



Aan de heer Philippe Muyters  
Vlaams minister van Financien, Begroting,  
Werk, Ruimtelijke Ordening & Sport  
Koning Albert II-laan 19 - Phoenixgebouw

1210 BRUSSEL

**contactpersoon**  
Katrijn Vanderweyden  
kvanderweyden@serv.be

**ons kenmerk**  
COMD\_BR\_20120606\_acties\_kansengroepen\_kvdwit

**Brussel**  
6 juni 2012

## Acties kansengroepen

Mijnheer de minister,

In het kader van uw komst naar de Commissie Diversiteit op 18 juni bezorgen wij u hierbij een aantal acties en aandachtspunten m.b.t. het bevorderen van de evenredige arbeidsdeelname van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeids handicap. Deze zijn opgedeeld in drie luiken:

- Voorstellen van acties t.a.v. de kansengroepen die, waar van toepassing, kunnen worden meegenomen bij de verdere uitvoering van het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid. Het meenemen van deze acties mag uiteraard geen inbreuk betekenen op het afsprakenkader van het akkoord. De acties komen voort uit de 'Actielijst allochtonen' van 2 februari 2011 en de 'Actielijst arbeidshandicap' van 18 mei 2011 en sluiten aan bij de prioritair acties 2012-2013 inzake ongekwalificeerde uitstroom en werkplekieren, 50-plussers en werkbaarheid. Bij de acties wordt in de titel aangegeven of deze betrekking hebben op de doelgroep personen van allochtone afkomst (all) of personen met een arbeidshandicap (ah).
- Een aantal acties waarvan we vermoeden dat ze op korte termijn binnen het arbeidsmarktbeleid kunnen worden meegenomen zonder dat dit bijkomende budgetten vereist. Dit betreft dus mogelijke 'quick wins'.
- Een oplijsting van bijkomende thema's waarrond aanvullende acties in de actielijsten werden opgenomen die, waar van toepassing en relevant, in het besluitvormingsproces rond deze thema's kunnen worden meegenomen.

Inzake loopbaanbegeleiding zullen de sociale partners het gesprek in het kader van het Vesoc-overleg voeren. Inzake het EAD-beleid verwijzen we graag naar het hoofdstuk 'kansengroepen' in het VESOC-akkoord loopbaanbeleid met een aantal aandachtspunten inzake de ondersteuning van ondernemingen en organisaties en het EAD-instrumentarium.

Hoogachtend,

Karel Van Eetvelt

Voorzitter SERV en Commissie Diversiteit

# 1. Acties aansluitend bij de prioritaire acties 2012-2013

## 1.1. Voorkomen van ongekwalficeerde uitstroom

= Thema's voor overleg met minister van Onderwijs

### *Secundair onderwijs (all)*

- Allochtone leerlingen beter ondersteunen bij hun keuze van onderwijsvorm en studierichting zodat ze hun talenten maximaal kunnen ontplooiën en hun spreiding over de verschillende onderwijsvormen ten volle aansluit bij hun mogelijkheden.
- Leerlingen zoveel mogelijk de kans geven om een getuigschrift basisonderwijs te halen en leerlingen zonder getuigschrift basisonderwijs de kans geven om hun leerachterstand in te halen in de B-stroom en over te gaan naar de A-stroom.
- Meer inzetten op een kwaliteitsvol aanbod aan werkplekleren, in het bijzonder bij het deeltijds beroepsonderwijs.

### *Tweedekansonderwijs (all)*

- Inzetten op het tweedekansonderwijs voor al diegenen die als volwassene nog een kwalificatie wensen te behalen. Hierbij dient men werk te maken van geïntegreerde trajecten die de combinatie van werk, zorg en opleiding, en waar nodig taalvaardigheid, mogelijk maken.

