

Evaluatie EAD-projecten

Eindrapport

In opdracht van:

**Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale
Economie**

Uitgevoerd door:

**Inge Neyens
Ingrid Vanhoren**

Brussel, Juni 2011

INHOUDSOPGAVE

	p.
Lijst van afkortingen	4
1 Inleiding	7
1.1 Context van de evaluatie	7
1.2 Doel en draagwijdte van het onderzoek	7
1.3 Inhoud van dit rapport	8
2 Situering en Beleidskader	9
2.1 Situering van kansengroepen op de arbeidsmarkt	9
2.1.1 Participatiegraad bij kansengroepen	9
2.1.2 Werkzaamheidsgraad bij kansengroepen	10
2.1.3 Werkloosheidsgraad bij kansengroepen	14
2.1.4 Specifieke karakteristieken per kansengroep	16
2.1.5 Conclusie	27
2.2 Beleidskader	30
2.2.1 Krachtlijnen diversiteitsbeleid	30
2.2.2 Instrumenten	31
2.2.3 Maatregelen	34
2.2.4 De rol van andere stakeholders	35
3 Onderzoekskader	37
3.1 Onderzoeksvragen en analysekader	37
3.1.1 Methodologisch kader	37
3.2 Onderzoeksmethode	39
3.2.1 Activiteiten en resultaat	39
4 Vergelijkende analyse van de EAD-projecten	41
4.1 Output van de EAD-projecten	42
4.2 Algemene sterktes en zwaktes van de EAD-projecten	46
4.3 Effectiviteit van de EAD-projecten	47
4.4 Efficiëntie van de EAD-projecten	47
4.5 Synergie tussen de EAD-projecten en met externe partners	48
4.6 Conclusie	49
5 Aanbevelingen voor de toekomst van de EAD-projecten	51
5.1 De toekomst van de EAD-projecten	51
5.2 De toekomst van het gehele EAD-impulsbeleid in relatie tot de vier structurele EAD-projecten	53
5.2.1 De toekomst van de diversiteitsprojecten	53
5.2.2 De toekomst van de projectontwikkelaars en de diversiteitsplannen	53
5.2.3 De toekomst van de sectoren	53
5.2.4 Het toekomstige kader van het EAD-programma	54
5.2.5 De toekomst van de fora voor het diversiteitsbeleid	55
5.3 Conclusie	55
Bijlage 1: Zelfevaluatiesjabloon	58
Bijlage 2: Zelfevaluatie van de EAD-projecten	71
5.4 Jobkanaal	72
5.4.1 Facts & figures van Jobkanaal	72
5.4.2 Zelfevaluatie Jobkanaal	74
5.4.3 Conclusie	85
5.5 Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden	86
5.5.1 Facts & figures van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden	86
5.5.2 Zelfevaluatie diversiteitsconsulenten bij de vakbonden	88
5.5.3 Conclusie	100
5.6 Work-Up	102

5.6.1	<i>Facts & figures van Work-Up</i>	102
5.6.2	<i>Zelfevaluatie Work-Up</i>	105
5.6.3	<i>Conclusie</i>	118
5.7	Handicap en Arbeid	121
5.7.1	<i>Facts & figures van Handicap en Arbeid</i>	121
5.7.2	<i>Zelfevaluatie Handicap en Arbeid</i>	122
5.7.3	<i>Conclusie</i>	129
Bijlage 3: Reflectie van de EAD-projecten over de toekomst van het EAD-impulsbeleid		132

LIJST VAN AFKORTINGEN

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLI	Associazioni cristiane lavoratori italiani
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
AIF	Associazioni Internazionali Federate
ATB	Arbeids traject begeleiding
BNCTO	Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
CGRK	Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding
CPBW	Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk
EAD	Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit
EAK	Enquête naar de Arbeidskrachten
ERSV	Erkend Regionaal Samenwerkingsverband
ESF	Europees Sociaal Fonds
FMDO	Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties
FMV	Federatie van Marokkaanse Verenigingen
FOD	Federale Overheidsdienst
FZO-VI	Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen
GOB	Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een arbeidshandicap
GSIW	Gent, Stad in Werking
GTB	Gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en –begeleiding van personen met een arbeidshandicap
HOC	Heroverwegingscommissie
IBO	Individuele Beroepsopleiding
IC	Internationaal Comité
ILO	Internationale Arbeidsorganisatie

JKVG	Jeugdwerk en Tewerkstelling voor personen met een handicap
LFS	Labour Force Survey
L&W	Leeftijd en Werk
NODW	Nederlands op de werkvloer
NWWZ	Niet-werkende werkzoekenden
OCMW	Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn
OPTA	Overlegplatform voor Tewerkstelling van Allochtonen
OR	Ondernemingsraad
PGB	Persoonsgebonden Budget
PMAH	Personen met een Arbeidshandicap
POWA	Partneroverleg Werkzoekenden met een Arbeidshandicap
RESOC	Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
RVDAGE	Raad van de Afrikaanse Gemeenschappen
SERR	Sociaal-Economische Raad van de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen
SLN	Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken
SUEM	Supported Employment
TUB	Turkse Unie van België
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
UTV	Unie van Turkse Verenigingen
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VEV	Vlaams Economisch Verbond
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding
VERSO	Vereniging voor Sociaal profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding

VODO	Vlaams Overleg Duurzame Ontwikkeling
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WIP	Werkgelegenheids- en Investeringsplan
WSE	Werk en Sociale Economie

1 INLEIDING

1.1 Context van de evaluatie

Een actueel probleem op de arbeidsmarkt is de lage arbeidsparticipatie van kansengroepen. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van kansengroepen is het laatste decennium een prioriteit geworden van de Vlaamse regering. In het Pact van Vilvoorde (2001) engageerden de Vlaamse overheid en sociale partners zich tot twee doelen. Niet alleen beoogden ze een verhoging van de totale werkzaamheidsgraad (tot 70 procent arbeidsdeelname in 2010) maar ook wensten ze de realisatie van evenredige arbeidsdeelname voor allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen (50+) en kortgeschoolden. In het Pact 2020 wordt vooropgesteld dat voor kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50+) de gemiddelde jaarlijkse groei van de werkzaamheidsgraad tot minstens 1 procentpunt verhoogt.

Door het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 startte een structurele en inclusieve benadering op diversiteit. Dit decreet heeft twee doelstellingen: enerzijds probeert men via het impulsbeleid een evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen tot stand te brengen, anderzijds is het ook de bedoeling om tegen elke vorm van discriminatie te reageren die plaatsvindt op de werkvloer. Vanaf 2003 worden ook structurele beleidspartners, waaronder de sociale partners en vertegenwoordigende organisaties van kansengroepen betrokken bij de uitvoering van het EAD-beleid via eigen structurele EAD-projecten die het streven naar evenredige participatie van kansengroepen verder willen ondersteunen en uitbouwen.

1.2 Doel en draagwijdte van het onderzoek

Het doel van het huidige rapport is de vier structurele EAD-projecten nl. Jobkanaal, de diversiteitsconsulenten van de vakbonden, Work-Up en Handicap en Arbeid te evalueren. Daartoe formuleren we de volgende evaluatievragen op het niveau van de vier structurele projecten (projectniveau) en over de verschillende projecten heen (metaniveau):

- Projectniveau:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in het bereiken van hun specifieke doelstellingen?
 - Kwantitatieve doelstellingen
 - Kwalitatieve doelstellingen
 - Welke zijn hun belangrijkste sterktes en knelpunten?:
 - Intern (projectniveau)
 - Extern (in relatie tot andere actoren)
 - In welke mate werken de EAD-projecten efficiënt?
 - In welke mate was er samenwerking tussen de actoren uit de structurele projecten en andere relevante partners (projectontwikkelaars EAD en L&W)?
 - Wat is de toegevoegde waarde van het project?
 - Wat zijn beleidsaanbevelingen?

- Metaniveau:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in hun algemene beleidsdoelstellingen?:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in hun specifieke beleidsdoelstellingen?:
 - In welke mate dragen de EAD-projecten bij tot het creëren van een draagvlak voor diversiteit?
 - In welke mate dragen de EAD-projecten bij tot het bij elkaar brengen van vraag en aanbod m.b.t. tewerkstelling?
 - In welke mate vormen de EAD-projecten een partner in advies en overleg?
 - In welke mate zijn de EAD-projecten efficiënt in het bereiken van hun beleidsdoelstellingen?
 - Wat zijn beleidsaanbevelingen?

Belangrijk is de beperkte draagwijdte van het onderzoek aan te geven. De evaluatie heeft enkel betrekking op één instrument in het EAD-impulsbeleid, met name de structurele EAD-projecten. Andere instrumenten, zoals de diversiteitsprojecten en de diversiteitsplannen, worden niet rechtstreeks betrokken bij de evaluatie, maar zijn wel belangrijk om mee te nemen voor de evaluatie op meta-niveau. Dit geldt ook voor de relatie met andere actoren op de arbeidsmarkt en andere, reguliere beleidsmaatregelen. In het rapport worden deze instrumenten en actoren betrokken in zoverre deze relevant zijn in het kader van deze evaluatieopdracht.

1.3 Inhoud van dit rapport

Na dit inleidende hoofdstuk gaan we in **hoofdstuk 2** dieper in op de situering van de kansengroepen op de arbeidsmarkt en het beleidskader. **Hoofdstuk 3** bespreekt de aanpak van het onderzoek en in **hoofdstuk 4** worden de resultaten van de verschillende projectevaluaties en meta-evaluatie geanalyseerd. In **hoofdstuk 5** geven we de aanbevelingen en de samenvattende conclusies van het onderzoek. Tot slot bevatten **de bijlagen** het zelfevaluatiejabloon en de zelfevaluaties van de EAD-projecten.

2 SITUERING EN BELEIDSKADER

2.1 Situering van kansengroepen op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf bespreken we de participatie-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraad van de prioritaire kansengroepen. Wegens een gelimiteerde beschikbaarheid van gegevens, kunnen we voor de allochtonen geen cijfers m.b.t. 2^e generatie in onze gegevens opnemen. Wel maken we -waar mogelijk- voor deze kansengroep een onderscheid tussen de nationaliteit en het geboorteland van de allochtonen.

2.1.1 Participatiegraad bij kansengroepen

De participatiegraad¹ geeft het relatieve aandeel werkenden en werkzoekenden (in verhouding tot de beroepsbevolking) weer. Tabel 1 geeft aan dat de participatiegraad van 55-plussers en personen met een handicap vrij laag is, wat dus betekent dat de inactiviteit van deze groepen vrij groot is. Wat betreft de personen met een arbeidshandicap ligt de participatiegraad in 2009 vooral laag bij deze personen met ernstige belemmering (25,5 procent) vergeleken met deze personen met een lichte belemmering (60,1 procent).

Tabel 1: De participatiegraad van de kansengroepen in Vlaanderen

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
50-plussers	39,6	41,0	41,2	42,1	43,5	45,8	48,0	48,7	51,4	51,0	53,0
55-plussers	24,6			26,6		30,6	31,9	32,9	35,5	35,6	37,3
Niet EU-27 (nationaliteit)			43,3	50,3	48,9	51,6	54,3	54,3	53,5	57,0	56,8
Niet EU-27 (geboorteland)						52,9	57,8	59,5	57,6	61,9	
Kort- geschoolden	55,7	56,2	54,6	55,5	56,1	56,3	56,8	56,5	57,9	56,7	56,3
Pmah									46,9		41,4
Totaal	65,7	66,4	66,1	66,8	66,8	68,0	68,7	68,4	69,1	69,2	69,2

Noot: Voor kortgeschoolden werd de participatiegraad berekend t.a.v. de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar (i.p.v. 15-64 jaar) om zo nog naar schoolgaande jongeren uit te sluiten. Voor de participatiegraad van personen met een handicap verwijst het cijfer van 2007 enkel naar het tweede kwartaal in 2007.

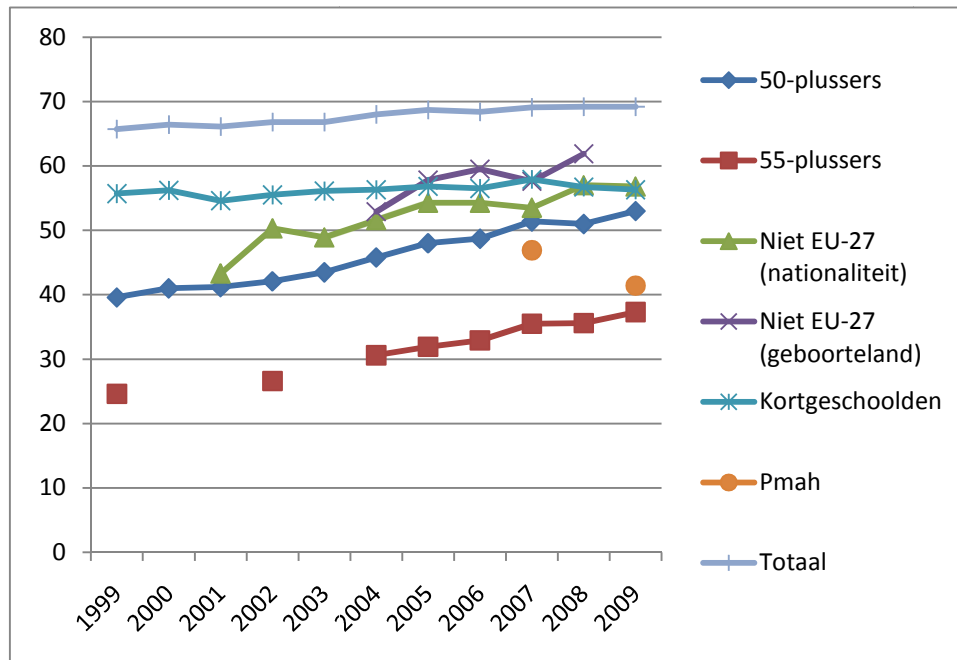
Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Merk op dat we voor deze laatste kansengroep geen uitspraken kunnen doen over de evolutie van de participatiegraad wegens een gebrek aan gegevens. Wat betreft de evolutie in de participatiegraad bij de andere kansengroepen (Figuur 1) zien we vooral een stijging bij 50-plussers, 55-plussers en allochtonen met een niet EU-27 nationaliteit of geboorteland. Deze stijging is duidelijk sterker dan deze bij de totale bevolking: Terwijl de participatiegraad van de totale bevolking tussen 2004 en 2008 quasi constant bleef (weliswaar met een lichte stijging van 1,2 procent), steeg deze van niet EU-27 allochtonen (resp. nationaliteit en geboorteland) maar liefst met resp. 6,4 en 9 procentpunten. De stijging van de

¹ De "participatiegraad" (brutoarbeidsparticipatie of-deelname) komt overeen met de activiteitsgraad (het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd -tussen 15 en 64 jaar- dat actief is op de arbeidsmarkt hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende).

participatiegraad voor 50-plussers in deze periode bedroeg 5,2 procent. Deze stijgingen zijn vooral toe te schrijven aan stijgingen in de werkzaamheidsgraad van vrouwelijke 50-plussers (zie §2.1.4.1) en niet EU-27 allochtonen (zie §2.1.4.2). Voor de kortgeschoolden stellen we eerder een stabiele participatiegraad vast.

Figuur 1: De participatiegraad van de kansengroepen in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

2.1.2 Werkzaamheidsgraad bij kansengroepen

De werkzaamheidsgraad geeft weer welk aandeel van de bevolking aan het werk is². De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) beschouwt een persoon als werkend als hij of zij minstens 1 uur betaalde arbeid heeft verricht tijdens de referentieweek. In 2009 bedroeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad 65,8 procent. De werkzaamheidsgraden van alle kansengroepen (behalve de 50-54 jarigen) liggen beduidend lager dan deze 65,8 procent. Vooral voor 60-64 jarigen en personen met een handicap stellen we een lage werkzaamheidsgraad vast. Dit is wellicht te verklaren door de grote inactiviteit bij deze twee kansengroepen.

² De "werkzaamheidsgraad" is het aandeel werkende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd (tussen 15 en 64 jaar). De term is synoniem met netto-arbeidsparticipatie of netto-arbeidsdeelname.

Tabel 2: De werkzaamheidsgraad bij kansengroepen in Vlaanderen

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
50-54 jaar	61,6	63,4	65,3	65,3	67,9	67,9	71,5	71,6	75,2	74,5	76,8
55-59 jaar	36,7	40,1	38,2	38,2	38,9	42,7	43,9	45,5	50,9	51,3	52,2
60-64 jaar	11,1	11,2	10,6	11,3	11,4	12,8	13,9	14,5	15,5	15,7	17,9
Niet EU-27 (nationaliteit)	31,0	38,1	34,0	37,5	35,5	38,5	40,6	40,6	42,0	43,8	44,5
Niet EU-27 (geboorteland)						46,1	46,3	48,1	48,6	52,7	
Kortgeschoolden	51,6	52,9	51,8	52,1	52,0	52,4	52,3	52,2	54,2	53,3	52,5
Pmah				37,4					42,2		36,7
Totaal	62,1	63,5	63,4	63,5	62,9	64,3	64,9	65,0	66,1	66,5	65,8

Noot: Voor kortgeschoolden werd de werkzaamheidsgraad berekend t.a.v. de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar om zo nog naar schoolgaande jongeren uit te sluiten.

Voor personen met een arbeidshandicap werd in 2002 een andere vraag gesteld dan in 2007 en 2009 (zie § 2.1.4.3), waardoor de cijfers minder goed vergelijkbaar zijn.

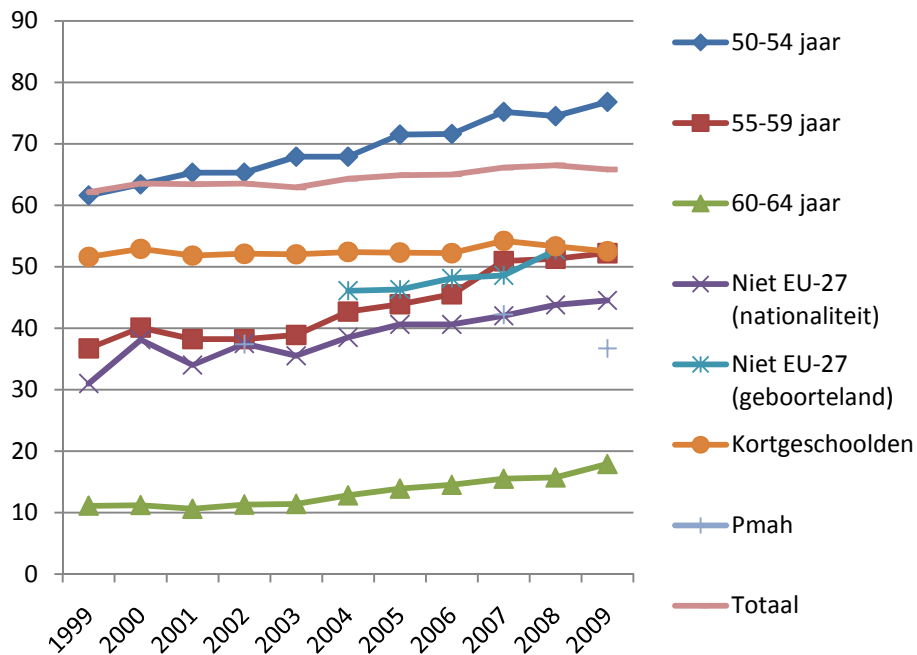
Voor allochtonen (niet-EU) van de tweede generatie tussen de 25 en 49 jaar is de werkzaamheidsgraad in 2008 69,9%; voor deze van de eerste generatie 62,4% en voor autochtonen 90,3%.

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Om de meest actuele gegevens weer te geven voor het jaar 2010, baseren we ons op de bevolkingsgroep van 20 tot 64 jaar (wat dus verschilt van de gangbare bevolkingsgroep van 15 tot 64 jaar). Door deze verschillende referentiegroep zijn de gegevens van het jaar 2010 niet vergelijkbaar met deze uit het jaar 2009. Globaal gezien blijven echter de trends in 2010 gelijkaardig aan deze in 2009.

De totale werkzaamheidsgraad in 2010 bedraagt 72,1 procent. De werkzaamheidsgraad in 2010 van 55-59 jarigen is 55,6 procent en deze van de 60-64 jarigen slechts 19,2 procent. Voor personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 bedraagt deze 44,4 procent, terwijl deze voor personen met een geboorteland buiten de EU-27 53,4 procent bedraagt. Voor kortgeschoolden stellen we een werkzaamheidsgraad van 53,3 procent vast, terwijl deze voor personen met een arbeidshandicap nog slechts 33,5 procent bedraagt.

Figuur 2: De werkzaamheidsgraad bij kansengroepen in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Over de gehele periode van 10 jaar stellen we een gelijklopende toename vast van de werkzaamheidsgraad van de verschillende kansengroepen (zie Tabel 2 en Figuur 2). Waar de stijging van de werkzaamheidsgraad voor de totale bevolking over 10 jaar 3,7 procent bedroeg, ligt deze stijging voor de meeste kansengroepen beduidend hoger. Zo steeg de werkzaamheidsgraad van 50-54 jarigen met 15,2 procent, deze van 55-59 jarigen met 15,5 procent, van 60-64 jarigen met 6,8 procent. Over de periode van 2004 tot en met 2008 evolueerde de werkzaamheidsgraad van niet-EU27 burgers met een stijging van 5,3 procent (nationaliteit) en 6,6 procent (geboorteland). Enkel voor personen met een arbeidshandicap zien we eerder een afname gedurende de laatste jaren (alhoewel we hier voorzichtig dienen te zijn met de vergelijkende interpretatie van de cijfers). Opvallend is ook dat er voor kortgeschoolden geen opmerkelijke stijging/daling is in de werkzaamheidsgraad (een lichte stijging van 0,9 procent) over de laatste 10 jaar. Het Pact 2020 stelt dat de gemiddelde jaarlijkse groei van de werkzaamheid van alle kansengroepen met 1 procentpunt per jaar dient te verhogen, wat dus nog niet voor elke kansengroep (vb. personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden) het geval is.

Tabel 3. Werkzaamheidsgraad en werkzaamheidskloven bij kansengroepen (Vlaanderen en EU-27)

Kansengroepen	Werkzaamheidsgraad (%)		Werkzaamheidskloof	
	Vlaanderen	EU-27	Vlaanderen	EU-27
50-plussers (2009)	50,9	56,5	1,71	1,39
55-plussers (2009)	35,8	46,0	2,40	1,70
Kortgeschoolden (2009)	52,5	54,7	1,56	1,42
Personen met een arbeidshandicap (2002)	45,7	49,6	1,46	1,37
Niet EU-burgers (2008)	44,5	55,7	1,49	1,17
Totaal (2009)	65,8	64,6		

Noot: 55-plussers worden vergeleken met de leeftijdsgroep 25-54 jaar. Niet-EU-burgers zijn personen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie. Personen met een arbeidshandicap: in deze tabel nemen we 2002 als referentie omdat dat het laatste jaar is met Europees vergelijkbare cijfers.

Bron: Eurostat LFS, FOD economie – Algemene directie statistiek – EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

Voor de vier verschillende kansengroepen blijkt dat Vlaanderen telkens lager scoort op de werkzaamheidsgraad dan de EU-27 landen. De werkzaamheidskloof geeft de verhouding weer tussen de werkzaamheidsgraad van de "sterkere" groep en de werkzaamheidsgraad van de kansengroep. Zo dienen we de werkzaamheidskloof (1,56) van kortgeschoolden bijvoorbeeld als volgt te interpreteren: de werkzaamheidsgraad van midden- en hogeschoolden is 56 procent hoger dan deze van de kortgeschoolden. De werkzaamheidskloof geeft m.a.w. een beeld weer van de evenredige arbeidsdeelname. Vooral voor 55-plussers zien we in Vlaanderen nog een aanzienlijke werkzaamheidskloof, maar ook voor de andere kansengroepen (personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden en niet EU-burgers) is er telkens nog een grote kloof.

2.1.3 Werkloosheidsgraad bij kansengroepen

De werkloosheidsgraad geeft een beeld weer van het relatieve aantal niet-werkende werkzoekenden (in verhouding tot de beroepsbevolking) die in aanmerking komen voor het activeringsbeleid.

Tabel 4. Werkloosheidsgraad bij kansengroepen in Vlaanderen

Werkloosheidsgraad	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
50-64 jaar	4,0	2,7	2,6	3,8	3,3	4,2	4,3	4,8	4,0	3,6	3,9
55-64 jaar	3,7			3,8		3,5	3,8	4,6	3,5	3,6	4,3
Niet EU-27 (nationaliteit)	30,5	23,9	21,5	25,3	27,3	25,4	25,2	25,2	21,4	23,3	21,6
Niet EU-27 (geboorteland)						19,0	19,9	19,2	15,7	14,8	
Kortgeschoolden	7,5	5,8	5,0	6,2	7,4	7,0	7,9	7,5	6,3	6,0	6,9
Totaal	5,4	4,3	4,0	4,9	5,7	5,4	5,5	5,0	4,4	3,9	5,0

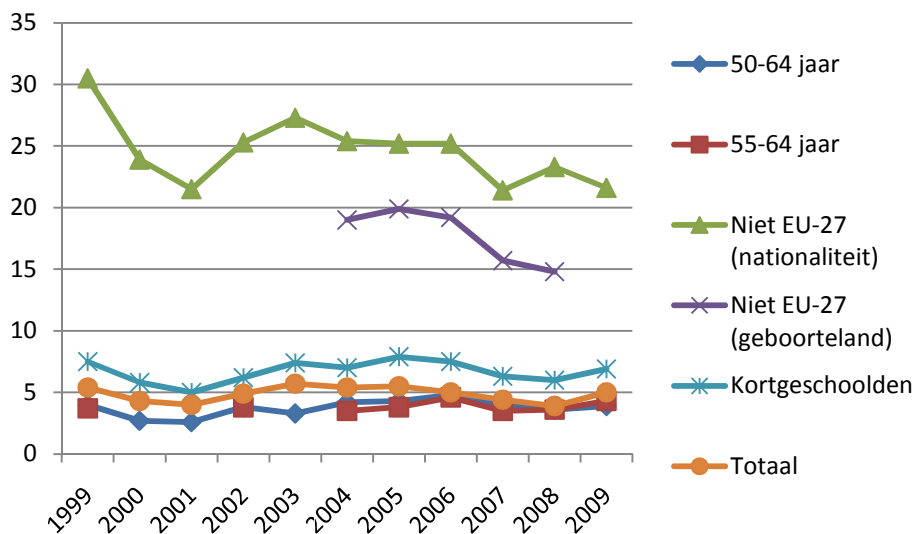
Noot: Voor kortgeschoolden werd de werkloosheidsgraad berekend t.a.v. de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar om zo nog naar schoolgaande jongeren uit te sluiten.

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

De totale werkloosheidsgraad nam tussen 1999 en 2009 af met 0,4 procentpunten. Vooral in 2007 was er een sterke daling wegens economische hoogconjunctuur. Ook voor de kansengroepen betekende dit een daling van de werkloosheid. In 2009 zien we dan terug een stijging van de werkloosheid door economische laagconjunctuur.

