal). We beschouwen deze groep als de 'genaturaliseerde allochtonen' .
- heeft een niet-EU nationaliteit (84.233 personen, of 39% van het totaal) . We beschouwen deze groep als de 'niet-genaturaliseerde allochtonen'.

Wallonië telt in hetzelfde bevolkingssegment (20-64 jaar) een vergelijkbaar aandeel personen van allochtone afkomst (6,7%), maar in Brussel loopt dit op tot liefst 30%.

## 1.2. De arbeidsmarktsituatie

De arbeidsmarktpositie van de allochtone bevolking is precair: kenmerkend zijn de lagere activiteits- en werkzaamheidsgraad en hun hogere werkloosheidsgraad. Hun lage werkzaamheid wordt voor een groot stuk verklaard doordat zij zich proportioneel veel minder aanbieden op de arbeidsmarkt. En degenen die zich wel aanbieden kampen met heel wat barrières in hun zoektocht naar een (duurzame) job.

Er zijn tal van redenen waarom migranten zich minder aanbieden op de arbeidsmarkt, minder werkzaam en meer werkloos zijn. Deze kunnen ingedeeld worden in een viertal categorieën: een lager onderwijsniveau en taalachterstand, socio-culturele factoren, institutionele factoren en de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

De grote verschillen in werkzaamheid en werkloosheid volgens origine blijken duidelijk uit tabel 2. De autochtone bevolking, de personen geboren in zowel België als in een ander EU-land, heeft een veel hogere werkzaamheidsgraad dan de allochtone bevolking, geboren in een land buiten de EU. De totale werkzaamheidsgraad (2011) in het Vlaamse gewest bedraagt 71,8%. Voor de personen van Belgische origine ligt dit nog iets hoger (73,3%), met een origine van een andere EU-lidstaat iets lager (69%). Maar bij de allochtonen, geboren buiten de EU en woonachtig in het Vlaamse gewest, is er slechts 53% aan het werk, met nog een zeer grote kloof tussen mannen (65,4%) en vrouwen (40,9%). De zeer lage werkzaamheid van allochtonen is reeds langer een 'blaat' voor de Belgische arbeidsmarkt die op dit vlak de laatste plaats inneemt binnen de EU-rangschikking.

Ook de verschillen in de werkloosheidsgraad zijn zeer groot. De totale werkloosheidsgraad (2010) (gebaseerd op de ILO-criteria: beschikbaar en effectief werkzoekend) bedraagt in het Vlaamse gewest 'slechts' 5,2%, een goede score binnen de EU. Voor de personen van Belgische origine is dit nog iets lager (4,3%), ingeval van een andere EU-origine loopt dit op tot bijna het dubbele (8,4%), maar bij de autochtone beroepsbevolking is dit iets meer dan het vierdubbele (17,7%).

De grote meerderheid van deze groep is immers van allochtone afkomst.

Zoals bij de definitie reeds aangegeven, kan via de EAK het aantal allochtonen niet volledig in kaart gebracht worden, omdat personen van allochtone afkomst die geboren zijn in België en eveneens de Belgische nationaliteit bezitten niet kunnen gedetecteerd worden (behoren tot het witte gedeelte in de tabel). Bij de interpretatie van de cijfergegevens dient hiermee rekening te worden gehouden.

Voor meer detail: VDAB-reeks 'Kansengroep in Kaart', Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt, mei 2012

Tabel 2. Werkzaamheidsgraad (2011) en werkloosheidsgraad (2010) van de bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar), opgesplitst naar geboorteland (Vlaams gewest)

| Geboorteland  | Werkzaamheidsgraad |              |              | Werkloosheidsgraad |             |             |
|---------------|--------------------|--------------|--------------|--------------------|-------------|-------------|
|               | Man                | Vrouw        | Totaal       | Man                | Vrouw       | Totaal      |
| België        | 78,0%              | 68,6%        | 73,3%        | 4,4%               | 4,3%        | 4,3%        |
| Ander EU-land | 75,7%              | 63,1%        | 69,0%        | 8,1%               | nb*         | 8,4%        |
| Niet-EU       | 65,4%              | 40,9%        | 53,0%        | 18,1%              | 17,2%       | 17,7%       |
| <b>TOTAAL</b> | <b>77,0%</b>       | <b>66,4%</b> | <b>71,8%</b> | <b>5,2%</b>        | <b>5,1%</b> | <b>5,2%</b> |

\*niet betrouwbaar door te kleine steekproef

Bron: Eurostat, LFS/Enquête Arbeidskrachten ([www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be))

### 1.3. Allochtonen in de werkloosheid, kenmerken en evolutie

Sinds 2007 worden allochtone werkzoekenden statistisch gedefinieerd als werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU27 of de EVA-landen. De VDAB krijgt deze gegevens uit het Rijksregister. Hierdoor kunnen nieuwe Belgen met een vorige nationaliteit uit een niet EU-land als 'allochtoon' gedetecteerd worden. De hier als Belg geboren 'derde generatie' worden gerubriceerd bij de Belgen.

Eind december 2012 zijn 54.523 of 26% van de Vlaamse werkzoekenden allochtoon. Vijf jaar eerder, in december 2007, waren er dat nog maar 34.264 of 20%.

Tabel 3. NWWZ naar categorie en origine, december 2012

| CATEGORIE                | Abs. Cijfers  |              | TOTAAL        | Aandeel       |               | TOTAAL        |
|--------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                          | Autochtonen   | Allochtonen  |               | Autochtonen   | Allochtonen   |               |
| <b>WZUA</b>              | <b>121260</b> | <b>35387</b> | <b>156647</b> | <b>78,0%</b>  | <b>64,9%</b>  | <b>74,6%</b>  |
| <b>BIT</b>               | <b>13579</b>  | <b>2115</b>  | <b>15694</b>  | <b>8,7%</b>   | <b>3,9%</b>   | <b>7,5%</b>   |
| <b>Vrij ingeschreven</b> | <b>11649</b>  | <b>9728</b>  | <b>21377</b>  | <b>7,5%</b>   | <b>17,8%</b>  | <b>10,2%</b>  |
| <b>Andere</b>            | <b>9016</b>   | <b>7293</b>  | <b>16309</b>  | <b>5,8%</b>   | <b>13,4%</b>  | <b>7,8%</b>   |
| <b>TOTAAL</b>            | <b>155504</b> | <b>54523</b> | <b>210027</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

68,8% behoren tot de klassieke WZUA's en jongeren in beroepsinschakelingstijd. Opvallend is het hoge aandeel vrij ingeschreven werkzoekenden (17,8%) en 'andere' (13,4%) van allochtone origine. De 'vrije werkzoekenden' groeperen onder andere de migranten die niet in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering of leefloon. Dit is inclusief de asielzoekers in procedure die na een wachttijd van 6 maanden mogen werken en zich dus ook mogen inschrijven als werkzoekende tijdens het vervolg van hun procedure. De restgroep 'Andere' verzamelt o.a. de werkzoekenden ten laste van het OCMW. Door de crisis en de migratie stegen de leefloners van allochtone origine.

De verdeling naar origine varieert naar leeftijd. Bij de min-25-jarigen belooft het allochtone aandeel 22,1%. Dat het vinden en behouden van een baan slechter lukt voor allochtone dan autochtone personen illustreert het oplopende allochtone aandeel (33,2%) tussen 25 en 50 jaar. In de oudste leeftijds categorie is er terug een daling (13,1%) doordat de migratie pas later versnelde.