### *Verbetering van de overgang onderwijs-arbeidsmarkt voor BUSO-jongeren (ah)*

- Het Buitengewoon Secundair Onderwijs (BUSO) in de geplande hervorming van het secundair onderwijs volwaardig aan bod laten komen.
- Actualiseren van de opleidingsprofielen in het BUSO-onderwijs zodat de competenties die jongeren in het onderwijs verwerven en de competenties die ze nodig hebben op de arbeidsmarkt, beter op mekaar worden afgestemd. BUSO-leerlingen beter ondersteunen bij hun keuze van studierichting.
- Verder inzetten op de uitbouw van de alternerende beroepsopleiding (ABO) voor jongeren die opleidingsvorm 3 (OV3) van het BUSO volgen. Voor de opleidingsvorm 2 (OV2) in het BUSO bestaat het VOLA-project waarbij schoolverlaters via alternerend leren en werken werkervaring in het beschermde of reguliere arbeidscircuit opdoen. Het is belangrijk dat de resultaten van dit project van nabij worden bekeken. Ook andere projecten rond werkervaring en loopbaanondersteuning zoals DODI en J@W's moeten worden geëvalueerd en goede praktijken dienen te worden verdergezet en uitgebreid.

- Inzetten op stages voor BUSO-leerlingen in de beschutte werkplaatsen is zeker nuttig maar deze stages mogen geen bedreiging vormen voor de betaalde banen in de werkplaatsen.

## 1.2. Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom en werkplekieren

### *Moeilijk bereikbare jongeren (all)*

- Inzetten op het bereiken en activeren van jongeren via alternatieve wegen. Na gaan hoe bij de tendering van de VDAB moeilijk bereikbare jongeren op een adequate manier kunnen worden aangesproken. Er zijn lokale stedelijke initiatieven die ter zake heel wat know how opbouwen. De VDAB zou moeten bekijken hoe men op dergelijke ervaringen verder kan bouwen om zo méér jongeren te bereiken. Ook moet er bekeken worden welke uitwisseling van methodieken en partnerschappen met de verenigingen van etnisch-culturele minderheden en andere relevante partners mogelijk zijn. Zo zou de werkwijze van de activeringsconsulenten inzake vindplaatsgericht werken ruimer kunnen worden toegepast en zouden concrete samenwerkingsinitiatieven kunnen worden uitgebouwd.
- Werk maken van de vorming van de VDAB-consulenten inzake omgaan met laaggeschoolde (allochtone) jongeren en zorgen voor voldoende VDAB-consulenten van allochtone afkomst. Vandaag is de afstand tussen de consulenten de werkzoekenden uit kansengroepen vaak (te) groot. Stages of ervaringsuitwisseling met straat- en buurthoekwerkers en partnerorganisaties kunnen bij consulenten inzicht in de leefwereld van specifieke groepen vergroten.
- Inzetten op het aanbod inzake VDAB-opleidingen inclusief stages waarbij (jonge) allochtone werkzoekenden in voldoende mate worden bereikt.

### *Monitoring schoolverlaters (all + ah)*

- De commissie Diversiteit vraagt dat bij de jaarlijkse VDAB-studie over schoolverlaters, naast de opsplitsing man-vrouw ook de opsplitsing allochtoon-autochtoon zou worden gemaakt. Dit maakt het mogelijk om ook binnen de verschillende afstudeerrichtingen verschillen tussen allochtonen en autochtonen op vlak van arbeidsmarktkansen op te volgen, aangezien onderzoek reeds uitwees dat er zich hier knelpunten voordoen.
- In de schoolverlatersstudie van de VDAB zouden bij de algemene rapportering ook de opleidingsvormen OV3 en OV4 van het BUSO, die naar het reguliere circuit zijn gericht, moeten worden opgenomen. Nu zijn BUSO en de alternerende beroepsopleiding enkel in een aparte bijlage opgenomen.

### *IBO (all)*

- Bij IBO bestaat er reeds de IBO-taalondersteuning maar hier worden te weinig mensen mee bereikt (45 cursisten in 2010). Voor IBO vraagt de commissie Diversiteit om te bekijken welke opties mogelijk zijn om de combinatie van IBO en taalondersteuning optimaal in te zetten of een gepaste aanpak uit te werken. Mogelijke aandachtspunten zijn de complexiteit van de procedure en de toegankelijkheid voor de werkgever, alsook de nood aan promotie (door de VDAB) van taalondersteuning bij werkgevers en anderstalige werkzoekenden.