Figuur 3 toont dat tussen 2004 en 2008 vooral de werkloosheidsgraad voor niet EU-27 allochtonen is gedaald, ook al blijft deze in absolute waarde zeer hoog. Voor de andere kansengroepen is er eerder een stabiliteit bereikt wat betreft de werkloosheidsgraad.

Figuur 3: Werkloosheidsgraad bij kansengroepen in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Tabel 5 geeft het *aantal* niet-werkende werkzoekenden weer. Daarnaast toont de tabel ook het *percentage* niet-werkende werkzoekenden. Het betreft echter niet het percentage niet-werkende werkzoekenden uit de kansengroep t.o.v. de totale bevolkingsgroep maar wel het aantal niet-werkende werkzoekenden uit de kansengroep in verhouding tot het totale aantal *niet-werkende werkzoekenden*.

Tabel 5: Aantal en percentage niet-werkende werkzoekenden (kansengroepen) in Vlaanderen (2009)

Kansengroep	Aantal NWWZ	%NWWZ
50-54 jaar	27192	13,41%
55-59 jaar	20797	10,25%
>=60 jaar	1334	0,66%
Kortgeschoolden	103651	51,11%
EU-27	26687	13,16%
Niet EU-27	17080	8,4%
Pmah	30788	15,18%
Totaal	202808	100%

Bron: VDAB - Arvastat

De tabel toont dat onder het aantal niet-werkende werkzoekenden, de kortgeschoolden (51,11 procent) zeer sterk vertegenwoordigd zijn in vergelijking met de midden- of hogeschoolden. De 60-plussers kennen als leeftijdscategorie een lage vertegenwoordiging bij de niet-werkende werkzoekenden (0,66 procent), wellicht omdat deze groep gekenmerkt wordt door grote inactiviteit (wegens pensioen). Daarnaast bestaat 8,4 procent van de niet-werkende werkzoekenden uit burgers die niet behoren tot een EU-27 land en 15,18 procent van de niet-werkende werkzoekenden heeft een arbeidshandicap.

Tabel 6: Oververtegenwoordiging van kansengroep in de trajectwerking (Vlaanderen)

	2009	objectief	index
Kortgeschoolden	+12,6%	+10%	126
Pmah	+41,1%	+40%	103
Allochtonen	+31,9%	+40%	80
50-plussers	-56,4%	stijgend	

Noot: Index=realisatie in 2009/vooropgestelde objectief

Bron: VDAB jaarverslag

Wat betreft de trajectwerking van de VDAB zien we een oververtegenwoordiging van arbeidsgehandicapten, allochtonen en kortgeschoolden. De oververtegenwoordiging van kortgeschoolden en arbeidsgehandicapten bereikt hiermee haar objectief, deze van allochtonen nog niet (index is kleiner dan 100). Ouderen daarentegen zijn ondervetegenwoordigd in deze trajectwerkingen. Deze laatste bevinding kan verklaard worden doordat 50-plussers sinds 2004 niet langer verplicht worden opgeroepen in het kader van de preventieve werking (vanaf een vroege werkloosheidsfase), en geen doelgroep zijn van de verplichte curatieve werking (activering van langdurig werklozen).

Na het beëindigen van een traject stroomt in 2009 51,9 procent van de niet-werkende werkzoekenden uit naar werk. Voor de kansengroepen ligt dit percentage telkens lager. Vooral voor ouderen (37,1 procent) en arbeidsgehandicapten (41,2 procent) stellen we een dergelijk lager percentage vast. Wel werd voor elke kansengroep het vooropgestelde objectief bereikt (index is groter dan 100).

Tabel 7: Uitstroom naar werk na het beëindigen van een traject (Vlaanderen)

	2009	objectief	index
Alle NWWZ	51,9%	51%	102
Kortgeschoolden	45,8%	45%	102
50-plussers	37,1%	36%	103
Allochtonen	43,7%	41%	107
Pmah	41,2%	38%	108

Noot: Index=realisatie in 2009/vooropgestelde objectief

Bron: VDAB jaarverslag

2.1.4 Specifieke karakteristieken per kansengroep

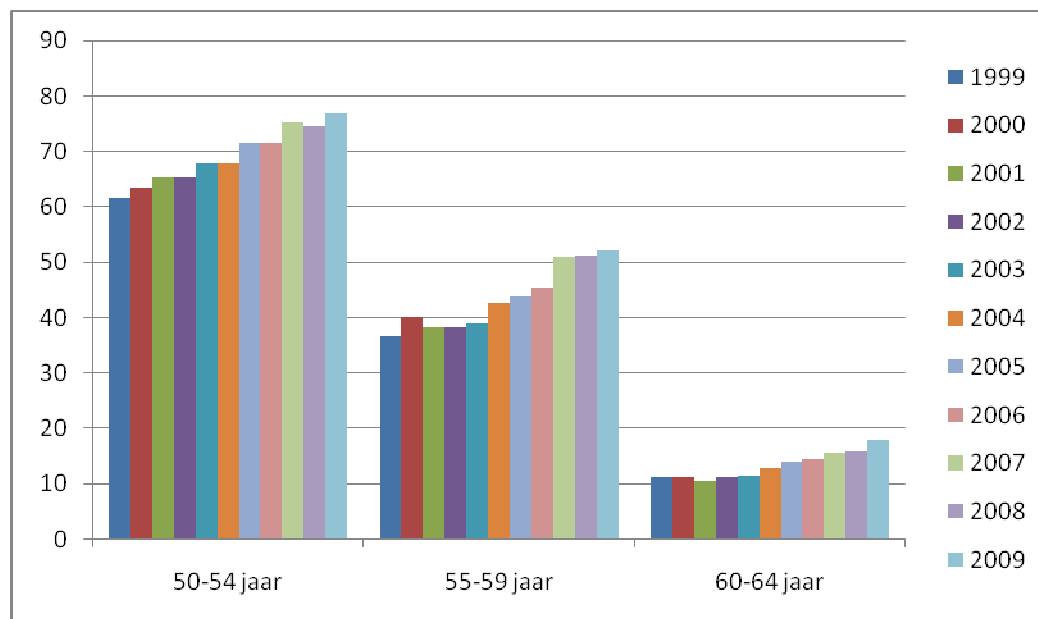
2.1.4.1 50-plussers

In absolute termen zijn in 2009 621.703 50-plussers aan het werk. Vergeleken met de middelste leeftijdscategorie (86,8 procent), liggen de werkzaamheidsgraden (in 2009) van de leeftijdsgroep beneden de 25 jaar (28,6 procent) en boven de 50 jaar (50,9 procent) telkens een stuk lager. Dit verwijst naar het fenomeen van de samengedrukte loopbaan. In vergelijking met de EU-27 landen blijft vooral de werkzaamheidsgraad van 55-plussers in Vlaanderen erg laag (35,8 procent): De kloof met de EU-27 (46,0 procent) bedraagt meer dan 10 procentpunten. Daarmee wordt de Lissabondoelstelling voor 2010 (werkzaamheidsgraad van 50 procent voor 55-plussers) niet bereikt.

Toch zien we dat de werkzaamheidsgraad van 50-plussers de laatste jaren (vanaf 2003) gestegen is voor de verschillende leeftijdscategorieën (50-54; 55-59 en 60-64). Voor de leeftijdscategorie 50-54 jaar is er een stijging van 15,2 procentpunten; voor de categorie 55-59 jaar is er een stijging van 15,5

procentpunten en voor de mensen tussen 60-64 jaar bedraagt de stijging 6,8 procentpunten.

Figuur 4: Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50-plussers in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

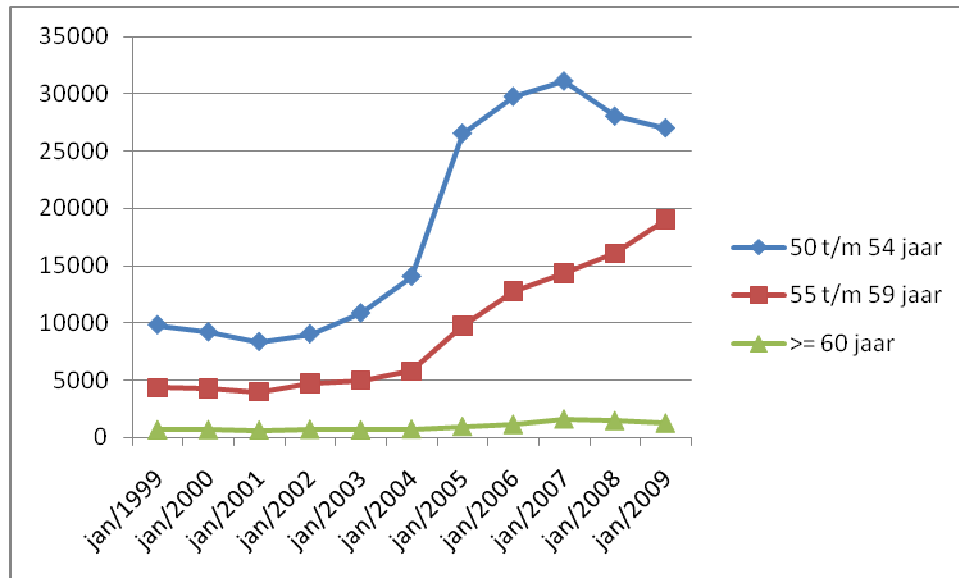
Tabel 8: De evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50-plussers naar geslacht (in Vlaanderen)

	leeftijd	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
man	50-54	77,9	81,4	81,8	82,1	82,8	80,9	84,8	85,1	86,8	85,1	85,5
	55-59	51,0	56,3	52,9	51,3	51,9	55,4	57,4	56,7	62,8	62,4	61,7
	60-64	16,6	17,1	16,9	17,1	17,6	18,6	20,3	20,8	22,0	21,8	23,3
vrouw	50-54	44,8	44,8	48,3	47,9	52,5	54,3	57,8	57,8	63,3	63,7	67,8
	55-59	22,6	23,9	23,5	25,0	25,7	29,7	30,2	34,2	38,8	40,0	42,6
	60-64	5,9	5,5	4,5	5,7	5,4	7,2	7,7	8,2	8,9	9,7	12,4

Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Wanneer we verschillen in geslacht tussen 50-plussers in rekening nemen, zien we dat de werkzaamheidsgraad vooral bij vrouwen gestegen is. Zo is er voor vrouwen in de leeftijdscategorie 50-54 jaar een stijging van 23 procentpunten (tegenover 7,6 procentpunten bij mannen) en in de categorie 55-59 jaar een stijging van 20 procentpunten (tegenover 10,7 procentpunten bij mannen).

Figuur 5: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden voor 50-plussers in Vlaanderen



Bron: VDAB – Arvastat

Langs de andere kant, stellen we vast dat er tegelijkertijd bij de 55-59 jarigen de laatste jaren (sinds 2002) een sterke stijging is ontstaan in het aantal niet-werkende werkzoekenden. Dit is toe te schrijven aan de overheidsmaatregelen die genomen werden. Zo dienen bv. vanaf 2002 werklozen onder de 58 jaar ingeschreven te blijven als werkzoekende; vanaf 2004 kregen werkzoekende 50-plussers met mini-vrijstelling³ het label van niet-werkende werkzoekende. Daarnaast moesten in 2005 bruggepensioneerden (die voor 58 jaar op brugpensioen gingen) terug beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt waardoor het aantal niet-werkende werkzoekenden ook steeg.

Verder zien we ook een daling van het aantal 50-54 jarige niet-werkende werkzoekenden vanaf januari 2007. Dit kunnen we mogelijks toeschrijven aan verschillende overheidsmaatregelen die werden genomen in het kader van het Meerbanenplan zoals de tewerkstellingspremie 50+⁴, de oprichting van het expertisecentrum Leef tijd en Werk en ervaringsclubs⁵ van de VDAB.

2.1.4.2 Niet EU-burgers

In de onderstaande paragraaf geven we zowel cijfers weer met betrekking tot de nationaliteit (1999-2009) als het geboorteland (2004-2008) van allochtonen. Uit

³ Niet-werkende werkzoekenden met mini-vrijstelling dienden zich niet aan te melden bij de stempelcontrole.

⁴ Wanneer een werkgever een niet-werkende werkzoekende vijftigplusser ingeschreven bij de VDAB in dienst neemt via een contract van onbepaalde duur, ontvangt de werkgever gedurende 12 maanden een financiële tegemoetkoming in de loonkost. De werknemer moet wel minstens 5 kwartalen ononderbroken worden tewerkgesteld.

⁵ Oudere werkzoekenden kunnen doorstromen naar een individuele en maatgerichte trajectbegeleiding in de speciaal hiervoor opgerichte ervaringsclubs.

de onderstaande tabel blijkt dat de participatiegraad (in 2008) bij andere EU-27 allochtonen hoog is, terwijl deze voor niet EU-27 allochtonen duidelijk lager is. Daarnaast geeft de tabel weer dat de laagste participatiegraad voornamelijk kan worden teruggevonden bij de vrouwelijke niet EU-27 allochtonen.

Tabel 9: Participatiegraad in de totale bevolking (15-64 jaar) volgens nationaliteit in Vlaanderen (2008)

In %	Man	Vrouw	Totaal
Belg	74,6	64,0	69,4
Ander EU-27	79,7	64,8	72,0
Niet EU-27	76,1	39,1	57,0

Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tabel 10: Participatiegraad in de totale bevolking (15-64 jaar) volgens geboorteland in Vlaanderen (2008)

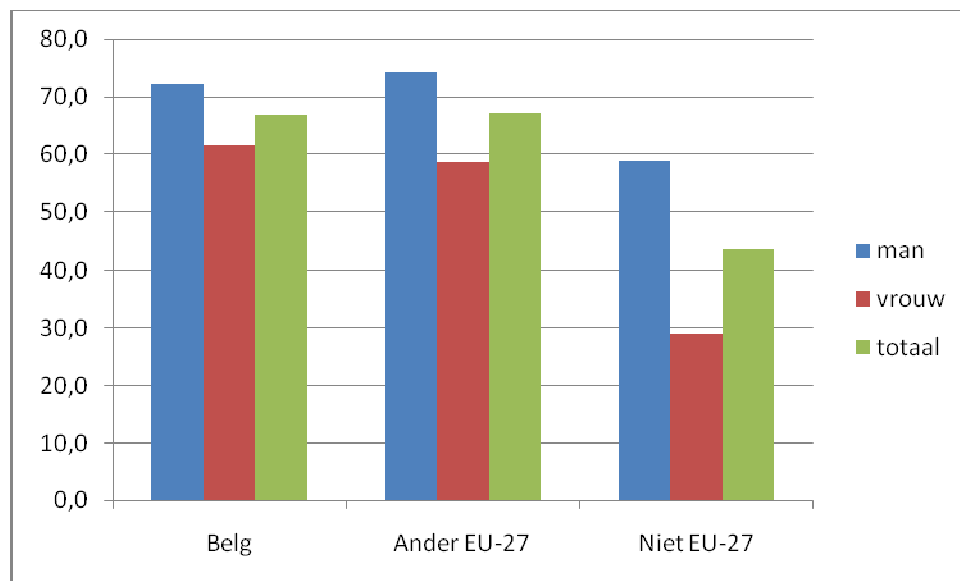
In %	Man	Vrouw	Totaal
Belg	74,7	64,4	69,6
Ander EU-27	77,0	61,6	69,1
Niet EU-27	75,9	48,3	61,9

Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

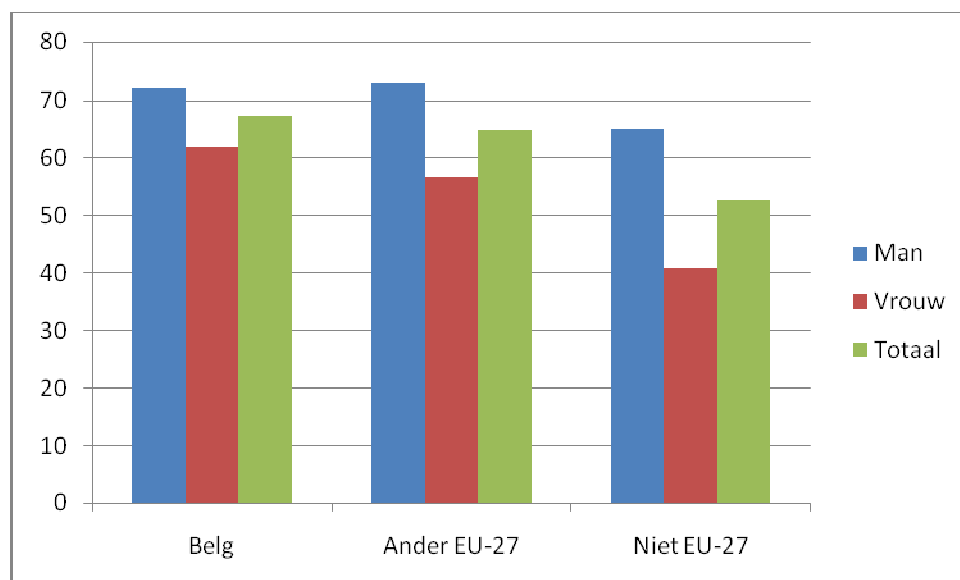
Anno 2008 bedragen de werkzaamheidsgraden van niet EU-burgers 43,8 procent (nationaliteit) en 52,7 (geboorteland). Net zoals bij de 50-plussers zien we ook voor deze kansengroep een duidelijke stijging van de werkzaamheidsgraad: van 31,0 procent in 1999 tot 44,5 procent in 2009 (nationaliteit) en van 46,1 procent in 2004 tot 52,7 procent in 2008.

Toch blijft de werkzaamheidskloof in Vlaanderen (1,49) ten opzichte van deze in de EU-27 (1,17) landen hoog. Dit betekent dat de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 49 procent hoger ligt voor Belgen dan deze van niet EU-27 burgers, terwijl de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Europa 17 procent hoger ligt voor Europeanen dan deze van niet EU-27 burgers.

Figuur 6: Werkzaamheidsgraad volgens nationaliteit en geslacht in Vlaanderen (2008)



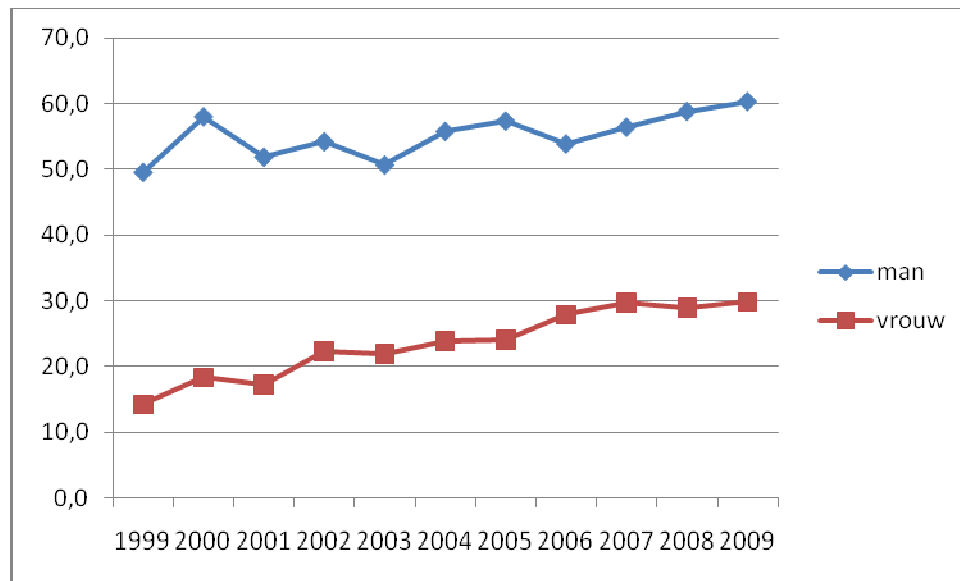
Figuur 7: Werkzaamheidsgraad volgens geboorteland en geslacht in Vlaanderen (2008)



Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 6 en 7 geven aan dat de nationaliteit, het geboorteland en het geslacht belangrijk zijn op de arbeidsmarkt. Ze toont dat er zelfs meer mannelijke andere EU-27 allochtonen aan het werk zijn dan Belgen. De meest opvallende bevinding in deze figuren is echter de relatief lage werkzaamheidsgraad van vrouwen met een ander(e) (vooral niet EU) nationaliteit/geboorteland in vergelijking met de werkzaamheidsgraad van Belgische vrouwen.

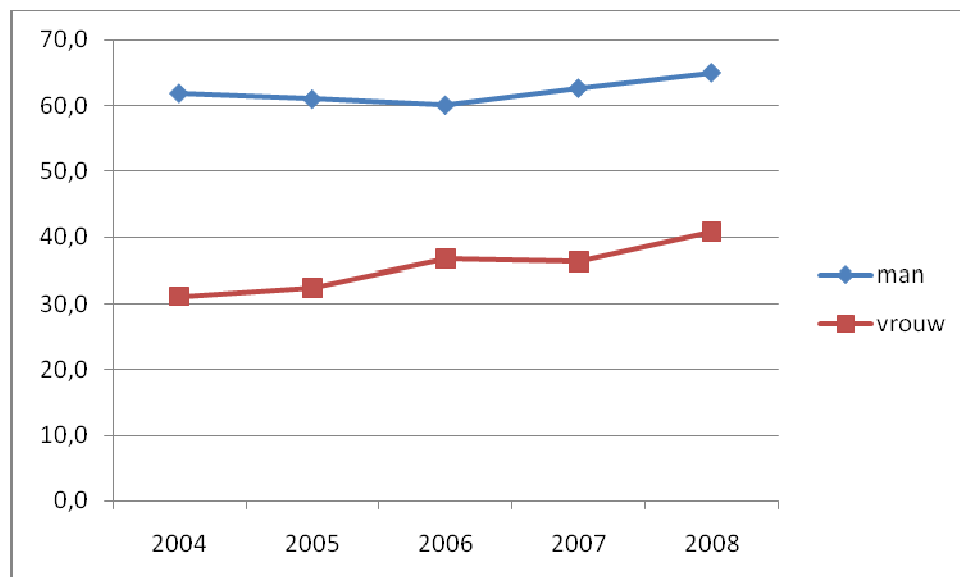
Figuur 8: Evolutie van de werkzaamheidsgraad van niet EU-allochtonen (nationaliteit) volgens geslacht in Vlaanderen (1999-2009)



Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

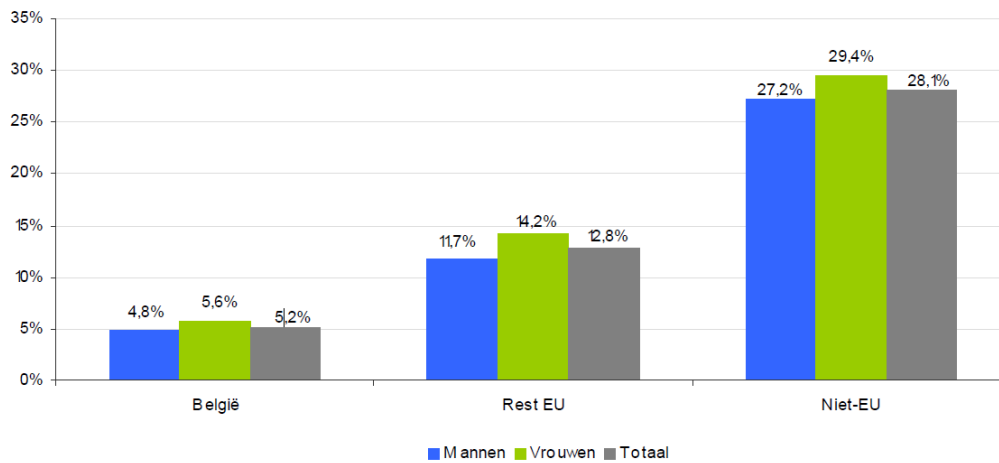
Globaal gezien stellen we voor zowel vrouwelijke als mannelijke niet EU-27 allochtonen (nationaliteit en geboorteland) een stijging vast van de werkzaamheidsgraad. Voor vrouwelijke niet EU-27 allochtonen is deze nog meer uitgesproken dan voor mannelijke niet EU-27 allochtonen.

Figuur 9: Evolutie van de werkzaamheidsgraad van niet EU-allochtonen (geboorteland) volgens geslacht in Vlaanderen (2004-2008)



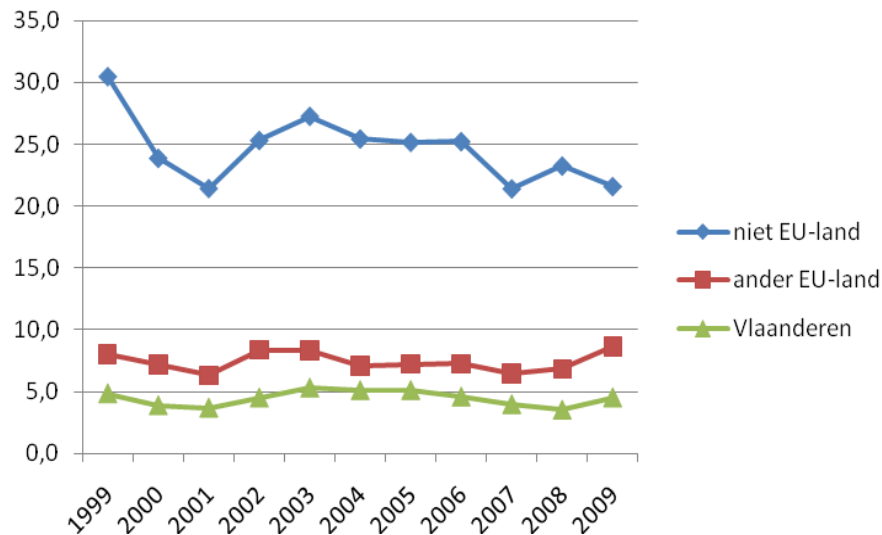
Wat betreft de werkloosheid vertonen de niet EU-27 allochtonen een sterke achterstand op de arbeidsmarkt. Waar de werkloosheidsgraad in maart 2009 5,2 procent bedroeg bij Belgen, bedroeg deze maar liefst 28,1 procent bij niet EU-27 burgers. De werkloosheidsgraad bij vrouwelijke niet EU-27 burgers ligt iets hoger dan de werkloosheidsgraad bij mannelijke niet EU-27 burgers.

