

Advies

Conceptnota EAD

Brussel, 28 september 2015

Adviesvraag: adviesvraag m.b.t. de conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar hogere werkzaamheidsgraad i.k.v. Evenredige Arbeidsdeelname'

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 20 juli 2015

Adviestermijn: 71 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 28 september 2015



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
SERV_20150928_conceptnota_EAD_Ihkv

Brussel
28 september 2015

Advies conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'

Mijnheer de minister

Op 20 juli 2015 ontving de SERV uw adviesvraag met betrekking tot de conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'.

De SERV behandelde deze adviesvraag binnen de Commissie Diversiteit. Hierbij bezorgen wij u graag het gezamenlijke advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	9
1 Situering conceptnota.....	9
2 Pact2020-doelstellingen blijven een belangrijk streven.....	9
3 Concretisering nodig.....	10
4 Naast individuele competenties ook oog voor de context	10
5 Bestaande expertise inzake moeilijk te bereiken doelgroepen benutten	11
6 Beleidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.....	12
7 Een nieuw instrument voor ondersteuning van ondernemingen en organisaties	12
8 Op korte termijn duidelijkheid over de mobiliserende strategie in spoor 3	13
9 Een goede monitoring cruciaal.....	14
10 SERV-adviezen over het Ervaringsfonds.....	15
11 Aandacht voor toepassing van de conceptnota in het Brussels Hoofdstedelijk gewest.....	15
Referenties.....	16

Krachtlijnen

In voorliggend gezamenlijk advies op de conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname' benadrukken de SERV en de Commissie Diversiteit dat het behalen van de doelstellingen van het Pact2020 een belangrijk streven blijft. Om de kerndoelstelling van het Pact2020 te behalen, 'meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs' zullen ook de competenties van de kansengroepen sterker moeten worden aangesproken.

- De Commissie Diversiteit onderschrijft de ambitie van de conceptnota om meer en beter te doen binnen een resultaatgerichte aanpak, maar de conceptnota biedt vooralsnog geen duidelijkheid over hoe dat concreet zal worden gerealiseerd. De commissie vraagt met aandrang om snel werk te maken van een verdere concretisering en invulling van de grote lijnen uit de conceptnota, een snelle uitklaring van de overgangperiode en een heldere communicatie naar alle betrokkenen.
- De conceptnota stelt het versterken van individuele competenties en talenten centraal. Dat is ook voor de kansengroepen belangrijk, maar het Vlaamse arbeidsmarktbeleid mag zich niet beperken tot het competentiebeleid, ook een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel blijft nu en in de toekomst belangrijk. Naast competenties en talenten zichtbaar maken en ondersteunen en het vraaggestuurd stimuleren en ondersteunen van een strategisch HR-beleid op ondernemingsniveau is er nood aan:
 - De aanpak van structurele drempels die verhinderen dat de talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt,
 - Sensibilisering en toeleiding van ondernemingen en organisaties die de weg naar de voorziene vraaggestuurde ondersteuning niet vinden,
 - Het creëren van draagvlak bij bedrijven en organisaties, werknemers, andere collega-werknemers op de werkvloer, vakbonden, sectoren, de ruime arbeidsmarkt en de maatschappij,
 - Een ruimere focus dan de activering van niet-werkende werkzoekenden.
- Spoor 1 richt zich op het activeren van alle talenten. Heel wat personen uit de kansengroepen hebben echter een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt dat de VDAB hen niet of zeer moeilijk kan bereiken of de aanpak van de VDAB toch nog ontoereikend blijft om een uitstroom naar duurzaam werk te realiseren. Het is belangrijk dat de VDAB beroep doet op de bestaande expertise inzake deze groepen, zowel inzake toeleiding als aanpak binnen de dienstverlening. Het stakeholdersforum van de VDAB is daartoe de plaats voor dialoog en afstemming tussen de VDAB en de kansengroepenorganisaties. Het is essentieel om verder te investeren in de goede werking ervan en het stakeholdersforum intensief aan te spreken bij de verdere uitwerking van spoor 1.

