



BELEIDSPRIORITEITEN VOOR
EEN DUURZAME, INCLUSIEVE
VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Advies op eigen initiatief

Contactpersoon Liselotte Hedebouw lhedebouw@serv.be

 Nele Vanheeswijck nvanheeswijck@serv.be

De heer Jo Brouns
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
Ellipsgebouw
Koning Albert-II laan 35
1030 Schaarbeek

Advies beleidsprioriteiten voor een duurzame, Vlaamse arbeidsmarkt

Mijnheer de minister

Op 16 december 2023 werken de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen 20 jaar samen binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV. In die periode formuleerden de Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid samen meer dan 80 adviezen over evenredige arbeidsdeelneming, diversiteit & inclusie en gelijke behandeling.

Ook tijdens de volgende legislatuur blijft het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt belangrijk. In dit advies op eigen initiatief formuleert de commissie daartoe beleidsprioriteiten. De commissie vertrekt vanuit vier sleutelprincipes:

1. Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid,
2. Evenredige arbeidsdeelneming (EAD) blijft het streven,
3. Het VN-verdrag voor personen met een handicap als richtinggevend kader voor arbeidsmarktparticipatie van deze groep,
4. Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan tussen de sociale partners en kansengroepen.

Om een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen te realiseren vraagt de commissie volgende beleidsprioriteiten ter harte te nemen:

1. Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek,
2. Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk,
3. Spreek de talenten van elke jongere aan,
4. Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers,
5. Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel,
6. Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen,
7. Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer,
8. Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen waar.

In dit advies worden deze beleidsprioriteiten verder uitgewerkt. De commissie is uiteraard steeds bereid om hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Kopie aan: Ministers van Bestuurszaken, Gelijke Kansen en Inburgering en van Onderwijs.

Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	9
1 Enkele kerncijfers	10
2 Sleutelprincipes	12
2.1 Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid	12
2.2 Evenredige arbeidsdeelname (EAD) blijft het streven	12
2.3 Het VN-verdrag voor personen met een handicap als richtinggevend kader voor arbeidsmarktparticipatie van deze groep	13
2.4 Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan tussen de sociale partners en kansengroepen	13
3 Beleidsprioriteiten voor de nieuwe legislatuur	13
3.1 Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek	14
3.2 Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk	15
3.3 Spreek de talenten van elke jongere aan	17
3.4 Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers	18
3.5 Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel	20
3.6 Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen	21
3.7 Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer	22
3.8 Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen waar	23
Bijlage – overzicht van relevante adviezen	25
Eindnoten	27

Krachtlijnen

De komende legislatuur blijft het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen een belangrijk streven. Zowel personen met een arbeidsbeperking als personen met een migratieachtergrond kennen een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het duurzaam verhogen van hun arbeidsmarktparticipatie moet een prioriteit zijn.

Voor de Commissie Diversiteit staan **vier sleutelprincipes** centraal bij het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt:

- 1. Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid.** Diversiteit wordt steeds complexer. Dat vraagt om een beleid dat dwars doorheen beleidsdomeinen en -niveaus snijdt, zich richt op iedereen en een breed netwerk van diverse actoren mobiliseert. Het vergt ook een voortdurende flexibiliteit en bijsturing vanuit het beleid.
- 2. Evenredige arbeidsdeelname blijft het streven.** Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname legde in 2002 al vast dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van evenredige participatie en gelijke behandeling.
- 3. Het VN-verdrag voor personen met een handicap is het richtinggevend kader voor deze groep.** Het sociaal model van handicap staat daarbij centraal: niet de handicap zelf vormt een probleem, wel de onaangepastheid van de maatschappij aan de noden van personen met een handicap.
- 4. Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners en de kansengroepen.** De commissie is dé plaats van overleg tussen de sociale partners en de kansengroepen.

De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid formuleren acht beleidsprioriteiten om te evolueren naar een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.

- 1. Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek over de kansengroepen.** Dat is essentieel om het arbeidsmarktbeleid evidence-informed vorm te geven en blijvend af te stemmen op de realiteit. Het moet daarbij gaan om relevante, kwaliteitsvolle, actuele en voldoende fijnmazige data.

2. **Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk.** Maak daartoe werk van een integraal toegankelijke, inclusieve dienstverlening bij VDAB en partners. Zet in op maatwerk op (boven)lokaal niveau voor het beter ontsluiten van kwetsbare groepen binnen de potentiële arbeidsreserve en werk integraal door ook contextproblemen op andere domeinen aan te pakken. Zet versterkt in op werkplekklere, dat ook voor personen uit de kansengroepen kansen op werk kan verhogen. Heb daarbij bijzondere aandacht voor de IBO, waar VDAB en haar diverse gemandateerde partners pro-actiever mee aan de slag moeten gaan. Maak ook dat de stap naar werk steeds loont. Zorg er bijkomend voor dat personen met een ticket collectief maatwerk effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven, en zet tegelijkertijd de expertise van deze maatwerkbedrijven in om de uitbouw van een inclusieve arbeidsmarkt mee te ondersteunen. Werk tot slot aan positievere beeldvorming bij alle betrokkenen.
3. **Spreek de talenten van elke jongere aan.** Dat vergt specifieke aandacht voor jongeren uit de kansengroepen. Zo moet het verlagen van de ongekwalificeerde uitstroom een beleidsprioriteit zijn met een structurele aanpak. Daarbij zijn specifieke streefdoelen per onderwijsvorm en een uitgebouwde studiekeuzebegeleiding afgestemd op de noden van deze jongeren belangrijk. Ook de transitie naar de arbeidsmarkt moet beter door blijvend in te zetten op een goede startkwalificatie van alle jongeren en het voorzien van de nodige informatie over de arbeidsmarkt. Voor jongeren met een precair profiel is nazorg door VDAB en partners tijdens de eerste maanden van tewerkstelling belangrijk.
4. **Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers vanuit het principe *integratie door werk*.** Faciliteer voor verzoekers tot internationale bescherming de toegang tot werk en benut de eerste periode van opvang beter. Een snelle positieve werkervaring is voor alle nieuwkomers belangrijk. Duurzame tewerkstelling vergt de nodige aandacht voor vorming en opleiding en kwaliteitsvolle jobs. Ook de erkenning van buitenlandse studiebewijzen moet efficiënter en toegankelijker verlopen.
5. **Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel.** In een (super)diverse samenleving is het belangrijk dat de overheid diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt als belangrijk beleidsthema uitdraagt, samen met de relevant stakeholders. Om inclusieve werkvloeren te realiseren hebben ondernemingen nood aan gerichte expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning. Daarbij moet voldoende oog zijn voor het creëren van draagvlak op de werkvloer. Discriminatie mag daarbij geen plaats krijgen en vergt een krachtdadig aanpak via twee sporen. Enerzijds sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen.

Anderzijds handhaving via efficiënte en gerichte controles en kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

6. **Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen** om mensen aan de slag te houden. Boek daartoe significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk door o.a. het bereik van bestaande instrumenten te vergroten én te innoveren. Heb specifieke aandacht voor aangepast werk voor personen met een handicap, bv. via redelijke aanpassingen. Stimuleer ook duurzaam ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze voor personen uit de kansengroepen. Zet verder in op het certificeren van competenties door de uitbouw van een goed werkend EVC-beleid, om vervolgens meer trajecten en beroepskwalificaties te realiseren. Maak tot slot de verschillende opleidingsinstrumenten beter bekend bij groepen die minder participeren aan levenslang leren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben, en realiseer een betere take-up.
7. **Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer.** Zet blijvend en versterkt in op een taalbeleid in alle beleidsdomeinen. Een uitgebouwd taalbeleid richt zich zowel op de anderstalige persoon, als op de omgeving. En dit door zowel taaldrempels weg te halen, als oefenkansen Nederlands te creëren. Werkvloeren zijn een belangrijke plaats om Nederlands te leren. Maak daarom van geïntegreerde en gecombineerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en (beroeps)opleiding of werk zoveel mogelijk de norm, verhoog het gebruik van maatregelen zoals job- en taalcoaching en IBO-T en zorg voor een flexibel en maatgericht aanbod NT2. Zorg dat jonge nieuwkomers zo snel mogelijk Nederlands kunnen leren door de lange wachttijden voor het OKAN-onderwijs weg te werken.
8. **Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen voor gelijke kansen en diversiteit waar.** Een divers personeelsbestand in combinatie met een gedegen diversiteitsbeleid kan namelijk bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening en het onderwijs. Zet daartoe in op een verdere uitwerking én uitvoering van de desbetreffende regelgevende kaders en ondersteun de versterking van het HR- en diversiteitsbeleid van deze organisaties zelf.