### *Toeleiding naar zorgsector (all)*

- Bevorderen van participatie en slaagkansen in opleidingen tot zorgberoepen, onder meer door middel van imago- en infocampagnes bij de doelgroep. Onder meer:
  - Werk maken van een voldoende aanbod aan opleidingsplaatsen in de opleidingen tot zorgberoepen. Vandaag is de vraag naar opleidingsplaatsen soms groter dan het aanbod waardoor mensen niet aan de opleiding kunnen beginnen.
  - Werk maken van duale trajecten opleiding-werk en van gesplitste opleidingsjaren die het mogelijk maken om in een langzamer tempo en met meer ondersteuning (inclusief taalondersteuning waar nodig) het opleidingstraject te doorlopen.

### *Redelijke aanpassingen bij stages in bedrijven (ah)*

- Het is belangrijk dat er correcte informatie over de rechten, plichten en mogelijkheden in verband met redelijke aanpassingen bij stages wordt verspreid. Dit kan best in overleg met de beroepssectoren worden uitgewerkt (en eventueel een plaats krijgen in de sectorconvenanten).
- De ministers van Werk en Onderwijs moeten samen bekijken hoe een duidelijk kader in verband met redelijke aanpassingen en ondersteunende maatregelen bij stages kan worden gecreëerd. Er zijn vandaag al wel een aantal mogelijkheden voorzien maar wellicht zijn niet alle noden gedekt (wat bv. met materiële aanpassingen die niet verplaatsbaar zijn) en de bestaande opties zijn onvoldoende gekend. Bij tolkuren zijn er mensen die nood hebben aan meer tolkuren dan wat vandaag is voorzien. Aangezien sommige aanpassingen aan de stageplek later ook in een werksituatie kunnen worden gebruikt, is afstemming met de VDAB nodig.

## **1.3. 50-plussers en werkbaar werk**

### *Gespecialiseerde trajecten 50-plussers met arbeidshandicap (ah)*

- Voor alle regio's dient te worden verzekerd dat er voldoende trajecten bij GTB (en GOB) mogelijk zijn om aan de (toenemende) vraag te beantwoorden. Zo zorgt de activering van de vijftigplussers voor een grotere vraag naar (gespecialiseerde) trajecten voor werkzoekenden met een arbeidshandicap omdat heel wat werkzoekende vijftigplussers een arbeidshandicap hebben (m.n. 20% t.o.v. 15% algemeen).

### *Disability management (ah)*

- De commissie Diversiteit pleitte reeds meermaals voor de uitbouw van disability management (DM) in de bedrijven en organisaties in Vlaanderen. Op het vlak van aan het werk houden en re-integreren van personen met een (al dan niet verworven) handicap of chronische ziekte, inclusief verkeersslachtoffers, is nog heel wat winst te boeken. Volgens de commissie is de methodiek van DM vandaag in voldoende mate ontwikkeld om breed ingezet te kunnen worden en zo de instroom naar inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid van heel wat mensen te beperken.