- De voorliggende conceptnota bevat geen goede weergave wat betreft het luik beleidsparticipatie binnen de bestaande structurele projecten van de kansengroepen. Om de ervaringsdeskundigheid van de betrokken stakeholders mee te nemen in de uitbouw van het beleid is beleidsparticipatie een cruciaal element. De Commissie Diversiteit voorziet overleg met de kansengroepen op structurele basis zodat hun knowhow kan worden ingebracht in het beleid en er ook draagvlak kan worden gecreëerd. Het is essentieel dat de Vlaamse Regering de Commissie Diversiteit ook aanspreekt als overlegforum: inspraak en participatie kan maar worden gerealiseerd als de ministers hier ook werk van maken en er in investeren. De Commissie Diversiteit wenst een belangrijke rol op te nemen in de verdere uitwerking en evaluatie van het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname.
- In spoor 2 van de conceptnota worden de huidige loopbaan- en diversiteitsplannen vervangen door een vraaggestuurd en maatgericht instrument voor het inkopen van expertise op het vlak van HR dat zal worden gestroomlijnd via de KMO-portefeuille en -groeisubsidie. Het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en KMO-groeitrajecten bevat echter geen expliciete link met de beleidsdoelstelling uit de voorliggende conceptnota. De commissie vraagt meer duidelijkheid over hoe de genoemde stroomlijning zal gebeuren en vraagt enige garanties dat de middelen voor EAD zullen worden ingezet voor acties, trajecten, maatregelen, ... gericht op diversiteit en het bereiken van evenredige arbeidsdeelname. De commissie wenst nauw betrokken te worden bij de verdere uitwerking van de conceptnota en meer specifiek de overheveling van de budgettaire middelen voor EAD naar de KMO-portefeuille en -groeisubsidie. De commissie vraagt of de overheveling ook impliceert dat de controle voortaan zal gebeuren door de inspectie Economie. Ook in de toekomst moet bij controle beroep worden gedaan op de expertise inzake evenredige arbeidsdeelname die door de inspectie Werk en Sociale Economie werd opgebouwd. Wat betreft de monitoring van acties binnen de KMO-portefeuille en -groeisubsidie dringt de commissie aan op overleg over de invulling ervan binnen het spanningsveld van een goede monitoring en een eenvoudige procedure. De commissie wijst er op dat draagvlak creëren binnen ondernemingen en organisaties essentieel is en vraagt dat ondernemingen en organisaties hun werknemers betrekken bij hun beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. De commissie vraagt hoe het toekomstig beleid ondernemingen en organisaties die geen beroep kunnen doen op de KMO-portefeuille, waaronder de social profit en ondernemingen en organisaties met meer dan 250 werknemers, zal stimuleren om evenredige arbeidsdeelname te realiseren.
- De doelstelling om, binnen spoor 3, alle actoren te betrekken voor een mobiliserende strategie is positief. Het blijft echter nog onduidelijk wat met een mobiliserende strategie wordt bedoeld. De commissie vraagt om op korte termijn meer duidelijkheid te geven over de plaats van spoor 3 in het gehele beleid, meer concreet de verhouding tussen spoor 3 en de uitwerking van het integratiepact, het ABAD en bestaande transversale Vlaamse actieplannen (o.a. horizontale gelijkekansenbeleid, het Vlaams actieplan armoedebestrijding, ...), zowel inhoudelijk als qua middelen. De commissie vraagt ook meer duidelijkheid over en dringt aan op snel constructief overleg over de verdere aanpak binnen spoor 3.