Figuur 10: Werkloosheidsgraad naar origine – Vlaanderen maart 2009



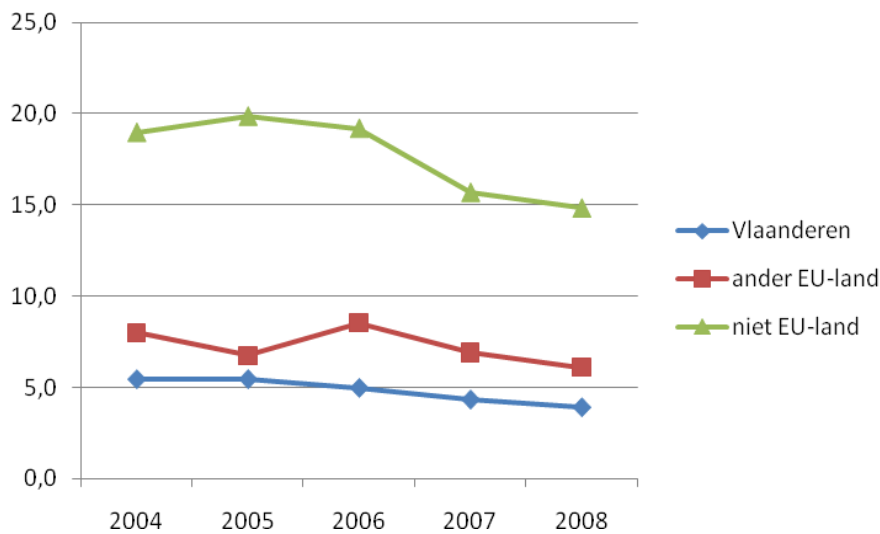
Bron: VDAB & FOD Economie – Algemene Directie Statistiek (EAK) – bewerking VDAB studiedienst

Figuur 11: Evolutie van de werkloosheidsgraad naar nationaliteit in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Figuur 12: Evolutie van de werkloosheidsgraad naar geboorteland in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Bovenstaande grafieken tonen duidelijk aan dat de werkloosheidsgraad bij niet EU allochtonen (nationaliteit en geboorteland) heel wat hoger ligt dan voor de andere groepen. Wel is er een daling vast te stellen van de werkloosheidsgraad bij de niet EU-allochtonen.

2.1.4.3 Personen met een arbeidshandicap

De cijfers m.b.t. personen met een arbeidshandicap zijn gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK⁶) waarin deze groep personen wordt gecategoriseerd aan de hand van een zelfdefinitie: de ondervraagden kunnen vermelden dat zij gezondheidsproblemen hebben en daardoor moeilijkheden ervaren in hun dagelijks leven en/of in verband met werk. In 2002 werd de vraag gesteld 'Hebt u een handicap of lijdt u aan een langdurig gezondheidsprobleem? (Ja - Neen.)' In 2007 en 2009 stelde men de volgende vraag: 'Ervaart U in uw dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder door een handicap, een langdurige aandoening of een langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd)? (Ja, in erge mate; Ja, in zekere mate; Neen.)'. De werkzaamheidsgraad voor personen met een lichte belemmering in 2009 bedroeg 53,9 procent, voor personen met ernstige belemmeringen was dit 22,0 procent.

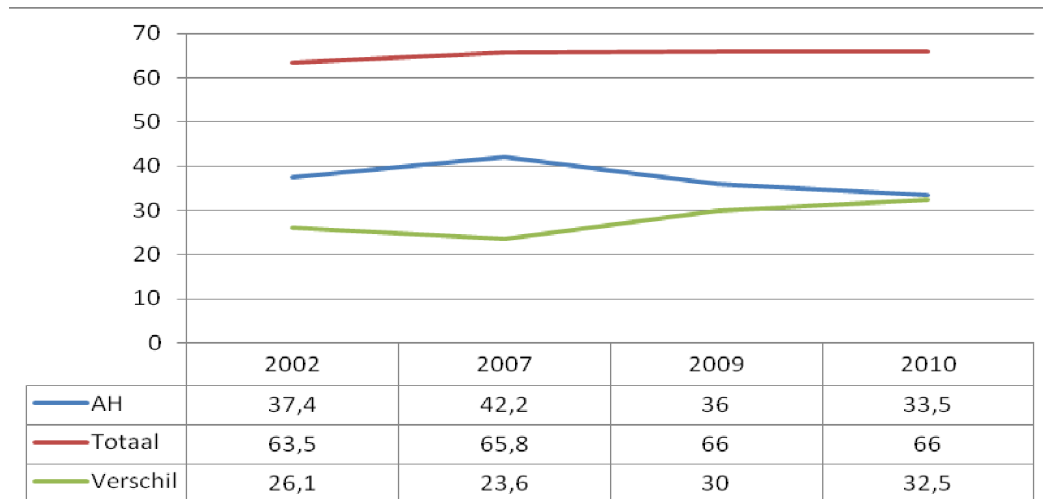
In 2009 gaf ongeveer 1 op 10 personen (427.000 of 10,7 procent) op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) aan een handicap of langdurig gezondheidsprobleem te hebben waarbij hinder ondervonden wordt in de dagelijkse activiteiten. Bij de werkenden is dat slechts 1 op 17 (5,8 procent), bij de inactieven bijna 1 op 5 (19,8 procent).

Van alle arbeidsgehandicapten op beroepsactieve leeftijd is maar goed een derde (36,7 procent) aan de slag in 2009, tegenover 65,8 procent van de totale bevolking. Dit is een duidelijke achteruitgang t.o.v. 2007 (42,2 procent). Onderstaande grafiek toont een positieve evolutie van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap tussen 2002 en 2007. Deze evolutie

⁶ Merk op dat de definitie uit de EAK breder is geformuleerd dan deze zoals geformuleerd door de VDAB.

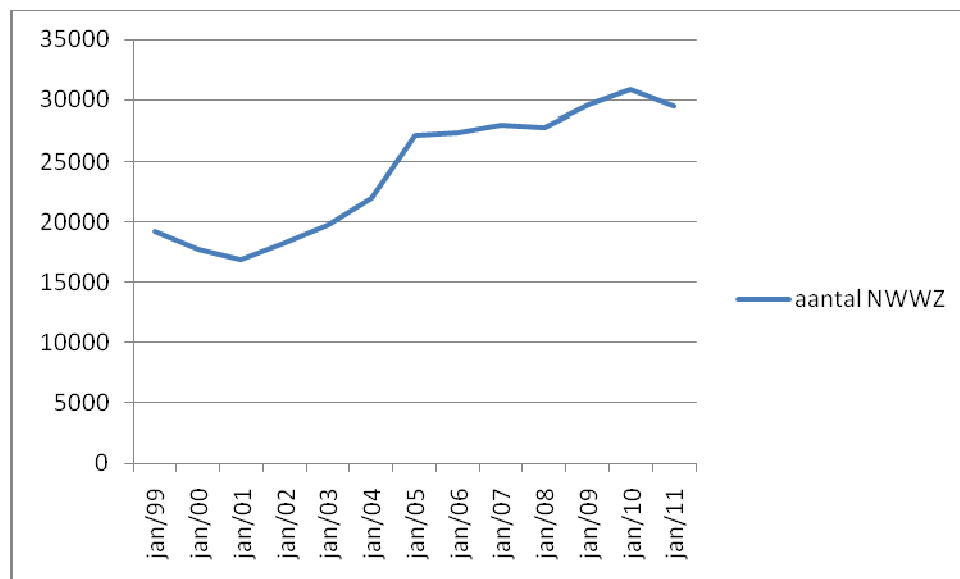
wordt tenietgedaan in 2009 (en 2010). Verder is meer dan de helft (52,6 procent) van de personen met een arbeidshandicap ouder dan vijftig jaar, wat het moeilijk maakt hen te doen doorstromen naar de arbeidsmarkt.

Figuur 13: Werkzaamheidsgraden van arbeidsgehandicapten en van de totale bevolking (15-64) in Vlaanderen



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK – 2^e kwartaal 2002, 2007, 2009 en 2010 (Vlaams Gewest). Bewerking: Departement WSE

Figuur 14: Het aantal niet-werkende werkzoekende arbeidsgehandicapten in Vlaanderen



Bron: VDAB - Arvastat

Bovenstaande grafiek geeft duidelijk een stijging weer van het aantal niet-werkende werkzoekende arbeidsgehandicapten over een tijdsperiode van 12 jaar. Recent, vanaf januari 2009 nemen we een sterke stijging waar van het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Mogelijks is dit te verklaren door de gevolgen van de economische crisis in 2008-2009. Wel is de stijging met 11 procent kleiner dan de stijging van alle niet-werkende werkzoekenden in dezelfde periode (29 procent). Vanaf het voorjaar 2010 stellen we dan opnieuw een daling vast van het aantal niet-werkende werkzoekenden, wellicht door hoogconjunctuur.

De meeste arbeidsgehandicapten zijn inactief (58,6 procent), bij personen met erge hinder is zelfs 74,5 procent inactief. Door deze hoge inactiviteit blijft de werkloosheid relatief laag, maar werkloze arbeidsgehandicapten vinden wel moeilijker een job omdat het aanbod van aangepaste jobs laag is.

2.1.4.4 Opleidingsniveau

Tabel 10 toont een duidelijk verschillende participatiegraad in 2009 voor kort- (zonder enige schoolse kwalificatie, met een diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs), midden- (diploma secundair onderwijs) en hooggeschoolden (diploma hoger onderwijs). De laagste participatiegraad vinden we terug bij kortgeschoolden (56,3 procent). Bovendien zien we vooral een groot verschil in de participatiegraad tussen kortgeschoolde mannen en vrouwen (24,4 procent). Dit verschil is beduidend groter dan het verschil in participatiegraad voor de midden-(12 procent) en hooggeschoolde (4,6 procent) mannen en vrouwen.

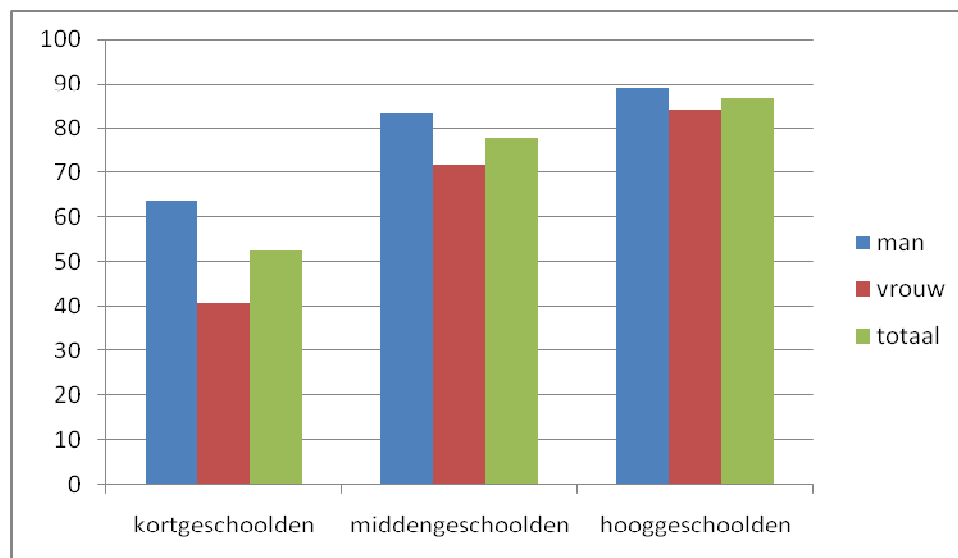
Tabel 11: Participatiegraad (25-64j) volgens opleidingsniveau en geslacht in Vlaanderen (2009)

In %	Kort	Midden	Hoog	Totaal
Man	68,3	86,6	91,3	83,0
Vrouw	43,9	74,6	86,7	70,6
Totaal	56,3	80,9	88,9	76,8

Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In 2009 bedroeg de werkzaamheidsgraad (beroepsbevolking: 25-64 jaar) van Vlaamse kortgeschoolden 52,5 procent, tegenover 77,8 procent bij middengeschoolden en 86,7 procent bij hooggeschoolden. De totale werkzaamheidsgraad (25-64 jaar) bedroeg 73,8 procent.

Figuur 15: Werkzaamheidsgraad (25-64jaar) volgens opleidingsniveau en geslacht in Vlaanderen (2009)



Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

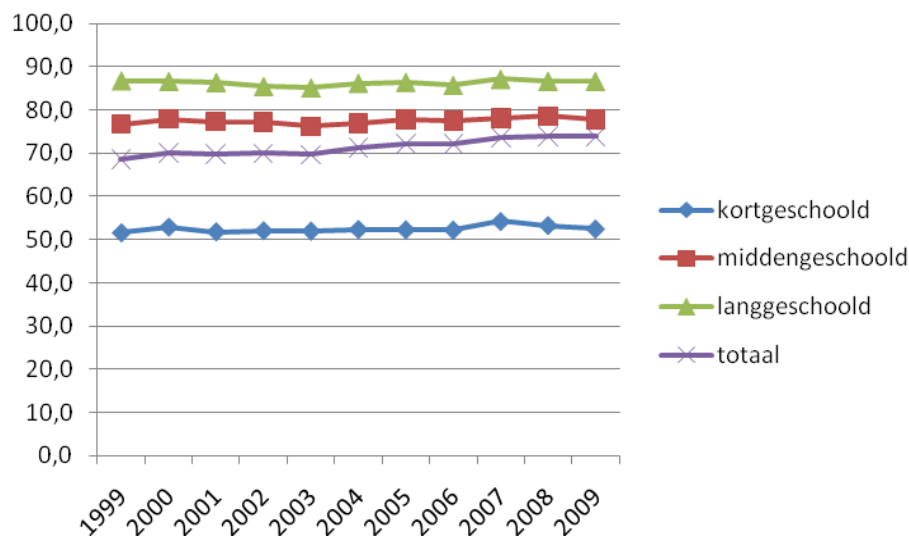
Bovenstaande figuur geeft duidelijk weer dat de werkzaamheidsgraad van kortgeschoolden lager ligt dan deze van midden- en hooggeschoolden. Vooral

voor vrouwen worden grote verschillen vastgesteld in hun werkzaamheidsgraad. Hooggeschoolde vrouwen zijn bijna even vaak (het verschil bedraagt 4,9 procent) aan het werk als hooggeschoolde mannen, terwijl voor kortgeschoolde vrouwen de werkzaamheidsgraad duidelijk lager ligt dan voor kortgeschoolde mannen (met 22,7 procent). Dit kan verklaard worden door het grote aandeel niet-beroepsactieven onder de kortgeschoolde vrouwen (56,1 procent)(zie ook de lage participatiegraad in Tabel 10).

De onderwijskloof geeft de ongelijkheid in de werkzaamheidsgraad tussen personen met en zonder een diploma hoger secundair onderwijs aan. De onderwijskloof in Vlaanderen (29,5 procent) is iets kleiner dan in België (30,9 procent) maar beduidend hoger dan deze van de EU-27 (21,9 procent in 2008). De hogere onderwijskloof in Vlaanderen is vooral toe te schrijven aan het feit dat Vlaanderen gekenmerkt wordt door de samengedrukte loopbaan. Het zijn vooral de oudere leeftijdscategorieën waarbij een hoge onderwijskloof wordt vastgesteld (met een onderwijskloof van maar liefst 2,26 bij de 60-64 jarigen). Daarnaast komen kortgeschoolden onvoldoende aan bod op de Vlaamse arbeidsmarkt (werkzaamheidsgraad bedraagt in 2009 52,5 procent) in vergelijking met andere landen (vb. Portugal) waar ze wel gemakkelijker een job vinden.

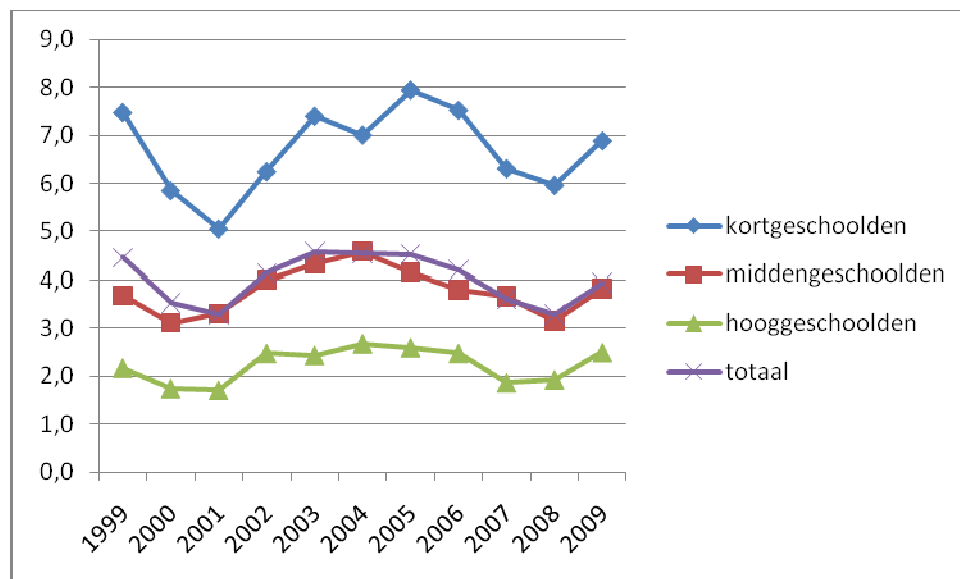
Figuur 16 toont dat de totale werkzaamheidsgraad is toegenomen, maar voor de verschillende opleidingsniveaus zien we geen specifieke evoluties.

Figuur 16: Evolutie van de werkzaamheidsgraad (25-64jaar) naar opleidingsniveau in Vlaanderen



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Figuur 17: Evolutie van de werkloosheidsgraad naar opleidingsniveau in Vlaanderen



Figuur 17 geeft de evolutie weer van de werkloosheidsgraad naargelang het opleidingsniveau. Opvallend aan deze figuur is dat de werkloosheidsgraad van kort-, midden- en hogeschoolden, min of meer een evolutie volgt die overeenstemt met de evolutie van de totale bevolking. Tussen 2001 en 2005 is er een stijging van de werkloosheid, tussen 2006 en 2008 is er een daling en in 2009 opnieuw een stijging. Dit stemt overeen met hetgeen verwacht kan worden ten gevolge van de conjunctuurschommelingen.

2.1.5 Conclusie

Onderstaande tabellen geven een samenvatting weer van de toestand (2009) en evolutie (1999-2009) van de indicatoren voor de verschillende kansengroepen. Eerst bespreken we de conclusies per indicator; vervolgens gaan we dieper in op de conclusies per kansengroep.

Tabel 12: Een overzicht van de toestand van de arbeidsmarktindicatoren in 2009 voor de verschillende kansengroepen (in Vlaanderen)

	Participatie- graad	Werkzaamheids- graad	Werkloos- heidsgraad
50-plussers	53,0	nb	3,9
55-plussers	37,3	35,8	4,3
Niet EU-27 (nationaliteit)	56,8	44,5	21,6
Niet EU-27 (geboorteland) (2008)	61,9	52,7	14,8
Kortgeschoolden	56,3	52,5	6,9
Pmah	41,4	36,7	nb
Totaal	69,2	65,8	5,0

Noot: Voor kortgeschoolden werden de indicatoren berekend t.a.v. de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar (i.p.v. 15-64 jaar) om zo nog naar schoolgaande jongeren uit te sluiten.

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Tabel 13: Een overzicht van de evolutie (1999-2009) van de arbeidsmarktindicatoren voor de verschillende kansengroepen (in Vlaanderen)

	Participatie- graad	Werkzaamheids- graad	Werkloos- heidsgraad
50-plussers	sterk stijgend	sterk stijgend	stabiel
55-plussers	sterk stijgend	sterk stijgend	stabiel
Niet EU-27 (nationaliteit)	sterk stijgend	sterk stijgend	sterk dalend
Niet EU-27 (geboorteland) (2004-2008)	sterk stijgend	sterk stijgend	sterk dalend
Kortgeschoolden	stabiel	stabiel	stabiel
Pmah	nb	dalend	nb
Totaal	licht stijgend	licht stijgend	stabiel

Noot: Voor kortgeschoolden werden de indicatoren berekend t.a.v. de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar (i.p.v. 15-64 jaar) om zo nog naar schoolgaande jongeren uit te sluiten.

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

2.1.5.1 Conclusies per indicator

Wat betreft de **participatiegraad** van de kansengroepen vonden we terug dat deze van 55-plussers en personen met een handicap vrij laag zijn (in 2009). Dit kan worden toegeschreven aan de grote inactiviteit bij deze twee groepen. Maar ook de participatiegraad van niet EU-27 burgers en kortgeschoolden blijft vrij laag in vergelijking met de totale participatiegraad. Wat betreft de evolutie in de participatiegraad zien we vooral een *stijging* bij de oudere werknemers en de niet EU-27 burgers.

Ook voor de **werkzaamheidsgraad** scoren de verschillende kansengroepen beduidend lager dan de totale bevolking. Opvallend is de lage werkzaamheidsgraad van 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Verder stellen we over de gehele 10-jaren periode een gelijklopende *toename* vast voor de verschillende kansengroepen. Enkel voor personen met een arbeidshandicap zien we eerder een afname gedurende de laatste jaren. Voor kortgeschoolden is er geen opmerkelijke stijging/daling in de werkzaamheidsgraad.

Tot slot zien we voor de **werkloosheidsgraad** vooral in 2007 een sterke *daling* voor de kansengroepen (en -met uitzondering voor de niet EU-27 burgers- een stijging in 2009), wat duidt op de gevolgen van de economische conjunctuur. Verder is de werkloosheidsgraad voor allochtonen over de tien jaar gedaald, ook al blijft deze in absolute waarde zeer hoog (niet EU-27 nationaliteit: 21,6 procent; niet EU-27 geboorteland: 14,8 procent). Voor de andere kansengroepen is er eerder een stabiliteit bereikt wat betreft de werkloosheidsgraad.

2.1.5.2 Conclusies per kansengroep

Wanneer we de verschillende arbeidsmarktindicatoren met elkaar vergelijken, stellen we vast voor **55-plussers** dat zowel de participatie- als de werkzaamheidsgraad in 2009 laag zijn. Wel kennen deze twee indicatoren een sterk stijgende evolutie. De lage participatie- en werkzaamheidsgraad verwijzen wellicht naar een grote groep van inactieven (vooral bij de 60-64 jarigen) wegens (brug)pensioen. Tot slot ligt de werkloosheidsgraad in 2009 van 50- en 55-plussers niet hoger dan de werkloosheidsgraad van de totale bevolking.

Ook voor **allochtonen** (met een niet EU-27 nationaliteit of een niet EU-27 geboorteland) zien we een relatief lage participatiegraad en een duidelijk lagere werkzaamheidsgraad dan in de totale beroepsbevolking. Merk op dat deze cijfers hoger zijn voor allochtonen die geboren zijn in een niet EU-27 land dan deze die

een niet EU-27 nationaliteit hebben. Ook kennen beide indicatoren (participatie- en werkzaamheidsgraad) -net zoals bij 55-plussers- een sterk stijgende evolutie bij allochtonen. Daarnaast stellen we -in tegenstelling tot 55-plussers- wel een zeer hoge werkloosheidsgraad vast bij allochtonen. Toch daalde deze werkloosheidsgraad al sterk de afgelopen 10 jaren. We stellen dus duidelijk een positieve evolutie vast wat betreft de arbeidsmarktindicatoren voor allochtonen. Toch heeft de economische crisis een negatief effect gehad op de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden. Bovendien scoort Vlaanderen nog erg zwak in Europees vergelijkend perspectief.

Voor **kortgeschoolden** zien we -vergelijkbaar met allochtonen- een lage participatiegraad en werkzaamheidsgraad en een hogere werkloosheidsgraad. Problematisch is dat we geen evolutie opmerken van de indicatoren doorheen de tijd, ondanks de vele beleidsmaatregelen (vb. opleidingen) die werden getroffen om deze groep aan het werk te krijgen.

Tot slot vinden we een erg lage participatiegraad en werkzaamheidsgraad terug bij **personen met een handicap**. Ook toont de evolutie van de werkzaamheidsgraad een daling. Ondanks heel wat ontbrekende gegevens besluiten we dat de huidige toestand van deze kansengroep op de arbeidsmarkt problematisch is.

2.2 Beleidskader

2.2.1 *Krachtlijnen diversiteitsbeleid*

In **1998** ontstond het **impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit** met het oog op het beëindigen en voorkomen van discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt (ILO studie, Arriijn, Feld & Nayer, 1997). In datzelfde jaar werd het Vesoc-actieplan voor de bevordering van de werkgelegenheid van allochtonen opgesteld. Positieve actieplannen voor allochtonen werden gestimuleerd. Deze positieve actieplannen vormden een voorloper voor de latere diversiteitsplannen.

De jaren daarna zijn diversiteitsplannen uitgegroeid tot een belangrijk instrument om een EAD beleid te voeren. Deze diversiteitsplannen hebben als doel organisaties een personeelsbeleid te laten voeren dat vertrekt vanuit gelijke kansen. In **2001** wordt dan het **VESOC-actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname'** opgesteld voor personen met een handicap en voor ouderen om de arbeidsmarktpositie van die specifieke kansengroepen te verbeteren. In 2001 komt tevens het **Pact van Vilvoorde** tot stand waarin wordt vooropgesteld dat tegen 2010 de achterstand van kansengroepen inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt zou moeten zijn. Dit zou dan blijken uit het feit dat kansengroepen niet langer oververtegenwoordigd zouden zijn in de werkloosheid. Werkloosheidscijfers (o.b.v. EAK gegevens) voor 2010 zijn nog niet beschikbaar, maar wanneer we aan de hand van de cijfers uit 2009 (zie §2.1.3) aan extrapolatie doen, merken we op dat de meeste kansengroepen nog steeds oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

In het **decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt** zien we dan alvast een meer geïntegreerde en inclusieve benadering -i.p.v. een doelgroepenbeleid- met aandacht voor de kansengroepen allochtonen, ouderen en personen met een arbeidshandicap en met horizontale aandacht voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen in een organisatie. Sinds 2003 is er een *EAD-impulsbeleid* met aandacht voor allochtonen, ouderen en personen met een arbeidshandicap. Er werden vb. duidelijke groeiscenario's (wat betreft werkzaamheidsgraad en participatiegraad) vastgelegd voor de kansengroepen allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Zo werd in 2003 aangegeven dat minstens een jaarlijkse groei van 4500 tot 9000 jobs voor personen met een arbeidshandicap noodzakelijk is. Voor mensen met een niet-EU nationaliteit zou deze groei moeten toenemen met 4700 werkenden (scenario 1). (Rekening houdend met de reële evolutie in de jaren '90 kan er een vermindering gerealiseerd worden door jaarlijkse toename met ongeveer 2000 werkenden van niet-EU nationaliteit (scenario 2)). Hiermee start een geïntegreerd beleid op alle niveaus: op macroniveau (structurele EAD projecten), mesoniveau (sectorconvenants) en microniveau (diversiteitsplannen en best practices in ondernemingen, organisaties en lokale besturen). Stilaan gebeurt er een mainstreaming en verankering van het diversiteitsbeleid waarbij meer verbanden ontstaan tussen het EAD beleid enerzijds en het opleidingsbeleid, het Levenslang Leren beleid, competentie management, loopbaandienstverlening en kwaliteit van de arbeid anderzijds. M.a.w. is het de bedoeling dat diversiteit in alle personeelsbeleidsaspecten van de organisaties zoveel mogelijk in rekening wordt genomen.

In het **Pact 2020** (20 januari 2009) wordt vooropgesteld dat het aanwezige potentieel van de Vlaamse arbeidsmarkt maximaal benut en verhoogd dient te

worden o.a. door het aanwezige potentieel bij ouderen, kortgeschoolden, allochtonen en personen met een arbeidshandicap maximaal aan te spreken. Voor kansengroepen is het de bedoeling dat de gemiddelde jaarlijkse groei van de werkzaamheidsgraad tot minstens 1 procentpunt verhoogt, terwijl de gemiddelde jaarlijkse groei voor de totale bevolking 0,5 procentpunt zou moeten zijn. Dit betekent vb. dat er jaarlijks een surplus tewerkstelling van 11.200 allochtonen moet worden gerealiseerd bovenop de huidige instroom. Daarnaast is het de bedoeling dat het diversiteitsbeleid als integraal onderdeel van het HR beleid van alle ondernemingen in Vlaanderen wordt opgenomen.