Tabel 4. NWWZ naar leeftijd en origine, december 2012

|                          | Mannen | Vrouwen | Totaal |
|--------------------------|--------|---------|--------|
| <b>Studies</b>           |        |         |        |
| Laaggeschoold            | 17878  | 11526   | 29.404 |
| Middengeschoold          | 10057  | 8362    | 18.419 |
| Hooggeschoold            | 3159   | 3541    | 6.700  |
| <b>Werkloosheidsduur</b> |        |         |        |
| < 1 jaar                 | 17376  | 14511   | 31.887 |
| 1 tot 2 jaar             | 6293   | 4821    | 11.114 |
| >= 2 jaar                | 7425   | 4097    | 11.522 |

Kenmerkend zijn ook de vele laaggeschoolde en langdurig werklozen bij de allochtonengroep.

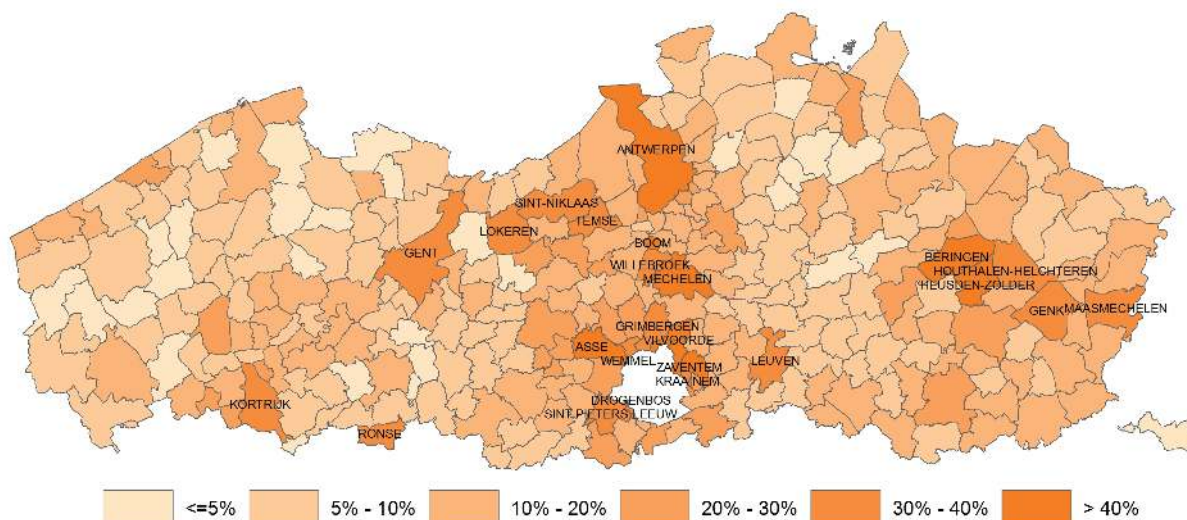
Tabel 5. NWWZ van allochtone origine, naar studieniveau en werkloosheidsduur, december 2012

| Jaar | Aantal beëindigde opleidingen | Aantal allochtonen | % allochtoon |
|------|-------------------------------|--------------------|--------------|
| 2009 | 107.576                       | 25.312             | 23,53%       |
| 2010 | 102.260                       | 25.938             | 25,36%       |
| 2011 | 103.240                       | 28.415             | 27,52%       |
| 2012 | 110.373                       | 31.202             | 28,27%       |

## 1.4. Allochtone werkzoekenden per gemeente

Het aandeel allochtone NWWZ verschilt sterk per gemeente en varieert tussen 0 en 50%. De allochtone werkzoekenden wonen vooral in de driehoek Gent-Antwerpen-Brussel en de voormalige Limburgse mijnstreek.

Figuur 2: Aandeel allochtone NWWZ, Vlaamse gemeenten, jaargemiddelde 2012



## 1.5. Evolutie

De nieuwe allochtonedefinitie dateert van 2007. Tussen 2007 en 2012 steeg de autochtone werkloosheid met 13,5%, de allochtone verhoogde met 59,1%. Daardoor klom het allochtone aandeel van 20% naar 26%. De evolutie steunt op hoge migratie, de jonge leeftijdsopbouw en de ongunstige arbeidsmarktpositie van de personen met een migratieachtergrond. In absolute cijfers voeren Marokko (14.314), Turkije (10.257) en Rusland (4.350) de lijst aan van de herkomstlanden.



Tabel 6. Evolutie NWWZ, naar detail-origine en geslacht (Vlaams gewest; dec. 2007 – dec. 2012)

|                                 | dec/07 |        |         | dec/12  |        |         | Verschil |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|--------|--------|
|                                 | M      | V      | Totaal  | M       | V      | Totaal  | M        | V      | Totaal |
| <b>NWWZ</b>                     | 81.485 | 89.812 | 171.297 | 113.467 | 96.560 | 210.027 | 39,2%    | 7,5%   | 22,6%  |
|                                 | 81.485 | 89.812 | 171.297 | 113.467 | 96.560 | 210.027 | 39,2%    | 7,5%   | 22,6%  |
| <b>AUTOCHTONEN</b>              | 63.298 | 73.735 | 137.033 | 82.373  | 73.131 | 155.504 | 30,1%    | -0,8%  | 13,5%  |
| EU-15                           | 62.653 | 72.570 | 135.223 | 79.997  | 70.631 | 150.628 | 27,7%    | -2,7%  | 11,4%  |
| EU-12                           | 618    | 1.121  | 1.739   | 2.358   | 2.459  | 4.817   | 281,6%   | 119,4% | 177,0% |
| EVA                             | 27     | 44     | 71      | 18      | 41     | 59      | -33,3%   | -6,8%  | -16,9% |
|                                 |        |        |         |         |        |         |          |        |        |
| <b>ALLOCHTONEN</b>              | 18.187 | 16.077 | 34.264  | 31.094  | 23.429 | 54.523  | 71,0%    | 45,7%  | 59,1%  |
| Rest van Europa                 | 2.467  | 2.454  | 4.921   | 4.464   | 3.796  | 8.260   | 80,9%    | 54,7%  | 67,9%  |
| - waarvan Rusland               | 1.119  | 1.423  | 2.542   | 2.101   | 2.249  | 4.350   | 87,8%    | 58,0%  | 71,1%  |
| - waarvan Andere ex-Joegoslavië | 1.166  | 851    | 2.017   | 1.903   | 1.221  | 3.124   | 63,2%    | 43,5%  | 54,9%  |
| - waarvan Albanië               | 113    | 97     | 210     | 248     | 164    | 412     | 119,5%   | 69,1%  | 96,2%  |
| Amerika                         | 476    | 750    | 1.226   | 856     | 1.132  | 1.988   | 79,8%    | 50,9%  | 62,2%  |
| - waarvan Brazilië              | 34     | 133    | 167     | 91      | 206    | 297     | 167,6%   | 54,9%  | 77,8%  |
| Azië                            | 6.167  | 5.717  | 11.884  | 10.720  | 7.707  | 18.427  | 73,8%    | 34,8%  | 55,1%  |
| - waarvan Turkije               | 3.797  | 3.697  | 7.494   | 5.635   | 4.622  | 10.257  | 48,4%    | 25,0%  | 36,9%  |
| Afrika                          | 8.879  | 6.985  | 15.864  | 14.645  | 10.472 | 25.117  | 64,9%    | 49,9%  | 58,3%  |
| - waarvan Marokko               | 5.895  | 4.115  | 10.010  | 8.628   | 5.686  | 14.314  | 46,4%    | 38,2%  | 43,0%  |
| - waarvan DR Congo              | 582    | 785    | 1.367   | 989     | 1.233  | 2.222   | 69,9%    | 57,1%  | 62,5%  |
| - waarvan Ghana                 | 274    | 296    | 570     | 646     | 523    | 1.169   | 135,8%   | 76,7%  | 105,1% |
| Overige (incl. Oceanië)         | 198    | 171    | 369     | 409     | 322    | 731     | 106,6%   | 88,3%  | 98,1%  |

## 1.6. Taalachterstand

VDAB peilt bij de werkzoekenden naar de kennis van het Nederlands. VDAB onderscheidt vier taalkennisniveaus, zijnde geen kennis, beperkte kennis, goede kennis en zeer goede kennis. 41,8% van de

allochtone werkzoekenden hebben geen (7,7%) of een beperkte kennis (34,1%) van het Nederlands. Taalachterstand is een belemmering bij het zoeken naar werk.