- Het project DM@Work verdient navolging. Ook in de andere sectoren zou een handleiding op maat moeten kunnen worden ontwikkeld. De kennis die binnen het DM@Workproject werd verzameld en de tool die werd ontwikkeld, dienen breed te worden verspreid.
- Bedrijven dienen ondersteund te worden bij het ontwikkelen van een eigen disability management beleid en het professioneel begeleiden van individuele cases. Voor KMO's moet een specifieke aanpak worden uitgewerkt (bv. schaalproblemen wegwerken door het vormen van clusters).
- Binnen het ruime netwerk van diversiteitsmakelaars (de EAD-projectontwikkelaars, de consultants van Jobkanaal, de diversiteits- en blijfconsultanten van de vakbonden en de sectorconsultanten) kan meer expertise inzake DM worden verworven zodat zij bedrijven en sectoren kunnen ondersteunen om een Disability management beleid uit te bouwen. Dit kan onder meer door een verdieping in de wetgeving m.b.t. jobbehoud en re-integratie, en/of door het volgen van een opleiding tot disability case manager. Ook vakbondsvertegenwoordigers en – secretarissen kunnen extra gevormd worden om op vragen van werknemers met langdurige gezondheidsproblemen adequater in te kunnen gaan.
- In Vlaanderen kan gedacht worden aan een centraal aanspreekpunt in verband met disability management, waar zowel werkgevers, werknemers als dienstverleners terecht kunnen. Dit aanspreekpunt zou binnen de VDAB een plaats kunnen krijgen. De backoffice kan dan bestaan uit een netwerk van disability management-experten in Vlaanderen.
- In de bedrijven kan het gebruik van 'integratieprotocollen' worden aangemoedigd. Integratieprotocollen zijn afspraken tussen de leidinggevende en de werknemer met een arbeidshandicap. Een HR-medewerker, specialist inzake arbeidshandicap en/of adviserend geneesheer kan hierbij eventueel ondersteuning bieden. Het integratieprotocol bevat naast de nodige administratieve gegevens, een beschrijving van de effecten van de handicap op de functie-uitvoering en de te nemen ondersteunende maatregelen. Een integratieprotocol is geen doel op zich, maar wel een instrument dat de dialoog bevordert over de werksituatie van een personeelslid met een arbeidshandicap. Ook in de plannings- functionerings- en evaluatiecyclus hoort de werksituatie (en eventueel het protocol) aan bod te komen. De Vlaamse overheid werkte reeds een structurele aanpak uit rond integratieprotocollen bij personen die beroep doen op een ondersteuningspremie (zie de fiches inzake rendementsondersteuning op [www.emancipatiezaken.be](http://www.emancipatiezaken.be)). Om werkgevers en werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt te ondersteunen bij het werken met integratieprotocollen, kan een instrument (bv. een brochure met praktische informatie) worden ontwikkeld dat aan elke werkgever wordt meegegeven. Deze actie kan in het communicatieplan van de VDAB worden opgenomen. Ook moet er bekeken worden hoe professionele ondersteuning bij de opmaak van een protocol kan worden voorzien.
- In de sectorconvenanten kunnen engagementen worden opgenomen inzake het ontwikkelen van een informatie- en communicatiebeleid rond disability management. Sectoren kunnen inzetten op expertise-ontwikkeling door voldoende mensen in de sector de opleiding tot Disability Case Manager te laten volgen. Acties inzake Disability Management kunnen waar relevant ook worden meegenomen in de addenda werkbaarheid vanuit de aansluiting met de terreinen werk-privé balans, werkstress en leermogelijkheden.

## 2. Quick wins

### *Optimalisering dienstverlening VDAB en partners m.b.t. personen met een arbeidshandicap (ah)*

- De VDAB kan er nog meer voor zorgen dat werkzoekenden met een arbeidshandicap ook in de algemene trajectwerking efficiënt kunnen worden verder geholpen. Niet alle personen met een arbeidshandicap hoeven naar het gespecialiseerde circuit te worden doorverwezen. Om er voor te zorgen dat werkzoekenden gepast worden doorverwezen, zou de VDAB richtlijnen moeten opstellen over wat de VDAB-consulenten zelf kunnen opnemen en wanneer ze naar een gespecialiseerde partner dienen door te verwijzen. Deze richtlijnen en de toepassing ervan, moeten voldoende transparant zijn.
- Er moet een meer duidelijke taakverdeling worden afgesproken tussen VDAB en GA als het gaat over screening en onderzoek. Hierbij dienen de sterktes van beide organisaties te worden gevaloriseerd.
- Naast een voldoende aanbod aan trajecten (kwantiteit) dient kwaliteit voorop te staan. Ook op dit vlak is er nog werk aan de winkel. In de trajectwerking dient sterker te worden ingezet op goede communicatie met de klant, het adequaat detecteren van noden en wensen en versterking van de zelfredzaamheid van de klant.
- De begeleidings-, bemiddelings- en opleidingsinstanties mogen (o.m. door financieringsmechanismen) niet onder druk worden gezet om alleen of vooral die klanten met een arbeidshandicap verder te helpen die het gemakkelijkst toeleidbaar zijn.
- Er moet werk worden gemaakt van een adequate en transparante rapportering van de resultaten van de gespecialiseerde diensten, onder meer inzake de arbeidsmarktpositie van de werkzoekenden na het doorlopen van de trajecten.