Advies

De Commissie Diversiteit bestaat 20 jaar. De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid werkten in die tijd samen aan meer dan 80 adviezen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit & inclusie en gelijke behandeling. De Commissie Diversiteit wil ook volgende legislatuur blijven bijdragen aan het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen en het duurzaam verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking en personen met een migratieachtergrond. In dit advies schuift de commissie daartoe acht beleidsprioriteiten naar voren.

In dit advies gaat de commissie achtereenvolgens in op:

- **Enkele kerncijfers**

Aan de hand van een aantal kernindicatoren schetsen we de huidige arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidsbeperking en personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen.

- **Sleutelprincipes**

Voor het realiseren van bovenstaande doelstellingen vertrekt de commissie vanuit vier sleutelprincipes.

1. Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid
2. Evenredige arbeidsdeelname (EAD) blijft het streven
3. Het VN-verdrag voor personen met een handicap als richtinggevend kader voor arbeidsmarktparticipatie van deze groep
4. Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan tussen de sociale partners en kansengroepen

- **Beleidsprioriteiten voor volgende legislatuur**

Binnen 8 prioritaire actiedomeinen formuleert de Commissie Diversiteit een aantal belangrijke aanbevelingen voor het realiseren van een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt.

1. Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek
2. Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk
3. Spreek de talenten van elke jongere aan
4. Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers
5. Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel
6. Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen
7. Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer
8. Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen waar

1 Enkele kerncijfersⁱ

De Commissie Diversiteit focust in haar werking op personen met een arbeidsbeperkingⁱⁱ en personen met een migratieachtergrondⁱⁱⁱ. Aan de hand van enkele kernindicatoren schetst ze de huidige arbeidsmarktpositie van deze groepen.

76,7% WERKZAAMHEIDSGRAAD VLAANDEREN

bevolking op beroepsactieve leeftijd
(20-64 jaar, 2022)

80% DOELSTELLING WERKZAAMHEIDSGRAAD

regeerakkoord 2019-2024

De algemene werkzaamheidsgraad ligt in Vlaanderen iets boven het Europese gemiddelde (71,9%). Tegelijkertijd ligt de werkzaamheidsgraad van heel wat groepen al jarenlang erg laag, waaronder personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking.

PERSONEN MET MIGRATIEACHTERGROND GEBOREN BUITEN DE EU27

Personen met een migratieachtergrond kennen een kwetsbare en conjunctuurgevoelige positie op de Vlaamse arbeidsmarkt.



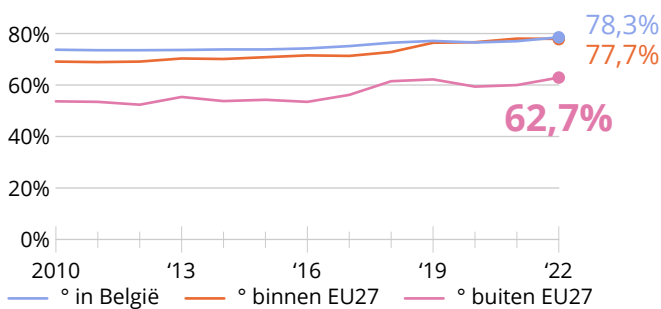
366.000 personen op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen geboren buiten de EU27 in 2021 (8,7%).

Armoederisico 21%

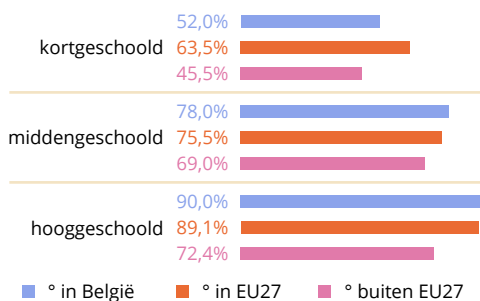
3x zo hoog als bij personen geboren in België (7%)

Werkzaamheidsgraad

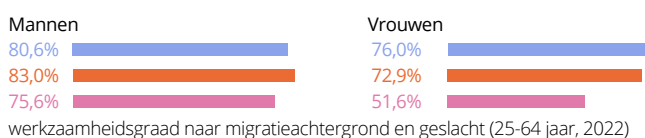
Ondanks groei blijft er een **grote herkomstkloof** (15,6ppt).



Herkomstkloof opvallend groter bij hooggeschoolden (17,6ppt) dan bij midden- (9,0ppt) en kortgeschoolden (5,4ppt).



Vrouwen geboren buiten de EU27 hebben een kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dat geldt het sterkst voor kortgeschoolden onder hen met een werkzaamheidsgraad van 28,5%.



PERSONEN MET ARBEIDSHANDICAP

Personen die in hun dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder ervaren door een handicap, aandoening of ziekte kennen een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt.



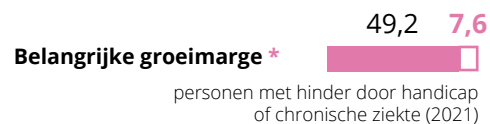
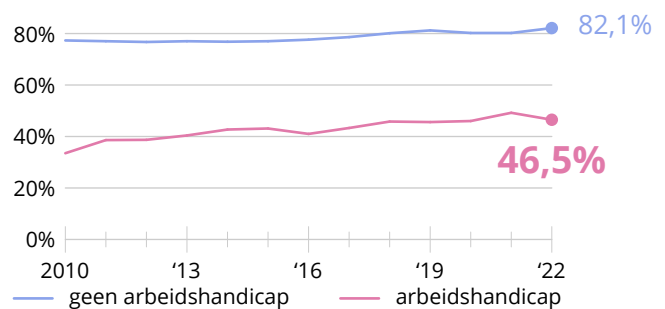
602.000 personen in Vlaanderen met arbeidshandicap in 2021 (14,4%).

Armoederisico 16%

2x zo hoog als bij personen zonder arbeidshandicap (8%)

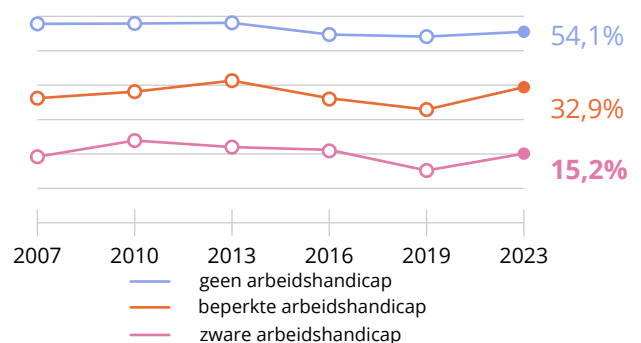
Werkzaamheidsgraad

Is gestegen maar er blijft een **belangrijke handicapkloof** van 35,6ppt in 2022.



Werkbaarheidsgraad

Significant lager bij werkenden met arbeidshandicap.



* theoretische stijging van de werkzaamheidsgraad als alle personen uit de potentiële arbeidsreserve aan de slag zouden gaan

2 Sleutelprincipes

In dit advies formuleert de Commissie Diversiteit enkele beleidsprioriteiten voor het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen. De commissie vertrekt daarbij vanuit volgende vier sleutelprincipes.

2.1 Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid^{iv}

Omgaan met diversiteit in de samenleving is niet gemakkelijk. Dit komt in eerste instantie doordat diversiteit an sich steeds complexer wordt. Zo is er sprake van **zowel een verbreding** (diversiteit is niet langer iets dat zich enkel voordoet in grote steden, specifieke sectoren of klassieke immigratielanden, maar vrijwel overal) **als een verdieping van diversiteit** (er is sprake van diversiteit binnen de diversiteit of 'superdiversiteit').