## 1.7. Deelname van allochtonen aan opleidingen is stijgend

De deelname van allochtonen aan opleidingen is stijgend: in 2009 zijn 23,53% van de opleidingen gevolgd door een allochtone cursist. Dit aandeel steeg naar 28,27% in 2012.

Tabel 7. Aandeel allochtonen in beëindigde opleidingen, 2009 –2012)

| Jaar | Aantal beëindigde opleidingen | Aantal allochtonen | % allochtoon |
|------|-------------------------------|--------------------|--------------|
| 2009 | 107.576                       | 25.312             | 23,53%       |
| 2010 | 102.260                       | 25.938             | 25,36%       |
| 2011 | 103.240                       | 28.415             | 27,52%       |
| 2012 | 110.373                       | 31.202             | 28,27%       |

De opleidingssectoren 'migranten', 'tertiaire' en 'algemene vorming' toppen de lijst. De procentuele deelname van de allochtonen binnen de opleidingen is logischerwijze het hoogst binnen de opleidingssector migranten met als uitschieters sollicitatietraining, Nederlands voor anderstaligen voor technische beroepen en loopbaanoriëntatie voor anderstaligen.

## 2. VDAB-beleid

We beschrijven hierna eerst het beleidskader dat op de VDAB van toepassing is. Vervolgens bekijken we de specifieke doelstellingen m.b.t. kansengroepen (waaronder personen van allochtone afkomst) die in de laatste beheersovereenkomsten zijn vervat. Daarna gaan we dieper in op enkele acties en maatregelen die betrekking hebben op de re-integratie van etnisch-culturele minderheden.

### 2.1. Beleidskader: uitgangspunten

Voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid en de VDAB als centrale uitvoeringsinstantie van dit beleid is het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt het richtinggevend kader. Immers zowel het organiek VDAB-decreet van 7 mei 2004 als de beheersovereenkomsten 2005 – 2009 en 2011 – 2015 gesloten tussen de Vlaamse Regering en de VDAB verwijzen voor wat het kan-

sengroepenbeleid betreft nadrukkelijk naar de doelstellingen van het decreet van 8 mei 2002. Daarom eerst nog even de grote lijnen van dit decreet.

## Toepassingsgebied

Het decreet van 8 mei 2002 is van toepassing op:

- de intermediaire organisaties en personen die zich bezighouden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeids-bemiddeling;
- de Vlaamse diensten en het Vlaams overheids personeel en onderwijspersoneel, voor wat betreft hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;
- de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.

## Evenredige participatie en gelijke behandeling

De evenredige participatie en gelijke behandeling moeten het Vlaams werkgelegenheidsbeleid beheersen. Dit betekent dat:

- de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking;
- de evenredige participatie van kansengroepen is gewaarborgd;
- op de arbeidsmarkt geen enkele vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie aanwezig is.

## Specifieke verboden

Het decreet van 8 mei 2002 verbiedt verwijzingen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid

- in de voorwaarden of criteria inzake arbeidsbemiddeling;
- in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen;
- in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook;
- in de voorwaarden of de criteria inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding;
- in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van ontslag.
- Impliciete verwijzingen zijn evenmin toegelaten.

De beheersovereenkomst 2005 – 2009 werd stilzwijgend verlengd tot 2010

## Informatie en publiciteit

Het is evenmin toegelaten om in de informatie en publiciteit de arbeidsbemiddeling, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, ras, huidskleur, ...

## Toegang

Het decreet verbiedt om op basis van geslacht, een zogenaamd ras, ... de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot

- de arbeidsbemiddeling;
- het arbeidsproces of de promotiekansen;
- de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding.

## Streefcijfers

Om de evenredige participatie en gelijke behandeling te realiseren heeft de Vlaamse Regering ervoor gekozen te werken met streefcijfers.

## 2.2. Beheersovereenkomsten

De beheersovereenkomsten tussen de Vlaamse Regering en de VDAB bevatten het concrete werkingskader voor de VDAB ondermeer inzake het bewerkstelligen van evenredige arbeidsdeelname. De decretale bepaling inzake het werken met streefcijfers werd in de beheersovereenkomsten vertaald door het vaststellen van uitstroomparameters en door normeringen inzake oververtegenwoordiging respectievelijk sluitend bereik. We overlopen de twee meest recente beheersovereenkomsten met betrekking tot de "diversiteitsdoelstellingen".

### 2.2.1. Beheersovereenkomst 2005 – 2009

Krachtens deze beheersovereenkomst moest de VDAB als centrale intermediair en regisseur op de Vlaamse arbeidsmarkt tegen het einde van de beheersovereenkomst een oververtegenwoordiging ten belope van 40% van zijn begeleidings-, bemiddelings- en opleidingsactiviteiten behalen voor de doelgroepen "allochtonen" en "personen met een arbeidshandicap" ten opzichte van hun aandeel in de populatie van de werkzoekenden, en ten belope van 10% voor de doelgroep van de kortgeschoolden; voor de ouderen moet er een substantiële jaarlijkse toename zijn. Tevens stelt de beheersovereenkomst een uitstroomnorm vast voor deze doelgroepen: 52% voor de allochtonen en de arbeidsgehandicapten, 56% voor de kortgeschoolden en 44% voor de ouderen. Deze percentages geven de normen weer m.b.t. het aantal werkzoekenden uit deze doelgroepen dat door de acties van de VDAB uit de werkloosheid moet stromen. Deze normen werden later nog verfijnd door de uitwerking van bijkomende normen inzake "uitstroom naar werk". Door het bepalen van aandelen van oververtegenwoordiging moet de structurele achterstand van deze kansengroepen worden weggewerkt en moet worden bijgedragen tot de realisatie van het principe van de evenredige participatie. In zijn rol als werkgever zijn in de beheers-

overeenkomst voor de VDAB streefcijfers voor aanwerving vooropgesteld: 10% allochtone werknemers, 4% werknemers met een handicap.

Einde 2009 bereikte de VDAB een oververtegenwoordiging van 12,6 % voor de kortgeschoolden, 41,1 % voor de personen met een arbeidshandicap en 31,9 % voor de allochtonen. Ook het vertegenwoordigingsniveau van de ouderen is in opgaande lijn. De indicatoren worden dus vrij goed behaald. De betrokken kansengroepen hebben dus structureel meer acties inzake trajectwerking gekregen dan de niet-kansengroepen. De uitstroom ligt op 60 % voor de personen van allochtone origine, 60,6 % voor de personen met een arbeidshandicap, 62,4 % voor de kortgeschoolden en 51,5 % voor de 50-plussers. De verfijnde parameter m.b.t. uitstroom naar werk geeft ook meer dan behoorlijke resultaten voor deze kansengroepen in vergelijking met de streefnorm: 43,7 % voor de allochtonen (41 %), 41,2 % voor de personen met een arbeidshandicap (38 %), 45,7 % voor de kortgeschoolden (45 %) en 37,5 % voor de 50 plussers (36 %). Alle uitstroomnormen werden dus behaald én overschreden. Dit heeft natuurlijk te maken met de economische conjunctuur en de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt maar ook met de nadruk op het kansengroepenbeleid. Dat dit laatste een reële impact heeft mag blijken uit een historische vergelijking van de werkloosheidsevoluties en de vaststelling dat de uitstroomnormen ook overeind bleven in 2009 ondanks de economische crisis.