- Een goede monitoring is van groot belang om de doelstelling van evenredige arbeidsdeelname en de resultaten van het nieuwe beleid te kunnen opvolgen en evalueren. Het gaat zowel om de socio-economische situatie van de kansengroepen op Vlaams niveau als om de mate waarin het beleid de kansengroepen bereikt en wat de effecten zijn van het beleid voor deze groepen. Het is belangrijk bestaande informatie samen te brengen, op regelmatige tijdstippen op te volgen en de relevantie van de monitoring te bewaken. Voor personen van allochtone afkomst moet de beleidsfocus blijvend liggen op afbakening volgens het EU15-criterium.
- Wat betreft de voorziene 'inkanteling' van het Ervaringsfonds vraagt de commissie, conform eerdere SERV-adviezen, dat de bevoegdheden en middelen inzake het Ervaringsfonds de basis vormen voor een toekomstig structureel en geïntegreerd Vlaams beleid inzake werkzaamheid en werkbaarheid. De sociale partners moeten een grotere rol opnemen in het beleid, het beheer en de opvolging van het Ervaringsfonds.

Advies

Op 20 juli 2015 vroeg u de SERV om advies over de conceptnota 'Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'. Er werd uitstel verleend voor het advies tot 28 september 2015. Op 10 september 2015 werd de conceptnota toegelicht door twee vertegenwoordigers van het kabinet op de werkgroep van de commissie Arbeidsmarkt waarop ook de leden van de Commissie Diversiteit werden uitgenodigd. De SERV behandelde deze adviesvraag binnen de Commissie Diversiteit. Hierbij bezorgen wij u graag het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.

De Commissie Diversiteit betreurt dat er alvorens de conceptnota te lanceren geen enkel formeel overleg heeft plaats gevonden, noch via het VESOC-overleg, noch via de Commissie Diversiteit. De sociale partners en kansengroepen hebben nochtans meermaals gevraagd naar formeel overleg en dialoog. Omdat het beleid gericht op evenredige arbeidsdeelname in essentie een meeractorenbeleid is, is het in de loop der jaren traditie geworden om het steeds te bespreken binnen de VESOC-context en de Commissie Diversiteit.

1 Situering conceptnota

In de conceptnota wordt de ambitie bevestigd om de algemene werkzaamheidsgraad te verhogen en de noodzaak om daarbij élk talent in Vlaanderen te benutten. De visie die daartoe binnen de conceptnota wordt uitgetekend gaat voluit voor het versterken van individuele talenten en competenties, maar wil ruimte voorzien voor specifieke aandacht voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. 55-plussers, personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, ...). Daartoe worden drie complementaire en elkaar versterkende sporen uitgetekend: (1) het activeren van alle talenten, (2) het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties en (3) het doorbreken van vooroordelen en het richten van de blikken op de aanwezige talenten en competenties.

2 Pact2020-doelstellingen blijven een belangrijk streven

De Commissie Diversiteit benadrukt dat het behalen van de doelstellingen van het Pact2020, zoals afgesproken tussen de Vlaamse regering, de sociale partners en de Verenigde Verenigingen, een belangrijk streven blijft (Advies 10 beleidsprioriteiten, 2013). Om de kerndoelstelling van dat pact '*meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs*' te realiseren, zullen ook de competenties van de kansengroepen sterker moeten worden aangesproken. Dat werd vastgelegd in een aantal specifieke Pact2020-doelstellingen. Wijzigingen in het beleid moeten voor de Commissie Diversiteit bijdragen tot een coherent en slagkrachtig arbeidsmarktbeleid gericht op het behalen van de doelstellingen van het Pact2020. De Commissie Diversiteit wijst er op dat het beleid inzake EAD het enige onderdeel van het arbeidsmarktbeleid is dat een expliciete focus op personen van allochtone afkomst bevat.