2.2.2 Instrumenten

Het bovengeschetst EAD impulsbeleid bestaat uit de drie volgende belangrijke instrumenten:

- Diversiteitsplannen in diverse varianten in bedrijven, organisaties en openbare besturen;
- Structurele EAD projecten bij de sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen;
- Diversiteitsprojecten ter ondersteuning van methodiekontwikkeling en ervaringsuitwisseling.

Daarnaast zijn er nog andere instrumenten in de EAD toolbox, onder andere het ervaringsfonds, Nederlands op de werkvloer (NODW), het ervaringsbewijs, sectorconvenants, job- en taalcoaching in het bedrijf en loopbaanbegeleiding. We gaan hier alvast dieper in op de drie bovenstaande instrumenten. Later (zie §2.2.3) besteden we nog meer aandacht aan de sectorconvenants.

2.2.2.1 Diversiteitsplannen

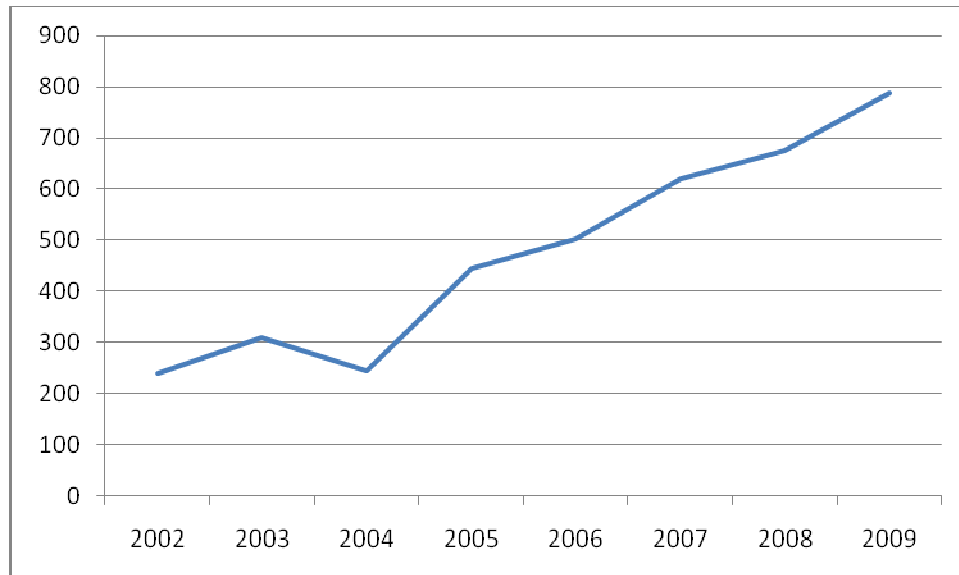
Eén instrument om kansengroepen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt is via het subsidiëren en ondersteunen van de implementatie van diversiteitsplannen in bedrijven, organisaties en (lokale) overheden om zo tot een diverser personeelsbeleid te komen en de kwaliteit van de tewerkstelling van alle werknemers te verhogen. Sinds het decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 worden de diversiteitsplannen in de bedrijven, organisaties en (lokale) overheden gepromoot. Deze aanpak op het niveau van de onderneming gaat verder dan enkel de instroom en bevordert de duurzame werkgelegenheid van de kansengroepen door in te werken op het personeels- en organisatiebeleid en op de bewustmaking van het personeel in het omgaan met diversiteit.

Elk diversiteitsplan bevat streefcijfers voor de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen. Er bestaan vier variaties van het diversiteitsplan:

- Instapdiversiteitsplannen (in 2009: 37 procent): een instapdiversiteitsplan is een opstap naar een planning diversiteitsbeleid (subsidie: max. 2.500 euro).
- Diversiteitsplannen (in 2009: 24 procent): een diversiteitsplan is een volledige en planmatige aanpak in vier stappen, met o.m. aandacht voor opleidings- en competentiebeleid en kwaliteit van de arbeid (subsidie: max. 10.000 euro).
- Clusterdiversiteitsplannen (in 2009: 29 procent): een cluster van organisaties met een gelijklopend diversiteitsplan (subsidie: max 3.000 euro per participerende organisatie).

- Groeidiversiteitsplannen (in 2009: 10 procent): een plan om diversiteit te verankeren in het strategisch beleid van de organisatie (subsidie: max. 2500 euro).

Figuur 18: Het aantal diversiteitsplannen



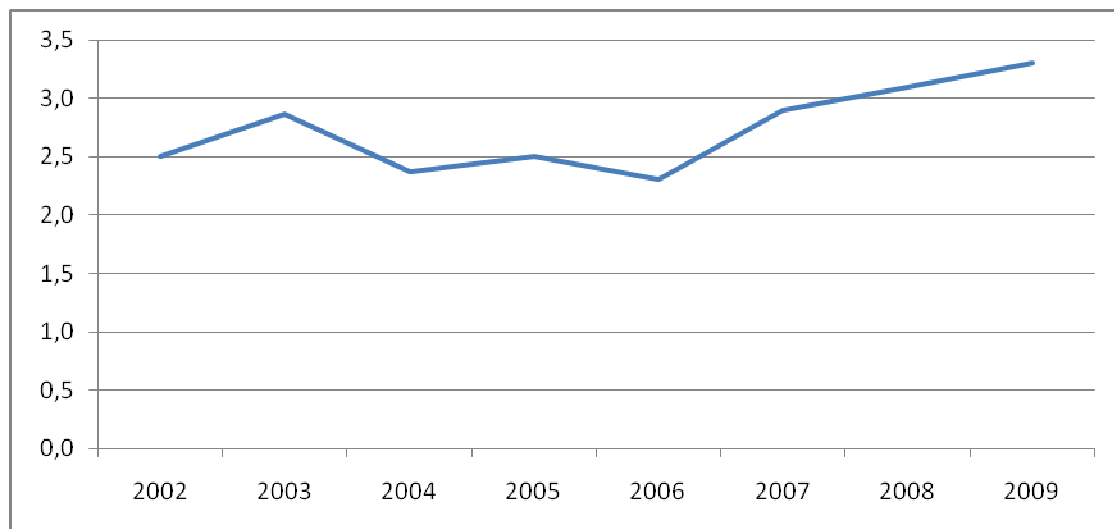
Bron:

Departement WSE

Bovenstaande figuur geeft aan dat sinds de start van het decreet in 2002 het aantal nieuwe diversiteitsplannen jaarlijks globaal blijft toenemen. In 2008 stelde men een nieuw streefcijfer op: men streeft ernaar dat 750 nieuwe organisaties (i.p.v. 525 organisaties) diversiteitsplannen implementeren. In 2009 waren er 788 nieuwe ondernemingen, lokale besturen en organisaties met een diversiteitsplan; het objectief (met betrekking tot deze kwantitatieve doelstelling) werd dus bereikt (In 2010 werden 750 ondernemingen, lokale besturen en organisaties bereikt). Uit de bovenstaande figuur leiden we verder af dat het aantal nieuwe diversiteitsplannen vooral een sterke stijging kende tussen 2004 en 2005, desondanks de beperkte stijging in het budget (zie onderstaande figuur). Sinds 2004 bouwt het EAD impulsbeleid dan ook verder op een stevige juridische basis (voorbeeldfunctie overheid, rapportageverplichting naar intermediairen, stimulerend naar bedrijven en organisaties) en is het een impulsbeleid op verschillende niveaus (macro-, meso- en microniveau), wat de stijging in het aantal diversiteitsplannen mee kan verklaren. Daarnaast is er een stijging van het budget in 2006, zijn er extra projectontwikkelaars aangesteld vanaf 2006 (van 30 naar 43) en werden in 2006 de convenants EAD opgesteld met duidelijke doelen en een inspanningsverbintenis. Dit kan de stijging in het aantal diversiteitsplannen in 2006 verklaren. Omdat meestal KMO's een diversiteitsplan indienen, werd in de EAD-krachtlijnen van 2008 besloten om de impact en zichtbaarheid te verhogen om zich zo iets meer op grotere ondernemingen en achterblijvende regio's of sectoren te richten.

Met uitzondering van de wat beperktere aandacht die besteed wordt aan arbeidsgehandicapten is er in 2009 een grote aandacht van de diversiteitsplannen voor de andere kansengroepen. Zo neemt 82 procent van de plannen streefcijfers op rond oudere werknemers, 80 procent neemt streefcijfers op rond andere kansengroepen (kortgeschoolden, armen,...), 73 procent rond allochtonen en 45 procent rond arbeidsgehandicapten.

Figuur 19: Evolutie van het budget (in miljoen euro)



Bron: Departement WSE

2.2.2.2 Structurele EAD-projecten

De structurele EAD-projecten hebben een ondersteunende functie in het streven naar een evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de werkvloer.

Tabel 14: Karakteristieken van de structurele EAD projecten

Topic	Omschrijving
Missie	Elk structureel EAD-project dient het streven naar een meer evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen en uit te bouwen.
Aantal	Er zijn 4 structurele EAD-projecten: <ul style="list-style-type: none"> ■ Jobkanaal ■ Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden ■ De taskforce allochtonen en werk bij het minderhedenforum ■ Het gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid bij GRIP
Betrokken partners	De volgende partners zijn telkens betrokken bij het desbetreffende EAD-project: <ul style="list-style-type: none"> ■ Jobkanaal: UNIZO, VERSO, VOKA en VKW ■ Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden: ABVV, ACLVB en ACV ■ De taskforce allochtonen en werk bij het minderhedenforum en de activeringsconsulenten via 8 federaties ■ Het gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid bij GRIP en het steunpunt handicap en arbeid
Doelen	Met de erkenning en de financiering van de structurele EAD-projecten streeft de Vlaamse regering naar vier doelstellingen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Evenredige arbeidsdeelname ■ 'Mee-weten, mee-denken, mee-evalueren én meedoen' ■ Draagvlak versterken voor diversiteit ■ Verankering en mainstreaming van de EAD-praktijk, in de eerste plaats binnen de eigen organisaties en netwerken.
Financiering	De financiering van de projecten wordt voorzien door het Departement WSE van de Vlaamse overheid.
Rapportering	Elk werkingsjaar zijn de structurele EAD-projecten verplicht een jaarverslag in te dienen.

Er bestaan vier structurele projecten:

- Jobkanaal: dit is een extra vacaturekanaal voor kansengroepen. Het startte op bij VEV-VOKA; daarnaast ontwikkelde UNIZO een servicepunt diversiteit. Na 2005 vond een éénmaking plaats tussen Jobkanaal en het servicepunt en werd ook VERSO en later VKW toegevoegd. VOKA, VKW en UNIZO stichtten bovendien een sensibiliserend ondernemersplatform Diversiteit. Dit ondernemersplatform werd geïntegreerd in Jobkanaal en kreeg de naam Ondernemersnetwerk Jobkanaal. Het is verantwoordelijk voor onderzoek en ontwikkeling op het gebied van diversiteit (vanuit werkgeversperspectief) en zorgt voor communicatie/sensibilisering. Sinds december 2009 wordt in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) onderzocht of de werking van Jobkanaal dient te worden uitgebreid naar kortgeschoolden en personen met een armoedeproblematiek (naast ouderen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap). In mei 2010 is een project hierrond gestart en zijn twee projectmanagers hiervoor aangesteld.
- Diversiteitsconsulenten van de vakbonden (ABVV, ACLVB en ACV): deze diversiteitsconsulenten worden ingezet om de militanten en vertegenwoordigers in bedrijven te begeleiden en te vormen rond Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. De diversiteitsconsulenten werken vanuit de structuren van de vakbond om EAD doelstellingen te integreren in het reguliere vakbondswerk. De diversiteitsconsulenten ondersteunen de militanten en werknemersvertegenwoordigers in bedrijven bij het creëren van een draagvlak voor diversiteitsbeleid bij werknemers, het ontwikkelen van diversiteitsacties op bedrijfsniveau maar ook op sectoraal vlak en het wegwerken van weerstanden.
- De taskforce Allochtonen en Arbeid bij het Minderhedenforum: Deze denkgroep geeft advies en doet aan beleidsparticipatie; daartoe worden loon- en werkingskosten van drie stafmedewerkers gesubsidieerd. De acht activeringsconsulenten proberen de moeilijkst bereikbare personen te bereiken met de bedoeling een toeleiding naar traject, bemiddeling en werk.
- GRIP en het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid: de bedoeling van het GRIP is Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap na te streven. Het GRIP ondersteunt daarom de werking van Handicap en Arbeid. Naast het gebruikersoverleg werd het tweede-lijns steunpunt Handicap en Arbeid eveneens uitgebouwd ter ondersteuning van het beleid rond personen met een arbeidshandicap.

2.2.2.3 Diversiteitsprojecten

Naast de sensibilisering door de diversiteitsprojecten wordt jaarlijks een deel van het EAD-budget van RESOC/SERR besteed aan projecten rond de ervaringsuitwisseling in de regio's. Deze ervaringsuitwisseling betekent een uitwisseling rond de aanpak van het diversiteitsbeleid in concrete bedrijfscases die leerrijk kunnen zijn naar andere organisaties toe. M.a.w. de diversiteitsprojecten ondersteunen de structurele projecten en acties (diversiteitsplannen en sectorconvenants). Diversiteitsprojecten kunnen ook betrekking hebben op methodiekontwikkeling, het uitwerken en organiseren van vormingen en trainingen, (sensibiliserende) campagnes of brochures e.d.

2.2.3 Maatregelen

De toolbox EAD bevat naast de bovenstaande instrumenten ook een heel aantal maatregelen. Zo bestaan er *invoegbedrijven* die kansengroepen duurzaam willen

tewerkstellen. Hiertoe krijgen ze een loonsubsidie per invoegwerknemer. Daarnaast kunnen bedrijven via de *Individuele Beroepsopleiding* (IBO) van de VDAB werkzoekenden opleiden in hun bedrijf wanneer zij bijvoorbeeld niet de juiste kandidaat vinden voor een bepaalde job.

Een andere maatregel is een *loonkostsubsidie* (Vlaamse ondersteuningspremie, VOP) die het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap aanmoedigt. Daarnaast worden ook *premies* toegekend bij de tewerkstelling of opleiding van personen met een handicap.

Verder wordt de tewerkstelling van oudere werknemers aangemoedigd via het toekennen van een bijkomende *lastenverlaging* en is er de tewerkstellingspremie 50+ maatregel die een vermindering van de loonkost meebrengt voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

2.2.4 De rol van andere stakeholders

Het EAD-impulsbeleid richt zich op de vraagzijde van de arbeidsmarkt: ondernemers en organisaties. Dit als noodzakelijke aanvulling op het (reguliere) beleid dat zich richt op de aanbodzijde: werkenden en werkzoekenden. Uiteraard moeten de inspanningen op elkaar afgestemd worden. Naast de instrumenten, maatregelen en de hierboven besproken stakeholders (van de structurele EAD projecten) spelen ook een aantal andere stakeholders een belangrijke rol in het EAD-impulsbeleid. We bespreken hier achtereenvolgens de rol van de VDAB, de sectorconsulenten en de projectontwikkelaars.

- De rol van de VDAB: van sluitende aanpak naar sluitend maatpak

Een belangrijk aspect dat gerelateerd is aan drie structurele EAD projecten is de samenwerking met de VDAB. Ook de VDAB erkent het belang van het werken aan de tewerkstelling van kansengroepen.

De vorige legislatuur voerde de maatregel van 'de sluitende aanpak' in. Dit hield in dat vóór de 6^{de} maand werkloosheid alle (her)ingeschrevenen bij de VDAB een gepast begeleidings- en bemiddelingsaanbod kregen. Begin 2010 werd dan het model van 'het sluitende maatpak' ingevoerd waarbij een begeleiding op maat van de werkzoekende wordt nagestreefd. Er wordt dus niet langer op eenzelfde gestandaardiseerde manier gewerkt. De ingeschrevene wordt door een trajectbegeleider opgevolgd en ondersteund in zijn/haar zoektocht naar werk. Deze begeleiding hangt sterk af van de behoefte van de ingeschrevene. Voor de meer zelfredzame ingeschrevenen volstaat een bemiddelingstraject met coaching waardoor er meer tijd vrij komt voor ingeschrevenen met een grote nood aan begeleiding.

Hierbij is er een bijzondere aandacht nodig voor kansengroepen (55+, allochtonen, personen met een handicap en kortgeschoolden) gezien hun lagere werkzaamheidsgraad, lagere participatiegraad en hogere werkloosheidsgraad dan deze van de totale bevolking (zie §2.1 Situering van kansengroepen). De VDAB maakt daarbij een onderscheid tussen werkzoekenden die duurzaam uitstromen en zij die in een opeenvolging van snelle uit- en instroom komen. Vooral deze laatste groep verdient extra aandacht en de verschuiving van de sluitende aanpak naar het sluitend maatpak kan hierbij zeker helpen.

- De rol van sectorconsulenten

De sectorconvenants zijn protocols van samenwerking tussen de sectoren (sectorale sociale partners) en de Vlaamse Regering over actuele thema's, zoals o.a. het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt. Ze ondersteunen het verwezenlijken van een sectoraal beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid. Via de sectorconvenants proberen de sectoren meer mensen aan het werk te krijgen en te houden en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten.

In de loop van 2010/2011 werd een nieuwe generatie sectorconvenants afgesloten. Er wordt afgestapt van het werken met een modelconvenant en – actieplan. In de plaats komen er sectorconvenants met meer inbreng van sectoren, met het oog op maatwerk en met aandacht voor integratie en het ontwikkelen van een draagvlak. Ook een aantal nieuwe sectoren zullen voor het eerst een sectorconvenant afsluiten.

De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van 110 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties. De sectorconsulenten worden gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Uitwisseling en samenwerking tussen de sectorconsulenten wordt aangemoedigd via netwerken, georganiseerd door de SERV.

- De rol van projectontwikkelaars

Bij het uitvoeren en de opmaak van een diversiteitsplan kunnen ondernemingen, lokale besturen en organisaties gratis procesbegeleiding krijgen van een projectontwikkelaar. Deze projectontwikkelaars zijn verbonden aan de RESOCs/SERRs. Sinds 2006/2007 werden er in totaal 43 projectontwikkelaars ingezet (terwijl dit aanvankelijk er 20 waren), inclusief 13 projectontwikkelaars Leef tijd en Werk. Het expertisecentrum Leef tijd en Werk, dat functioneert binnen het kader van het EAD-impulsbeleid van het departement WSE, streeft naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid en richt zich op actoren en intermediairen die betrokken zijn met oudere werknemers en werkzoekenden.

3 ONDERZOEKSKADER

3.1 Onderzoeksvragen en analysekader

In dit onderzoek stellen we volgende onderzoeksvragen centraal:

- Projectniveau:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in het bereiken van hun specifieke doelstellingen?
 - Kwantitatieve doelstellingen
 - Kwalitatieve doelstellingen
 - Welke zijn hun belangrijkste sterktes en knelpunten?:
 - Intern (projectniveau)
 - Extern (in relatie tot andere actoren)
 - In welke mate werken de EAD-projecten efficiënt?
 - In welke mate was er samenwerking tussen de actoren uit de structurele projecten en andere relevante partners (projectontwikkelaars EAD en L&W)?
 - Wat is de toegevoegde waarde van het project?
 - Wat zijn beleidsaanbevelingen?

- Metaniveau:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in hun algemene beleidsdoelstellingen?:
 - In welke mate zijn de EAD-projecten effectief in hun specifieke beleidsdoelstellingen?:
 - In welke mate dragen de EAD-projecten bij tot het creëren van een draagvlak voor diversiteit?
 - In welke mate dragen de EAD-projecten bij tot het bij elkaar brengen van vraag en aanbod m.b.t. tewerkstelling?
 - In welke mate vormen de EAD-projecten een partner in advies en overleg?
 - In welke mate zijn de EAD-projecten efficiënt in het bereiken van hun beleidsdoelstellingen?
 - Wat zijn beleidsaanbevelingen?

3.1.1 Methodologisch kader

Onze methodologie is gebaseerd op de volgende pijlers:

- Een duidelijk evaluatiekader;
- Vijf evaluatiecriteria die bekomen worden door structurering van de evaluatievragen;
- Een mix van methoden om op de meest gepaste wijze een onderbouwd antwoord te kunnen geven op de evaluatievragen.

3.1.1.1 *Evaluatiekader en evaluatiecriteria*

Het kader dat wij zullen gebruiken voor deze evaluatie is sterk gestoeld op de methodologie die door IDEA Consult veelvuldig is toegepast voor vergelijkbare onderzoeken. In principe hanteert iedere evaluatie een aantal kernthema's waaronder alle evaluatievragen kunnen worden ondergebracht. Onderstaande figuur (zie Figuur 17) geeft het **evaluatiekader** weer.

We concentreren ons op volgende vijf evaluatiecriteria:

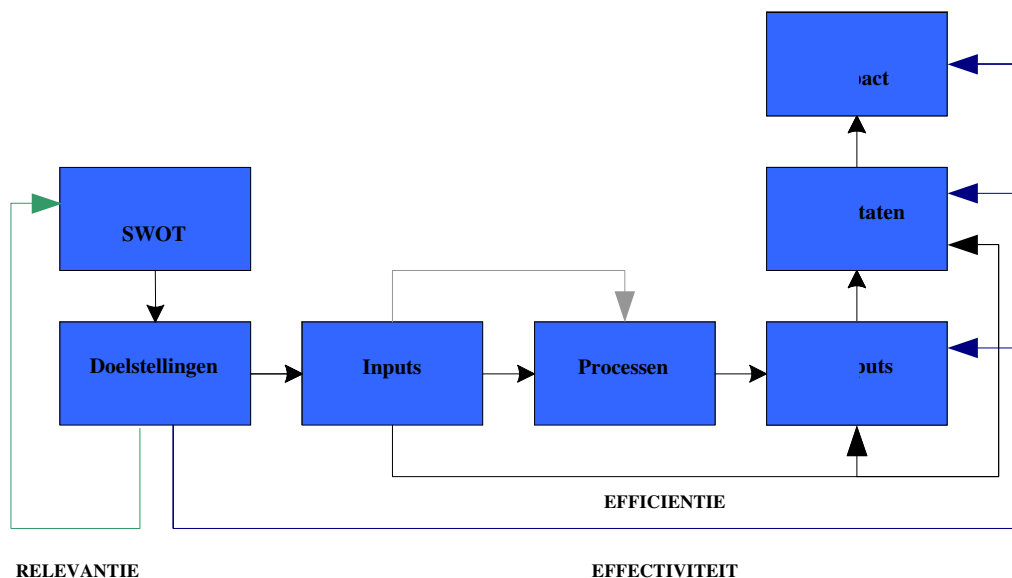
Evaluatiecriteria:

- **Effectiviteit:** In welke mate zijn de doelstellingen bereikt? Leveren de voorgestelde middelen en instrumenten de verwachte resultaten op?
- **Efficiëntie:** Staan de ingezette middelen in verhouding tot de resultaten die men wenst te bereiken?
- **Additionaliteit:** Wat is de toegevoegde waarde van het project en wat zouden de gevolgen zijn indien er geen dergelijk initiatief zou zijn?

Facultatieve evaluatiecriteria:

- **Relevantie:** Sluiten de doelstellingen van het project aan op de uitdagingen in Vlaanderen? Zijn de strategie en instrumenten aangepast aan de doelstellingen?
- **Coherentie/consistentie:** In welke mate past het project in het algemene beleid? In welke mate is het project intern consistent?

Figuur 20: Evaluatiekader



Bron: IDEA Consult

3.1.1.2 Methoden

Om op de meest gepaste wijze een onderbouwd antwoord te kunnen geven op de evaluatievragen, maken we gebruik van de volgende methoden:

- **Zelfevaluatie** door de projectpartners van de vier structurele EAD-projecten;
- **Analyse** van de EAD-projecten op basis van beschikbaar bronnenmateriaal en zelfevaluaties;
- De organisatie van **focusgroepen** voor een meta-evaluatie van het programma m.b.t. de EAD-projecten.

3.2 Onderzoeksmethode

Het doel van deze stap is de uitvoering van de evaluatie van de vier structurele EAD-projecten. Deze evaluatie bevat zowel een zelfevaluatie door de EAD-projecten, als een evaluatie met betrokkenheid van experts en stakeholders. Met deze fase beogen we een evaluatie op **projectniveau** en een **meta-evaluatie**.

3.2.1 *Activiteiten en resultaat*

In de uitvoeringsfase worden drie deelactiviteiten onderscheiden: de zelfevaluatie door de vier EAD-projecten, de analyse op project- en metaniveau en de focusgroepen.

1. Uitvoering van een **zelfevaluatie** door de vier structurele EAD-projecten.
 - Jobkanaal bij de werkgeversorganisaties UNIZO, VERSO, VOKA, VKW;
 - Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden ABVV, ACLVB en ACV;
 - Taskforce allochtonen en werk bij het minderhedenforum en activeringsconsulenten via een 8-tal federaties van allochtonen verenigingen;
 - Gebruikersoverleg Handicap, Chronische Ziekte en Arbeid bij GRIP en het steunpunt handicap en arbeid.

Betrokkenen in de zelfevaluatie:

- Er wordt door elke project partner een aparte zelfevaluatie gemaakt (vb. per vakbond vindt er een aparte zelfevaluatie plaats). Daardoor zullen er over alle projecten heen in totaal 17 zelfevaluaties plaatsvinden. Deze zelfevaluaties worden telkens gebundeld per project.
- Daarnaast zullen er geen aparte zelfevaluaties zijn per regio; wel gaat er specifieke aandacht uit naar de regionale aspecten m.b.t. de EAD-projecten.

Onderdelen van de zelfevaluatie:

- Resultaten van het project;
 - Effectiviteit van het project;
 - Efficiëntie van het project;
 - Samenwerking projectpartners;
 - Samenwerking met overheid en externe partners.
2. **Analyse** van de EAD-projecten op basis van beschikbaar bronnenmateriaal en op basis van de zelfevaluatie:
 - Bronnen: jaarverslagen, monitoringgegevens, ...;
 - Zelfevaluatierapporten per EAD-project.

We stellen een zelfevaluatie rapport op per project (vier in totaal) en een meta-evaluatie over de projecten (programma) heen op basis van het bovenstaand analysekader (methodologisch kader) en aan de hand van bijhorende evaluatiecriteria.

3. Organisatie van **focusgroepen** voor een meta-evaluatie, waarin de globale resultaten uit de zelfevaluaties worden getoetst door een:

- Focusgroep VDAB;
- Focusgroep projectontwikkelaars

Het resultaat van deze fase is:

- Een evaluatie per EAD-project op basis van bestaande bronnen en zelfevaluaties van de betrokken partners (projectniveau);
- Een meta-evaluatie op basis van 1) een vergelijkende analyse van de resultaten uit de zelfevaluaties, 2) focusgroepen met experten en stakeholders en 3) een eigen analyse.