Als werkgever bereikten we een aandeel van 14,8 % allochtone medewerkers en 5,9 % medewerkers met een arbeidshandicap in onze aanwervingen.

Bij de evaluatie van deze beheersovereenkomst bleek dat de indicatorenset en monitoringsresultaten toch belangrijke deficiënties vertoonden en ook niet meer waren aangepast aan het inmiddels ontwikkeld beleid. Zo bleek de economische conjunctuur een erg bepalend gegeven te zijn niet enkel m.b.t. uitstroom maar ook m.b.t. het al dan niet bereiken van de oververtegenwoordigingsparameter. Bij een ruimer wordende arbeidsreserve bleek het moeilijker deze oververtegenwoordiging te bereiken dan bij een krappere wordende arbeidsreserve... ook al nam in absolute cijfers het aantal trajecten voor kansengroepen toe. Bovendien was inmiddels de sluitende begeleidingsaanpak geïmplementeerd waardoor elke werkzoekende geactiveerd werd en was de grondslag van een oververtegenwoordiging in de trajectwerking van kansengroepen achterhaald. Elke werkzoekende kwam immers sowieso in een gepersonaliseerd traject terecht. Deze evaluatieve gegevens werden meegenomen in 2010 bij de uitwerking van de nieuwe beheersovereenkomst.

## 2.2.2. Beheersovereenkomst 2011 – 2015

In deze beheersovereenkomst worden in tegenstelling tot de vorige de oververtegenwoordigingsdoelstellingen verlaten ingevolge de inmiddels vorm gekregen sluitende aanpak. Er wordt wel nog aangestuurd in functie van sluitend bereik en uitstroomparameters van de kansengroepen.

Wat sluitend bereik betreft, stellen we vast dat einde 2012 het sluitend bereik voor -25-jarigen globaal op 90 % ligt; voor jongeren van allochtone origine op 89,1 % en voor jongeren met een beperking op 91 %. De oververtegenwoordiging van deze kansengroepen in de trajectwerking houdt wel aan: 55 %

van de jongeren van allochtone origine krijgt trajectbegeleiding; voor arbeidsgehandicapten is dit zelfs 64 %.

Het sluitend bereik ligt voor de leeftijdscategorie 25 – 50 jaar een stuk hoger nl. globaal 96,9 %; voor werkzoekenden van allochtone origine bedraagt dit ook 96,9 %, voor werkzoekenden met een arbeids-handicap 97,2 %. Ook hier ligt de oververtegenwoordiging in de trajectwerking nog merkkelijk hoger dan het gemiddelde.

De “relatief lage” bereikcijfers (bereikdoelstelling is 100 %) zijn voornamelijk toe te schrijven aan de druk die de hoge werkloosheid op de capaciteitsmogelijkheden van de VDAB veroorzaakt. Het lager bereik bij jonge werkzoekenden wordt verklaard door enerzijds de hoge deelname aan kortere uitzendcontracten en anderzijds de uiterst moeilijke bereikbaarheid van de NEET-jongeren .

Wat de uitstroom naar werk betreft, hanteert de beheersovereenkomst een uitstroomobjectief van 18 % voor de kansengroepen. Dit objectief is anders dan in de vorige overeenkomst die enkel de uitstroom na trajectwerking betrof. Nu heeft de uitstroom betrekking op alle werkzoekenden m.i.v. de curatieve doelgroepen zoals de langdurig werklozen, de werklozen met een beperkte inzetbaarheid, etc. Het vooropgestelde objectief werd de ganse periode overschreden en schommelt tussen 21 % en 25 % voor de werkzoekenden van allochtone origine in functie van de economische conjunctuur.

De generieke doelstellingen van deze beheersovereenkomst bevatten eveneens streefcijfers voor de aanwerving van personen van allochtone origine en personen met beperkingen bij de VDAB zelf. Deze streefcijfers liggen op 4 % respectievelijk 3 %, te bereiken tegen 2015. Einde 2012 zat de VDAB op 5,6 % voor de eerste doelgroep en op 2 % voor de tweede doelgroep.

## 2.3. Actielijnen

Om te komen tot een effectief beleid van evenredige participatie – dat gericht is op het behalen van de concrete doelstellingen van de beheersovereenkomsten en dat zich inschrijft in het ‘framework’ van het decreet van 8 mei 2002 – zet de VDAB vooral in op een optimalisering van het instrumentarium opdat de doelgroepen vlot zouden kunnen integreren. Om deze actielijn kracht bij te zetten, worden ook twee belangrijke nieuwe strategieën gehanteerd, namelijk het stakeholdersmanagement en de samenwerking met andere arbeidsmarktactoren. Navolgend worden een aantal acties en maatregelen beschreven.

### 2.3.1. Vacature-werking

Op de website van de VDAB kunnen werkgevers bij hun vacatureregistratie elektronisch aangeven of ze openstaan voor diversiteit. Deze werkgevers beloven expliciet elke vorm van discriminatie te weren, gelijke kansen te waarborgen en diversiteit te promoten. Deze vacatures zijn niet enkel apart herkenbaar in de VDAB-databank maar worden van daaruit ook automatisch overgedragen naar specifieke jobsites voor doelgroepen. Zo is er in dit kader een samenwerking met KifKif, een zelforganisatie van allochtonen, die deze vacatures kenbaar maakt bij de eigen achterban. Met een aantal organisaties (Minderhedenforum, Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen, Internationaal Comité) bestaat er een gelijkaardige samenwerking op vlak van vacature-uitwisseling. Regelmatig vond er een interculturele jobbeurs plaats met VDAB als partner. Werkzoekenden van de meest uiteenlopende achtergronden konden kennismaken met de meest uiteenlopende vacatures, aangeboden door bedrijven die allen één

gemeenschappelijk kenmerk delen: zij dragen diversiteit hoog in het vaandel en waarderen mensen voor hun kennis en competenties en niet wegens hun etnische, culturele of religieuze achtergrond.

### 2.3.2. Jobkanaal

Om de evenredige participatie te kunnen bewerkstelligen, moet de VDAB voortdurend op zoek gaan naar samenwerkingsverbanden, zowel met de publieke als met de private sector. Een centraal samenwerkingsproject in dit verband is Jobkanaal. Dit project wordt gesubsidieerd door de VDAB en wordt uitgevoerd door de Vlaamse werkgeversorganisaties VOKA, UNIZO en VERSO. Deze werkgeversorganisaties hebben hun leden-bedrijven gesensibiliseerd om een diversiteitscharter te ondertekenen en in het kader hiervan een diversiteitsplan op te stellen. Verder engageren de bedrijven zich in Jobkanaal hetzij om hun vacatures op Jobkanaal te plaatsen hetzij om ze gedurende een bepaalde periode exclusief open te stellen voor sollicitanten uit de kansengroepen, namelijk allochtone werkzoekenden, oudere werkzoekenden en werkzoekenden met een arbeidshandicap. Het zijn de Jobkanaalconsulenten die hiervoor bedrijfsbezoeken afleggen. Erkende bemiddelaars kunnen deze vacatures raadplegen en mensen uit hun 'portefeuille' uit de kansengroepen verwijzen naar deze vacature. Als centrale bemiddelaar heeft de VDAB zich in Jobkanaal geëngageerd om een kwalitatieve toeleiding te verzorgen, met een betrachting van vier werkzoekenden per vacature. Waar nodig gebeurt dit met opleidingsplannen/ of via parafiscale voordelen voor de werkgever. Hoewel werkgevers er niet zo vaak voor kiezen om via Jobkanaal hun vacatures exclusief voor te behouden aan kansengroepen, hebben zij die het toch doen de hoogste kans op succes wegens het grote invullingspercentage van de voorbehouden vacature. Andere werkgevers opteren voor Jobkanaal als een extra wervingskanaal.