3 Concretisering nodig

Het is eigen aan een conceptnota dat deze de visie en grote lijnen van een nieuw werkmodel aangeeft. Dat is ook bij de voorliggende conceptnota niet anders. De Commissie Diversiteit onderschrijft de ambitie om meer en beter te doen binnen een resultaatsgerichte aanpak. Maar de conceptnota biedt vooralsnog geen duidelijkheid over hoe dat concreet zal worden gerealiseerd: de conceptnota blijft daarvoor te vaag over de concrete invulling van de drie sporen, de verdeling van middelen over de drie sporen en de concrete verdere stappen in de uitwerking van het nieuwe beleid. De conceptnota voorziet in een overgangperiode na het stopzetten van het huidige beleid op het eind van de huidige protocolperiode, d.i. 31 december 2015. Dat is nodig voor een naadloze aansluiting bij de start van het nieuwe beleid. De onduidelijkheid over de invulling en de overgangperiode enerzijds en de duidelijkheid over de stopzetting van de huidige maatregelen anderzijds, zorgt voor veel onzekerheid op het terrein. Daardoor kijken veel mensen uit naar andere uitdagingen en dreigt veel expertise verloren te gaan. De Commissie Diversiteit vraagt daarom met aandrang om snel werk van te maken van een verdere concretisering en invulling van de grote lijnen uit de conceptnota zodat er een duidelijk kader komt waarbinnen de verschillende stakeholders, elk vanuit hun eigen rol, werk kunnen maken van de invulling van het beleid. Het verzekeren van afstemming met de sectorconvenants is daarbij een belangrijk aandachtspunt. De Commissie Diversiteit vraagt ook een snelle uitklaring van de overgangperiode, inclusief de budgettering daaromtrent, en dringt aan om snel werk te maken van een heldere communicatie naar alle betrokkenen.

4 Naast individuele competenties ook oog voor de context

In de conceptnota staat het versterken van individuele competenties en talenten centraal. Talent heeft immers ondersteuning nodig om ten volle tot ontwikkeling te komen. Ook voor personen uit achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt is een maatgerichte aanpak bij het overbruggen van hun afstand tot de arbeidsmarkt belangrijk, bijvoorbeeld via het meer op maat inzetten van arbeidsmarktinstrumenten zoals werkervaringsinitiatieven, competentieversterking en loopbaanbegeleiding. In het haar advies van 2 juni 2015 (Advies Vlaams loopbaan- en diversiteitsbeleid) wees de Commissie Diversiteit er op dat *'het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zich niet mag beperken tot het competentiebeleid, maar ook een diversiteitsbeleid, met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streefdoel, nu en in de toekomst noodzakelijk blijft'*. Om evenredige arbeidsdeelname effectief te bereiken, moet er naast de individuele focus op competenties ook plaats zijn voor maatregelen op het collectieve niveau: de ondernemingen, de sectoren, de ruimere arbeidsmarkt en de diverse actoren daarbinnen (vakbonden, werkgeversorganisaties, zelforganisaties, VDAB, ...). Competenties en talenten zichtbaar maken en ondersteunen en het vraaggestuurd stimuleren en ondersteunen van een strategisch HR-beleid op ondernemingsniveau zijn belangrijke elementen, maar daarnaast is er nood aan:

- De aanpak van belemmerende factoren die rechtstreeks of onrechtstreeks gerelateerd zijn aan het behoren tot een bepaalde groep: deze drempels verhinderen dat de talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt. De mobiliserende strategie gericht op het doorbreken van vooroordelen (spoor 3), maar ook de sporen 1 en 2, kunnen daar een gedeeltelijk antwoord op vormen maar zijn geen oplossing voor (andere) belangrijke structurele drempels (de moeilijke erkenning van buitenlandse diploma's en werkervaring, het gebrek aan redelijke aanpassingen voor personen met een beperking, ...).
- Sensibilisering en toeleiding van ondernemingen en organisaties die de weg naar de voorziene vraaggestuurde ondersteuning niet vinden. Elk van de betrokken stakeholders moet daarin zijn rol opnemen. Samenwerking tussen de verschillende partners, los van vastgelegde structuren, kan daarbij enkel een meerwaarde vormen.
- Het creëren van draagvlak bij bedrijven en organisaties, werknemers, andere collega-werknemers op de werkvloer en de vakbonden, sectoren, de ruime arbeidsmarkt en de maatschappij. Op welke manier zal dat in het nieuwe beleid worden gegarandeerd?
- Een ruimere focus dan activering van niet-werkende werkzoekenden. De Commissie Diversiteit verwijst hierbij bijvoorbeeld naar de problematiek van overkwalificatie bij hooggeschoolde nieuw- en oudkomers (Commissie Diversiteit, 8 oktober 2014), het belang van retentie voor personen met een beperking, het aanboren van de niet-beroepsactieve arbeidsreserve, retentie van oudere werknemers, ...