### *Bestrijding inactiviteitsvallen (ah)*

- Binnen het onderzoeksproject Flemosi wordt een tool ontwikkeld waarmee een inschatting kan worden gemaakt van de gevolgen van het opnemen van een baan (impact op inkomen). De commissie Diversiteit vraagt dat voor de inbedding van de tool een plan wordt ontwikkeld. De tool wordt wellicht best ondergebracht bij de VDAB maar moet ook veel ruimer worden ingezet: bij GTB en de GOB's, de OCMW's, de ziekenfondsen, de vakbonden ...
- Wanneer de tool operationeel is, moet deze bij een grote groep mensen worden ingezet om zo veel mogelijk onduidelijkheden over de gevolgen van het opnemen van een baan weg te nemen. Door een brede toepassing van de tool moet er ook een accurater beeld ontstaan van de drempels die zich in de realiteit voordoen. Het beleid moet dan met deze kennis actief aan de slag gaan.
- Wat de aanpak van inactiviteitsvallen en de tool voor intermediairen betreft, dient een koppeling te worden voorzien met het kennisnetwerk arbeidshandicap.
- Op de interministeriële conferentie (IMC) moeten de knelpunten worden aangekaart die door de federale overheid, in overleg met de Vlaamse overheid, dienen te worden opgenomen op het vlak van regelgeving die inactiviteitsvallen veroorzaakt. Het gaat onder meer over de nood aan afstemming tussen de verschillen-

de stelsels van uitkeringen en tegemoetkomingen, een duidelijker interpretatie van de regelgeving, een meer consistente uitvoeringspraktijk en snellere procedures. Hierbij dient de (re)activeringsgedachte in de verschillende stelsels op een consistente manier te worden uitgewerkt en moeten (her)tewerkstelling en toegelaten arbeid zo flexibel mogelijk worden gemaakt. De VDAB, de GA's, het RIZIV, de verzekeringsinstellingen en de adviserend geneesheren dienen nauwer samen te werken.

### *Verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (ah)*

- Er dient sterker te worden ingezet op het zoeken naar een match tussen de vacatures enerzijds en de werkzoekenden met een arbeidshandicap anderzijds, dit via afstemming tussen toeleiders en intermediairen. Het regionaal profielenoverleg tussen Jobkanaal en GTB kan hier als voorbeeld dienen. In de verschillende regio's overleggen de Jobkanaalconsulenten op regelmatige basis met de GTB-consulenten om te zoeken naar mogelijke matches tussen concrete profielen van werkzoekenden met een arbeidshandicap en concrete vacatures in bedrijven.

### *Ondersteuning op de opleidingsvloer (ah)*

- Er is nood aan een duidelijk kader voor de aanpassingen aan de 'opleidingsomgeving' (arbeidspostaanpassingen en arbeidsgereedschap). Vandaag zijn er alleen informele afspraken tussen de opleidingsverstrekkers en de VDAB over het voorzien van aanpassingen en het gereedschap. De kosten voor verplaatsing, verblijf en tolkuren kunnen op basis van het Besluit van de Vlaamse Regering van 2008 vandaag wel al door de VDAB worden vergoed maar deze mogelijkheid is nog onvoldoende bekend. Ook zijn er mensen die meer tolkuren nodig hebben dan wat vandaag is voorzien.