Beleidsprocessen zijn vaak nog niet in staat om deze complexiteit voldoende te grijpen. In plaats van zich bewust te worden van de complexiteit, deze te erkennen en hier zo adequaat mogelijk op te reageren ('mainstreaming'), streeft beleid vaak naar de simplificatie van complexiteit ('vervreemding'). **Een mainstream benadering van het beleid ten aanzien van diversiteit is generiek en snijdt dwars door beleidsdomeinen (zoals werk, sociale economie, onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg en sociale zaken) en beleidsniveaus (internationaal, nationaal, regionaal en lokaal) heen, richt zich op iedereen (en niet enkel op de 'diverse' groepen), mobiliseert een breed netwerk aan diverse actoren (zoals sectoren, onderwijsinstellingen, welzijnsorganisaties, sociale huisvestingsmaatschappijen, sociale partners, organisaties van de kansengroepen, VDAB), en kent geen eindpunt in termen van een 'supermodel' maar vraagt net om voortdurende flexibiliteit en bijsturing.**

2.2 Evenredige arbeidsdeelname (EAD) blijft het streven

In lijn met het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002^v blijft het realiseren van **evenredige arbeidsdeelname^{vi}, gelijke kansen en gelijke behandeling^{vii}** van personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking het streven voor de Commissie Diversiteit.

Ook de **verplichte rapportering via een jaarlijks actieplan, inclusief streefcijfers, en voortgangsrapport uit het decreet** (Art. 7 § 1) blijft daarbij belangrijk. De commissie stelt vast dat dit vandaag niet gebeurt. Nochtans kent Vlaanderen nog heel wat uitdagingen wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van deze groepen. Vlaanderen heeft belangrijke hefboomen in handen om deze participatie duurzaam te verhogen en moet daarin het voortouw nemen.

2.3 Het VN-verdrag voor personen met een handicap als richtinggevend kader voor arbeidsmarktparticipatie van deze groep

Voor de Commissie Diversiteit is **het VN-verdrag voor Personen met een Handicap**^{viii} het richtinggevend kader voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking in Vlaanderen en het realiseren van gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep. Het **sociaal model van handicap** staat daarbij centraal: niet de handicap zelf vormt een probleem, wel de onaangepastheid van de maatschappij aan de noden van personen met een handicap.

2.4 Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan tussen de sociale partners en kansengroepen

Beleidsparticipatie en empowerment van personen uit de kansengroepen is belangrijk om hun ervaringskennis en -deskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het (arbeidsmarkt)beleid. Voor personen met een handicap stelt het VN-verdrag 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 (Art. 4.3). Beleidsparticipatie kan op verschillende manier gebeuren, al dan niet via organisaties die een bepaalde groep vertegenwoordigen.

De Commissie Diversiteit is dé plaats van structureel overleg tussen de Vlaamse sociale partners, de kansengroepen en het beleid. Sinds 2003 werken de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen^x er structureel samen aan onderbouwde adviezen in consensus over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. Het blijft cruciaal dat de Vlaamse Regering de Commissie Diversiteit ook op die manier aanspreekt: inspraak en participatie kan maar worden gerealiseerd als de ministers hier ook werk van maken.

3 Beleidsprioriteiten voor de nieuwe legislatuur

De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid vragen om in de nieuwe legislatuur (2024-2029) in te zetten op volgende beleidsprioriteiten. Dit is belangrijk om stappen te zetten richting een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt en om de werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verhogen.

3.1 Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek

Kwaliteitsvolle data^x en wetenschappelijke inzichten over de kansengroepen zijn essentieel om het arbeidsmarktbeleid evidence-informed vorm te geven en blijvend af te stemmen op de realiteit. Zo wordt het stimuleren en ondersteunen van de potentiële arbeidsreserve naar werk best ondersteund door een gedegen kennis van verschillende groepen in de potentiële arbeidsreserve. Dat vergt onder meer data over de grootte, inzetbaarheid en het effectieve bereik van verschillende groepen, de ingezette instrumenten en ervaren drempels naar werk bij deze groepen. De Commissie Diversiteit ziet volgende prioriteiten op het vlak van monitoring:

- **Zet in op voldoende fijnmazige data.** Dit gaat zowel over het zichtbaar maken van relevante subdoelgroepen in monitoring, zoals vrouwen met migratieachtergrond, als data over de vertegenwoordiging van deze groepen in bepaalde (knelpunt)opleidingen en (knelpunt)beroepen, sectoren, studierichtingen ...
- **Investeer in relevante koppelingen van bestaande databanken.** Zo pleit de commissie sterk voor een koppeling van gegevens rond opleiding en onderwijs aan gegevens binnen het Datawarehouse ABM &SB voor betere data over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, over diversiteit binnen het onderwijzend personeel en studentenpopulaties ...
- **Blijf inzetten op relevante, kwaliteitsvolle en actuele data over de kansengroepen.** De verscheidenheid aan gehanteerde begrippen en definities, ook tussen verschillende beleidsdomeinen, vormt daarbij een blijvende uitdaging. Voor personen met een arbeidsbeperking staat de commissie achter het sociaal model van handicap als interactie- of participatieprobleem, mede als gevolg van de aandoening of stoornis en de reactie van de omgeving hierop. Er is ook blijvend reflectie nodig, in samenspraak met de betrokkenen, over de gehanteerde categorieën bij monitoring en onderzoek.
- **Voorzie in een stabiele jaarlijkse monitoring en regelmatige publieke rapportering over de arbeidsmarktpositie van de kansengroepen.** Blijf daartoe het [Trendrapport Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#) jaarlijks publiceren. Ook het werkbaarheidsrapport over personen met een arbeidshandicap blijft relevant. De commissie vraagt te onderzoeken om ook de werkbaarheidsgraad bij personen met migratieachtergrond in kaart te brengen. Daarnaast moeten er ook systematisch meer gegevens beschikbaar en ontsloten worden over beleidsuitvoering (bv. individueel maatwerk taalcoaching, NT2-taaltesten ...) en het bereik van de kansengroepen in arbeidsmarktmaatregelen (bv. verschillende vormen van werkplekleren).
- **Realiseer een systematische monitoring en rapportering van de tewerkstelling van de kansengroepen bij de Vlaamse overheid, de lokale besturen en binnen het onderwijs.** Lokale besturen doen dit nu slechts occasioneel of op vraag. Bij de Vlaamse overheid zijn er nog belangrijke lacunes in deze monitoring, bv. naar functieniveau. Voor het onderwijs vraagt de commissie om de nulmeting inzake herkomst van leraren uit 2021^{xi} jaarlijks te herhalen en aan te vullen met een monitoring van leraren met een arbeidshandicap.

Tot slot is het belangrijk om in te zetten op een **goede wetenschappelijke kadering van de verzamelde data en waar nodig aanvullend (kwalitatief) onderzoek** voor diepgaander inzicht in onderliggende factoren en dynamieken wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van kansengroepen.

3.2 Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk

Om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren en tegelijkertijd de krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden, is het belangrijk om de ruime potentiële arbeidsreserve te bereiken en aan te trekken. Personen met een arbeidsbeperking en personen met een migratieachtergrond zijn hierin oververtegenwoordigd^{xii,xiii}.