### 2.3.3. Inburgerings- en inwerkingsbeleid

Dit beleid kwam in 2003 tot stand middels twee decreten. De doelstellingen van het Vlaamse inburgeringsdecreet vormen het onthaal en de integratie van nieuwkomers in onze samenleving. Het Vlaamse inburgeringsbeleid valt onder de verantwoordelijkheid van de Vlaamse minister van Inburgering. De doelstelling van het Vlaamse inwerkingsdecreet is de organisatie van inwerkingstrajecten voor nieuwkomers en oudkomers. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de Vlaamse minister van Werk. Over het algemeen wordt de term inburgering gebruikt voor het hele begeleidingsgebeuren bij het onthaalbureau en de term inwerking is de begeleiding door VDAB in kader van werk.

Inwerkingstrajecten zijn trajecten naar werk voor nieuwkomers én voor oudkomers. Deze trajecten zijn trajecten zoals andere trajecten door VDAB aangeboden maar aangevuld met extra acties zoals acties maatschappelijke oriëntatie, loopbaanoriëntatie en Nederlands als tweede taal. Inwerkingstrajecten bij VDAB kennen twee manieren van instroom: via het onthaalbureau en via andere kanalen zoals de werkwinkels, OCMW, NGO's, ...

Inburgeraars starten hun inburgeringstraject bij het onthaalbureau; daar krijgen ze trajectbegeleiding, maatschappelijke oriëntatie en een basiscursus Nederlands als tweede taal. Inburgeraars met een professioneel perspectief worden warm overgedragen door het onthaalbureau naar VDAB. Het gedeelte loopbaanoriëntatie voor inburgeraars met een professioneel perspectief wordt door VDAB verzorgd tijdens het primaire inburgeringstraject. Op het einde van het primaire traject gebeurt de warme overdracht naar VDAB waar dan het secundaire traject start; dit is voor VDAB dus een inwerkingstraject, een

traject naar werk. Dit traject bestaat meestal nog uit vervolgoopleidingen Nederlands voor anderstaligen en eventueel ook nog een beroepsopleiding.

Daarnaast stromen er bij VDAB ook nog inwerkingsklanten spontaan in; dit zijn dan vaak oudkomers (langer dan 12 maanden in België) die werkzoekend geworden zijn of toch naar de arbeidsmarkt willen. Voor deze groep start ook een inwerkingstraject, als blijkt bij de eerste gesprekken dat deze klanten nog nood hebben aan maatschappelijke oriëntatie; dit is een cursus omtrent de organisatie van onze samenleving. Dan verwijst VDAB de oudkomer alsnog door naar het onthaalbureau. Het onthaalbureau start dan met deze personen een inburgeringstraject waarna de oudkomer terug komt naar VDAB voor het vervolgtraject naar werk. Een groot deel van deze oudkomers wordt niet meer doorverwezen naar het onthaalbureau maar krijgt een inwerkingstraject bij VDAB dat ook bij hen meestal bestaat uit opleiding Nederlands tweede taal, eventueel beroepsopleiding of opleiding op de werkvloer en uiteraard bemiddeling naar werk.

### 2.3.4. Sluitend taalbeleid

Kennis van het Nederlands is onontbeerlijk voor een volwaardige deelname aan het sociale en economische leven in Vlaanderen. Gebrekkige kennis van het Nederlands vormt bijgevolg een aanzienlijke handicap in de zoektocht naar werk. Werkzoekenden die weinig of geen Nederlands kennen, hebben het dus moeilijker op de arbeidsmarkt en zijn oververtegenwoordigd in de werkzoekendenpopulatie.

Om de integratie van anderstaligen op de arbeidsmarkt te bevorderen, voert VDAB sedert 2011 een sluitend taalbeleid. Elke VDAB-consulent volgt het traject naar werk van een anderstalige werkzoekende actief op en zorgt ervoor dat de anderstalige werkzoekende binnen de 6 maanden van start kan gaan met een begeleidingstraject en/of met een NT2-opleidingstraject (tenzij hij ondertussen zelf werk heeft gevonden). Het NT2-opleidingstraject wordt steeds zorgvuldig uitgetekend op maat van de werkzoekende. Wanneer de werkzoekende nog geen basisniveau Nederlands heeft verworven, gebeurt dit steeds in samenwerking met het Huis van het Nederlands. Samen wordt er gezocht naar een cursus die qua niveau, inhoud en intensiteit het nauwst aansluit bij het profiel en de behoeften van de werkzoekende. Na het basisniveau biedt VDAB zelf een aantal functionele en intensieve taaltrajecten aan die zeer gericht toeleiden naar een bepaalde sector en die, door het inbouwen van stages en andere vormen van werkplekleren, de effectieve overstap naar werk willen bespoedigen. Het finale doel van het sluitend taalbeleid is immers dat elke anderstalige werkzoekende op korte tot middellange termijn werk kan vinden dat maximaal aansluit bij zijn of haar competenties.

Uiteraard is taalverwerving bij anderstalige werkzoekenden (en ook bij werkenden) een gedeelde verantwoordelijkheid van het individu, de arbeidsorganisatie, de dienstverleners en de overheid. Een goed taalbeleid komt zowel werkenden, werkzoekenden als werkgevers ten goede en vertrekt vanuit de mogelijkheden om taal te verwerven in het dagelijkse leven. VDAB zet dan ook actief in op het ondersteunen van opleidingsverstrekkers én werkgevers bij, respectievelijk, het ontwikkelen van een taalge-



richt vakonderwijs en het creëren van een taalrijke werkvloer waar anderstaligen kansen (op taal leren) worden aangeboden in plaats van dat hen kansen (op volwaardige deelname) worden ontnomen.

Het sluitend bereik bedraagt thans ca. 90 %. De kloof wordt geleidelijk gedicht.

### 2.3.5 Toeleidingsacties naar de zorgsector

Binnen het VIA-akkoord 2004 – 2009, het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profit Sector, werd het engagement door de sociale partners aangegaan om 10 % van de aanwervingen voor te behouden voor personen van allochtone origine. Om deze doelstelling te bereiken zette de VDAB een aantal toeleidingsacties op i.s.m. de sector. Vooreerst werd een specifieke vooropleiding social profit voor anderstaligen (VOSPA) uitgebouwd. Deze vooropleiding wil deze werkzoekenden oriënteren naar een voorbereiding op beroepsopleidingen in de social profit sector via verkenningstages, taalondersteuningsmodules, het bijbrengen van studievaardigheden, e.d.m. De opleiding “zorgkabined” voorziet in een intensieve voorbereiding Nederlands via groepsleren in combinatie met begeleid autonoom leren en zelfstudie in functie van de talige en educatieve doelen van de gekozen opleiding. Verder is er ook het project “zorgportaal” dat extra ondersteuning voor allochtone werkzoekenden omvat met het oog op professionele integratie in de zorgsector. Zo ook werd de NODO +methodiek ontwikkeld (Nederlands op de Opleidingsvloer) die VDAB overdraagt aan diverse partners uit de welzijns- en zorgsector zoals Landelijke Thuiszorg, Familiehulp en Solidariteit voor het Gezin. Tot slot werden aanpassingen doorgevoerd binnen bestaande zorgopleidingen die de slaagkansen voor cursisten van allochtone afkomst moeten verhogen. Binnen de opleiding polyvalent verzorgende zijn zo tools ontwikkeld om de modules koken, strijken en verzorging beter toegankelijk te maken voor de individuele allochtone cursist die deze technieken op grootmoeders wijze niet kent. Daarnaast zijn webleermodules ontwikkeld om remediëring mogelijk te maken van deze praktijklessen. Iedere activiteit wordt met een stappenplan uitgelegd, in eenvoudig Nederlands en met visuele ondersteuning.