5 Bestaande expertise inzake moeilijk te bereiken doelgroepen benutten

Het eerste spoor in de conceptnota richt zich op het activeren van alle talenten via competentieversterking en maatgerichte dienstverlening. Er wordt een expliciete rol voorzien voor de VDAB en de werkwijze van Iedereen Bemiddelaar. Op basis van de conceptnota is niet geheel duidelijk of VDAB zal optreden als regisseur dan wel als enige actor.

De Commissie Diversiteit merkt op dat heel wat personen uit de kansengroepen een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat de VDAB hen niet of zeer moeilijk kan bereiken of de aanpak van de VDAB toch nog ontoereikend blijft om een uitstroom naar duurzaam werk te realiseren. Voor de Commissie Diversiteit is het dan ook belangrijk dat de VDAB beroep doet op de bestaande expertise inzake deze groepen zowel op het vlak van toeleiding (o.a. vindplaatsgerichte methodieken en initiatieven) als aanpak binnen de dienstverlening. Het stakeholdersforum van de VDAB, dat werkt als een werkgroep van de Raad van Bestuur van de VDAB, is daartoe de plaats voor dialoog en afstemming tussen de VDAB en het Minderhedenforum, het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid en de Verenigingen waar Armen het woord nemen. Voor de Commissie Diversiteit is het essentieel om verder te investeren in de goede werking van het stakeholdersforum en het intensief aan te spreken bij de verdere uitwerking van spoor 1.

Wat betreft de middelen voor het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname kan het niet de bedoeling kan zijn om deze te laten opgaan in de reguliere werking en kerntaken van de VDAB maar moeten deze voorbehouden blijven voor opdrachten en objectieven in het kader van evenredige arbeidsdeelname.

6 Beleidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

De Commissie Diversiteit wijst er op dat de voorliggende conceptnota geen volledige weergave geeft van het huidige EAD-beleid. Zowel het structurele project door het Minderhedenforum als door het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid bevatten een belangrijk luik beleidsparticipatie. Om de ervaringsdeskundigheid van de verschillende betrokken stakeholders mee te nemen in de uitbouw van het beleid is beleidsparticipatie een cruciaal element. Het VN-verdrag voor personen met een handicap¹ stelt expliciet dat personen met een handicap in de gelegenheid moeten worden gesteld actief betrokken te zijn bij de besluitvormingsprocessen over beleid en programma's, met inbegrip van degenen die hen direct betreffen.

De Commissie Diversiteit voorziet overleg met de kansengroepen op structurele basis zodat hun knowhow kan worden ingebracht in het beleid en er ook draagvlak kan worden gecreëerd bij de betrokken kansengroepen. De advies- en overlegrol van de Commissie Diversiteit inzake evenredige arbeidsdeelname moet door het beleid, de sociale partners en de zelforganisaties van de kansengroepen blijvend worden erkend en verder worden versterkt. De Commissie Diversiteit zelf moet deze rol verder opnemen en uitdiepen door adviezen en insteken inzake evenredige arbeidsdeelname te formuleren voor het reguliere arbeidsmarktbeleid en voor een betere wisselwerking met de beleidsdomeinen Onderwijs, Inburgering en Integratie, Gelijke Kansen en Welzijn. Daarnaast is het essentieel dat de Vlaamse Regering de Commissie Diversiteit ook aanspreekt als overlegforum: inspraak en participatie kan maar worden gerealiseerd als de ministers hier ook werk van maken en er in investeren. De Commissie Diversiteit wenst een belangrijke rol op te nemen in de verdere uitwerking en evaluatie van het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname. De voorziene zesmaandelijksse rapportering door het departement WSE is daarvoor een belangrijke aanzet en dient ook in de Commissie Diversiteit te gebeuren.