- **Zet in op een integraal toegankelijke, inclusieve dienstverlening bij VDAB en partners.** Werk drempels weg die het bereik van kwetsbare groepen bemoeilijken, zoals gebrek aan vertrouwen in officiële instanties, complex taalgebruik, toenemende digitalisering ... Zet daartoe in op een consequente toepassing van de VDAB-visie op inclusie, waarbij een passend en effectief aanbod wordt gedaan voor elke werkzoekende, ongeacht het statuut en gebaseerd op competenties en talenten. Garandeer een persoonlijke dienstverlening, via verschillende kanalen en met face-to-face dienstverlening en intensieve bemiddeling voor personen die daar nood aan hebben. Besteed ook aandacht aan taalbarrières door het principe van taalhoffelijkheid toe te passen. Maak tot slot werk van een volwaardig e-inclusiebeleid om de toegang tot dienstverlening te verzekeren voor alle gebruikers, ook wie niet digitaal vaardig is. Leg de focus op de toegang tot een dienst en niet tot een bepaalde toepassing^{xiv}.
- **Zet in op maatwerk op (boven)lokaal niveau voor het ontsluiten van kwetsbare groepen binnen de potentiële arbeidsreserve.** De rolverdeling tussen VDAB, lokale actoren en andere (uitkerings)instanties is afhankelijk van het statuut van de doelgroep. Vanuit hun eigen rol dienen zij elkaar te versterken. Als arbeidsmarktregisseur dient VDAB samen met haar partners na te gaan hoe ze alle betrokken doelgroepen kan bereiken en een aanbod kan voorzien. Dit is nodig om over heel Vlaanderen de toegang tot en de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen.
 - **Maak waar nodig gebruik van specifieke methodieken om de doelgroep te vinden, toe te leiden en duurzaam aan het werk te houden.** Het gaat over methodieken zoals outreachend werken en Individual Placement & Support (IPS)^{xv}. Kwetsbare groepen kunnen immers niet altijd bereikt worden via een sterk centrale en digitale dienstverlening.
 - **Voor bepaalde thema's is nood aan een vertaling van het Vlaams beleid naar het (boven)lokaal niveau^{xvi}.** De sociaaleconomische dynamiek en bijbehorende uitdagingen verschillen immers vaak per regio. Het is positief dat het horizontaal integratie- en gelijke kansenbeleidsplan vertaald is in het Plan Samenleven, en dat toeleiding naar werk een actiedomein is. Evalueer het bereik van lokale besturen met deze acties. Stimuleer, waar nodig in functie van (boven)lokale noden en gebiedsdek-

kendheid, meer lokale besturen of intergemeentelijk samenwerkingsverbanden om hierop in te zetten. Om de samenwerking vorm te geven is VDAB altijd betrokken.

- **Zet versterkt in op werkplekieren, waar dit de kans op tewerkstelling verhoogt, ook voor knelpuntberoepen.** Heb daarbij bijzondere aandacht voor de IBO waar VDAB en haar diverse gemandateerde partners pro-actiever mee aan de slag moeten gaan. Ook voor personen uit de kansengroepen is dit een belangrijke maatregel om kansen op werk te verhogen.
- **Werk integraal.** Dat betekent dat naast puur arbeidsmarktgerelateerde drempels, ook contextproblematieken op andere domeinen moeten worden aangepakt. Dit vraagt vaak een combinatie van outreachend werken en oplossingen zoeken op individueel niveau. Daarnaast is het ook belangrijk om in te zetten op samenwerking tussen verschillende beleidsdomeinen en -niveaus. Veel van deze drempels zijn namelijk structureel van aard, zoals bv. het tekort aan flexibele en toegankelijke kinderopvang, betaalbare woningen en betaalbare en toegankelijke mobiliteit ...^{xvii}
- **Zet het horizontaal integratie- en gelijkheidskansenbeleidsplan nog sterker in als het kader om binnen de verschillende beleidsdomeinen te werken aan gelijke kansen en integratie.** Voer daartoe de rapporteringsplicht opnieuw in en werk hiaten in de opgenomen thema's en betrokken stakeholders weg. Zo zou bijvoorbeeld kwaliteitsvolle en betaalbare huisvesting een plaats moeten krijgen in het plan gezien het een belangrijke basis is om te kunnen inzetten op inburgering, werk en/of onderwijs.
- **Maak dat de stap naar werk steeds loont.** Ga aan de slag met de resultaten van het VIONA-onderzoek^{xviii} waarin wordt gekeken voor welke groepen^{xix} een vorm van progressieve werkhervatting^{xx} financiële drempels kan wegwerken die hen ervan weerhouden (terug) aan de slag te gaan. De commissie wees al meermaals op het belang van dit instrument voor verschillende groepen in de potentiële arbeidsreserve^{xxi}. Het is belangrijk dat ook de afgeleide rechten verbonden aan een uitkering of gezinsinkomen, zoals sociale tarieven^{xxii}, worden meegenomen in de simulaties.
- **Zorg ervoor dat personen met een ticket collectief maatwerk ook effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven.** Om dat te realiseren moet er gewerkt worden aan nieuwe instroom, gerichte doorstroom naar de reguliere economie en een sterke samenwerking en samenwerking tussen de sociale en reguliere economie, o.a. via het individueel maatwerk, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord Iedereen nodig, Iedereen mee. Tegelijkertijd moet er blijvend worden ingezet op een inclusieve arbeidsmarkt (zie beleidsprioriteit 3.5). Onder andere sociale economie ondernemingen kunnen daartoe bijdragen vanuit hun expertise.
- **Zet in op een positievere beeldvorming.** Werk aan een omschakeling in visie van 'inactieven' naar 'potentiële werknemers met talenten en competenties', bij zowel de (verschillende) doelgroep(en), werkgevers, toeleiders en trajectbegeleiders. Maak daarbij gebruik van rolmodellen en inspirerende voorbeelden, met de nodige differentiatie naar

de verschillende stakeholders. Ook en meer waarderende terminologie ten aanzien van de doelgroep(en) kan hieraan bijdragen. In deze omschakeling is tot slot de erkenning van het belang van werk in zijn verschillende facetten cruciaal. Werk zorgt niet alleen voor een (beter) inkomen, maar kan ook zorgen voor zingeving, sociale contacten, structuur, etc.

3.3 Spreek de talenten van elke jongere aan

Heel wat jongeren hebben het vandaag moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2022 lag de jeugdwerkloosheid op 11,0%. Dat is 3,4 keer hoger dan de algemene werkloosheid (3,2%). Een belangrijk deel van de jonge werkzoekenden zonder werk heeft een arbeidshandicap (10,0%) en/of een migratieachtergrond (25,0%).^{xxiii}

- **Jongeren uit de kansengroepen stromen vaker ongekwalificeerd uit het initieel onderwijs.** Beide groepen zijn sterker vertegenwoordigd in onderwijsvormen die een hoge ongekwalificeerde uitstroom kennen. In het schooljaar 2020-2021 verliet gemiddeld 12,0% van alle leerlingen (of 8.271 jongeren) vroegtijdig het onderwijs terwijl dat percentage voor jongeren met een niet-EU nationaliteit op 38,1% (of 964 jongeren) lag.^{xxiv}
- **Diezelfde groepen kennen een groter aandeel jongeren in een NEET-situatie (jongeren zonder werk, opleiding of vorming).** De NEET-ratio^{xxv} kent een dalende trend in Vlaanderen maar ligt ruim drie keer hoger bij jongeren geboren buiten de EU27 (19,7%) dan jongeren geboren in België (6,3%) en ruim vijf keer zo hoog bij jongeren die hinder ondervinden door een handicap, aandoening of ziek (28,4%) dan zonder hinder (5,4%).

De talenten van elke jongere aanspreken vergt specifieke aandacht voor jongeren uit de kansengroepen. De commissie vraagt werk te maken van:

- **Het verlagen van de ongekwalificeerde uitstroom.** Dit moet een beleidsprioriteit zijn met een structurele aanpak. Een sterke startkwalificatie is voor elke jongere van groot belang. Gezien de grote verschillen in ongekwalificeerde uitstroom zijn streefdoelen per onderwijsvorm belangrijk.^{xxvi} Er is nood aan een uitgebouwde studiekeuzebegeleiding met aandacht voor specifieke noden, competenties en talenten van jongeren in kwetsbare situaties, zoals correcte informatie over arbeidsmarktperspectieven van studierichtingen.
- **Het verbeteren van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt.** Prioriteiten zijn:
 - **Blijvend inzetten op een goede startkwalificatie.** In de eerste plaats moeten zoveel mogelijk jongeren deze transitie gekwalificeerd kunnen maken. Leer daarbij maximaal uit de gehanteerde methodieken in ESF-transitietrajecten voor leerlingen in de 2de en 3de graad van het bso, tso en dbso en voor jongeren met (chronische) ziekte uit het ESF-traject 'We Go To Work' en het begeleidingstraject 'Rentree'. Meer alternatieve (beroeps)kwalificerende leerwegen zijn nodig voor jongeren voor wie de schoolbank niet de beste leeromgeving vormt. Leerjobs zijn daar een voorbeeld van maar mogen niet beperkt worden tot jongeren die minstens twee jaar uitgeschreven zijn uit het secundair onderwijs^{xxvii}.