### 2.3.6. Voorrang aan kansengroepen bij instroom in de beroepsopleiding

Bij de uitrol van de beheersovereenkomst 2005 – 2009 werd de afspraak gemaakt om een beslissingsmodel te maken over wie eerder aanspraak kon maken op het volgen van een opleiding. Daarmee zou de VDAB tegemoet komen aan een belangrijk diversiteitsprincipe, namelijk evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. Om die deelname op de arbeidsmarkt ook effectief te laten slagen (en dus het eindresultaat te bevorderen), leek het de VDAB van belang om alleszins de startkansen te verhogen, namelijk instroom in opleidingsinitiatieven. Toendertijd dienden de werkzoekenden behorend tot de kansengroepen op te boksen tegen instroom van andere groepen in onze opleidingen, die minder kwetsbaar waren op de arbeidsmarkt. We merkten dat de instroom van, voornamelijk allochtonen, moeizaam verliep. Met voorrangverlening aan doelgroepen is de instroom van allochtonen verhoogd.

Geleidelijk aan komen er ook andere kansengroepen bij die wij willen/moeten activeren, namelijk arbeidsgehandicapten, ouderen, werknemers in outplacement, ... Anno 2012 bestaat 75 à 80 % van onze klanten uit arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden, allochtonen en ouderen. Nog steeds wordt er een prioriteitsregeling toegepast waarbij er voorrang wordt gegeven aan ‘werkzoekenden in traject-

begeleiding uit de kansengroepen: allochtonen, laaggeschoolden, arbeidsgehandicapten, ouderen, langdurig werkzoekenden en werknemers in outplacement.’

### 2.3.7. Hooggeschoolden

Voor hoogopgeleide werkzoekenden van andere origine zullen er specifieke projecten worden opgezet: de ‘good practices’ uit het project Eminentia (Gent) dat werd uitgevoerd door VDAB, Randstad en Stad Gent, worden veralgemeend naar heel Vlaanderen. Werkgevers worden actief benaderd om deze groep werkzoekenden meer kansen te geven. De methodiek die gebruikt wordt om middels een actieve benadering werkgevers te sensibiliseren om werkzoekenden van deze doelgroep meer kansen te geven en effectief aan te werven, zal dus overal kunnen gebruikt worden.

Een ander aspect betreft de diplomagelijkschakeling. Begeleiding bij de procedure tot diplomagelijkschakeling is voor hoogopgeleide werkzoekenden van ander origine vaak noodzakelijk. Na de experimentele projecten van de vorige jaren wordt deze begeleiding nu overal voorzien. Dit moet ertoe leiden dat er meer transparantie en zekerheid kan worden geboden over de verworven competenties en zal het matchingsproces versnellen.

### 2.3.8 Rainbow Economy

Middels het ESF-project Rainbow Economy van de Brusselse NGO De Overmolen werd een concept van integrale trajectbegeleiding naar allochtoon ondernemerschap en marktkramerij uitgewerkt ten behoeve van politiek vluchtelingen en asielzoekers. Dit project werd gedragen door een breed partnerschap tussen De Overmolen, VDAB, Syntra Vlaanderen, VRT, UNIZO en Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Uit het project kwam ook een manifest met beleidsaanbevelingen t.a.v. de federale en de Vlaamse overheid voort. Inmiddels werd de toeleiding naar (allochtoon) ondernemerschap ingebed in de trajectwerking van VDAB en in de structurele samenwerking tussen VDAB en Syntra Vlaanderen.

### 2.3.9. Toolbox

De globale actielijn beoogt eveneens de instrumenten te optimaliseren waarmee de kansengroepen zich vlotter kunnen inschakelen. In dat kader is een geïntegreerde toolbox EAD (evenredige arbeidsdeelname) ontwikkeld die alle instrumenten bevat die werkgevers faciliteert in de uitbouw van een diversiteitsbeleid en in de aanwerving van kansengroepen. De accountmanagers van de VDAB kunnen bij hun bezoek aan bedrijven werkgevers informeren, zowel over het nut en het opzet van een diversiteitsplan alsook over bepaalde opleidingsmaatregelen en loonkostvoordelen.

### 2.3.10. Methodiekvernieuwing

Het mag duidelijk zijn dat de VDAB steeds op zoek moet naar oplossingen voor steeds weer nieuwe uitdagingen. Het werken aan ongelijkheden is niet alleen een werk van lange adem, maar vooral een work-in-progress. Het gaat over projecten en proeftuinen, die een voedingsbodem kunnen vormen voor structurele verankeringen ervan in onze werking. Een voorbeeld van een dergelijke proeftuin is de grensoverschrijdende samenwerking met Abkader Chrifi. In 2008 stelden we vast dat de oververtegen-

woordiging van allochtonen in onze trajectwerking stagneerde rond de 25%, en dit ondanks nieuwe initiatieven in samenwerking met de allochtone gemeenschappen (bijvoorbeeld de reeds vermelde vacature-uitwisseling met doelgroepsites). Tijdens het voorjaar van 2009 werden een aantal groepen van werkzoekenden en hun consultants uit Antwerpen opgeleid door Abkader Chrifi, ceo van het bedrijf 'Le Succès'. De geselecteerde groep klanten bestond uit moeilijk bereikbaar werkzoekenden (met een voorrang allochtone jongeren). Het was de werkzoekenden niet meer duidelijk wat ze nu precies wilden aanvangen met hun leven op verschillende levensdomeinen, ook op vlak van werk. Er werd gewerkt aan technieken om opnieuw zelfvertrouwen te krijgen en om op een andere manier te leren kijken naar zichzelf: eerder als een regisseur van het eigen leven dan als een slachtoffer zonder kansen. Het traject kende een enorm succes. Ook hier hebben we gemerkt dat vooral de combinatie van acties versterkend kan zijn. Deze methodiek werd dan ook verder uitgerold in de organisatie.

### 2.3.11. Stakeholdersparticipatie

De VDAB werkt samen met zelforganisaties van kansengroepen op beleids- en operationeel niveau. Zo worden sedert 2002 de allochtone zelforganisaties via activerings- (of toeleidings)consultanten gesubsidieerd om moeilijk bereikbare en kwetsbare allochtone jongeren toe te leiden naar VDAB-trajecten of werk. Deze organisaties nemen niet alleen een uitvoerende rol op zich, maar worden ook betrokken in het stakeholdersmanagement van de VDAB. In 2005 werd immers het Stakeholdersforum opgericht. In dit Stakeholdersforum, dat sinds 2009 een formele werkgroep van de Raad van Bestuur is, zetelen vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen, de verenigingen van personen met een handicap of een medische beperking en de verenigingen waar armen het woord nemen. Dit forum heeft een formeel adviserende rol ten aanzien van het diversiteitsbeleid van de VDAB en kan bijsturen wanneer nodig. Dit betekent dat de hiervoor vermelde acties en maatregelen ook geadviseerd en geëvalueerd worden door de zelforganisaties in de schoot van dit Stakeholdersforum.

## 3. Beleidsreflecties en -voorstellen

De persistente onevenredige arbeidsdeelname en oververtegenwoordiging in de werkloosheid van etnisch-culturele minderheidsgroepen dwingt ons het kansengroepenbeleid te herdenken. Dit beleid werd de voorbije decennia uitgetekend vanuit de statistische vaststelling dat sommige doelgroepen waaronder de etnisch-culturele minderheden, het qua werkzaamheidsgraad veel slechter stellen dan de "autochtone" referentiegroep. Er werd toen gekozen voor een breed beleid gericht op evenredige arbeidsdeelname waarbij gewerkt werd met diverse actoren op meerdere sporen: een activeringsaanpak via de VDAB met specifieke participatie- en uitstroomparameters, een sensibiliseringsbeleid gericht naar werkgevers via Jobkanaal, het werken aan een kleurrijke werkvloer via de syndicale bijblijfconsultanten en het openbreken van het HR-beleid van arbeidsorganisaties via diversiteitsplannen. Dit meer-sporenbeleid kreeg nog meer vorm met het inburgerings- en inwerkingsbeleid, het sluitend taalbeleid, projecten inzake "management van diversiteit" en diverse ESF-projecten waaronder Rainbow Economy gericht op ondernemerschap voor vluchtelingen. Ondanks deze brede aanpak en een draagvlak bij de overheid én sociale partners moeten we vandaag vaststellen dat er geen structurele verandering is in de positie van deze kansengroepen.