7 Een nieuw instrument voor ondersteuning van ondernemingen en organisaties

Spoor 2 van de conceptnota focust op het investeren in talenten. In dit spoor worden de huidige loopbaan- en diversiteitsplannen vervangen door een vraaggestuurd en maatgericht instrument voor *'het inkopen van expertise (consultancy) op het vlak van HR (of om zelf acties uit te voeren)'*. De doelstelling is om ondernemingen en organisaties daarbij te *'ondersteunen om de kwaliteit van hun HR-beleid te verbeteren zowel op vlak van instroom als retentie'*. De Vlaamse regering wil dit *'stroomlijnen via de KMO-portefeuille'*. Bij ingrijpende veranderingen *'kan er ook beroep worden gedaan op de KMO-groeisubsidie'*, en dat *'volgens de geldende bedragen en subsidiepercentages'*.

De Commissie Diversiteit stelt echter vast dat er in het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en KMO-groeitracen geen expliciete link met de beleidsdoelstelling uit de voorliggende conceptnota terug te vinden is, noch wat betreft de in

¹ Het VN-verdrag werd op 13 december 2006 door de VN goedgekeurd op 2 juli 2009 door België geratificeerd.

aanmerking komende diensten (art. 10 van het ontwerpbesluit), noch de dienstverleners (art. 15 van het besluit). De Commissie Diversiteit wil meer duidelijkheid over hoe de stroomlijning via de KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie zal gebeuren. De Commissie Diversiteit vraagt enige garanties dat de middelen voor EAD zullen worden ingezet voor acties, trajecten, maatregelen, ... gericht op diversiteit en het bereiken van evenredige arbeidsdeelname zodat er een duidelijke link blijft van deze middelen met de thematiek van evenredige arbeidsdeelname. De Commissie Diversiteit wenst nauw betrokken te worden bij de verdere uitwerking van de conceptnota EAD en meer specifiek bij de overheveling van de budgettaire middelen voor EAD naar de KMO-portefeuille en -groeisubsidie.

Voor de Commissie Diversiteit is een goede monitoring en opvolging van de acties binnen de KMO-portefeuille en -groeisubsidie belangrijk. De commissie ziet een spanningsveld tussen enerzijds de eenvoudige procedure binnen de KMO-portefeuille en anderzijds de nood aan monitoring en opvolging van de mate waarin de acties gericht zijn op diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. De commissie dringt aan op overleg over de invulling van de monitoring en periodieke terugkoppeling van de monitoring binnen de Commissie Diversiteit.

De Commissie Diversiteit vraagt zich af of de overheveling van de budgettaire middelen voor EAD naar de KMO-portefeuille ook impliceren dat de controle voortaan zal gebeuren door de inspectie Economie. Voor de commissie moet er in de toekomst bij controle beroep worden gedaan op de expertise inzake evenredige arbeidsdeelname die door de inspectie Werk en Sociale Economie werd opgebouwd.

In onderdeel 4 van dit advies wezen we er reeds op dat het essentieel is om draagvlak te creëren binnen ondernemingen en organisaties. De commissie vraagt dan ook dat ondernemingen en organisaties hun werknemers betrekken bij hun beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

De Commissie Diversiteit merkt ook op dat de KMO-portefeuille niet toegankelijk is voor bepaalde ondernemingen en organisaties die in het huidige beleid wel toegang hebben tot de loopbaan- en diversiteitsplannen. Het gaat met name over de social profit, lokale besturen en ondernemingen en organisaties met meer dan 250 werknemers. Hoe zal het toekomstig beleid deze ondernemingen en organisaties stimuleren om op een effectieve manier evenredige arbeidsdeelname te realiseren zoals voorgenomen in het EAD-decreet en het Pact2020?