- **Alle jongeren ondersteunen bij hun overstap naar de arbeidsmarkt.** Binnen het initiële onderwijs moet daartoe voldoende aandacht gaan naar kennis over de arbeidsmarkt. Centraliseer daarnaast alle informatie die te maken heeft met de overstap naar werknemer- of ondernemerschap op een duidelijke, toegankelijke en up-to-date webpagina van VDAB. Voorzie daarbij ook de nodige linken naar relevante informatie, bijvoorbeeld over re-integratie. Laat VDAB en haar partners outreachend werken naar jongeren met meer kwetsbare profielen uit de kansengroepen en hen ook toeleiden naar deze webpagina. Zet voor jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in op de aanpak van randvoorwaarden die een stabiele tewerkstelling moeilijker maken. Het gaat dan over huisvesting, mobiliteit, financiële problemen, psychische of gezondheidsproblemen ...
- **Zorgen voor nazorg door VDAB en partners voor jongeren met een precair profiel tijdens de eerste maanden van tewerkstelling.** Dat is een cruciale periode om zaken te contextualiseren tussen werkgever en werknemer, misverstanden weg te werken en een warme overdracht te garanderen.^{xxviii} Continuïteit van deze begeleiding is daarbij belangrijk.
- **Het versterken van het (leer)loopbaanperspectief voor alle jongeren op de arbeidsmarkt.** Het is belangrijk om de mindset van levenslang leren te stimuleren zowel, bij jongeren als bij ondernemingen. Ook de overheid moet haar rol opnemen in de transitie naar een lerende samenleving. Leren moet concreet mogelijk worden gemaakt op de werkplek en daarbuiten.^{xxix} Voor jongeren met een arbeidshandicap zijn redelijke aanpassingen daarbij belangrijk. Korgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren in een NEET-situatie komen relatief vaker terecht in een opeenvolging van kortlopende jobs met vaak minder ruimte om te investeren in ontwikkeling en begeleiding.^{xxx} Stimuleer en faciliteer daarom ondernemingen om te investeren in de ontwikkeling en groei van jongeren, ook al zitten ze in tijdelijke jobs.

3.4 Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers

Voor nieuwkomers op beroepsactieve leeftijd kan werk in belangrijke mate bijdragen aan de uitbouw van hun leven hier en integratie in de samenleving. Werk geeft onder meer de mogelijkheid om kennis van het Nederlands en andere competenties (verder) te ontwikkelen, financieel onafhankelijk te worden, een sociaal netwerk uit te bouwen en actief deel te nemen aan de samenleving. Nieuwkomers leveren zo ook een belangrijke bijdrage aan de economie en samenleving.

Vanuit het principe van *integratie door werk* is het belangrijk om snelle en duurzame trajecten naar werk te faciliteren en ondersteunen voor nieuwkomers op beroepsactieve leeftijd. Nieuwkomers die opgroeiden, onderwijs volgden en mogelijks eerder al werkten in een context die sterk verschilt van Vlaanderen zullen daar wellicht meer ondersteuning bij nodig hebben. De Commissie Diversiteit ziet volgende prioriteiten:

- **Faciliteer de toegang tot werk en benut de eerste periode van opvang van verzoekers tot internationale bescherming.** Iedereen die legaal in Vlaanderen verblijft moet vanaf dag 1 kunnen werken. Dat kan nu pas vanaf 4 maanden in de asielpcedure. Versterk ook de samenwerking tussen VDAB en Fedasil en breidt deze uit naar alle opvangplaatsen. Het is belangrijk om het informatieaanbod over de Vlaamse arbeidsmarkt (algemene kennis, rechten en plichten, hoe aan werk geraken ...) te veralgemenen, eerste loopbaanoriëntaties te voorzien en al vroeg toe te leiden naar het taalaanbod NT2 en alle bestaande mogelijkheden om snel bezig te zijn met het aanleren van de Nederlandse taal. Zorg ook voor een samenhangend beleid over de beleidsniveaus. Zo werkt het huidige federale KB Cumul eerder remmend voor nieuwkomers om te werken gezien (stabiel en duurzaam) werk meestal betekent dat ze de opvangplaats moeten verlaten terwijl het vinden van geschikte huisvesting op korte termijn voor hen bijzonder moeilijk is. Huisvesting moet dan ook een prioriteit zijn die de Vlaamse Regering aankaart richting het federale niveau voor verzoekers tot internationale bescherming en zelf in handen neemt voor personen met een erkenning. Tot slot blijft een ondersteunend flankerend beleid (o.a. mobiliteit) noodzakelijk.
- **Werk verder aan een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen.** Te veel hooggeschoolde nieuwkomers werken vandaag nog onder hun niveau. Korte afhandelingstermijnen, beperkte kosten en een flexibele bewijslast zijn daarbij belangrijk. Maak ook werk van een precedentendatabank en een authenticiteitsverklaring die werkgevers een snelle en geloofwaardige indicatie van de waarde van het buitenlandse studiebewijs kunnen geven. Een voorwaardelijke erkenningsprocedure, bindend voor de hogeronderwijsinstellingen, kan leiden tot meer volwaardige erkenningen. In zo een procedure erkent NARIC een studiebewijs op voorwaarde dat nog een bepaald opleidingsonderdeel, masterproef ... wordt behaald.
- **Zet in op een snelle positieve werkervaring.** Alle nieuwkomers moeten kunnen rekenen op een inschatting, begeleiding en ondersteuning op maat door de VDAB. Dat vergt sterke partnerschappen tussen VDAB/Actiris/Forem en hun partners, de agentschappen Inburgering & Integratie en de OCMW's/lokale besturen. Voor inburgeraars is het belangrijk dat de geïntegreerde trajecten voldoende voorbereiden op de verplichte gestandaardiseerde NT2-test. Omwille van specifieke situatie en noden zullen snelle trajecten niet voor alle nieuwkomers realistisch zijn.
- **Verlies de focus op duurzame tewerkstelling niet uit het oog.** Volgens recent onderzoek^{xxxii} ligt de uitdaging voor Vlaanderen in het combineren van snelle trajecten naar werk met een focus op duurzame tewerkstelling. Vooral erkende vluchtelingen en vrouwelijke gezinsherenigers hebben blijvend een lage arbeidsmarktparticipatie in Vlaanderen. Gezien het belangrijk aandeel kortgeschoolden in deze groepen is zowel de kwaliteit van jobs als vorming en opleiding belangrijk om ook een duurzame tewerkstelling te realiseren.

3.5 Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel

Vandaag is (super)diversiteit een basiskenmerk van onze samenleving waar het beleid zich (blijvend) op moet afstemmen (zie 2.3). De (super)diverse realiteit moet veel meer het uitgangspunt vormen in elk beleidsdomein. Zo moeten beleidsmaatregelen om het lerarentekort aan te pakken diversiteit als uitgangspunt nemen^{xxxii}. Ook ondernemingen en organisaties evolueren in deze (super)diverse samenleving niet vanzelf naar diverse en inclusieve organisaties. De commissie vraagt om sterker in te zetten op het realiseren van inclusieve werkvloeren en ziet volgende prioriteiten:

- **Een actieve benadering van de overheid.** Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt moet (opnieuw) een belangrijk beleidsthema zijn. Het is belangrijk dat de overheid, samen met de relevante stakeholders, een duidelijke visie inzake inclusie in de hele samenleving, de arbeidsmarkten op de werkvloeren uitbouwt en uitdraagt. De huidige krapte op de arbeidsmarkt vormt een momentum zijn om daar sterk op in te zetten.
- **Gericht stimuleren en ondersteunen van inclusieve werkvloeren.** Ondernemingen hebben daarbij nood aan specifieke expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning. Maatwerk is daarbij belangrijk gezien de grote diversiteit aan ondernemingen in Vlaanderen. De sociale partners spelen daar een belangrijke rol als promotor. Het voorzien van een vlot toegankelijk totaalpakket aan deskundige informatie en ondersteuning bij het realiseren van inclusieve werkvloeren en het delen van goede praktijkvoorbeelden zijn daarbij relevant. Het is ook belangrijk werkgevers te sensibiliseren en ondersteunen om met een kritische blik te kijken naar vereisten in vacatures en hun eigen rekruteringsaanpak. Door waar mogelijk te sleutelen aan de werkorganisatie en de invulling van jobs (bijvoorbeeld jobcrafting/carving) te herdenken kunnen mogelijkheden ontstaan om jobs beter te laten aansluiten bij het talent van kortgeschoolde, anderstalige ... sollicitanten of van werknemers die opnieuw aan de slag kunnen na een afwezigheid omwille van gezondheidsproblemen.
- **Een meer aanbodgericht instrumentarium uitwerken en het bestaande aanbod beter ontsluiten.** Dat is belangrijk om meer werkgevers te bereiken. Werk het instrumentarium verder uit in overleg met de sociale partners en de betrokken actoren.
- **Creëren van draagvlak op de werkvloer.** Het is belangrijk dat de overheid dit, samen met de sociale partners, aanmoedigt en hierrond sensibiliseert.
- **Krachtdadige aanpak van discriminatie via twee sporen.** Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve samenleving en sterke economie in de weg. Toch zijn vooroordelen en discriminatie vandaag nog te veel en structureel aanwezig in alle domeinen van de samenleving. De commissie vraagt in te zetten op twee sporen in de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie:
 - **Sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen.** Het is bijvoorbeeld belangrijk om arbeidsbemiddelaars van VDAB en partnerorga-