Een kritische doorlichting van het kansengroepenbeleid doet me besluiten dat er een viertal "constructiefouten" zijn in de actuele benadering die wellicht verhinderen dat er een structurele verbetering is.

Vooreerst zijn de acties vandaag te versnipperd en te weinig op elkaar afgestemd. De diverse actoren werken te weinig samen op de werkvloer met concrete, gemeenschappelijke doelstellingen waardoor de globale effectiviteit niet toeneemt. Aangezien evenredige arbeidsdeelname maar kan gerealiseerd worden door een hogere instroom op de arbeidsmarkt zouden instanties die hier prioritair rond inwerken, alle instrumenten moeten krijgen die op deze doelstelling kunnen werken. Nu zijn deze instrumenten versnipperd over meerdere actoren die allemaal hun rol willen spelen. Goedbedoeld weliswaar maar weinig “klantvriendelijk”. Van deze verkokering van optreden moeten we dringend kunnen afstappen ten voordele van een sterkere regie-benadering met betrekking tot de instroom op de arbeidsmarkt. Dat houdt in dat bijvoorbeeld de diversiteitsplannen worden ingebed in het regisseursinstrumentarium van de VDAB en niet meer los staan van de voornaamste werkgeverslijn inzake dienstverlening die via de VDAB-accounts vorm wordt gegeven. Een mekaar versterkende aanpak dringt zich ook op met betrekking tot het samenspel van de diversiteitsinstrumenten waarover de sociale partners beschikken. Zo is het absoluut wenselijk dat de werkwijzen van Jobkanaal, het vacature-kanaal voor kansengroepen van de Vlaamse werkgeversorganisaties, en van de syndicale bijblijfconsultanten, die mee zorgen voor kleurrijke werkvloeren, op elkaar worden afgestemd zodat er een bedrijfsomvattend diversiteitsverhaal kan worden geschreven. Hierbij dienen de sociale partners ook HR meer als een prioritaire partner te betrekken.

Een tweede “constructiefout” is het niet hanteren van concrete participatiedoelstellingen op meso- (sectoraal) en macro-niveau (globale arbeidsmarkt). De goede praktijken van de Gemeenschappelijke Platformteksten van 2002 (allochtonen) en 2003 (personen met een arbeidshandicap) die tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de stakeholdersorganisaties werden afgesloten, stellen gekwantificeerde objectieven voorop. Zo werd er met name afgesproken dat er een jaarlijkse arbeidstoename van 2000 tot 5000 personen van niet EU-nationaliteit moest zijn om de ondervertegenwoordiging van allochtonen tegen te gaan. De aanpak met concrete richtobjectieven werd “geluidloos” verlaten... waardoor er onvoldoende sturings- en responsabiliseringselementen zijn op meso- en macro-niveau. Ik pleit daarom om op deze niveaus duidelijke streefcijfers te formuleren. Als dit kan voor de EU 2020-doelstellingen, dan moet dit ook op een transparante en publieke wijze kunnen voor diversiteitsdoelstellingen. Dit maakt het tevens mogelijk, zoals bij de Canadese Employment Equity Act voorzien was, dat de arbeidsmarktactoren vanuit het maatschappelijk debat kunnen worden aangesproken op het al dan niet behalen van de vooropgestelde participatiedoelstellingen.

Mijn derde punt betreft de stakeholdersbetrokkenheid. De allochtone gemeenschappen werden vrij laat bij het proces van evenredige arbeidsdeelname betrokken en hun betrokkenheid is suboptimaal. Ze moeten actief betrokken worden bij elke fase van beleidsontwikkeling. We verwachten van hen dat zij mee-weten (informer en consulteren), mee-denken (adviseren en co-produceren van beleid) en mee-evalueren maar ook en vooral dat zij mee-doen. Dit laatste houdt in dat zij duidelijke verantwoordelijkheden krijgen én opnemen met afgesproken, harde en meetbare doelstellingen maar dan ook de mogelijkheden en middelen krijgen om deze verantwoordelijkheden ten volle op te nemen. Vandaag is dit kader nog onvoldoende aanwezig zowel in hoofde van de overheid als in hoofde van de betrokken gemeenschappen. Dat houdt ook in dat deze gemeenschappen zich ook achter de principes van het arbeidsmarktbeleid schragen en thema’s zoals rechten en plichten niet uit de weg gaan.

De vierde “constructiefout” lijkt me het meest door te wegen, zeker naar de toekomst toe... Het kansengroepenbeleid werd uitgebouwd binnen een globaal arbeidsmarktbeleid dat gestoeld was op een “lineaire” benadering. Deze benadering hield in dat acties gelieerd werden aan werkzoekenden op grond

van een aantal objectieve kenmerken zoals werkloosheidsduur, leeftijd, niet-EU-nationaliteit, ... Iedereen die aan een of meerdere objectieve kenmerken voldeed kreeg "ambtshalve" dezelfde dienstverlening en actie of was onderhevig aan dezelfde arbeidsmarktmaatregelen. Deze lineaire benadering vindt men met name terug in de sluitende begeleidingsaanpak van de VDAB waarin leeftijd en werkloosheidsduur de vorm van actie bepalen, de toegang tot de sociale economie-instrumenten (sociale werkplaatsen, invoegbedrijven, ...) en de tewerkstellingsmaatregelen (gesco, Wep-plus, DAC, ...). Het toen geconcipeerd arbeidsmarktbeleid was nog onvoldoende fijnmazig om een andere, meer individuele benadering te hanteren. Dit werd nog versterkt door de nog sterkere lineaire aanpak op federaal niveau (doelgroepkorting, RVA-maatregelen, ...). Deze beleidsaanpak was gegrond op een aantal assumpties gebaseerd op groepsmatig homogeniteitsdenken. De groepskenmerken bepalen het aanbod... onafhankelijk van de positie waarin elk individu behorend tot die groep zich bevindt. Het verschil wordt in deze visie beperkt tot het vaststellen van de – vermeende of niet vermeende – groepskenmerken. Deze benadering bracht natuurlijk enig "comfort" mee voor de consultants en begeleiders van arbeidsmarktintermediairen. Ze konden immers een uniforme dienstverlening voor deze groepen uitrollen. Maar deze aanpak verhinderde wel een inclusief arbeidsmarktbeleid... De noodzaak van zo'n beleidsvisie groeide bij de overheveling van de bevoegdheden inzake professionele (re)integratie van personen met een arbeids handicap van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap naar de VDAB. Deze overheveling was gebaseerd op het inclusiviteitsprincipe en inspireerde daardoor ook een andere opvatting over "kansengroepenbeleid" nl. eerst kijken of de gewone instrumenten werken i.p.v. onmiddellijk naar de buitengewone instrumenten te grijpen. Deze opvatting werd versterkt doordat het arbeidsmarktinstrumentarium alsmaar verfijnder werd uitgebouwd om de matchingsprocessen te verbeteren. Daarbij ging het steeds meer over een meer transparante en maatgerichte matching waarbij de competenties van kandidaten werden afgetoetst aan de competentievereisten van de vacature.