8 Op korte termijn duidelijkheid over de mobiliserende strategie in spoor 3

Een omslag naar een talent- en competentiebenadering veronderstelt dat alle neuzen in dezelfde richting wijzen. De doelstelling om alle actoren te betrekken voor een mobiliserende strategie is dan ook positief. Bij de verschillende actoren is de voorbije jaren heel wat expertise opgebouwd, het zou jammer zijn indien deze expertise zou verloren gaan. De Commissie Diversiteit vindt het essentieel dat het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname een meeractorenbeleid blijft waarbij elk vanuit zijn eigen sterkte en verantwoordelijkheid bijdraagt aan de algemene mobilisatie en het creëren van draagvlak voor evenredige arbeidsdeelname diversiteit op alle niveaus (de ondernemingen, de sectoren, de ruimere arbeidsmarkt en de diverse actoren daarbinnen (werkgevers, werknemers, vakbonden, werkgeversorganisaties, zelforganisaties, VDAB, ...)). Vooralsnog is het echter onduidelijk wat men met de

mobiliserende strategie precies bedoelt, wat de rol van de verschillende actoren zal zijn hoe de afstemming tussen de verschillende sporen en actoren zal verlopen. De Commissie Diversiteit vraagt om hier op korte termijn werk van te maken en snel duidelijkheid te geven over de plaats van spoor 3 in het gehele beleid alsook de concrete verdere aanpak binnen dit spoor. Concreet wenst de commissie duidelijkheid over de verhouding tussen spoor 3 en de uitwerking van het integratiepact, het ABAD en bestaande transversale Vlaamse actieplannen (o.a. horizontale gelijkekansenbeleid, het Vlaams actieplan armoedebestrijding, ...) , en dat zowel inhoudelijk als qua middelen. Wat betreft de verdere aanpak binnen spoor 3 dringt de commissie aan op snel constructief overleg. Aangezien de verschillende actoren niet onbekend zijn voor elkaar kan snel tot concrete acties overgegaan worden zonder zich te verliezen in lange verkenningrondes.

9 Een goede monitoring cruciaal

Om de doelstelling van evenredige arbeidsdeelname en de resultaten van het nieuwe beleid te kunnen opvolgen en evalueren is een goede monitoring van groot belang. De Commissie Diversiteit verwijst hierbij naar haar advies rond monitoring van personen van allochtone afkomst (4 juli 2014) en het bijhorende addendum (21 november 2014). De Commissie Diversiteit (21 november 2014) stelt daarin dat *“een goede en systematische monitoring van de kansengroepen noodzakelijk voor een doeltreffend beleid inzake diversiteit en meer specifiek evenredige arbeidsdeelname te kunnen voeren. Dat vergt een accuraat beeld van de sociaaleconomische positie van de kansengroepen en de evoluties daarin, alsook de mogelijkheid om de impact van de genomen beleidsopties en de ingezette beleidsinstrumenten te evalueren en waar nodig bij te sturen. Het is daarbij belangrijk om monitoring van de kansengroepen zo fijnmazig mogelijk te maken, rekening houdend met de technische mogelijkheden en de kostprijs.”*