nisaties te trainen in het adequaat omgaan met discriminerende praktijken en het onderkennen van en omgaan met (eigen) vooroordelen in lijn met de beschermde criteria zoals opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving.

- **Handhaving via efficiënte en gerichte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.** Daartoe hoort ook het verder onderzoeken en ontwikkelen van technieken van datamining om patronen die mogelijk wijzen op discriminatie in kaart te brengen.

3.6 Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen

Een duurzame verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond vraagt meer dan een hogere instroom van deze groepen op de arbeidsmarkt. Het is eveneens belangrijk om hen te versterken in hun loopbaan en duurzaam aan de slag te houden. Dit commissie vraagt om werk te maken van volgende prioriteiten:

- **Boek een significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk^{xxxiii}. Heb daarbij bijzondere aandacht voor groepen met een lagere werkbaarheidsgraad, zoals personen met een arbeidshandicap en kortgeschoolden. Vergroot zowel bij werknemers als bij werkgevers de bekendheid en het bereik van bestaande instrumenten die de werkbaarheid kunnen bevorderen^{xxxiv}.** Zet ook in op innovatie via de interprofessionele stuurgroep werkbaar werk.
- **Heb specifieke aandacht voor het belang van aangepast werk voor personen met een handicap om op een evenwaardige manier te kunnen (blijven) participeren.** Zet in op een ruimere bekendheid van het recht op redelijke aanpassingen^{xxxv}, de brede range aan mogelijke invullingen en stimuleer het gebruik van het afsprakenkader^{xxxvi}. Zo kunnen bv. deeltijdse werkformules een belangrijke hefboom zijn voor (re)integratie van deze groep op de arbeidsmarkt. Bekijk daarnaast de optimalisatie van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen^{xxxvii}. Zet het individueel maatwerk sterk in de markt via een brede sensibilisering van alle betrokkenen. Besteed daarbij voldoende aandacht aan het belang van kwalitatieve begeleiding.
- **Stimuleer duurzaam ondernemerschap voor personen uit de kansengroepen als een volwaardige loopbaankeuze.** Zorg voor een actieve toeleiding en ondersteun startende ondernemers door bv. de toegang tot financiering te verbeteren.^{xxxviii} Zet bovendien in op goede begeleiding, zowel bij de start als doorheen de verdere loopbaan als ondernemer.
- **Zet versterkt in op het certificeren van competenties.** Informeel leren in combinatie met een erkenning van competenties kan, zeker voor personen die een negatieve ervaring hadden met formele scholing, een laagdrempelig alternatief bieden om verdere stappen in de loopbaan te zetten. Zet verder in op een goed werkend EVC-beleid met een laagdrempelige regeling voor de financiële bijdrage van kandidaten. Realiseer vervolgens meer EVC-trajecten en beroepskwalificaties, door o.a. het instrument bekender te maken bij werkzoekenden en werkgevers, het aantal EVC-standaarden verder uit te werken en meer organi-

saties te stimuleren om zich te laten erkennen als EVC-testcentrum. De Vlaamse overheid kan hierin een voorbeeldrol opnemen. Bekijk tot slot hoe meer alternatieve vormen van certificering ingang kunnen vinden in het bredere EVC-beleid.

- **Maak de verschillende opleidingsinstrumenten beter bekend bij groepen die minder participeren aan levenslang leren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben, en realiseer een betere take-up.** Personen met migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking maken hier deel van uit. Maak deze groepen meer bekend met de opleidings- en loopbaanincentives, en vergroot hun bereik. Rol daartoe de Vlaamse leer- en loopbaanrekening^{xxxix} uit en maak hierin een gepersonaliseerd competentieoverzicht beschikbaar. Dit kan een belangrijke tool zijn om personen inzicht te geven in eigen sterktes én deze ook extern zichtbaar te maken. Werk tot slot drempels weg die de integrale toegankelijkheid van het opleidingsaanbod kunnen belemmeren (bijvoorbeeld drempels inzake taal, opleidingsuren, inschrijvingsgeld, digitalisering ...).

3.7 Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer

De commissie vraagt dat de Vlaamse overheid blijvend en versterkt inzet op een taalbeleid in alle beleidsdomeinen. Taal vormt terecht een belangrijk element in *het horizontaal gelijke-kansen- en integratiebeleidsplan 2020-2024* van de Vlaamse overheid^{xi} en het *Plan Samenleven*^{xii} gericht op lokale besturen. Naast het inzetten op leerkansen Nederlands moet daarbij voldoende aandacht gaan naar het wegwerken van bestaande taaldrempels en mogen geen nieuwe taaldrempels worden gecreëerd.

Wat betreft de arbeidsmarkt richt een uitgebouwd taalbeleid zich zowel op de anderstalige werkzoekenden en werkenden, als op de omgeving.^{xiii} Kennis van de Nederlandse taal is een belangrijke sleutel voor de arbeidsmarktparticipatie van anderstaligen, in het bijzonder voor derdelanders. Een taalbeleid richt zich zowel op het wegwerken van taaldrempels als het creëren van leerkansen Nederlands. De commissie vraagt prioritair in te zetten op:

- **Geïntegreerde en gecombineerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en (beroeps)opleiding of werk als norm.** De inhoud en doelstellingen van deze trajecten moeten zoveel mogelijk worden afgestemd op de individuele arbeidsmarkttrajecten. Dat impliceert maatwerk waarbij deze trajecten onder meer tegemoet komen aan de realiteit en noden van de verschillende leerprofielen en geïntegreerde trajecten ook gerealiseerd worden voor kortgeschoolden of anders gealfabetiseerde nieuwkomers.
- **Werkvloeren als belangrijke plaats om Nederlands te leren.** Zet daartoe in op een consequente screening van de nood aan taalondersteuning door VDAB en verhoog het gebruik van instrumenten en maatregelen zoals job- en taalcoaching en IBO-T. Zorg dat deze instrumenten voldoende gekend zijn bij werkgevers. Ondersteun ondernemingen ook voldoende bij het omgaan met noden van anderstalige werknemers en hun collega's en waar nodig de uitbouw van een taalbeleid op maat van de onderneming. Het gaat bijvoorbeeld over toegankelijk taalgebruik op de werkvloer en omgaan met meertaligheid op de werkvloer.