4 VERGELIJKENDE ANALYSE VAN DE EAD-PROJECTEN

In deze **vergelijkende analyse** van de EAD-projecten baseren we ons op (1) desk research en analyse (2) de zelfevaluaties, (3) de focusgroepen met projectontwikkelaars, de VDAB en de verschillende EAD-projecten.

Voorafgaand aan deze analyse, willen we de weg schetsen die het impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit heeft afgelegd. Het beleid is gestart met positieve actieplannen in 1998 en geëvolueerd naar **diversiteitsplannen** en een meer inclusief beleid (2001/2002), met aandacht voor het bereiken van de drie prioritaire doelgroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen). Niet alleen kende de plannen over de jaren heen een inhoudelijke evolutie, ook het aantal diversiteitsprojecten en projectontwikkelaars nam toe.

Vanaf 2002-2003 zijn de verschillende **structurele EAD-projecten** van de sociale partners en de zelforganisaties van de kansengroepen gestart in het kader van het impulsbeleid. Ook binnen deze EAD-projecten stellen we een evolutie vast. Ten eerste is het draagvlak voor diversiteit verbreed, zowel beleidsmatig als bij de betrokken partners. Zo worden Work-Up en Handicap en Arbeid als beleidspartner erkend in beleidsfora (bv. Commissie Diversiteit SERV, stakeholdersforum VDAB) en is er een toegenomen actiebereidheid van de verschillende partners (bv. gemeenschappelijke sensibiliseringscampagne van de drie vakbonden). Ten tweede is er ook administratief-organisatorisch vooruitgang geboekt: de kwaliteit van planning en rapportering is toegenomen, registratiesystemen hebben de ergste kinderziektes achter de rug (bv. Mastervac Jobkanaal).

Uit de bevindingen m.b.t. de contextgegevens van kansengroepen blijkt echter duidelijk dat er nog een lange weg af te leggen is in het verwezenlijken van de **doelstelling van Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit**, opgenomen in het Pact 2020. De relevantie van het EAD-impulsbeleid in het bereiken van deze doelstellingen was en blijft dus erg groot en de verschillende structurele EAD-projecten kunnen elk afzonderlijk, maar ook gezamenlijk tot deze doelstelling bijdragen. Deze EAD-projecten hebben dus een belangrijke meerwaarde in het werken aan en bereiken van een Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. En ook al blijft deze meerwaarde moeilijk meetbaar, het is duidelijk dat deze EAD-projecten diversiteit beleidsmatig op de agenda plaatsen.

In onze bespreking onderscheiden we voor de vier structurele EAD-projecten telkens **drie luiken**. Een eerste luik is het **beleidsluik** met de diverse beleidsfora en convenanten (SERV commissie diversiteit regionale commissies diversiteit, sectorale CAO's en sectorconvenanten, ERSV convenanten, verschillende beleidsplatformen van de sociale partners, het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid). Deze beleidsfora en convenanten dragen alle elementen van diversiteit in zich en zijn m.a.w. gekoppeld aan de EAD-doelstelling. Een tweede luik is het luik van de **netwerken van de EAD-partners**. Hierbij spelen de interne mainstreaming van de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties), de verschillende federaties (binnen Work-Up) en o.a. het GRIP (voor Handicap en Arbeid) een belangrijke rol. Een derde luik is het **uitvoeringsluik** waarin we twee stromingen kunnen onderscheiden. Een eerste stroming bevindt zich aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en betreft de instroom en activering van kansengroepen. Een tweede stroming situeert zich aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt en betreft de rol van HR t.a.v. evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In de structurele EAD-projecten wordt vooral gefocust op de ondersteuning van de vraagzijde. Tijdens de bespreking van de resultaten en aanbevelingen komen deze drie luiken regelmatig naar voor en halen we ze waar nodig aan. Niet alleen is elk van deze drie luiken belangrijk, ook de afstemming tussen deze drie luiken is cruciaal voor een goede werking van de verschillende structurele EAD-projecten.

4.1 Output van de EAD-projecten

De onderstaande tabel geeft de **output** weer van de verschillende EAD-projecten in de protocolperiode **maart 2009 t/m februari 2011**.

Voor **Jobkanaal** zien we een groot aantal verzamelde vacatures en jobs. 23% van het totale aantal verzamelde jobs wordt ingevuld door kansengroepen. In absolute cijfers draagt Jobkanaal ertoe bij dat 6.646 jobs worden ingevuld door personen uit kansengroepen. Het vooropgestelde streefcijfer is 10.000 jobs (5.000 per jaar). Verder zijn er 54.698 doorverwijzingen. Daarnaast brengt Jobkanaal 785 bezoeken aan arbeidsbemiddelaars om de bedrijfsrealiteit toe te lichten en zo de dienstverlening te optimaliseren.

Jobkanaal verzorgt ook 5.397 bedrijfsbezoeken, waardoor het bedrijven kan informeren en sensibiliseren. Op deze manier kan Jobkanaal meer draagvlak creëren voor diversiteit bij werkgevers en zorgen voor meer verankering en interne mainstreaming. Tot slot zetelt het ook als partner in de commissies diversiteit in de SERV en de regio's.

De **diversiteitsconsulenten van de vakbonden** plaatsen in de protocolperiode diversiteit op de agenda van de OR/CPBW in 800 organisaties. Het vooropgestelde doel is om diversiteit op de agenda van 1.200 organisaties (600 per jaar) te plaatsen. Deze activiteit vergroot in eerste instantie het draagvlak m.b.t. diversiteit in de bedrijven.

Daarnaast zorgen activiteiten ter ondersteuning en sensibilisering van de werknemersafgevaardigden voor een groter draagvlak, verankering en interne mainstreaming m.b.t. diversiteit. Andere activiteiten zijn vorming, training en begeleiding van vakbondskernen en –kaders en ondersteunende acties bij de sectorale werkingen. Tot slot zetelen ze ook als partner in de commissies diversiteit in de SERV en de regio's.

Wat betreft **Work-Up** vinden we eerder een beschrijvende output van de activiteiten in het uitvoeringsluik. Dit betreft o.a. het individueel begeleiden op maat van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de verbeterde toeleiding van de etnisch-culturele minderheden naar VDAB en andere partners. Wel bestaat er kwantitatief cijfermateriaal omtrent het bekendmaken van vacatures, opleidingen bij etnisch-culturele minderheden (577 vacatures in de vacaturelijst). Meer kwantitatieve gegevens zouden zijn opgenomen in de overeenkomst met VDAB.

Activiteiten uit het netwerkluik zijn o.a. het bereiken van een breed netwerk van etnisch culturele minderheden, de aansturing, coördinatie en deelname van de intervisie van activeringsconsulenten (20 samenkomsten) en de organisatie van de werkgroep 'Work Up' (14 samenkomsten). Daarnaast zijn er ook informatie- en sensibiliseringsactiviteiten zoals het informeren van etnisch-culturele minderheden over het EAD-beleid (4.602 bezoekers/maand op p. 'werk'), het informeren en sensibiliseren van de publieke opinie (34 vermeldingen in de pers) en het bekendmaken van het project aan het brede publiek.

Tot slot neemt het Minderhedenforum een rol op als professionele beleidspartner. Zo neemt het deel aan de commissie diversiteit in de SERV (25 vergaderingen, 8 adviezen) en de werkzaamheden van het stakeholdersoverleg van VDAB (12 vergaderingen). Work-Up stimuleert het participatief ontwikkelen van standpunten en beleidsadviezen (19 standpunten) en zorgt het voor input en opvolging voor beleid.

Handicap en Arbeid biedt via het Steunpunt Handicap en Arbeid informatie en vorming. Informatie wordt aangeboden aan de hand van 62 opgemaakte dossiers via de website. Vorming wordt in een tweedelijnsdienstverlening aangeboden aan de verschillende consultanten.

In het netwerkluik is er een verruiming van de doelgroep in werking en netwerking binnen EAD, zorgt het project zowel voor interne (verslagen/documenten) als externe communicatie (persberichten/website) en is er informeel contact met andere stakeholders (bv. VDAB, GTB, ...). Tot slot is Handicap en Arbeid een professionele beleidspartner in advies en overleg. Ze heeft een vertegenwoordigende rol t.a.v. personen met een arbeidshandicap in de commissie diversiteit in de SERV en het stakeholdersoverleg van VDAB. Handicap en Arbeid zorgt voor input en opvolging voor beleid.

Tabel 15: Output van de EAD-projecten

Jobkanaal	Diversiteitsconsulenten van de Work-Up vakbonden	Handicap en Arbeid
Uitvoeringsluik - Aantal verzamelde vacatures (18.347) - Aantal verzamelde jobs (29.483) - Invulling door kansengroepen (6.646) - Bezoeken arbeidsbemiddelaars (785) - Doorverwijzingen ⁷ (54.698)	- Ondersteuning van wn's afgevaardigden in organisaties (acv: 355, abvv: 337; aclvb: 210 org.) - Vorming, training en begeleiding van vakbondskernen en -kaders (acv: 890, abvv: 777, aclvb: 342 org.) - Diversiteit op de agenda van OR/CPBW (800 org.)	- Individuele begeleiding op maat van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (i.s.m. de VDAB) - Verbeterde toeleiding van de etnisch-culturele minderheden naar VDAB en andere partners; algemene kennis en ervaring moeilijker over te dragen aan VDAB en andere diversiteitsmakelaars - Bekendmaken van vacatures, opleidingen bij etnisch-culturele minderheden (577 vacatures in de vacaturelijst) - Bereiken van een breed netwerk van etnisch culturele minderheden (14 participatieve activiteiten vanuit Minderhedenforum) - Informeren van etnisch-culturele minderheden over het EAD-beleid (4602 bezoekers/maand op p. 'werk'); acties gericht op informatie, sensibilisering, stimulering en netwerkvorming van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden - Informeren en sensibiliseren van de publieke opinie (34 vermeldingen in de pers), bekendmaking van het project aan het brede publiek - Aansturing, coördinatie en deelname van de intervisie van activeringsconsulenten (20 samenkomsten) - Organiseren van een werkgroep 'Work-Up' (14 samenkomsten)
Netwerkluk - Bezoeken bedrijven (5.397)	- Sensibilisering van wn's afgevaardigden (acv: 898, abvv: 1799, aclvb: 298 org.) - Ondersteunende acties bij de sectorale werkingen (acv: 65; abvv: 36, aclvb: 11)	- Verruiming van doelgroep in werking en netwerk binnen EAD (intern netwerk) - Interne communicatie Gebruikersoverleg (verslagen/documenten) - Externe communicatie (Persberichten/website) - Sensibilisering (continu) - Informeel contact andere stakeholders (extern netwerk)

⁷ Dit aantal slaat op de doorverwijzingen in de kalenderjaren 2009 en 2010 (dus niet in de protocolperiode)

Beleidsluik	Commissies diversiteit (SERV en regio's)	Commissies diversiteit (SERV en regio's)	<ul style="list-style-type: none"> - Vertegenwoordiging Commissie Diversiteit SERV (25 vergaderingen, 8 adviezen) - Vertegenwoordiging VDAB stakeholdersoverleg (12 vergaderingen) - Participatief ontwikkelen van standpunten en beleidsadviezen (19 standpunten) - Opvolgen van en input geven voor beleid (1 professionele partner) 	<ul style="list-style-type: none"> - Vertegenwoordiging Commissie Diversiteit en VDAB stakeholdersoverleg - Opvolgen van en input geven voor beleid
--------------------	--	--	--	---

4.2 Algemene sterktes en zwaktes van de EAD-projecten

Een belangrijke sterkte van de structurele EAD-projecten is de **toegankelijkheid van eigen netwerken en doelgroepen** en daaraan gekoppeld de **doelgroepgerichte expertise**. De sociale partners verhogen de toegang tot en actiebereidheid binnen bedrijven. Zo verzorgt Jobkanaal individuele bedrijfsbezoeken en speelt het een complementaire rol t.a.v. arbeidsbemiddelaars door de vraagzijde van de arbeidsmarkt sterker te betrekken. De diversiteitsconsulenten van de vakbonden hebben een grote expertise in diversiteits- en personeelsbeleid en bereiken door de laagdrempelige werking hun achterban. Work-Up wordt gekenmerkt door toegang tot verschillende federaties en eingen netwerken van etnisch-culturele minderheden, een toegang die reguliere organisaties en instanties niet hebben. Handicap en Arbeid wordt gekenmerkt door een grote ervaringsdeskundigheid in het domein van personen met een handicap.

Deze sterkte leidt tot een breder **draagvlak** voor diversiteit bij sociale partners en ondernemingen. Voor Work-Up en Handicap en Arbeid is de rol van **beleidspartner** in verschillende fora een belangrijke sterkte om diversiteit op de agenda te plaatsen.

Als zwak punt komt het **gebrek aan afstemming en coördinatie** tussen de verschillende EAD-projecten (op Vlaams niveau en op regionaal niveau) naar voor. Enerzijds erkennen de EAD-partners elkaars expertise en stellen we een grote complementariteit vast tussen de verschillende EAD partners; anderzijds worden deze expertise en complementariteit te weinig benut om synergieën te creëren tussen de verschillende EAD-projecten. Dit zorgt er ondermeer voor dat, ondanks de expertise, er een **gebrek aan slagkracht** is bij de betrokken EAD-projecten. Elementen die hieraan gerelateerd zijn, zijn de verschillen in regionale werking (nationaal, provinciaal, subregionaal), de lage personeelsbezetting en hoge werkdruk bij sommige EAD-partners en het personeelsverloop bij een aantal EAD-partners. Een nuance die hierbij moet gemaakt worden: 79 personen worden gesubsidieerd in de vier structurele EAD-projecten, m.a.w. in totaal een grote personeelsbezetting. Het probleem van personeelsbezetting en werkdruk is waarschijnlijk te herleiden tot enkele partners binnen de EAD-projecten.

Een tweede zwak punt is het gebrek aan zichtbaarheid van de **lange termijn** (en vooral macro) **effecten** van de werking van de EAD-projecten. Deze lange termijn effecten hebben ten eerste te maken met de duurzaamheid van tewerkstelling via de inspanningen inzake instroom en activering (bv. jobkanaal aan de vraagzijde en Work-up aan de aanbodzijde). Er is in de werking wel zicht op de output van de geleverde inspanningen, maar niet op de effecten ervan op langere termijn. Ten tweede is er het probleem van meetbaarheid van doelstellingen als draagvlak en interne mainstreaming en verankering. Deze zwakte heeft tot op zekere hoogte te maken met de verschillende invulling van de EAD-opdracht door de verschillende partners en met de manier waarop met streefcijfers omgegaan wordt.

Een laatste zwakte is de **administratieve belasting** die gekoppeld is aan de samenwerking van de EAD-partners met VDAB in het kader van instroom en activering van kansengroepen. Deze administratieve belasting heeft niet alleen te maken met elementen van registratie (Mastervac voor VDAB en voor derdenorganisatie, CVS) maar ook met de opvolging van de afspraken rond toeleiding en doorverwijzingen. Deze opvolging is belangrijk om streefcijfers inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit te behalen. Het probleem van administratieve belasting is vooral een probleem voor Jobkanaal.

4.3 Effectiviteit van de EAD-projecten

Wanneer we de resultaten met betrekking tot de effectiviteit onder de loep nemen, dan zien we dat de verschillende EAD-projecten grote inspanningen leveren om diversiteit op de beleidsagenda te zetten, te sensibiliseren en draagvlak te creëren voor diversiteit, zowel op beleidsniveau als naar de eigen netwerken. Wanneer we kijken naar de doelstellingen inzake **evenredige arbeidsdeelname en diversiteit** in het Pact 2020, moeten we echter vaststellen dat het EAD-impulsbeleid verhoogde inspanningen dient te leveren om deze doelstellingen te kunnen bereiken.

De doelstellingen en activiteiten inzake **sensibilisering en draagvlak** naar eigen netwerken zijn moeilijk kwantificeerbaar en meetbaar. Bovendien zijn louter kwantitatieve streefcijfers m.b.t. sensibilisering, draagvlak en mainstreaming onvoldoende om effecten te kunnen meten die vooral kwalitatief van aard zijn. Hierdoor is het moeilijk uitspraken te doen over de effectiviteit van de EAD-projecten op dit vlak. We stellen wel vast dat elke partner het belangrijk vindt om hun eigen rol te kunnen spelen naar de eigen achterban en hierdoor ook sensibiliserend kunnen werken. Maar er is weinig afstemming en coördinatie op het vlak van sensibilisering. Deze samenwerking is er wel bij het gebruik van instrumenten zoals de toolbox EAD en de toolbox luik 50+, instrumenten die ook een sensibiliserende functie hebben.

Projectspecifieke doelstellingen, onder de vorm van kwantitatieve streefcijfers in het **uitvoeringsluik**, worden door sommige EAD-partners behaald, door andere niet. De streefcijfers vormen een inspanningsverbintenis voor de verschillende EAD-partners, geen resultaatsverbintenis.

Over het algemeen kan men stellen dat er toch een zekere mate van vrijblijvendheid is als het gaat over het behalen van doelstellingen en streefcijfers. Dit heeft tot op zekere hoogte te maken met de verschillende invulling van de EAD-opdracht door de verschillende partners en met de manier waarop met streefcijfers omgegaan wordt. Het heeft ook te maken met het feit dat weinig gevolg gegeven wordt aan het al dan niet behalen van doelstellingen. Soms worden wel kleine bijsturingen doorgevoerd aan de opdrachten.

Deze vaststelling pleit ervoor om in de toekomst meer aandacht te besteden aan het bepalen van scherpere doelstellingen, een duidelijke taakstelling en realistische **streefcijfers**. Deze streefcijfers zijn nodig in de drie luiken van het EAD-impulsbeleid: beleid, eigen netwerken en uitvoering. Ook een sterkere opvolging en verantwoording van deze streefcijfers en realisaties zijn essentieel om de effectiviteit van de structurele EAD-projecten te optimaliseren.

4.4 Efficiëntie van de EAD-projecten

Op het vlak van efficiëntie stellen we vast dat de **rapportering** sterk verbeterd is over de jaren heen, ondermeer in de gezamenlijke rapportering van streefcijfers en output van de partners per EAD-project. Toch merken we dat de rapportering van de doelstellingen, acties en resultaten -in verhouding tot het budget- minder transparant is voor het luik van de eigen netwerken en het beleidsluik, dan voor het uitvoeringsluik. Nochtans gaat veel aandacht -en dus ook een groot deel van het budget- uit naar sensibilisering en overleg en naar veranderingen in ondernemingen.

Verder is er door de verschillen in **regionale afbakening** (nationaal, provinciaal, subregionaal) soms een gebrek aan matching tussen de verschillende EAD-partners, waardoor overleg en werkbelasting toenemen. Bovendien stellen we een hoog personeelsverloop bij een aantal EAD-partners vast, waardoor de slagkracht

en continuïteit van de werking in het gedrang komen. Door dit personeelsverloop gaat veel tijd naar het opleiden van nieuwkomers en het uitbouwen van een nieuw persoonlijk netwerk. Het personeelsverloop verschilt echter van regio tot regio en per project. De huidige arbeidsmarkt is gekenmerkt door een toenemende mobiliteit; toch is het belangrijk om te peilen naar de achterliggende oorzaken van het personeelsverloop.

4.5 Synergie tussen de EAD-projecten en met externe partners

Wat betreft de afstemming met verschillende partners, stellen we vast dat het EAD-landschap gekenmerkt wordt door een veelheid van partners (zowel de partners uit de verschillende EAD-projecten als externe partners). De insteek van deze partners is bovendien tweeledig. Sommige partners concentreren zich voornamelijk op de instroom (Jobkanaal, Work-Up, VDAB), terwijl andere partners vooral werken rond het HR-beleid van organisaties (diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, Handicap en Arbeid, projectontwikkelaars).

Voor de synergie tussen de **EAD-projecten** zien we dat over het algemeen deze synergie onderbenut blijft en dat deze sterk verschilt van regio tot regio. Daarnaast bestaan er nog enkele specifieke vormen van samenwerking. Zo biedt Handicap en Arbeid ondersteuning aan de jobkanaal- en diversiteitsconsulenten door het aanbieden van vormingen rond personen met een handicap. Ook was er een gezamenlijke actie in de bankensector waarbij de diversiteitsconsulenten van de vakbonden samenwerkten met Work-Up. Deze actie was in zekere zin atypisch, aangezien in hier hooggeschoolde allochtonen onderwerp uitmaakten van de actie en niet kansengroepen uit allochtonen. Afhankelijk van de regio bestaat er ook samenwerking tussen Jobkanaal en Work-Up, maar hierbij ervaren beiden het probleem van een gebrekkige matching van de vacatures. Tot slot stellen we ook vast dat er wel een samenwerking is in concrete projecten of bredere fora tussen de jobkanaalconsulenten en de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, maar dat er weinig tot geen bilaterale samenwerking bestaat tussen beide partijen. Dit kan worden verklaard door de verschillende referentiekaders die beide partijen hanteren. Wel bestaat er een nauwe samenwerking tussen de jobkanaalconsulenten en de bijblijfconsulenten van de vakbond.

We concluderen uit dit alles dat er een beperkte structurele samenwerking bestaat tussen de EAD-projecten. Wel bestaat er de mogelijkheid tot structurele samenwerking in de regionale commissies diversiteit, maar deze wordt niet altijd benut door een beperkte aanwezigheid van partners en/of door een gebrekkige informatiedoorstroming. Overleg en afstemming tussen EAD-partners en EAD-projecten zijn hoe dan ook een noodzaak voor het welslagen van de projecten. De werking van de regionale commissies diversiteit heeft een wisselend succes, afhankelijk van de regio. Het overleg kan efficiënter verlopen door de werking van de **regionale commissies diversiteit** meer te stroomlijnen en de partners een 'minimumpakket' aan informatiedoorstroming, overleg en dienstverlening op te leggen.

De samenwerking met **projectontwikkelaars** richt zich vooral op de HR-kant van het diversiteitsverhaal. We stellen vast dat de complementariteit tussen enerzijds de jobkanaal- en diversiteitsconsulenten en anderzijds de projectontwikkelaars als belangrijk wordt ervaren. Hierbij zijn er nog enkele hiaten te bespeuren en bestaat er langs de andere kant soms ook overlap tussen de acties van de verschillende partners, wat leidt tot territoriumproblemen. Zo bestaat er bv. soms overlap tussen Jobkanaal en de projectontwikkelaars in het opnemen van contact met bedrijven. Belangrijk aandachtspunt is hier de meer

optimale inzet van de prospectielijsten, om overlap en hiaten te voorkomen en te vermijden. In de samenwerking tussen de projectontwikkelaars en de diversiteitsconsulenten bij de vakbond is de verhouding tussen diversiteitsplannen en het sociaal overleg soms moeizaam. Opnieuw is dit afhankelijk van regio tot regio. Zo heerst er bv. een positieve samenwerking tussen de diversiteitsconsulenten van de vakbonden en de projectontwikkelaars in West-Vlaanderen. Een positief aspect aan de samenwerking tussen Jobkanaal, de diversiteitsconsulenten en de projectontwikkelaars is dat zij allen openingen creëren bij bedrijven voor elkaars werking en dat er een vast aanspreekpunt bestaat van Jobkanaal en de diversiteitsconsulenten voor de projectontwikkelaars.

De samenwerking met de **VDAB** richt zich vooral op de instroomkant van het diversiteitsverhaal. Daardoor hebben zij vooral een nauwe samenwerking met Jobkanaal en Work-Up. De samenwerking met Jobkanaal nam een moeizame, concurrentiële start 5 jaar geleden. Ook kort na de implementatie van MasterVac doken nog problemen op, maar ondertussen zijn de meeste kinderziektes overwonnen en is er sprake van een goede samenwerking tussen Jobkanaal en VDAB, alhoewel dit ook nog verschilt van regio tot regio. Ook is de intensiteit van deze samenwerking nog wisselend (m.b.t. doorverwijzingen e.d.). Nochtans is een intense en structurele samenwerking tussen Jobkanaal en VDAB nodig. In de samenwerking tussen VDAB en Work-Up, bestaat de toekomstige meerwaarde van deze laatste partner veeleer in het begeleiden van etnisch-culturele minderheden (naast het toeleiden) gezien de toegang tot de eigen netwerken en de kennis van de cultuur van de etnisch-culturele minderheden. Zij hebben een protocol met VDAB afgesloten dat duidelijke streefcijfers omvat. Daarnaast bestaat er ook samenwerking tussen VDAB en Handicap en Arbeid. Zo zetelt Handicap en Arbeid in het stakeholderoverleg van de VDAB. Ook heeft het contacten met GTB. Op deze manier krijgt de organisatie een duidelijke stem die de personen met een arbeidshandicap vertegenwoordigen.

Wat betreft de samenwerking met de **sectoren**, stellen we vast dat, alhoewel diversiteit een van de onderdelen vormt van een sectorconvenant, diversiteit niet meteen prioritair is. Er bestaat bovendien weinig structurele samenwerking tussen de EAD-projecten en de meeste sectoren. Nochtans bestaan er goede voorbeelden van samenwerking met sectoren in bepaalde regio's en wordt in sommige sectoren vooruitgang geboekt m.b.t. samenwerking rond diversiteit. Deze verlopen dan via de projectontwikkelaar en de sectorconsulent. Hier liggen - ons inziens- nog heel wat opportuniteiten tot samenwerking.

4.6 Conclusie

Globaal gezien is het bij het optimaliseren van de werking van de vier structurele EAD-projecten van belang om 1) beter af te stemmen binnen het EAD-impulsbeleid en 2) de relaties met de andere convenanten (ERSV convenanten, sectorconvenanten) sterker uit te bouwen.

Wanneer we een terugblik werpen op de vier belangrijkste **criteria** van onze **evaluatie** besluiten we dat:

- 1) De meerwaarde en relevantie van de verschillende EAD-projecten groot is wat dus betekent dat ze elk afzonderlijk een belangrijke bijdrage leveren aan het streven naar Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit.
- 2) De effectiviteit en efficiëntie van de verscheidene projecten nog beter kan door een scherpere taakstelling te definiëren met duidelijke streefcijfers en een transparante rapportering. Ook is het belangrijk om bij de streefcijfers

die momenteel niet werden behaald te onderzoeken welke oorzaken hiervan aan de basis liggen en hoe deze kunnen worden aangepakt.

- 3) De interne (van het EAD-impulsbeleid) en externe (andere initiatieven) coherentie nog sterk verbeterd kan worden door meer afstemming te voorzien in het EAD-impulsbeleid en op subregionaal en sectoraal vlak.

5 AANBEVELINGEN VOOR DE TOEKOMST VAN DE EAD-PROJECTEN

In deze paragraaf bespreken we verschillende visies en aanbevelingen over hoe de EAD-projecten kunnen evolueren naar de toekomst toe.