### *Disseminatie van waardevolle projecten (ah)*

- Er is nood aan de disseminatie van waardevolle projecten (ESF en andere) m.b.t de begeleiding, bemiddeling en opleiding van werkzoekenden met een arbeidshandicap, de verbetering van de afstemming tussen vraag en aanbod en de aanpak van moeilijk of niet-toeleidbaren. Goede methodieken moeten worden uitgewisseld en verspreid. De toegankelijkheid en beschikbaarheid van bruikbaar materiaal moet worden verhoogd.

### *Onderzoek, doelgroepafbakening en monitoring (ah+ all)*

- Voor de stakeholders is het belangrijk op regelmatige basis een overzicht te krijgen van de aard van de handicaps van de klanten van de VDAB en de gespecialiseerde partners (en eventuele evoluties daarin). Daarom vraagt de commissie Diversiteit dat het evaluatieverslag dat jaarlijks moet worden opgesteld op basis van de samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), aan de stakeholders zou worden bezorgd.
- Het is belangrijk na te gaan hoe de groep van personen met een arbeidshandicap evolueert (welke 'nieuwe' types van arbeidshandicap komen meer naar voor?) en welke evoluties in de toekomst verwacht worden. Daarbij moet worden nagegaan hoe het beleid hier best op inspeelt. Het kennisnetwerk arbeidshandicap kan hier een rol in vervullen.

- Er dient op jaarlijkse basis een gedetailleerde rapportering te worden overgemaakt over de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt en de effecten van het beleid (werkzaamheidsgraad en aandeel in de werkloosheid van allochtonen, rapportering over de diversiteitsplannen en bereik van allochtonen in de tewerkstellingsmaatregelen). Hierbij dient ook de evolutie van de werkzaamheidsgraad van allochtonen over de jaren heen te worden weergegeven (afgezet tegenover het voorziene groeipad) evenals een benchmark met de Europese prestaties inzake evenredige arbeidsdeelname.

### *Sociale economie (all)*

- De sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen in beschutte werkplaatsen en arbeidszorg dient onderzocht te worden.

## 3. Aanvullende thema's

In de actielijsten zijn voorstellen opgenomen die, wanneer de betreffende thema's op de beleidsagenda staan, kunnen worden besproken in het besluitvormingsproces. Het gaat onder meer over

- acties die betrekking hebben op activering van personen met een arbeidshandicap, aanvullend op de acties terzake die bij de 'quick wins' werden opgenomen, zoals acties met betrekking tot de toegankelijkheid van gebouwen en de toegankelijkheid van informatie bij de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten en acties ten aanzien van arbeidsongeschikten
- uitwerking van een kader van maatwerk voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, de afstemming tussen tewerkstellingsmogelijkheden in het beschermde en reguliere circuit en de uitbouw van arbeidszorg
- ondersteuning op de opleidingsvloer en ondersteuning op de werkvloer (jobcoaching) van personen met een arbeidshandicap
- een groter bereik van werkzoekenden van allochtone afkomst in verschillende tewerkstellingsmaatregelen en werkervaringsinitiatieven
- het luik diversiteit in de sectorconvenants
- taalbeleid
- de voorstellen inzake het actieplan werkgelegenheid in de zorgsector (bevoegdheid beleidsdomein Welzijn in samenwerking met Onderwijs en Werk)
- Voorstellen inzake het aanbod NT2 (bevoegdheid beleidsdomein Onderwijs in samenwerking met Inburgering en Integratie en Werk)
- Voorstellen inzake meer diversiteit bij het onderwijspersoneel (bevoegdheid beleidsdomein Onderwijs).

Verder willen we nog aandacht vragen voor de specifieke situatie van migranten die kwalificaties in het buitenland behaalden maar deze op de Vlaamse arbeidsmarkt niet (volwaardig) kunnen inzetten. Het is voor deze groep onder meer belangrijk in te zetten op juiste en tijdige informatie in verband met de erkenning van buitenlandse diploma's



en beroepservaring in Vlaanderen, op de verdere uitbouw van EVC-procedures in het onderwijs en op een gepast aanbod inzake arbeidsmarktbemiddeling en –begeleiding.