- **Een flexibel en maatgericht aanbod NT2.** Het is belangrijk dat NT2-trajecten zoveel mogelijk tegemoet komen aan de noden van de diverse groep van anderstaligen. Het gaat om mensen met diverse leerprofielen, zowel werkenden als werkzoekenden ... Zo blijkt de combinatie van (ploegen)werk met NT2 vandaag niet altijd haalbaar.^{xliii} Naast een financieel toegankelijk en voldoende geografisch gespreid aanbod, is er nood aan flexibiliteit in het aanbod. Concreet betekent dit onder meer dat lessen 's avonds, in het weekend of op afstand kunnen plaatsvinden en digitaal en modulair uitgewerkte lesvormen.
- **De preventieve rol van onderwijs.** Een belangrijk aandeel anderstalige jongeren is voor hun taalverwerking Nederlands sterk aangewezen op het onderwijs. In de eerste plaats is het belangrijk dat jonge nieuwkomers zo snel mogelijk Nederlands kunnen leren en de huidige lange wachttijden voor het OKAN-onderwijs worden weggewerkt. Daarnaast is er nood aan een verdere professionalisering van het onderwijs in het vak Nederlands als tweede taal. Veel leerkrachten zullen immers te maken krijgen met leerlingen die een andere moedertaal spreken. Het is belangrijk dat zij daar professioneel kunnen mee omgaan.^{xliiv}

3.8 Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen waar

De Vlaamse overheid, de 300 Vlaamse steden en gemeenten en de Vlaamse onderwijsinstellingen hebben een belangrijke voorbeeldrol voor gelijke kansen en diversiteit. Meer diversiteit in het personeelsbestand van Vlaamse en lokale overheidsinstellingen kan een belangrijke bijdrage leveren aan de dienstverlening, bv. doordat alle burgers zich er beter in herkennen. Een neutrale, kwaliteitsvolle dienstverlening ten aanzien van klanten en burgers maakt deel uit van het diversiteitsbeleid binnen de organisatie. Neutraliteit richt zich daarbij op het neutraal handelen van personeelsleden. Ook binnen het onderwijs kan de combinatie van een diverser lerarenkorps met een gedegen diversiteitsbeleid bijdragen aan een schoolcultuur met meer voeling voor de leefwereld van allé leerlingen, en op die manier indirect bijdragen aan een betere kwaliteit van het onderwijs.

Om deze voorbeeldfunctie te volle op te nemen vraagt de commissie in te zetten op volgende aanbevelingen.

- **Maak prioritair werk van een door de Vlaamse Regering goedgekeurd strategisch meerjarenplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid (Art. 7 §4) en een actualisering van de streefcijfers (Art. 4 §1), zoals vastgelegd in de regelgeving^{xlv}.** Het strategisch meerjarenplan vormt een belangrijk richtinggevend kader voor de dienst diversiteitsbeleid en de entiteiten binnen de Vlaamse overheid als kernactoren van dat beleid. Diversiteit, inclusie en non-discriminatie zijn fundamentele waarden die elke entiteit moet integreren en uitdragen.
- **Neem in de rechtspositieregeling op dat alle Vlaamse steden en gemeenten werk dienen te maken van een geïntegreerd diversiteitsbeleid.** Voor de commissie betekent dat onder andere dat zij ambitieuze streefcijfers vooropstellen voor de tewerkstelling van kansengroepen binnen het eigen personeelsbestand, rekening houdend met de kenmerken van de (sub-regionale) bevolkingssamenstelling. Zorg ook voor een meer uniforme

toepassing van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling^{xlvi} met betrekking tot re-integratie (art.62-65), door alle lokale besturen deze te laten opnemen in hun lokale RPR'.

- **Werk ook voor het onderwijzend personeel in Vlaanderen een uitvoeringsbesluit van het EAD-decreet uit.** Zo wordt ook voor deze groep ingezet op een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven. Voor de commissie dient dit besluit onder andere de kwaliteitsvolle ondersteuning van scholen inzake een divers personeelsbestand te concretiseren en in te gaan op een goede monitoring van kansengroepen binnen het onderwijzend personeel (zie 3.1).

Uiteraard speelt ook het diversiteits- en inclusiebeleid van deze organisaties zelf, en hoe maatregelen worden vorm gegeven een belangrijke rol. De commissie wees in verschillende adviezen op de mogelijkheden die zij ziet om het HR- en diversiteitsbeleid van deze instellingen te versterken^{xlvii}.

Bijlage – overzicht van relevante adviezen

[Advies Naar een duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt](#) – 14 december 2022

[Advies Oprichtingsdecreet Vlaamse mensenrechteninstituut](#) – 1 februari 2022

[Advies Wijzigingsdecreet NT2](#)- 21 december 2021

[Advies Actielijst arbeidsbeperking 2023](#) -24 november 2021

[Advies Voorontwerp BVR bij inburgerings- en integratiedecreet](#) – 20 september 2021

[Advies Wijzigingsdecreet Vlaamse inburgerings- en integratiedecreet](#) – 1 februari 2021

[Nota impact corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking](#)
– 30 januari 2021

[Advies Strategisch gelijkheids- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025](#) – 12 januari 2021

[Advies re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering](#) – 25 november 2020

[Advies Diversiteit bij onderwijzend personeel](#) – 25 augustus 2020

[Advies Technische wijzigingen VOP](#) – 6 juli 2020

[Advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen](#) – 2 maart 2020

[Advies Outreachende aanpak moeilijk bereikbare werkbereide niet-actieven](#) – 31 januari 2020

[Advies Gelijkekansen- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2020](#) – 20 januari 2021

[Advies Actielijst personen met een migratieachtergrond](#) – 3 mei 2019

[Advies Gelijkekansen- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2019](#) – 27 november 2018

[Advies Ondernemerschap bij personen met een arbeidsbeperking](#) – 29 oktober 2018

[Advies Werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap](#) – 8 oktober 2018

[Advies addendum Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#) – 13 september 2018

[Advies Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#) – 23 mei 2018

[Advies Voorontwerp decreet wijziging integratie- en inburgeringsbeleid](#) – 7 mei 2018

[Advies EVA Toegankelijk Vlaanderen](#) – 29 januari 2018

[Advies Actieplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2018](#) – 30 november 2017

[Advies Uitvoering VN-verdrag personen met een handicap](#) – 10 november 2017

[Advies Vluchtelingen, één jaar verder](#) – 10 juli 2017

[Advies Tewerkstelling kansengroepen bij lokale besturen Vlaanderen](#) – 6 juli 2017

[Advies Actieplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2017](#) – 27 februari 2017

[Advies Engagementsverklaring actielijst arbeidsbeperking 2020](#) - 14 december 2016

[Advies Vluchtelingen](#) - 25 mei 2016

[Advies Actieplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2016](#) -18 april 216

[Advies Horizontaal Gelijkekansen- en integratiebeleidsplan](#) - 18 januari 2018

[Advies Actielijst Arbeidsbeperking 2020](#) - 2 december 2015

[Advies Conceptnota EAD](#) - 28 september 2015

[Advies Inactiviteitsvallen](#) - 15 januari 2015

[Advies Actieplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2015](#) - 8 december 2014

[Advies Addendum bij monitoring allochtonen](#) - 21 november 2014

[Advies Hooggeschoolde allochtonen](#) - 8 oktober 2014

[Advies Monitoring allochtonen](#) - 4 juli 2014

[Advies Personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt](#) - 20 maart 2014

[Overzicht van alle adviezen](#) van de Commissie Diversiteit

Eindnoten

- i De cijfers komen uit Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk en de website van het Steunpunt Werk (<https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>), tenzij anders vermeld. De cijfers over werkbaar werk komen uit: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 – StIA (2021) Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers. SERV, Brussel.
- ii De Commissie Diversiteit spreekt doorgaans over personen met een arbeidsbeperking. Operationalisering in de cijfers gebeurt als personen die in hun dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder ervaren door een handicap, aandoening of ziekte én dat deze hinder reeds minstens zes maanden aanhield.
- iii De Commissie Diversiteit spreekt doorgaans over personen met een migratieachtergrond. Operationalisering in de cijfers gebeurt als personen geboren buiten de EU-27
- iv Peter Scholten (30 november 2018), [Vervreemding versus mainstreaming](#). Complexiteit en de dubbele werking van migratie- en diversiteitsbeleid.
- v Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt ('ead-decreet').
- vi Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt wordt gewaarborgd.
- vii Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in
- viii Dit verdrag werd op 13 december 2006 goedgekeurd door de Verenigde Naties en door België geratificeerd op 2 juli 2009.
- ix De commissie kreeg een duidelijke wettelijke grondslag met het artikel 19 van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Vandaag neemt LEVL deel aan het overleg als vertegenwoordiger van personen met een migratieachtergrond en Handicap en Arbeid als vertegenwoordiger van personen met een arbeidshandicap.
- x In dit kader zijn ook [SERV-nota Datagedreven Arbeidsmarktbeleid](#) en de [SERV/VLIR-oproep voor betere overheidsdata](#) relevant.
- xi Zie Departement Onderwijs en Vorming (30 september 2021). [Nulmeting herkomst leerkrachten in het Vlaamse onderwijs](#).