5.1 De toekomst van de EAD-projecten

Een eerste belangrijke stap is om de doelstellingen van de structurele EAD-projecten helder te formuleren. Enerzijds bestaat er de **finale doelstelling** van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, anderzijds zijn er de verschillende tussenliggende doelstellingen. De drie **tussenliggende doelstellingen** van het EAD-programma zijn:

- 1) Het creëren van draagvlak voor diversiteit binnen ondernemingen, organisaties en lokale besturen
- 2) Verankering en interne mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.
- 3) Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg

De verschillende EAD-projecten geven een verschillende interpretatie en invulling van de opdracht waardoor een tweesporenbeleid ontstaan is in het uitvoeringsluik. Een eerste spoor betreft de instroomkant (activering van kansengroepen), het tweede spoor slaat op het HR-beleid van organisaties waarbij zij ruimte zouden creëren voor kansengroepen. In de structurele EAD-projecten wordt vooral gefocust op de ondersteuning van de vraagzijde.

Vooraf voor de eerste doelstelling 'het creëren van draagvlak en het sensibiliseren' zijn er sterke inspanningsverbintenissen aangegaan door de EAD-partners. Risico's die verbonden zijn aan deze inspanningsverbintenissen zijn echter dat ze een vrijblijvend karakter hebben en dat de lange termijn effecten ervan onbekend blijven.

De structurele EAD-projecten hebben de tendens om nogal breed te gaan en de drie bovenstaande tussenliggende doelstellingen op te nemen. Daardoor lijkt het ons als eerste stap cruciaal om de **taakstelling** scherper en duidelijker af te bakenen (*aanbeveling 1*). Het doel en de resultaten kunnen dan bv. worden geformuleerd in termen van het aantal vacatures, doorverwijzingen en begeleidingen (uitvoeringsluik). Merk wel op dat hierbij niet enkel duidelijke **streefcijfers** dienen te worden vastgelegd voor het uitvoeringsluik, maar ook voor netwerkings- en beleidsluik (*aanbeveling 2*). Deze streefcijfers hebben echter beperkingen, aangezien de actief sterk kwalitatief zijn. Verder zou men ook duidelijkere resultaten kunnen formuleren in termen van de ondersteuning van duurzame diversiteit, werkbaarheid en organisatie-innovatie.

Hieronder schetsen we de **taakstelling** die mogelijk in de toekomst voor de vier EAD-projecten kan weggelegd zijn.

- Jobkanaal:

Wat betreft het uitvoeringsluik van Jobkanaal is het in de toekomst belangrijk om de afstemming met de VDAB scherp te houden en Mastervac verder te optimaliseren (en de dubbele registratiesystemen met derden hierop af te stemmen). Daarnaast dienen zij effectief en efficiënt samen te werken met de projectontwikkelaars voor een inclusief HR-beleid. Wat betreft de interne mainstreaming en verankering, raden we aan om hiervoor duidelijke streefcijfers op te stellen (*aanbeveling 3*).

- Diversiteitsconsulenten van de vakbonden:

Wat betreft het uitvoeringsluik van de diversiteitsconsulenten van de vakbond zien we in de toekomst vooral een belangrijke opdracht in de ondersteuning van ondernemingskernen. Vakbondsoverschrijdende sensibiliseringscampagnes en – projecten kunnen hiertoe mogelijke acties zijn. Daarnaast dienen zij –net zoals Jobkanaal– effectief en efficiënt samen te werken met de projectontwikkelaars voor een inclusief HR-beleid. Wat betreft de interne mainstreaming en verankering, raden we aan om hiervoor duidelijke streefcijfers op te stellen (*aanbeveling 4*).

- Work-Up:

Ook voor Work-Up is het van belang duidelijkheid te creëren in hun rol- en taakstelling. Hierbij zien we in het uitvoeringsluik hun rol voornamelijk als toeleiding en begeleiding in activering, in het beleidsluik is dat een beleidspartner zijn (met een stem voor de etnisch-culturele minderheden). Wat betreft de netwerking, is de verderzetting van de samenwerking tussen het Minderhedenforum en de federaties van belang. Zij kunnen nog sterker samenwerken met de VDAB om het sluitend maatpak te optimaliseren. Daarnaast zouden zij ook een rol kunnen spelen in tweedelijns-ondersteuning van bedrijven rond diversiteitsmanagement. Binnen de huidige budgettaire ruimte is het echter niet mogelijk deze rol op te nemen en is het aangewezen om zich dan vooral te concentreren op het overdragen van kennis aan andere consulenten en netwerken (*aanbeveling 5*).

- Handicap en Arbeid:

Voor het uitvoeringsluik van Handicap en Arbeid is er momenteel een tweedelijns-ondersteuning t.a.v. verschillende consulenten door het Steunpunt Handicap en Arbeid. Daarnaast zou het Steunpunt in de toekomst ook de tweedelijns-ondersteuning rond disability management (of diversiteitsmanagement) t.a.v. bedrijven kunnen opnemen. Dit zou ook de zichtbaarheid van het desbetreffende EAD-project verhogen. Deze bijkomende taak zet de aanwezige capaciteit echter onder druk. Een belangrijke overweging hierbij is op welke manier de expertise van het steunpunt kan gebundeld worden met het kenniscentrum dat VDAB uitbouwt. Daarnaast blijft de rol van het Gebruikersoverleg deze van beleidspartner in overleg en advies (met een stem voor personen met een arbeidshandicap)(beleidsluik). Handicap en Arbeid kan ook – net zoals Work-Up – nog sterker samenwerken met VDAB om het beleid van sluitende maatpak te optimaliseren (via sterke contacten en overleg met GTB en stakeholdersoverleg VDAB) (*aanbeveling 6*).

Ten tweede stellen we vast dat er een grote complementariteit bestaat tussen de EAD-projecten maar dat er tegelijkertijd ook beperkte slagkracht en synergieën zijn. Ook zien we een groot aantal actoren (en instrumenten) die betrokken zijn in het EAD-impulsbeleid. Daarom wordt de vraag gesteld of een betere **afstemming** of vervlechting van maatregelen (en instrumenten) niet noodzakelijk is. Daarnaast zien we dat de rollen en opdrachten van de structurele EAD-projecten zo zijn geformuleerd dat afstemming en samenwerking tussen de EAD-projecten niet noodzakelijk zijn. Synergieën tussen de verschillende EAD-projecten kunnen worden gestimuleerd door ondersteuning en coördinatie door de Vlaamse overheid. Om deze afstemming en samenwerking te verbeteren is het zinvol om een gemeenschappelijke basis in te bouwen in het EAD-programma. Dat kan bv. aan de hand van de diversiteitsprojecten waarbij samenwerking een expliciete voorwaarde is en door het organiseren van consulentendagen. Ook de opvolging van de rapportering met de streefcijfers en resultaten kan sterker worden opgenomen op Vlaams niveau (*aanbeveling 7*).

5.2 De toekomst van het gehele EAD-impulsbeleid in relatie tot de vier structurele EAD-projecten

Aangezien deze studie zich beperkt tot de evaluatie van de structurele EAD-projecten is het niet de bedoeling om een evaluatie te voorzien van het gehele EAD-impulsbeleid. Toch zien we enkele belangrijke relaties tussen de structurele EAD-projecten en de andere diversiteitsinstrumenten en -actoren die deze structurele EAD-projecten in belangrijke mate beïnvloeden.

5.2.1 De toekomst van de diversiteitsprojecten

Door de besparingen bij de Vlaamse overheid zijn er de afgelopen twee jaar nauwelijks nog middelen beschikbaar voor de maatregel van diversiteitsprojecten. De diversiteitsprojecten kunnen nochtans een grote meerwaarde bieden bij het ondersteunen van het experimentele karakter in het ontwikkelen van methodieken en instrumenten. Daarnaast zouden deze projecten ook kunnen worden ingezet om samenwerking tussen de verschillende structurele EAD-projecten te bevorderen en te verankeren. Dit gebeurt trouwens in verschillende diversiteitsprojecten. Samenwerking kan bv. georganiseerd worden in de diversiteitsprojecten rond regionale ervaringsuitwisseling (*aanbeveling 8*).

5.2.2 De toekomst van de projectontwikkelaars en de diversiteitsplannen

Projectontwikkelaars hebben een eerstelijnsfunctie t.a.v. bedrijven, net zoals de sociale partners t.a.v. de eigen achterban. De projectontwikkelaars zijn, als professionele deskundigen, verantwoordelijk voor het initiëren en afsluiten van diversiteitsplannen. Hierbij kunnen zij, al dan niet, de sociale partners betrekken. Het lijkt ons zinvol dat de projectontwikkelaars, in hun contacten met de bedrijven, sociale partners meer systematisch betrekken. De regelgeving voorziet nochtans een sterke betrokkenheid van de sociale partners (OR, advies SERR, werkgroep diversiteit, ...). Bovendien worden prospectielijsten verspreid en kan elk diversiteitsplan tussentijds aangevuld en gewijzigd worden. Belangrijk is ons inziens de bestaande mogelijkheden/regels beter aan te wenden. De projectontwikkelaars hebben, naast het afsluiten van diversiteitsplannen, ook een rol te vervullen in de opvolging van de implementatie van diversiteitsplannen (*aanbeveling 9*). Een mogelijkheid tot slot is een sterkere afstemming tussen de ERSV convenanten en het EAD-programma om op die manier te zorgen voor meer afstemming tussen de structurele EAD-projecten. De EAD-convenants met de regio zijn de vertaling van de EAD-jaarprogramma's: aantal plannen, samenwerking met welke sectoren, focus op welke kansengroepen, welke diversiteitsacties, ... Een sterkere afstemming zou kunnen betekenen dat de structurele EAD-projecten meer afstemmen op de regionale prioriteiten (*aanbeveling 10*).

5.2.3 De toekomst van de sectoren

Alhoewel diversiteit één van de onderdelen vormt van een sectorconvenant, is diversiteit niet prioritair voor de sectoren en gaat meer aandacht naar de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en competenties. Wel wordt diversiteit sterker opgenomen in sectoren met knelpuntberoepen zoals bv. de zorgsector. Men kan verwachten dat in de toekomst meerdere sectoren diversiteit om redenen van knelpuntvacatures sterker opnemen. Er bestaat momenteel geen structurele samenwerking tussen de EAD-projecten en de meeste sectoren. Nochtans bestaan er goede voorbeelden van samenwerking met sectoren in bepaalde regio's. Deze verlopen dan via de projectontwikkelaar en de sectorconsulent. Het blijft echter moeilijk om de sectorale engagementen meer uitdagend te maken en vertaald te krijgen in concrete acties en resultaten. Op dat vlak zouden meer inspanningen kunnen worden geleverd.

Naast de ERSV convenanten zouden ook de sectorconvenanten en de sectorale CAO's (deze laatste zijn echter federale materie) kunnen worden gebruikt om diversiteit meer te 'promoten'. Via het gebruik van sectorfoto's kan men bovendien tot een diversiteitstoets komen (zie later) en scherpt men prioriteiten rond diversiteit aan. Hierbij kunnen streefcijfers worden afgetoetst aan dergelijke sectorfoto's. De streefcijfers kunnen tot slot gehanteerd worden als voorwaarde voor bredere subsidiestromen (en bv. het belonen van sectoren waarin diversiteit hoog op de agenda staat).

5.2.4 Het toekomstige kader van het EAD-programma

De hoofddoelstelling van het EAD-programma is evenredige arbeidsparticipatie (met enerzijds activering van kansengroepen en anderzijds ondersteuning van organisaties in veranderingsprocessen waardoor ruimte wordt gegeven aan tewerkstelling van kansengroepen). Een fundamentele vraag die hierbij gesteld kan worden is of het huidige, meer inclusieve kader (met categoriale aandacht voor de kansengroepen) van diversiteit geschikt is om kansengroepen te integreren op de arbeidsmarkt.

Eerder is reeds aangegeven dat twee types op niveau van de uitvoering kunnen onderscheiden worden binnen de structurele EAD-projecten. Een eerste type bevindt zich aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en betreft de instroom en activering van kansengroepen. Een tweede type situeert zich aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt en betreft de rol van HR t.a.v. evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In de structurele EAD-projecten wordt vooral gefocust op de ondersteuning van de vraagzijde. Daar het huidig instroombeleid eerder categoriaal is van aard en het HR-beleid eerder inclusief (met een bredere focus op verankering en mainstreaming in het reguliere arbeidsmarktbeleid) is, is een logische conclusie om deze twee aspecten te koppelen aan elkaar. Het inclusieve HR-beleid zou daarbij de kapstok vormen van diversiteit waarbij het competentie- en loopbaandenken centraal staan in het benaderen van bedrijven (vraagzijde) en in de activering (aanbodzijde). Aan de vraagzijde dient er daarbij ondersteuning te zijn voor de duurzame evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, werkbaarheid en sociale innovatie binnen de organisaties. De nieuwe rol van de aanbodzijde ligt dan eerder in het optimaliseren van het sluitend maatpak vanuit eenzelfde competentie- en loopbaandenken (VDAB). Daarnaast blijft het uiteraard ook belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan de kansengroepen. Het is daarbij niet enkel van belang werkzoekenden en werknemers te activeren, maar ook werkgevers te overtuigen in het opnemen van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid inzake diversiteit.

Voor de toekomst zien de verschillende EAD-projecten het belang in van een beleid inzake competenties, loopbanen en sociale innovatie dat gelinkt is aan een inclusief HR-beleid. Een dergelijk beleid is echter geen garantie op evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, gezien de specifieke drempels van kansengroepen op de arbeidsmarkt (bv. wettelijk beperkingen voor personen met een handicap, discriminatie van allochtonen, ...). Daarom is het van belang om een vorm van diversiteitstoets door te voeren waarbij wordt nagegaan in welke mate er sprake is van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. De vraag stelt zich dan op welk niveau zo een diversiteitstoets best zou plaatsvinden, op niveau van een onderneming of op niveau van een sector/regio. Een diversiteitstoets in een onderneming kan gekoppeld worden aan de goedkeuring van een diversiteitsplan en maakt inspanningen meer afdwingbaar. Een diversiteitstoets op sectorniveau geeft mogelijkheden tot monitoring en benchmarking naar type onderneming en regio per sector, maar maakt afdwingbaarheid van inspanningen minder mogelijk. Bij een dergelijk inclusief HR-beleid met een diversiteitstoets wordt een evenwicht gezocht tussen inspanningen voor individuen (aanbodzijde) en inspanningen en ondersteuning van bedrijven (vraagzijde). Belangrijk is alleszins dat zowel op sectorniveau als op ondernemingsniveau duidelijke inspanningen geleverd worden

voor duurzame diversiteit. Bovendien moet blijvende aandacht gaan naar anti-discriminatiebeleid, gelinkt aan het EAD-impulsbeleid (*aanbeveling 11*).

5.2.5 De toekomst van de fora voor het diversiteitsbeleid

Op Vlaams niveau is er de commissie diversiteit bij de SERV waar de sociale partners en vertegenwoordigers van zelforganisaties van kansengroepen elkaar ontmoeten om te komen tot beleidsadvies inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de arbeidsmarkt. Het departement WSE is daarbij aanwezig ter ondersteuning van het overleg.

Op Vlaams niveau zijn er daarnaast stuurgroepen met de betrokkenheid van het departement WSE en zijn er bilaterale contacten tussen de structurele EAD projecten en het departement WSE. Het coördinatieoverleg van EAD-projecten, dat vanuit het kabinet Werk en departement WSE wordt georganiseerd, komt door capaciteitsproblemen weinig samen, waardoor coördinatie en ondersteuning in het gedrang komt.

Op subregionaal niveau zijn er de subregionale commissies diversiteit. Hier kan nog gewerkt worden aan de aanwezigheid van de verschillende partners in deze commissies en kan de werking nog worden geoptimaliseerd door de grotere bereidwilligheid om informatie actief te delen en acties af te stemmen. Tot slot zou er een minimumpakket aan communicatie, overleg en dienstverlening kunnen worden opgelegd (*aanbeveling 12*).

5.3 Conclusie

Om te besluiten geven we een overzicht van de verschillende **aanbevelingen**.

- De structurele EAD-projecten hebben de tendens om nogal breed te gaan en de drie bovenstaande tussenliggende doelstellingen op te nemen. Daardoor lijkt het ons als eerste stap cruciaal om de taakstelling scherper en duidelijker af te bakenen (*aanbeveling 1*).
- Het doel en de resultaten dienen geformuleerd te worden in duidelijke streefcijfers, bv. het aantal vacatures, doorverwijzingen en begeleidingen (uitvoeringsluik). Merk wel op dat hierbij niet enkel duidelijke streefcijfers dienen te worden vastgelegd voor het uitvoeringsluik, maar ook voor netwerings- en beleidsluik, bv. bedrijfsbezoeken, diversiteit op agenda van OR (*aanbeveling 2*).
- Jobkanaal: Wat betreft het uitvoeringsluik van Jobkanaal is het in de toekomst belangrijk om de afstemming met de VDAB scherp te houden en Mastervac verder te optimaliseren (en de dubbele registratiesystemen met derden hierop af te stemmen). Daarnaast dienen zij effectief en efficiënt samen te werken met de projectontwikkelaars voor een inclusief HR-beleid. Wat betreft de interne mainstreaming en verankering, raden we aan om hiervoor duidelijke streefcijfers op te stellen (*aanbeveling 3*).
- Diversiteitsconsulenten van de vakbonden: Wat betreft het uitvoeringsluik van de diversiteitsconsulenten van de vakbond zien we in de toekomst vooral een belangrijke opdracht in de ondersteuning van ondernemingskernen waarbij vakbondsoverschrijdende sensibiliseringscampagnes en -projecten belangrijke instrumenten kunnen zijn. Daarnaast dienen zij -net zoals Jobkanaal- effectief en efficiënt samen te werken met de projectontwikkelaars voor een inclusief HR-beleid. Wat betreft de interne mainstreaming en verankering, raden we aan om hiervoor duidelijke streefcijfers op te stellen (*aanbeveling 4*).
- Work-Up: Ook voor Work-Up is het van belang duidelijkheid te creëren in hun rol- en taakstelling. Hierbij zien we in het uitvoeringsluik hun rol voornamelijk als toeleiding en begeleiding in activering, in het beleidsluik

is dat deze van beleidspartner (met een stem voor de etnisch-culturele minderheden). Wat betreft de netwerking, is de verderzetting van de samenwerking tussen het Minderhedenforum en de federaties van belang. Zij kunnen nog sterker samenwerken met de VDAB om het sluitend maatpak te optimaliseren. Daarnaast zouden zij ook een rol kunnen spelen in tweedelijnsondersteuning t.a.v. bedrijven rond diversiteitsmanagement. Binnen de huidige budgettaire ruimte is het echter niet mogelijk deze rol op te nemen en is het aangewezen om zich dan vooral te concentreren op het overdragen van kennis aan andere consultants en netwerken (*aanbeveling 5*).

- Handicap en Arbeid: Voor het uitvoeringsluik van Handicap en Arbeid is er momenteel een tweedelijnsondersteuning t.a.v. verschillende consultants door het Steunpunt Handicap en Arbeid. Daarnaast zou het Steunpunt in de toekomst ook de tweedelijnsondersteuning rond disability management (of diversiteitsmanagement) t.a.v. bedrijven kunnen opnemen. Dit zou bovendien de zichtbaarheid van het desbetreffende EAD-project verhogen. Deze bijkomende taak zet de aanwezige capaciteit echter onder druk. Een belangrijke overweging hierbij is op welke manier de expertise van het steunpunt kan gebundeld worden met het kenniscentrum dat VDAB uitbouwt. Daarnaast blijft de rol van het Gebruikersoverleg deze van beleidspartner in overleg en advies (met een stem voor personen met een arbeidshandicap)(beleidsluik). Handicap en Arbeid kan ook -net zoals Work-Up- nog sterker samenwerken met de VDAB om het sluitend maatpak te optimaliseren (via sterke contacten en overleg met GTB en stakeholdersoverleg VDAB) (*aanbeveling 6*).
- Synergieën tussen de verschillende EAD-projecten kunnen worden gestimuleerd door ondersteuning en coördinatie door de Vlaamse overheid. Om deze afstemming en samenwerking te verbeteren is het zinvol om een gemeenschappelijke basis in te bouwen in het EAD-programma. Dat kan bv. aan de hand van de diversiteitsprojecten waarbij samenwerking een expliciete voorwaarde is en door het organiseren van consultantendagen. Ook de opvolging van de rapportering met de streefcijfers en resultaten kan sterker worden opgenomen op Vlaams niveau (*aanbeveling 7*).
- De diversiteitsprojecten kunnen een grote meerwaarde bieden bij het ondersteunen van het experimentele karakter in het ontwikkelen van methodieken en instrumenten. Daarnaast zouden deze projecten ook kunnen worden ingezet om samenwerking tussen de verschillende structurele EAD-projecten te verplichten en te verankeren. Dit gebeurt trouwens in verschillende diversiteitsprojecten. Samenwerking kan bv. georganiseerd worden in de diversiteitsprojecten rond regionale ervaringsuitwisseling (*aanbeveling 8*).
- Het lijkt ons zinvol dat de projectontwikkelaars, in hun contacten met de bedrijven, sociale partners meer systematisch betrekken. De regelgeving voorziet nochtans een sterke betrokkenheid van de sociale partners (OR, advies SERR, werkgroep diversiteit, ...). Bovendien worden prospectielijsten verspreid en kan elk diversiteitsplan tussentijds aangevuld en gewijzigd worden. Belangrijk is ons inziens de bestaande mogelijkheden/regels beter aan te wenden. De projectontwikkelaars hebben, naast het afsluiten van diversiteitsplannen, ook een rol te vervullen in de opvolging van de implementatie van diversiteitsplannen (*aanbeveling 9*).
- Een andere optie is een sterkere afstemming tussen de ERSV convenanten en het EAD-programma om op die manier te zorgen voor meer afstemming tussen de structurele EAD-projecten. De EAD-convenants met de regio zijn de vertaling van de EAD-jaarprogramma's: aantal plannen, samenwerking met welke sectoren, focus op welke kansengroepen, welke

diversiteitsacties, ... Een sterkere afstemming zou kunnen betekenen dat de structurele EAD-projecten meer afstemmen op de regionale prioriteiten (*aanbeveling 10*).

- Het is van belang om een diversiteitstoets door te voeren waarbij wordt nagegaan in welke mate er sprake is van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. De vraag stelt zich dan op welk niveau zo een diversiteitstoets best zou plaatsvinden, op niveau van een onderneming of op niveau van een sector/regio. Een diversiteitstoets in een onderneming kan gekoppeld worden aan de goedkeuring van een diversiteitsplan en maakt inspanningen meer afdwingbaar. Een diversiteitstoets op sectorniveau geeft mogelijkheden tot monitoring en benchmarking naar type onderneming en regio per sector, maar maakt afdwingbaarheid van inspanningen minder mogelijk. Belangrijk is alleszins dat zowel op sectorniveau als op ondernemingsniveau duidelijke inspanningen geleverd worden voor duurzame diversiteit. Bovendien moet blijvende aandacht gaan naar anti-discriminatiebeleid, gelinkt aan het EAD-impulsbeleid (*aanbeveling 11*).
- Op subregionaal niveau zijn er de subregionale commissies diversiteit. Hier kan nog gewerkt worden aan de aanwezigheid van de verschillende partners in deze commissies en kan de werking nog worden geoptimaliseerd door de grotere bereidwilligheid om informatie actief te delen en acties af te stemmen. Tot slot zou er een minimumpakket aan communicatie, overleg en dienstverlening kunnen worden opgelegd (*aanbeveling 12*).

BIJLAGE 1: ZELFEVALUATIESJABLOON



Vlaamse overheid

Departement Werk en Sociale Economie

Structurele EAD-projecten Zelfevaluatie

maart 2011

EAD-project	
Contactpersoon evaluatie:	
Coördinaten:	

Inleidende bemerkingen bij het invullen van het sjabloon

Dit sjabloon werd ontwikkeld voor de uitvoering van de **zelfevaluatie** van de **structurele EAD-(Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit) projecten**.

Het sjabloon is **opgebouwd als volgt**:

- Er zijn twee delen. Het eerste deel omvat de evaluatie van het EAD-project zelf (topics 1 tot en met 6). Het tweede deel (topic 7) behelst de meta-evaluatie van het EAD-programma als geheel (over de verschillende projecten heen).
- De hoofd- en subtitels stemmen overeen met de centrale evaluatiecriteria, zoals de effectiviteit, de efficiëntie, de meerwaarde en de uitvoeringskwaliteit van het EAD-project, eindigend in een sterkte/zwakte-analyse en verbetervoorstellen. Op programmaniveau ligt de focus van de evaluatie op effectiviteit, de meerwaarde, sterkte/zwakte-analyse en verbetervoorstellen.

Deze zelfevaluatie focust op de acties, output en resultaten van de EAD-projecten in **de protocolperiode maart 2009 - maart 2011**.

Het is de bedoeling dat elke partner binnen het EAD-project afzonderlijk het sjabloon invult en terugstuurt.

De uiterste datum voor het opleveren van het eerste ontwerp van het zelfevaluatierapport is **18 april 2011**. De geconsolideerde versie kan u ten laatste op 21 april 2011 doorsturen. Gelieve de wijzigingen in track changes aan te brengen. De rapportering dient bezorgd te worden aan:

Ingrid Vanhoren

IDEA Consult

Kunstlaan 1-2, 1210 Brussel

T +32 (0)2 282 17 10

ingrid.vanhoren@ideaconsult.be

1. Prestatie-overzicht van het EAD-project

1. Geef in de tabel hieronder een overzicht van de belangrijkste eigen activiteiten binnen het eigen EAD-project en de overeenkomstige resultaten voor de periode maart 2009 - maart 2011.
2. Geef op een schaal van 1 tot 5 (1=zeer slecht; 2= slecht; 3= middelmatig; 4= goed; 5= zeer goed) uw eigen beoordeling voor de bereikte resultaten voor elk van de opgenomen activiteiten.

Activiteit	Resultaat	Beoordeling

2. Effectiviteit van het EAD-project

Vragen:

1. In welke mate zijn de verwachtingen/doelen ten aanzien van de bijdrage van uw organisatie aan het EAD-project, zoals geformuleerd in de protocollen en jaarprogramma's, ook effectief gerealiseerd, en dit zowel op niveau van het EAD-project als geheel als op vlak van elk van de volgende doelstellingen?
 - het creëren van draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer;
 - verankering en mainstreaming (ook intern in uw organisatie) van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen);
 - een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg.

Gelieve bovenstaande duidelijk te motiveren.

2. Welke concrete streefdoelen zijn voor de periode maart 2009 - maart 2011 geformuleerd voor uw organisatie binnen het EAD-project, en in welke mate zijn deze streefdoelen ook effectief ingevuld?

Gelieve duidelijk te motiveren.

3. Zijn er aspecten van het EAD-project die in termen van effectiviteit significant sterker/zwakker hebben gepresteerd? Zo ja, welke en waarom? Wat is de rol van uw eigen bijdrage daarin?

Antwoorden:

3. Efficiëntie van het EAD-project

4. Staat het volume en de kwaliteit van de output van uw organisatie binnen het EAD-project in verhouding tot de ingezette middelen, en dit zowel op niveau van het EAD-project als geheel als op het vlak van elk van de deeltaken:
- het creëren van draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer;
 - verankering en mainstreaming (ook intern in uw organisatie) van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen);
 - een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg.

Gelieve duidelijk te motiveren.

5. In welke mate kan de verhouding tussen de onderscheiden kostenposten (projecten/acties, loonkost, werkingskosten en coördinatie) geoptimaliseerd worden, met het oog op het bereiken van een beter resultaat?