De laatste jaren is dan ook sterk geïnvesteerd, beleidsmatig én operationeel, in de uitbouw van een competentiegericht loopbaanbeleid. Bouwstenen van deze aanpak zijn Competent, de databank met competentieprofielen van de SERV, Comeet, het nieuwe matchingsysteem van de VDAB gebaseerd op competenties, de introductie van loopbaandienstverlening op de Vlaamse arbeidsmarkt, de methodieken inzake erkenning van verworven competenties, het persoonsgebonden rugzakmodel dat conceptueel wordt gehanteerd in het Vlaams Regeerakkoord, het recente Vlaams Loopbaanakkoord gesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners, waarin het competentie- en loopbaandenken de rode draad vormen, de "PES Vision 2020"-strategie van de Heads of European Public Employment Services die zich focust op de transitionele arbeidsmarkt én duurzame loopbanen, etc.... Deze aanpak is gekenmerkt door maatwerk en doorbreekt het lineaire denken en handelen. Het gaat immers over de positie van het individu op de arbeidsmarkt en de vraag hoe diens positie vanuit zijn unieke talenten en competenties kan worden versterkt. De sluitende aanpak is in dat licht vervangen door een sluitend maatpak; dit is meer dan een cosmetische ingreep maar een fundamentele verandering in de begeleidingsaanpak. Er wordt nagegaan wat de concrete afstand is van elk individu tot de arbeidsmarkt en hoe deze afstand zo optimaal mogelijk kan overbrugd worden. Deze persoonsgerichte visie zit ook al vevat in zeer recente beleidsmaatregelen zoals het ontwerp van maatwerkdecreet, de W2 (werkwelzijn)-trajecten en de loopbaandienstverlening. Daarmee wordt het "hokjes"-denken doorbroken. De algemeen aanvaarde beleidsdoelstelling inzake "langer en anders werken" die men terugvindt op Europees, federaal en Vlaams niveau, zal deze maatwerkvisie nog versterken en meer ampleur geven omdat ze in eerste instantie van toepassing is op de ganse werkende beroepsbevolking. Langer werken kan immers maar effectief gestalte krijgen als het onlosmakelijk samenspoort met een aanpak geba-

seerd op het verhogen van het individueel werkvermogen. Vanuit dit werkvermogen-idee is de link vlug gelegd naar de capabilities-approach van econoom en armoededeskundige Amartya Sen. Mensen moeten de mogelijkheid krijgen hun vermogens maximaal te ontwikkelen en in te zetten. Organisaties moeten de context scheppen waarin medewerkers in staat zijn langer te werken en dat houdt in dat de kwaliteit van de arbeid en van de arbeidsorganisatie mee onderdeel vormen van een beleid van langer en anders werken. Dat dit inzicht groeit mag bijvoorbeeld blijken uit het lopend onderzoek naar de bruikbaarheid van de Finse Workability Index, de diverse projecten en praktijken inzake innovatieve arbeidsorganisatie van Flanders Synergy en andere organisaties, de toenemende interesse voor jobcarving t.v.v. 50-plussers, de massieve uitrol van persoonlijke ontwikkelingsplannen voor zittende werknemers, etc... Deze tendensen steunen op een maatgerichte benadering van medewerkers en dat is ook het prioritaire uitgangspunt van elke loopbaanbeleid. Het competentiegericht loopbaanbeleid als sokkel voor een beleid van "langer en anders werken", neemt het fundament van het groepsgebonden diversiteitsbeleid weg.

Het is dan ook contradictorisch om op vlak van evenredige arbeidsdeelname de lineaire doelgroepenbenadering te behouden en personen op micro-niveau te blijven benaderen (enkel en alleen) vanuit hun (vermeende) of toegewezen groepskenmerken. De universitair afgestudeerde ingenieur van allochtone afkomst heeft niet dezelfde arbeidsmarktpositie als een ongekwalificeerde allochtone schoolverlater in een grootstedelijke context of een economisch achtergestelde regio. Nochtans werden ze voordien in de sluitende aanpak en het EAD-beleid over dezelfde kam geschoren. En dat deed beiden onrecht aan. Eerstgenoemde bestempelde zichzelf niet als een kansengroeper en de tweede kreeg door de lineaire aanpak niet echt de diepe, proactieve begeleiding die hij verdiende. Het competentiegericht loopbaanbeleid doorbreekt deze gestigmatiseerde aanpak en focust op de afstand van elke persoon tot de arbeidsmarkt of tot zijn ideale loopbaan. Dat maakt het mogelijk om de instrumenten en middelen veel gericht en doeltreffender in te zetten. Deze beleidswending is op micro-niveau niet langer verzoenbaar met de kansengroepenbenadering. Daarom moeten we resoluut durven kiezen om deze benadering te verlaten en voluit te gaan voor maatwerk. Dit betekent nog niet dat we elke referentie naar het doelgroepkenmerk "etnisch-culturele minderheden" moeten loslaten. Het maatgericht competentie- en loopbaanbeleid moet immers ook de positie van de vroegere kansengroepen versterken. Daarom zijn doelstellingen en monitoringsafspraken op meso- en macro-niveau zoals reeds vermeld, broodnodig. Op meso-niveau kan men dit bijvoorbeeld verankeren in sectorconvenanten, op macro-niveau kan men dergelijke doelstellingen vastleggen in een VESOC-kader tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners voor de ganse Vlaamse arbeidsmarkt.

Maar dit veronderstelt ook een consistent en persistent meersporen- en meeractorenbeleid. Meer sporen waarbij het competentiegericht loopbaanbeleid start in het onderwijs, doorloopt tijdens de ganse beroepsloopbaan op de arbeidsmarkt en ook vorm krijgt in de transitiedomeinen tussen werken en niet-werken (bv opleiding, outplacement, vrijwilligerswerk, ...). Meer actoren waarbij werkgevers, vakbonden, HR, werknemers, publieke en private arbeidsmarktintermediaren, sectorfondsen, onderwijs- en opleidingsactoren zich samen resoluut achter deze aanpak scharen. Met de competentiebril op moet

men de meerwaarde – sociaal én economisch – zien van het werken met verschillen. Dit impliceert dat op dat niveau de huidige diversiteitsaanpak ook opgaat in dat breder loopbaanbeleid.

## **Fons Leroy**

Gedelegeerd Bestuurder

VDAB

## BIBLIOGRAFIE

CHRIFI, A. (2008), *Strijd van een vreemde. Van drugsverslaafde tot succesvol trena-setter*. Kosmos: Utrecht/Antwerpen

LEROY, F., DEPAUW V. (2010), Evenredige arbeidsdeelname en positieve actie: Wat doet de VDAB? In CUYPERS D., VAN COTTHEM M. (ed), "Positieve actie tussen Europese criteria en Vlaamse toepassingen", Steunpunt Gelijkekansenbeleid, UA en UHasselt, p. 245-261

LEROY, F.; DE HAECK, S. (2008), Van sluitende aanpak naar sluitend maatpak, in *Over.Werk*, 2008, 3-4, p. 25-35

LEROY, F., VAN DE VOORDE, M. (2008), 15 jaar Vlaams Diversiteitsbeleid: terug- en vooruitblikken, in *Over.Werk*, 2008, 3-4, p. 86-93

LEROY F. (2008), The Diversity Policy of the VDAB, the Flemish Labour Market must show its Colours, in BLANPAIN R. (ed), *Diversity, Equality and Integration*, VANDEN BROELE, Brugge, p. 83-98

VANSTEENKISTE, S., L. SELS & W. HERREMANS (2009), Oud en onbezonnen? Het uittredegedrag van vijftigplussers onder de loep, in *Over.Werk*, 2009, 3, p. 64-79

Voor duurzame economische groei  
en sociale bescherming.