- xii Departement WSE (december 2022). [Trendrapport 2022 – Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt.](#)
- xiii Personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond vertonen bovendien een sterke overlap met de andere groepen die binnen het VESOC-akkoord specifieke aandacht krijgen, met name NEET-jongeren, langdurig zieken, inburgeraars en leefloongerechtigden.
- xiv SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie.](#) SERV, Brussel.
- xv Het IPS-model kent een aantal belangrijke principes: geen exclusiecriteria (1), regulier betaald werk als centraal doel (2), snel en gericht zoeken naar werk (3), vertrekken vanuit de voorkeuren van de cliënt (4), een sterke intersectorale samenwerking tussen ggz en werk (5), langdurige ondersteuning zowel aan de cliënt als aan de werkgever met doorlopende, systematische inschatting van arbeidsmogelijkheden (6), de ondersteuning gebeurt op de werkplek zelf (7) en advies en ondersteuning bij uitkeringskwesties (8). Uit onderzoek komt naar voor dat niet alleen de tewerkstellingscijfers bij deze methodiek hoger liggen, maar dat het ook samen gaat met een hoger inkomen, meer gewerkte uren en voordelen op psychosociaal vlak zoals meer tevreden zijn met zichzelf, het gevoel er bij te horen en symptomen beter onder controle hebben. Zie Commissie Diversiteit (20 maart 2014). [Personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt.](#) SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.
- xvi Commissie Diversiteit (31 januari 2020). [Advies outreachende aanpak voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven.](#) SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.
- xvii Commissie Diversiteit (31 januari 2020). [Advies outreachende aanpak voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven.](#) SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.
- xviii VIONA-onderzoek '[Progressieve tewerkstelling in andere uitkeringsstelsels? Verkennend onderzoek naar de opportuniteiten en valkuilen.](#)'
- xix Naast de ziekte- of invaliditeitsuitkering, zijn ook het leefloon, de inkomensvervangende (IVT) of integratietegemoetkoming (IT), de uitkering omwille van beroepsziekte of arbeidsongeval en de werkloosheidsuitkering relevant in dit kader. Samen met de stuurgroep wordt een selectie gemaakt van uitkering voor de analyses binnen dit onderzoek.
- xx waarbij voor een bepaalde periode een uitkering kan gecombineerd worden met een loon
- xxi In de actielijst arbeidsbeperking 2030 wees de commissie op het belang van het instrument van gedeeltelijke werkhervatting voor personen met een RIZIV-uitkering. Bijkomend vroeg ze om ook voor werknemers met een IVT en zelfstandigen met een IVT en/of een IT werk te maken van een vrijwillig systeem waarbij de combinatie van werk en een tegemoetkoming steeds loont.

- xxii Bv. de sociale tarieven voor gas en elektriciteit, de verwarmingstoelage en de verhoogde tegemoetkoming, de huurpremie, het recht op een sociale huurwoning, het sociaal tarief/korting/compensatie voor water, de sociale correctie energieheffing en het sociaal telefoon- en internettarief, Korting De Lijn, etc.
- xxiii Deze cijfers slaan op het jaargemiddelde van werkzoekenden zonder werk in 2022. Een persoon met een migratieachtergrond slaat hier op de groep van personen met een huidige of vorige nationaliteit van een land van buiten de EU17, de EVA-lanen en het Verenigd Koninkrijk. Bron: [VDAB-Arvastat](#)
- xxiv Zie gegevens dataloop Onderwijs : [Dataloop: aan de slag met cijfers over onderwijs \(vlaanderen.be\)](#) Dataloop bevat geen gelijkaardige cijfers voor jongeren met een handicap.
- xxv 15-29 jaar - Cijfers uit: Over.werk (28 juni 2022) - [De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit begeleidersperspectief.](#)
- xxvi Bron: [dataloop](#) - In het schooljaar 2019-2020 stroomde 2,2% van de leerlingen van het algemeen secundair onderwijs (aso) vroegtijdig uit, terwijl 14,0% van de leerlingen in het beroepssecundair onderwijs en 58,1% van de leerlingen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs vroegtijdig uitstromen.
- xxvii SERV (30 mei 2023). [Advies Leerjobs](#). SERV, Brussel.
- xxviii Zie StIA (6 juli 2022). Ik wil een gids. [Rapport en aanbevelingen](#).
- xxix Zie bv. StIA (6 juli 2022). Ik wil een gids. [Rapport en aanbevelingen](#).
- xxx Zie onderzoek CRB (21 september 2022). [Werkgelegenheid en concurrentievermogen : De inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt en de impact van COVID-19 \(fgov.be\)](#); StIA (6 juli 2022). Ik wil een gids. [Rapport en aanbevelingen](#).
- xxxi OESO (2023). Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders.
- xxxii Zie Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). [Diversiteit binnen het onderwijzend personeel](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.
- xxxiii Het gaat over volgende 4 aspecten: psychische vermoeidheid of werkstress, welbevinden in het werk of werkbetrokkenheid, leermogelijkheden en werk-privébalans. Zie: [www.werkbaarwerk.be](#)
- xxxiv O.a. de website [www.werkbaarwerk.be](#) bevat informatie over hoe werkstress, motivatie, de werkprivébalans en leermogelijkheden in ondernemingen in kaart te brengen, alsook praktijkvoorbeelden, tips en ondersteuningsmogelijkheden om aan de slag te gaan.

- xxxv Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert.
- xxxvi Dit afsprakenkader tussen de werkgever en de persoon met een arbeidshandicap moet een basis bieden voor een gesprek over de concrete toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele tewerkstellingscontext van de persoon met een arbeidshandicap. Indien nodig kan daarbij (naar analogie met de praktijk van het integratieprotocol) een deskundige(een externe jobcoach, intern vertrouwenspersoon, vakbondsafgevaardigde ...) betrokken worden die knowhow kan aanreiken over hoe de persoon met de arbeidshandicap optimaal kan functioneren binnen de organisatie en over zijn of haar rechten met betrekking tot redelijke aanpassingen. Bijkomend kan er op regelmatige basis naar dit kader worden teruggegrepen om de situatie te evalueren (Bron: Commissie Diversiteit (24 november 2021). [Advies actielijst arbeidsbeperking 2030](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel).
- xxxvii Zie Commissie Diversiteit (22 november 2021). Actielijst arbeidsbeperking 2030, p.24-27. SERV, Brussel.
- xxxviii Zie Commissie Diversiteit (29 oktober 2018). [ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap](#), SERV (5 december 2020). [Vonken voor ondernemerschap](#). SERV, Brussel.
- xxxix Dit platform moet alle maatregelen in kaart brengen waar mensen beroep op kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen.
- xl Zie: [Horizontaal Integratie- en Gelijkekansenbeleidsplan 2020-2024](#). Doelstellingenkader.
- xli Zie: [Plan Samenleven](#)
- xlii Zie Commissie Diversiteit (23 oktober 2021). [Advies taalbeleid op de arbeidsmarkt](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.
- xliii Zie bijvoorbeeld de vaststellingen in het kader van de lerende netwerken bij de [ESF-projecten Outreach & activering \(maart 2022\)](#).
- xliv Zie toelichting prof. Van Avermaet tijdens Commissie Diversiteit 28 januari 2020 : Enkel versterken op participatie zal geen groot verschil maken, participatie op zich heeft immers geen effect maar wel wat er gebeurt in de klas. Zo weten we uit onderzoek dat middenklasse kinderen meer praatkansen krijgen, meer open vragen krijgen en dus meer kansen om taal te gebruiken. In sommige klassen krijgen kleuters slechts 8 seconden taalproductietijd op een hele klasdag.

- xliv [BVR van 24 december 2004](#) houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.
- xlvi BVR van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen
- xlvii Zie: Commissie Diversiteit (12 januari 2021). [Advies Strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel. Commissie Diversiteit (6 juli 2017) [Advies Tewerkstelling kansengroepen bij lokale besturen Vlaanderen](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel. Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). [Diversiteit binnen het onderwijzend personeel](#). SERV-Commissie Diversiteit, Brussel.