Gelieve duidelijk te motiveren.

6. Zijn er aspecten van het EAD-project die in termen van efficiëntie significant sterker/zwakker hebben gepresteerd?

Zo ja, welke en waarom? Wat is de rol van uw eigen bijdrage daarin?

Antwoorden:

4. Meerwaarde van het EAD-project

Vragen:

7. Hoe evalueert u de meerwaarde van het EAD-project, en dit in termen van:
- Verankering: welke elementen van de EAD-aanpak binnen uw project zijn doorgestroomd naar de organisaties zelf (die deelgenomen hebben aan de EAD-projecten)?
 - Mainstreaming: welke elementen van de EAD-aanpak binnen uw project zijn doorgestroomd in het reguliere werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid?
 - Actiebetrokkenheid: in welke mate zijn de partners (binnen het EAD-project, tussen de EAD projecten en externen) betrokken in het meedenken over of het realiseren van diversiteit?
 - Complementariteit: in welke mate en op welke vlakken genereert het eigen EAD-project een meerwaarde t.a.v.
 - de andere structurele EAD-projecten?
 - het reguliere arbeidsmarktbeleid (vb. VDAB)?
 - de projectontwikkelaars?
 - Bijdrage tot beleidsdoelstellingen inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, waaronder de verhoging van arbeidsdeelname van kansengroepen?
 - Is er nog een andere meerwaarde van het EAD-project?

Gelieve duidelijk te motiveren.

Antwoorden:

5. Uitvoeringskwaliteit van het EAD-project

5.1. Uitvoeringskwaliteit binnen het EAD-project

De onderstaande vragen handelen over de organisatie, samenwerkingen en afstemming *binnen* het eigen EAD-project.

Vragen:

8. Hoe evalueert u de interne organisatie van de eigen bijdrage aan het EAD-project, en dit op vlak van:

- aansturing en opvolging van de activiteiten;
- overleg en samenwerking binnen het team;
- kwaliteit van de processen;
- communicatie naar de doelgroepen;
- opvolging en monitoring van de activiteiten en resultaten;
- andere aandachtspunten.

Gelieve duidelijk te motiveren.

9. Hoe evalueert u de samenwerking met de interne partners van het EAD-project (vb. de andere werkgeversorganisaties/de andere vakbonden/de andere federaties/...), en dit op vlak van:

- strategie-ontwikkeling (vb. keuze strategische prioriteiten en acties);
- operationele niveau (vb. projectuitvoering);
- actiebetrokkenheid bij de verschillende opdrachten/taken;
- andere aandachtspunten.

Gelieve duidelijk te motiveren.

10. In welke mate heeft samenwerking met de partners binnen het EAD-project geleid tot een nieuwe aanpak (vb. nieuwe methodiek) /een beter resultaat?

Gelieve duidelijk te motiveren.

Antwoorden:

5.2. Synergie met andere EAD-projecten op niveau van het EAD-programma

Naast de samenwerkingen binnen het eigen EAD-project bestaat er ook een afstemming en samenwerking tussen de verschillende EAD-projecten. De onderstaande vragen handelen over de afstemming en samenwerking *tussen* de verschillende EAD-projecten.

Vragen:

11. Hoe beoordeelt u de synergie met de andere EAD-projecten?

- Is deze synergie in de periode maart 2009 – maart 2011 afdoende benut? Voorbeelden hiervan zijn afstemming van acties of een uitwisseling van best practices tussen de EAD-projecten.
- In welke mate heeft samenwerking tussen de EAD-projecten geleid tot een nieuwe aanpak/een beter resultaat?
- In welke mate heeft samenwerking tussen de EAD-projecten geleid tot mainstreaming en verankering?
- In welke mate is er actiebetrokkenheid van de andere EAD-projectpartners?
- Zijn er andere aandachtspunten?

Gelieve duidelijk te motiveren.

12. Hoe beoordeelt u de afstemming met andere onderdelen van het impulsbeleid (diversiteitsplannen en diversiteitsprojecten)?

- Wat is er goed aan deze afstemming?
- Wat is er minder goed aan deze afstemming?

13. Hoe beoordeelt u de coördinatie en ondersteuning van het EAD-beleid op Vlaams en regionaal niveau?

- Wat is er goed aan deze coördinatie en ondersteuning?
- Wat is er minder goed aan deze coördinatie en ondersteuning?

Antwoorden:

5.3. Synergie met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid

Naast de samenwerkingen binnen en tussen de EAD-projecten, bestaat er ook een afstemming en samenwerking met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid. De onderstaande vragen handelen over de afstemming en samenwerking met deze *externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid*.

Vragen:

14. In welke mate zijn er synergie-effecten gerealiseerd tussen het EAD-project en de aanpak van externe partners

- sectoren;
- VDAB;
- andere actoren en programma's in het reguliere arbeidsmarktbeleid?

Gelieve duidelijk aan te geven welke resultaten met elk van deze partners zijn bereikt.

Antwoorden:

6. Sterkten en zwakten van het EAD-project

Vragen:

15. Welke zijn de sterkste (3) en zwakste punten (3) van het EAD-project waarin uw organisatie participeert?

Antwoorden:

Sterkten	Zwakten

16. Welke zijn de sterkste en zwakste punten van de andere EAD-projecten (waarin uw organisatie niet participeert)?

Antwoorden:

Sterkten	Zwakten

7. Meta-evaluatie van het EAD-programma

7.1. Visie t.a.v. het EAD-impulsbeleid

Vragen:

17. Is het huidige kader van het EAD-impulsbeleid met haar drie onderdelen (diversiteitsplannen, structurele EAD-projecten en diversiteitsprojecten) in lijn met de behoeften van de Vlaamse arbeidsmarkt?
- In welke mate zijn de doelstellingen en acties nog actueel?
 - In welke mate legt het EAD-beleid de juiste accenten (vb. projectwerking versus mainstreaming, werking gericht op doelgroepen versus bedrijven en organisaties)?
 - In welke mate zijn de juiste actoren betrokken, en vervullen zij de juiste rol?
18. Hoe verhoudt het EAD-programma zich tot de visie van uw organisatie inzake het EAD-impulsbeleid? Gelieve sterke en zwakke punten op te lijsten op vlak van:
- Visie- en beleidsontwikkeling
 - Regelgeving (vb. beleidsinstrumenten)
 - Organisatie en werking (personeel, aansturing, interne organisatie, samenwerking)
 - Valorisatie op de werkvloer
 - Resultaten voor de kansengroepen
19. In het kader van het sluitende maatpak van de VDAB is diens rol in de dienstverlening t.a.v. kansengroepen gewijzigd (meer aansluiting op het specifieke individu). Is - gezien deze gewijzigde rol van VDAB - een herziening van de rol van de EAD-projecten wenselijk? Zo ja, welke?
20. Is - gelet op de samenstelling en samenhang van en tussen projecten en actoren binnen het EAD-beleid - een herziening van de rol van de EAD projecten wenselijk? Zo ja, welke?
21. Zijn er andere (beleidsrelevante) programma's (vb. buitenland) waaruit het EAD-programma lering zou kunnen trekken? Zo ja, welke en op welke vlakken?

Antwoorden:

7.2. Sterkten en zwakten van het EAD-programma

Vragen:

22. Welke zijn de (maximaal vijf) sterke punten (inhoudelijk, organisatorisch en procesmatig) van het EAD-programma die best behouden blijven?
23. Welke zijn op basis van bovenstaande zelfevaluatie de (maximaal vijf) belangrijkste verbeterpunten (inhoudelijk, organisatorisch en procesmatig) voor het EAD-programma als geheel?

Antwoorden:

Te behouden punten	Verbeterpunten

BIJLAGE 2: ZELFEVALUATIE VAN DE EAD-PROJECTEN

In dit onderdeel geven we de resultaten uit de zelfevaluaties weer voor de verschillende EAD-projecten. Vooraleer we overgaan tot de weergave van de eigenlijke zelfevaluaties door de partners zelf, beschrijven we eerst de facts en figures voor elk structureel EAD-project (op basis van het bronnenmateriaal).

5.4 Jobkanaal

5.4.1 *Facts & figures van Jobkanaal*

5.4.1.1 *Samenstelling*

Type partners	Partners
binnen het EAD-project	UNIZO, VERSO, VOKA, VKW
andere EAD-projecten	diversiteitsconsulenten van de vakbonden, Minderhedenforum, GRIP
externe partners (reguliere arbeidsmarktbeleid)	Vlaamse arbeidsbemiddelaars (VDAB, SLN, VVSG, GTB), SERR/RESOC projectontwikkelaars, VIVO steunpunt diversiteit, sectorconsulenten, regionale partners (vb. Gent, Stad in Werking vzw)

5.4.1.2 *Doelstellingen, doelgroep, activiteiten*

Doelstellingen	Doelgroep	Activiteiten
1. het creëren van draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: bedrijven, organisaties en lokale overheden sensibiliseren en informeren rond diversiteit	bedrijven, organisaties en lokale overheden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ service t.a.v. bedrijven: organiseren van bedrijfsbezoeken door jobkanaalconsulenten; studiedagen organiseren; advisering/sensibilisering rond HR-beleid en tewerkstellingsbevorderende maatregelen, voorstelling Jobkanaal
2. verankering en (interne) mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bruggen slaan tussen bedrijven en arbeidsbemiddelaars (vb. VDAB) in Vlaanderen (door vraag en aanbod bij elkaar te brengen via Jobkanaal) en via de werking 5000 plaatsingen (sinds 2006) van geschikte kandidaten van kansengroepen per jaar realiseren; ▪ Jobkanaal als gratis, extra wervingskanaal gericht om de kloof tussen werkzoekende ouderen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap 	bedrijven, organisaties en lokale overheden;	<ul style="list-style-type: none"> ▪ structureel overleg en netwerking: intern, met andere EAD partners en met anderen (vb. arbeidsbemiddelaars) ▪ service t.a.v. bedrijven: bedrijfscontacten, begeleiding bedrijven in instroom en retentie, vacature op maat (vacatures verzamelen en selecteren voor kansengroepen) ▪ service in matching/bemiddeling: jobbeurzen, toeleidingskanalen, warme prospecties

	en werkgevers te dichten.		
	<ul style="list-style-type: none"> Mainstreamen binnen de eigen organisaties en netwerken 		
3.	professionele beleidspartner zijn in advies en overleg	EAD partners	<ul style="list-style-type: none"> structureel overleg en netwerking: met andere EAD partners
4.	professionalisering van de werking	Jobkanaal	<ul style="list-style-type: none"> het opstellen en hanteren van een competentie- en functieprofiel 'Jobkanaalconsulent' opleiding & training; infosessie MasterVac (vacaturebeheersysteem met automatische matching, VDAB); deelname aan studiedagen over diversiteit begeleiding van jobkanaalconsulent door coördinatoren Jobkanaal

5.4.1.3 Budget

Op basis van de begroting vindt u in onderstaande tabel de jaarlijkse budgetten (EUR) voor de verschillende partners van Jobkanaal:

Jaar	Voka	UNIZO	Verso	VKW	Totaal Jobkanaal
Maart 2009- februari 2010	1.661.886,85	1.263.529,41	246.722,12	71.589,00	3.243.727,38
Maart 2010 – februari 2011	1.530.119,00	1.288.799,93	251.569,57	78.000,00	3.148.488,50
Totaal maart 2009- februari 2011	3.192.005,85	2.552.329,34	498.291,69	149.589,00	6.392.215,88
Gemiddeld budget per jaar	1.596.002,93	1.276.164,67	249.145,85	74.794,50	3.196.107,94
Aantal FTE's	15 FTE consulenten 1 coördinator 7 FTE assistenten ½ FTE helpdesk (voor alle partners)	11 FTE consulenten 1 coördinator 3FTE assistenten	3 FTE consulenten	1 FTE projectmanager	29 FTE consulenten 2 FTE coördinatoren 1 FTE projectmanager 10 FTE assistenten ½ FTE helpdesk
Budget gemeenschap- pelijke acties	75.000,00 euro voor gemeenschappelijke acties	18.870,00 euro/jaar voor communicatie			

5.4.2 Zelfevaluatie Jobkanaal

5.4.2.1 *Activiteiten en resultaten*

	VOKA (15 cons.)	UNIZO (11 cons.)	VERSO (3 cons.)	VKW	Totaal Jobkanaal (29 cons.)
Vacatures verzamelen	4047 (2009) 5004 (2010)	2976 (2009) 3621 (2010)	942 (2009) 1757 (2010)	-	7965 (2009) 10382 (2010)
Jobs verzamelen	6857 (2009) 9524 (2010)	3950 (2009) 4907 (2010)	1290 (2009) 2955 (2010)	-	12097 (2009) 17386 (2010)
Invullingen door kansen-groepen realiseren⁸	1744 (2009) 2144 (2010)	875 (2009) 756 (2010)	459 (2009) 668 (2010)		3078 (2009) 3568 (2010)
Bedrijven bezoeken	1225 (2009) 1119 (2010)	1333 (860 nieuwe) (2009) 1459 (908 nieuwe) (2010)	95 (2009) 166 (2010)	-	2653 (1657 nieuwe) (2009) 2744 (1778 nieuwe) (2010)
Arbeidsbemiddelaars bezoeken	318 (2009) 223 (2010)	125 (2009) 102 (2010)	- 17 (2010) (individuele bezoeken, daarnaast ook 80 keer overleg met verschillende arbeidsbemiddelaars samen)	-	443 (2009) 342 (2010)
Leads geven en krijgen van de partners	Doorgegeven: 61 leads; ontvangen: 35 leads (2010)	Doorgegeven: 36 leads; ontvangen: 11 leads (2009) Doorgegeven: 42 leads; ontvangen: 9 (2010)	Doorgegeven: 25 leads; ontvangen: 17 leads (2010)	-	
Activiteiten ten behoeve van bovenstaande activiteiten organiseren	In 2009: 199 In 2010: 344 (*)	376 activiteiten (2009) 381 activiteiten (2010) (**)	11 (2009) 15 (2010) (***)	Ondersteuning communicatie campagne Jobkanaal	

- = gegevens ontbreken, (2009)= maart 2009 t/m februari 2010, (2010)= maart 2010 t/m februari 2011; (*) infosessies/voorstelling Jobkanaal; Jobbeurs/jobmatching, netwerkactiviteiten, vorming, collectieve bedrijfsbezoeken, andere; (**) infosessies/voorstelling Jobkanaal; Jobbeurs/jobmatching, netwerkactiviteiten, vorming, andere; (***) de collectieve bedrijfsbezoeken, infosessies & jobmatchings

⁸ Sommige vacatures geraken nog ingevuld waardoor deze cijfers nog geen definitief resultaat zijn.

De belangrijkste activiteiten van Jobkanaal zijn het verzamelen van vacatures en jobs, deze jobs invullen door kansengroepen, bedrijven bezoeken en sensibiliseren, arbeidsbemiddelaars bezoeken, leads geven en krijgen van de partners en nog een heel aantal andere ondersteunende activiteiten (vb. jobmatching, netwerkactiviteiten, infosessies, jobbeurzen...).

Wanneer we de cijfers onder de loep nemen, merken we op dat het beoogde doel van 5000 jobs in te vullen door kansengroepen niet bereikt is. Daarnaast zien we een duidelijke stijging van de cijfers in 2010-2011 t.o.v. deze in 2009-2010. Dit verschil is wellicht te verklaren door de economische crisis in 2009 die toch een sterke invloed had op het aantal beschikbare vacatures.

Verder geeft de tabel aan dat er voor het ondernemersplatform VKW minder cijfers beschikbaar zijn. Dit is voor een deel te verklaren doordat VKW enkel een sensibiliserende rol op zich neemt binnen Jobkanaal. Andere -geslaagde- activiteiten van VKW die niet vermeld staan in de tabel zijn de integratie van het ondernemersplatform diversiteit in Jobkanaal (+ website en heroriëntering producten/activiteiten) en de pioniersprijs. Andere -minder geslaagde- activiteiten zijn de concretisering van het luik studie/klankbord ter ondersteuning van de consulenten en de opstart van werkgroepen met bedrijfsleiders. Het feit dat deze activiteiten minder geslaagd zijn, kan worden toegeschreven aan de langdurige afwezigheid van de projectleider. Voor Verso was de kennisoverdracht binnen Verso of naar de ledenfederaties een andere geslaagde activiteit die niet in de tabel werd vermeld.

Wanneer we louter naar de cijfers kijken, zien we dat voornamelijk VOKA kwantitatief hogere cijfers haalde dan de andere partners omwille van het grotere aantal consulenten. Toch moet een vergelijkende interpretatie van de cijfers genuanceerd worden. Het feit dat UNIZO met KMO's werkt die meestal kleiner zijn dan 20 werknemers (waardoor er minder vacatures zijn om in te vullen) en Verso met grote regio's per consulent (waardoor minder bedrijfsbezoeken en sensibilisatie plaatsvindt), zorgt ervoor dat deze resultaten eigenlijk niet vergelijkbaar zijn, ook niet wanneer het aantal consulenten per partner in rekening wordt genomen.

Toch is het aandeel individuele bezoeken aan arbeidsbemiddelaars relatief gezien erg hoog bij VOKA (67%). We merken op dat niet altijd alle bezoeken aan arbeidsbemiddelaars even consequent worden ingevuld als de bedrijfsbezoeken. Verder scoort VOKA ook hoog op het aantal invullingen door kansengroepen, terwijl UNIZO hoge scores haalt op het aantal bedrijfsbezoeken en het verzamelen van vacatures en jobs. Ze scoren middelmatig op het geven en krijgen van de geregistreerde leads. Wat betreft de doorverwijzingen geven de werkgeversorganisaties aan dat Jobkanaal sterk afhankelijk is van de goodwill van de partners die kandidaten doorverwijzen en ook registreren in de webtool.

5.4.2.2 Sterktes en zwaktes van Jobkanaal

Sterktes	Zwaktes
Krapte arbeidsmarkt, potentieel inzetten	Ontbreken van EAD coördinatie
Individuele bedrijfsbezoeken; efficiënte toegankelijkheid bij werkgevers (positief voor sensibilisatie)	Hokjesdenken rond kansengroepen past niet in realiteit van bedrijfsleven
Spilfiguur tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars: arbeidsbemiddelaars leren werkgevers beter kennen; bedrijven komen in contact met arbeidsbemiddelaars	VKW: Afhangelijkheid van één projectmanager: kwetsbaar
Aanspreekpunt rond personeelsbeleid, tewerkstellingsmaatregelen en management diversiteit	Verso: te grote regio's
Concrete dienstverlening	Opvolging van werkgevers is zeer arbeidsintensief-administratief belastend
Duidelijke resultaatgerichtheid	Geen ruimte voor financiering nieuwe projecten (VKW)
Goede externe visibiliteit	Het projectmatige biedt onzekerheid aan de werking en haar mensen. Sterk afhankelijk van doorverwijzingen van derden en de VDAB. Te weinig input derdenpartners; moeizame samenwerking VDAB
Goede interne opvolging en contact	Extern bereik kan verbeterd worden
	Geen zicht op duurzaamheid tewerkstelling

De meeste werkgeversorganisaties zijn het erover eens dat de individuele bedrijfsbezoeken een belangrijke sterkte is van Jobkanaal omdat dit de sensibilisatie ten goede komt. Daarnaast geven ze ook aan dat de brug die Jobkanaal vormt tussen de werkgevers en arbeidsbemiddelaars een belangrijk pluspunt vormt. Ook geven meerdere werkgeversorganisaties aan dat Jobkanaal een aanspreekpunt vormt voor het HR beleid. Andere positieve punten die worden aangehaald zijn de concrete dienstverlening (bijsturen vacatures, informatie verschaffen, de werkgevers krijgen gescreende kandidaten), duidelijke resultaatgerichtheid, goede externe visibiliteit, goede interne opvolging en contact.

Over de zwaktes van Jobkanaal zijn de meningen van de werkgeversorganisaties eerder uiteenlopend. Zo wordt het gebrek aan EAD coördinatie aangehaald als zwakte. Ook geven ze aan dat het huidige hokjesdenken rond kansengroepen (allochtonen, 50+ en personen met een arbeidshandicap) niet in de realiteit past van het bedrijfsleven, terwijl het juist de bedoeling is dat Jobkanaal bij werkgevers(organisaties) een andere houding t.a.v. kansengroepen en diversiteit in het algemeen helpt te ontwikkelen. Het ondernemersplatform VKW merkt op dat de afhankelijkheid van één projectmanager hen in een kwetsbare positie heeft gebracht. Voor Verso brengen de grote regio's teveel nood aan afstemming en administratie met zich mee. Ook andere werkgeversorganisaties merken op dat de opvolging van werkgevers een administratief belastend proces is. Waar ook meerdere werkgeversorganisaties het over eens zijn is de sterke afhankelijkheid van doorverwijzingen van derden en de VDAB. Hierbij zou er te weinig input zijn

van derdenpartners en zou de samenwerking met de VDAB soms moeizaam verlopen. Tot slot wijst men ook op het gebrek aan overzicht op de duurzaamheid van de tewerkstelling.

5.4.2.3 Effectiviteit

Sterktes	Zwaktes
Complementariteit VDAB/derden	Niet alle VDAB medewerkers zijn overtuigd van complementariteit Implementatie MasterVac: teveel administratie Partners: Focus op traject begeleiding en minder op trajecttoeleiding Gebrekkige registratie doorverwijzingen door derde partners Doelstelling (5000 invullingen) wordt niet gehaald (weinig doorverwijzingen VDAB en andere arbeidsbemiddelaars)
Jobkanaal als één service	Teveel overleg en afstemming (teveel partners)
Brug tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars	VKW: Langdurige ziekte projectmanager (persoonlijke kennisopbouw 1 persoon)
Bedrijfsbezoeken (sensibilisatie)	Duurzame tewerkstelling Interim sector: focus op korte tewerkstelling
Door GSIW, meer dieptewerking	

Als sterke punten worden o.a. aangehaald: de complementariteit met de VDAB en het feit dat Jobkanaal gezien wordt als één service (met ééngezinde samenwerking tussen de werkgeversorganisaties). Aan deze sterktes zijn meteen ook zwaktes verbonden. Wat betreft de complementariteit, zijn niet alle VDAB medewerkers overtuigd van de complementariteit met Jobkanaal. Daarnaast kende ook de implementatie van MasterVac moeilijkheden wegens administratieve overbelasting, ligt de focus van de partners volgens de werkgevers teveel op trajectbegeleiding en minder op trajecttoeleiding en gebeurt er een gebrekkige registratie van de doorverwijzingen/invullingen door de derden. Bovendien wordt de doelstelling van 5000 in te vullen jobs niet bereikt en wordt dit gedeeltelijk toegeschreven aan het lage aantal doorverwijzingen van de VDAB en andere arbeidsbemiddelaars.

Wat betreft de ééngezinde samenwerking tussen de werkgeversorganisaties wordt aangegeven dat er teveel overleg en afstemming nodig is omdat er teveel partners bij Jobkanaal betrokken zijn. De samenwerking met Gent, Stad in Werking leidde tot meer en beter resultaat (o.a. meer dieptewerking) dan gemiddeld in Jobkanaal, alhoewel een andere werkgeversorganisatie de samenwerking met GSIW niet positief bestempelde omwille van het feit dat het geen werkgeversorganisatie betreft en het extra overleg met zich meebrengt.

Een ander sterk punt m.b.t. de effectiviteit is de brug die Jobkanaal slaat tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Twee werkgeversorganisaties geven verder aan dat hun bedrijfsbezoeken zeer effectief zijn. Op die manier kunnen ze bedrijven sensibiliseren over de meerwaarde van diversiteit.

Als zwakte geven de werkgeversorganisaties verder aan dat er geen duurzame tewerkstelling kan worden gegarandeerd omdat er geen begeleiding is van Jobkanaal na de aanwerving. Nochtans kunnen projectontwikkelaars deze begeleiding bieden en wordt jobcoaching nog onderbenut.

Verder vroegen we naar de effectiviteit van de werking op het vlak van drie doelstellingen:

- Het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: het creëren van draagvlak voor diversiteit kan op verschillende manieren gebeuren. Zo kan Jobkanaal via bedrijfsbezoeken het draagvlak voor diversiteit binnen organisaties vergroten. Verder zorgt een bewustmaking door communicatie (sensibilisatie) ook voor een groter draagvlak. Zo vond vb. een gemeenschappelijke PR & communicatiecampagne plaats door de vier partners (hierbij coördineert VKW het specifiek deel rond de inhoud van de website, diversiteitsverklaring en Jobkanaalprijs). Tot slot, uit de vele diversiteitsplannen die worden opgesteld (zowel door KMO's, grote organisaties als in de sociale sector) leidt Jobkanaal af dat organisaties bereid zijn om draagvlak te creëren voor diversiteit.
- Verankering en mainstreaming: Bij de verschillende partners wordt ervoor gezorgd dat er een divers personeelsbeleid is. Daarnaast vinden verankering en mainstreaming plaats door de brugfunctie die Jobkanaal uitoefent tussen werkgevers en werknemers.
- Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: De verschillende consultants zijn gevraagde partners in veel overlegstructuren (monitoringscomité, VDAB, Kabinet en Departement WSE, arbeidsbemiddelaars, RESOC/SERR, VESOC/SERV, VIVO, Commissie Diversiteit en Werkgroep Onderwijs SERV...).

5.4.2.4 Efficiëntie

Sterktes	Zwaktes
Individuele bedrijfsbezoeken	Administratieve lasten (Mastervac)
Collectieve bedrijfsbezoeken bij werkgever	Samenwerking vakorganisaties niet uitgebouwd
Krachtenbundeling met partners	Samenwerking arbeidsbemiddelaars (grootte VDAB)
	Verloop jobkanaalconsultanten en anderen in netwerk
	Tijdsinvestering in afstemming

Als sterke punten worden -net zoals bij de effectiviteit- de efficiëntie van de individuele bedrijfsbezoeken aangehaald. Ook de collectieve bedrijfsbezoeken bij werkgevers en de krachtenbundeling met andere partners (federaties, steunpunten, RESOC/SERR, VIVO en intern binnen Jobkanaal) zijn sterktes m.b.t. de efficiëntie van Jobkanaal.

Er worden echter meer belemmerende factoren aangehaald m.b.t. de efficiëntie van Jobkanaal. De belangrijkste belemmerende factor is de administratieve last voor de consultants (vooral in het kader van Mastervac). Dit verbeterpunt wordt door het merendeel van de werkgeversorganisaties aangehaald. Daarnaast is de samenwerking met de vakorganisaties niet goed uitgebouwd, verloopt de samenwerking met de VDAB -vooral wat betreft de vacaturewerking- niet efficiënt (o.a. door de grootte) en deze met derden al evenmin (doordat er geen afdwingbaar engagement is). Ook belemmert het grote verloop van

jobkanaalconsulenten (door administratie, geen impact op resultaat, verschil in arbeidsvoorwaarden) de efficiëntie en neemt afstemming en overleg teveel tijd in beslag.