In de conceptnota is onder meer sprake van een grondige evaluatie in 2018 waarbij expliciet gekeken zal worden naar de vooruitgang die is geboekt voor minstens de groepen die zijn opgenomen in het Pact2020. Daarnaast voorziet de conceptnota een zesmaandelijks rapportering door het departement WSE op de VESOC-werkgroep *‘over de effecten op de werkzoekenden en werkenden die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt’*. Met het oog op een meer resultaatgerichte aanpak onderschrijft de Commissie Diversiteit het belang om naast een monitoring van de socio-economische situatie van de kansengroepen op Vlaams niveau, ook de mate waarin het beleid de kansengroepen bereikt en de effecten van het beleid (en de verschillende sporen daarbinnen) voor deze groepen (werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad, kans op werk, uitstroom naar werk, bereik in tewerkstellingsmaatregelen, ...) te monitoren en op te volgen. Werkervaringsinitiatieven, tewerkstellingsprogramma's, loopbaandienstverlening en loopbaan-begeleiding moeten ook voor de kansengroepen instrumenten zijn om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Er zijn op dit moment al heel wat relevante cijfers beschikbaar, onder meer bij de VDAB en het departement WSE. Het is belangrijk om deze informatie samen te brengen en op regelmatige tijdstippen op te volgen. Om de relevantie van deze monitoring te bewaken, is een eenduidige link tussen de beleidsdoelstelling van de (nieuwe) maatregelen en de operationalisering van de monitoring van deze (nieuwe) maatregelen essentieel. Alleen zo kan monitoring een stevige basis vormen voor een goede evaluatie van het beleid.

Wat betreft personen van allochtone afkomst ondersteunt de Commissie Diversiteit de operationalisering die de SVR naar voor schuift, waarbij cijfers binnen een monitoringscontext steeds moeten worden gerapporteerd volgens de landenopdeling: België, buurlanden, West-EU15-landen, Zuid-EU15-landen, EU+12-landen en niet-EU-landen. Voor het arbeidsmarktbeleid moet de beleidsfocus blijvend liggen op personen van allochtone afkomst volgens het EU15-criterium (21 november 2014) .

10 SERV-adviezen over het Ervaringsfonds

In de conceptnota wordt het instrument Ervaringsfonds ‘ingekanteld’ in de drie voorgestelde sporen. Met betrekking tot het Ervaringsfonds verwijst de Commissie Diversiteit naar het SERV-akkoord op de hoofdlijnen over de uitvoering van de 6^e staatshervorming (SERV, 27 juni 2012) en het recente advies Ervaringsfonds – aanvraagprocedures (SERV, 6 juli 2015). De Commissie Diversiteit onderschrijft de vraag van de SERV dat de bevoegdheden en middelen inzake het Ervaringsfonds de basis vormen voor een toekomstig structureel en geïntegreerd Vlaams beleid inzake werkzaamheid en werkbaarheid. Ook moeten sociale partners een grotere rol opnemen in het beleid, het beheer en de opvolging van het Ervaringsfonds. Hun rol op ondernemings- en sectoraal niveau moet minstens behouden blijven.

11 Aandacht voor toepassing van de conceptnota in het Brussels Hoofdstedelijk gewest

De Commissie Diversiteit vraagt aandacht voor de toepassing van de conceptnota ‘Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname’ in het Brussels Hoofdstedelijk gewest. Het diversiteitsbeleid blijft in het Brussels Hoofdstedelijk gewest een belangrijk element in de strijd tegen werkloosheid en discriminatie. Het is belangrijk dat het BNCTO, als advies- en overlegorgaan, een belangrijke rol blijft opnemen in de uitvoering van het Vlaams EAD-beleid in het Brussels Hoofdstedelijk gewest. De commissie onderschrijft de nota van het BNCTO (in bijlage).

Referenties

Commissie Diversiteit. (2 juni 2015). *Advies Vlaams loopbaan- en diversiteitsbeleid*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

Commissie Diversiteit. (2013). *Advies 10 beleidsprioriteiten*. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

Commissie Diversiteit. (21 november 2014). *Monitoring van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken. Addendum bij advies van 4 juli 2014*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

Commissie Diversiteit. (4 juli 2014). *Advies Monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

Commissie Diversiteit. (8 oktober 2014). *Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.

SERV. (27 juni 2012). *SERV-akkoord op hoofdlijnen over de uitvoering van de 6e Staatshervorming in Vlaanderen*. Brussel: SERV.

SERV. (6 juli 2015). *Advies Ervaringsfonds - aanvraagprocedures*. Brussel: SERV.