Verder vroegen we naar de efficiëntie van de werking op het vlak van drie doelstellingen:

- Het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: Sommige werkgeversorganisaties belichten de efficiëntie van de sensibilisering en adviesverlening op maat van het bedrijf.
- Verankering en mainstreaming: Consulenten die doorstromen binnen de werkgeversorganisatie dragen Jobkanaal mee uit. Toch is het een uitdaging voor de verschillende werkgeversorganisaties om blijvend de interne communicatie rond diversiteit te verzorgen. Ook geeft Verso aan dat administratieve ondersteuning wenselijk zou zijn omdat de structurele samenwerkingen met een aantal grote social profit organisaties veel vacatures en administratie voor het opvolgen van invullingen opleveren.
- Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: Twee minder efficiënte punten zijn de niet optimale samenwerking met de commissie diversiteit en het feit dat consulenten vaak overbevraagd worden wat betreft overleg en advies. De commissies diversiteit handelen vaak uitsluitend over diversiteitsplannen en niet over hoe andere werkgevers bereikt kunnen worden (maar dit is wel regio afhankelijk).

5.4.2.5 Meerwaarde

We vroegen naar de meerwaarde in termen van verankering, mainstreaming, actiebetrokkenheid en complementariteit. Ook stelden we de vraag naar de bijdrage tot de beleidsdoelstellingen en naar een andere meerwaarde.

1. Meerwaarde in termen van verankering

Wat betreft de meerwaarde in termen van verankering geven de werkgeversorganisaties aan dat Jobkanaal de bedrijfsrealiteit doorgeeft aan arbeidsbemiddelaars en dat het bedrijven in contact brengt met derdenorganisaties uit hun regio. Jobkanaal houdt dus de vinger aan de pols bij zowel de werkgevers als de arbeidsbemiddelaars. Verder vergroot het de kennis van bedrijven rond competentiebeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook geven ze aan dat diversiteit verankerd is in de eigen organisatie via federaties (Verso) en het aanwerven van allochtonen.

2. Meerwaarde in termen van mainstreaming

Wat betreft de meerwaarde in termen van mainstreaming wordt aangegeven dat dit moeilijk meetbaar is. Wel merken de werkgeversorganisaties op dat hun consulenten een goed zicht hebben op de knelpunten op de arbeidsmarkt aan de vraag- en aanbodzijde. Daarbij wordt veel aandacht besteed aan de formulering van de vacatures zodat de arbeidsbemiddelaars goed weten welke competenties de werkgever zoekt. Daarnaast leert de Jobkanaalconsulent de werkgever een competentiegerichte en realistische vacature op te stellen.

3. Meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid

Voor de meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid geven de organisaties aan dat Jobkanaal hun resultaten zichtbaar voorlegt en dat er een open communicatiecultuur heerst wat de kans op actiebetrokkenheid van de partners vergroot. Verder is er veel overleg met de commissie diversiteit, overleg met de VDAB en derden. Ook is er de Stuurgroep Jobkanaal en is er ad hoc overleg met het departement WSE. Verder is er ook ad hoc actiebetrokkenheid van het Minderhedenforum en Handicap en Arbeid, maar niet van de vakbonden.

4. Meerwaarde in termen van de complementariteit

Verder vroegen we in welke mate het eigen EAD-project een meerwaarde vormt t.a.v.:

- De andere structurele EAD-projecten: de andere EAD-projecten hebben toegang tot het vacatureplatform, ontvangen een uitnodiging van de activiteiten, kunnen extra informatie opvragen bij consultants en kunnen hun expertise delen.
- VDAB: De complementariteit met de VDAB is enorm groot. De VDAB gaat bijna niet op bedrijfsbezoeken, doet wel af en toe een duobezoek, Jobkanaal en VDAB hebben een stageovereenkomst afgesloten (jobkanaalconsulent kan stage doen bij de VDAB), Jobkanaal brengt vacatures aan die de VDAB niet kent, ze delen hun expertise en wisselen leads uit, Jobkanaal biedt realiteitszin omtrent de kandidaat en sensibiliseert ook zelf kansengroepen, de VDAB kan extra informatie opvragen bij de consultants en verkrijgt uitnodigingen tot activiteiten.
- Projectontwikkelaars: Jobkanaal doet soms gezamenlijke activiteiten met de projectontwikkelaars (soms leidt dit wel eens tot overbelasting), ook de projectontwikkelaars hebben toegang tot het vacatureplatform, worden uitgenodigd op activiteiten, wisselen leads uit, delen expertise en kunnen extra informatie opvragen bij de jobkanaalconsultanten.
- Arbeidsbemiddelaars: Jobkanaal verhoogt de realiteitszin van arbeidsbemiddelaars wat betreft de arbeidsmarkt en de wensen van de werkgevers

5. Meerwaarde t.a.v. de beleidsdoelstellingen

Jobkanaal draagt ook bij tot de beleidsdoelstellingen inzake EAD. Zo zorgt Jobkanaal voor sensibilisatie en informatie rond diversiteit en verzamelt het vacatures voor kansengroepen. Verder is de meerwaarde af te leiden uit het aantal geregistreerde meldingen, alhoewel heel wat invullingen niet aangegeven worden en de arbeidsbemiddelaar na een tijd rechtstreeks contact opneemt met de werkgever (terwijl dit oorspronkelijk via Jobkanaal verliep).

6. Andere meerwaardes

Andere meerwaardes zijn dat de toegang tot bedrijven gemakkelijker verloopt, dat Jobkanaal HR advies verleent en dat Jobkanaal fungeert als vertrouwenspersoon die aangeeft met welke instantie contact dient te worden opgenomen (om werkgevers niet teveel te belasten met een groot aantal verschillende contactpersonen). Verder staat Jobkanaal dichtbij de werkgevers, geeft het leads door aan projectontwikkelaars, helpt het bij zeer specifieke, niet gekende vacatures bij arbeidsbemiddelaars, verricht het acties rond diversiteit (vb. jobbeurzen) en specifiek voor de sectorale werking geldt dat voorbeelden uit andere organisaties gehaald kunnen worden.

5.4.2.6 De uitvoeringskwaliteit van Jobkanaal

1. De interne organisatie van de eigen bijdrage aan Jobkanaal

Globaal gezien evalueren de verschillende partners hun eigen bijdrage aan het EAD project als goed tot heel goed. Wat betreft de opvolging en aansturing van de activiteiten gebruiken ze sinds maart 2011 de webtool, hetgeen positief onthaald wordt. Wat betreft het overleg is er een maandelijkse teamvergadering en verschillende keren per maand vindt er een overleg plaats tussen de partners van Jobkanaal. Wat betreft de kwaliteit van de processen gebeuren er momenteel al te vaak dubbele registraties (mastervac, webtool, agenda). De bedoeling was de administratie te verminderen, wat ook lukte wat betreft het beheer van de inhoud van de vacatures; het opvolgen van de vacatures vraagt echter meer administratie omdat bepaalde meldingen tussen VDAB en Jobkanaal niet

geautomatiseerd verlopen. In de communicatie naar de werkgevers is er een goede afstemming tussen UNIZO en VOKA en met Verso is het duidelijk wat de doelgroep van werkgevers betreft maar niet wat de doelgroep van de arbeidsbemiddelaars betreft. Voor de monitoring van de activiteiten worden de cijfers maandelijks bezorgd aan het monitoringscomité. Tweemaandelijks vindt ook een stuurgroep plaats waar de cijfers worden besproken.

2. Evaluatie van de samenwerking met de interne partners van Jobkanaal

Er is een goede afstemming tussen de werkgeversorganisaties VOKA en UNIZO.

De afstemming met Verso ligt moeilijker omdat dit een sectororganisatie is en omdat alleen Verso contact mag opnemen met de social profit ondernemingen. Daardoor blijven soms opportuniteiten liggen volgens Voka. Volgens Verso worden deze opportuniteiten echter wel benut. Verder is de samenwerking met Verso minder intensief omdat de consultants een groter werkgebied hebben (en minder aanwezig kunnen zijn). Door de verschillen in aanpak tussen de VOKA en Verso consultants loopt de coördinatie en bijsturing soms ook niet altijd even efficiënt. Ook schuilt er het gevaar dat men als partner met een beperkt aantal consultants (Verso) gemakkelijker wordt vergeten.

De contacten met VKW (de contacten zijn er wat betreft jobkanaalprijs en de webtool) zijn beperkt omwille van de langdurige afwezigheid van de projectmanager.

Tot slot zorgt ook de samenwerking met GSIW soms voor problemen omdat hun aanbod niet hetzelfde is als dat van de consultants.

Uitgezonderd VKW, beklemtonen de verschillende werkgeversorganisaties dat Jobkanaal als één geheel bestaat naar de buitenwereld toe.

3. Synergie met andere EAD projecten op niveau van het EAD programma

	Te behouden punt	Verbeterpunt
Diversiteitsconsulenten vakbond	Goede contacten op vergaderniveau	In de dagelijkse werking is er weinig uitwisseling of samenwerking, wel met de bijblijfconsulenten
Work-up project	In sommige regio's goede afstemming Zetelen ook in stuurgroep en commissies diversiteit	Samenwerking sterk afhankelijk van de regio's; moeilijk soms om match te vinden
Handicap en Arbeid	Geven informatie over hun kennis en inzet; jaarlijks een opleiding voor nieuwe medewerkers	-
Projectontwikkelaars	Leads worden aan elkaar doorgegeven, goede, complementaire samenwerking Uitwisseling vindt plaats in commissies diversiteit	Ook nog wat regio afhankelijk; Opletten voor overbevraging van consulenten en ondernemers (vb. diversiteitsplan voor KMO met minder dan 5 werknemers vormt een administratieve overlast)
Vlaams niveau	Wederzijds respect tussen coördinatoren; opleiding voor nieuwe medewerkers	Coördinatie ontbreekt

Ondanks het bestaan van de commissies diversiteit in de regio's, geven de verschillende partners aan dat er in het algemeen nog te weinig samenwerking is met de andere EAD projecten. De verschillende partners geven aan dat er in het algemeen nog te weinig samenwerking is met de andere EAD projecten. Een probleem daarbij is de coördinatie op vlak van EAD die ontbreekt in de regio's. Daarbij is ook niet geweten wie die coördinatie moet opnemen en daardoor lopen gelijkaardige projecten naast elkaar door zonder kennisoverdracht over de regio's heen. Ook op Vlaams niveau ontbreekt de coördinatie, de coördinatoren worden niet samengebracht voor overleg. Wel heerst er wederzijds respect tussen de coördinatoren.

Met de diversiteitsconsulenten van de vakbond is er wel overleg maar geen samenwerking in de dagelijkse werking. Met het Work-up project is er in sommige regio's een goede afstemming, terwijl dit bij andere regio's nog wat beter kan. Ook is het soms moeilijk om een match te vinden met Work-up. Zo werkt Work-up bv. veel met laaggeschoolden, terwijl voor de social profit sector meestal midden- of hooggeschoolde werknemers worden gezocht (Verso). Verder evalueren de verscheidene werkgeversorganisaties de samenwerking met Handicap en Arbeid als positief en geven ze hiervoor geen verbeterpunten aan. Ook de samenwerking met de projectontwikkelaars werd globaal gezien positief onthaald. Er worden leads aan elkaar doorgegeven en er is complementaire samenwerking. Toch is de samenwerking ook nog wat van de regio afhankelijk en dienen de jobkanaalconsulenten en de ondernemers op te letten voor een overbevraging.

4. Synergie met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid

	Te behouden punt	Verbeterpunt
Sectoren	<p>Regionale samenwerking hier en daar</p> <p>Netwerkdag diversiteit</p> <p>Actieve samenwerking (Verso) VIVO</p>	<p>Communicatie over diversiteitscampagne ontbreekt</p> <p>Niet structureel ingebouwd</p> <p>Sporadisch worden leads uitgewisseld</p> <p>Met specifieke sectorconsulenten minder synergie ontwikkeld</p> <p>O.w.v. beperkte bezetting weinig ruimte om synergiën te creëren (Verso-Vivo).</p>
VDAB	<p>Geregeld overleg in de regio's</p> <p>Nationaal: stage uitwisselingsprogramma</p> <p>Doorverwijzingen realiseren op vacatures Jobkanaal</p> <p>Centraal niveau: zeer vlotte samenwerking</p>	<p>Regionaal niveau: niet altijd optimale samenwerking</p> <p>Nieuwe IT: minder frustraties wel, maar nog veel overlegtijd</p>
SLN	<p>Screenen kandidaten vacatures Jobkanaal ahv</p>	<p>Intensiteit samenwerking verschilt van regio tot regio</p> <p>Niet consequent registreren in de webtool (teveel administratie)</p>
GTB	<p>Overlegmomenten om de kans op goede matching te vergroten</p> <p>Via login op zoek gaan naar geschikte vacatures voor cliënten</p> <p>Vergevorderde samenwerking</p>	
VVSG	<p>Contacten met OCMW's zijn sterk gegroeid.</p>	<p>Juiste match vinden blijft moeilijk gezien de complexe doelgroep van OCMW's</p>
Startcentra	<p>Goede samenwerking in regio's, leads worden uitgewisseld</p>	
GSIW	<p>Nauwe samenwerking met jobcoaches en IBO consulenten</p>	
Andere: Impala, SUEM, Vola,	<p>Vergevorderde samenwerking</p> <p>Beeld op KMO's wordt duidelijker (UNIZO)</p>	

Wat betreft de afstemming en samenwerking met de externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid geven de werkgeversorganisaties aan dat er met de **sectoren** hier en daar een regionale samenwerking plaatsvindt en dat er een netwerkdag diversiteit bestaat waarin informatie wordt uitgewisseld. Voor Verso is er een actieve samenwerking met VIVO en ervaren de jobkanaalconsulenten het positief dat er centrale aanspreekpunten bestaan via VIVO. Een aantal verbeterpunten zijn dat de samenwerking met de sectoren soms niet structureel

is ingebouwd, dat de communicatie over de diversiteitscampagne van de sectoren ontbreekt en dat er slechts sporadisch leads worden uitgewisseld.

VDAB heeft een duidelijk engagement opgenomen om doorverwijzingen te realiseren op de vacatures die door Jobkanaal aangereikt worden. Alle vacatures van Jobkanaal worden gepubliceerd en verwerkt door VDAB. Daarnaast kan de VDAB ook vacatures als lead doorgeven aan Jobkanaal waarbij de jobkanaalconsulenten dan contact opnemen met de bedrijven om te bespreken of een samenwerking een meerwaarde kan bieden. In de regio's is er geregeld overleg tussen de vacatureconsulenten van VDAB en Jobkanaal in het kader van de opvolging van en doorverwijzing op de vacatures. Op provinciaal niveau is er een samenwerkingsprotocol en op nationaal niveau bestaat er een stage uitwisselingsprogramma waarbij medewerkers van de VDAB stage lopen bij een KMO en/of UNIZO kantoor en omgekeerd (UNIZO medewerker loopt stage bij VDAB kantoor). Verder geven de werkgeversorganisaties aan dat op centraal niveau de samenwerking met VDAB goed verloopt, terwijl op regionaal niveau dit nog beter kan.

Met de andere actoren (GTB, Impala, SUEM, Vola, SLN, VVSG, Startcentra, GSIW) binnen de reguliere arbeidsmarkt hebben de jobkanaalconsulenten ook een vergevorderde samenwerking. SLN screent de kandidaten a.h.v. de vacatures van Jobkanaal. Wel verschilt de intensiteit van samenwerking met SLN van regio tot regio. Ook blijft het soms moeilijk om de juiste match te vinden met VVSG gezien de complexe doelgroep van OCMW's.

5.4.2.7 Sterktes en zwaktes van de andere EAD-projecten

Tot slot bespreken we de mening van Jobkanaal over de sterktes en zwaktes van de andere structurele EAD-projecten.

Sterktes	Zwaktes
Complementariteit van de projecten, elk project heeft specifieke kennis van de achterban, samen vormen de EAD-projecten een sterk team om diversiteit op de werkvloer te promoten, ieder vanuit eigen sterkte en invalshoek	Geen EAD-coördinatie; te weinig constructief overleg
Onafhankelijkheid van elk EAD-project waardoor geen belemmering	Enge benadering werkgevers (kansengroepen tewerkstellen) tegenover een HR benadering gericht om werkgevers te ondersteunen
Bereidheid deel te nemen aan elkaars activiteiten (vb. Handicap en Arbeid)	Weinig transparantie, minder resultaatgericht
Diversiteitsplannen brengen subsidies mee	Tegengestelde belangen (bv. met de diversiteitsconsulenten vakbonden) bemoeilijken samenwerking bij besluitvorming (SERR advies) over de diversiteitsplannen. Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden: een zwakke positie intern
Diversiteitsplannen als inrijpoort voor een lange-termijn samenwerking met Jobkanaal	

Als sterkste punt wordt gewezen op de complementariteit en onafhankelijkheid van de EAD-projecten. Doordat ieder project zijn eigen invalshoek en expertise heeft, vormen ze een sterk team en belemmeren ze elkaar niet. Deze complementariteit brengt volgens ons echter te weinig kruisbestuiving met zich mee. Zo is er wel de bereidheid om deel te nemen aan elkaars activiteiten (zoals bv. gebeurde bij de infosessies e.d. van Handicap en Arbeid) maar omdat er weinig overleg en coördinatie bestaat tussen de verschillende EAD-partners lijkt

het ons toch zo dat belangrijke opportuniteiten in de samenwerking gemist worden. Ook zijn er wel eens tegengestelde belangen tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties wat de samenwerking bemoeilijkt. Ook wordt door Jobkanaal ervaren dat er weinig transparantie bestaat over de andere EAD-projecten, dat deze minder resultaatgericht zijn dan Jobkanaal en dat deze een engere benadering hebben (in de zin van het hokjesdenken over kansengroepen i.p.v. een HR-benadering gericht om werkgevers te ondersteunen). Twee positieve punten aan de andere EAD-projecten is dat diversiteitsplannen gebruikt kunnen worden als inrijpoort voor een lange-termijn samenwerking met Jobkanaal en dat ze subsidies met zich meebrengen.

5.4.3 Conclusie

De belangrijkste **activiteiten** van Jobkanaal zijn het verzamelen van vacatures en jobs, deze jobs invullen door kansengroepen, bedrijven bezoeken en sensibiliseren, arbeidsbemiddelaars bezoeken en leads geven en krijgen van de partners. Het beoogde doel, vooropgesteld in het protocol, van **5000 jobs** in te vullen werd niet bereikt. In 2009 speelde de economische crisis hier wellicht een belangrijke rol in omdat het aantal beschikbare vacatures sterk daalde.

Als we dan de **sterktes** van Jobkanaal onder de loep nemen dan zien we dat de individuele bedrijfsbezoeken de belangrijkste sterkte is van Jobkanaal. Ook de brugfunctie die het vervult tussen de werkgevers en de arbeidsbemiddelaars is een belangrijk pluspunt. Verder is Jobkanaal een aanspreekpunt rond personeelsbeleid, is er een duidelijke resultaatgerichtheid en is er een goede externe visibiliteit.

Wanneer we dieper ingaan op de belangrijkste **zwaktes** van Jobkanaal, dan geeft Jobkanaal aan dat het 'hokjesdenken' rond kansengroepen niet past in de realiteit van het bedrijfsleven en dat Jobkanaal sterk afhankelijk is van doorverwijzingen van derden en van de VDAB.

Een sterk punt m.b.t. de **effectiviteit** van Jobkanaal is o.a. het feit dat Jobkanaal gezien wordt als één service (met éénsgezinde samenwerking tussen de werkgeversorganisaties). Maar er is (te)veel overleg en afstemming nodig omdat er (te)veel partners bij Jobkanaal betrokken zijn. Zwakker scoort ook het feit dat er niet gewerkt wordt (door Jobkanaal) aan duurzame tewerkstelling. Met betrekking tot de **efficiëntie** werd de administratieve last voor de consultants (in het kader van MasterVac) als belangrijkste belemmerende factor aangehaald.

De belangrijkste **meerwaarde** van Jobkanaal is dat het de bedrijfsrealiteit doorgeeft aan de arbeidsbemiddelaars en dat het bedrijven in contact brengt met derdenorganisaties uit de regio. Dit bevordert de *mainstreaming en verankering* van diversiteit. Een andere bijdrage van Jobkanaal is dat het de *actiebetrokkenheid* van zijn partners vergroot door hun resultaten zichtbaar voor te leggen. Tot slot is de *complementariteit* met de andere structurele EAD-projecten, de VDAB, projectontwikkelaars en de andere arbeidsbemiddelaars groot. Een andere meerwaarde is dat Jobkanaal HR-advies verleent en dat het fungeert als vertrouwenspersoon die aangeeft met welke instantie contact dient te worden opgenomen.

Wat betreft de **uitvoeringskwaliteit** gebeuren er intern al te vaak dubbele registraties (mastervac, webtool, agenda). Ook is Voka van mening dat er soms opportuniteiten zijn die blijven liggen in de samenwerking met Verso. Verso zelf deelt deze mening echter niet. Ook de samenwerking met GSIW kan beter verlopen. Het probleem hierbij is dat GSIW een ander aanbod heeft dan dat van de consultants. Wat betreft de samenwerking met de andere structurele EAD-projecten is er weinig tot geen samenwerking. Dit is deels te verklaren door het gebrek aan coördinatie in de regio's en op Vlaams niveau. Voor de samenwerking

met de VDAB is er op centraal niveau een vlotte samenwerking, maar niet altijd op regionaal niveau. Ook voor de samenwerking met de sectoren zijn er heel wat verbeterpunten aan het licht gekomen. Zo ontbreekt bv. de communicatie over de diversiteitscampagne/netwerk in de SERV, is de samenwerking met de sectoren niet structureel ingebouwd, worden slechts sporadisch leads uitgewisseld...

Tot slot beschouwde Jobkanaal de complementaire en onafhankelijke **samenwerking tussen de EAD-projecten** als een positief punt. Zoals eerder aangehaald lijkt het ons insziens dat er slechts een zwakke samenwerking bestaat waardoor belangrijke opportuniteiten gemist worden. Het gebrek aan EAD-coördinatie kan dit gedeeltelijk verklaren.

5.5 Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden

5.5.1 *Facts & figures van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden*

5.5.1.1 *Samenstelling*

Type partners	Partners
binnen het EAD-project	ABVV, ACLVB en ACV (eerst en vooral is er samenwerking met werknemersafgevaardigden en de secretarissen die hen ondersteunen ; daarnaast is er samenwerking met vormingsdiensten, bijblijfconsulenten, ...)
andere EAD-projecten	in de eerste plaats met SERR/RESOC projectontwikkelaars; daarnaast ook met Jobkanaal, Work-Up, Handicap en Arbeid
externe partners (reguliere arbeidsmarktbeleid)	alle andere partners die binnen de Regionale Commissies Diversiteit vertegenwoordigd zijn, sectorconsulenten, intermediairen rond taalbeleid, ...

5.5.1.2 *Doelstellingen, doelgroep, activiteiten, resultaten*

Doelstellingen	Doelgroep	Activiteiten
1. het creëren van draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: bedrijven sensibiliseren en informeren rond diversiteit; tegen 2020 dient het diversiteitsbeleid een essentieel onderdeel te zijn van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie met het doel van evenredige arbeidsdeelname; doelstelling is om met de drie vakbonden 600 ondernemingen of organisaties met OR/CPBW te bereiken per jaar en om gemiddeld 20 syndicale acties per consultant te voorzien; in totaal zijn dit 500 acties (220 ACV; 200 ABVV en 80 ACLVB)	Bedrijven, organisaties en lokale overheden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ondersteuning vakbondsafgevaardigden in de onderneming; collectieve vorming en informatie; individuele sensibilisering; nagaan of er in bedrijf draagvlak is voor diversiteitsbeleid (en namen doorgeven aan projectontwikkelaars); diversiteit in de OR/CPBW brengen; bewaking kwaliteit diversiteitsplannen; syndicale acties (vorming, training, begeleiding, aanpassen en verfijnen van instrumenten en methodieken op maat); sectorale acties op Vlaams en regionaal niveau en ondersteunende acties naar 'multizetel' ondernemingen en -organisaties ▪ structureel overleg en netwerking: intern, met andere EAD partners en met anderen (vb. sectorconsulenten)
2. verankering en (interne) mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen): mainstreamen	Bedrijven, organisaties en lokale over-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bedrijven stimuleren om in de syndicale werking de aandacht voor het thema EAD blijvend te verankeren; ▪ structureel overleg en netwerking: intern, met andere EAD partners en

binnen de eigen organisaties en netwerken	heden	met anderen (vb. sectorconsulenten) service in matching/bemiddeling: warme prospecties
3. professionele beleidspartner zijn in advies en overleg	EAD partners	structureel overleg en netwerking: met andere EAD partners
4. professionalisering van de werking: de diversiteitsconsulenten zijn bekwame makelaars in divers personeelsbeleid	Diversiteitsconsulenten	de diversiteitsconsulenten volgen opleidingen, bouwen expertisecentrum uit en hebben tools en instrumenten om hun functie goed uit te oefenen opstellen competentie- en functieprofiel van diversiteitsconsulenten

5.5.1.3 Budget

Op basis van de begroting vindt u in onderstaande tabel de jaarlijkse budgetten (EUR) voor de diversiteitsconsulenten van de verschillende vakbonden:

Jaar	ACV	ABVV	ACLVB	Totaal Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden
Maart 2009- februari 2010	664.774,08	604.876,38	241.490,00	1.511.140,46
Maart 2010 – februari 2011	664.774,09	604 876,38	246.319,80	1.528.067,80
Totaal maart 2009- februari 2011	1.329.548,17	1 209 752,76	487.809,80	3.039.208,26
Gemiddeld budget per jaar	664.774,085	604 876,38	243.904,9	1.519.604,13

5.5.2 Zelfevaluatie diversiteitsconsulenten bij de vakbonden

5.5.2.1 *Activiteiten en resultaten*

Activiteiten maart 2009-februari 2011	ACV (11 consulenten)	ABVV (10 consulenten)	ACLVB (4 consulenten)
Diversiteit op de agenda van OR en/of CPBW	De werknemersafgevaardigden in 800 ondernemingen hebben diversiteit op de agenda van de OR/CPBW gezet		
Ondersteuning van werknemersafgevaardigden in organisaties	Ondersteuning van werknemersafgevaardigden van 355 ondernemingen/organisaties werkten aan EAD in hun onderneming of organisatie	Ondersteuning van werknemersafgevaardigden van 337 ondernemingen/organisaties werkten aan EAD in hun onderneming of organisatie	Ondersteuning van werknemersafgevaardigden van 210 ondernemingen/organisaties werkten aan EAD in hun onderneming of organisatie
Sensibilisering van werknemersafgevaardigden en kennisoverdracht naar medewerkers van deel- of ledenorganisaties	Sensibilisering van werknemersafgevaardigden van 898 ondernemingen/organisaties	Sensibilisering van werknemersafgevaardigden van 1799 ondernemingen/organisaties	Sensibilisering van werknemersafgevaardigden van 298 ondernemingen/organisaties
Vorming, training en begeleiding van vakbondskernen en -kaders	Vorming aan werknemersafgevaardigden van 890 ondernemingen/organisaties	Vorming aan werknemersafgevaardigden van 777 ondernemingen/organisaties	Vorming aan werknemersafgevaardigden van 342 ondernemingen/organisaties
Ondersteunende acties bij de sectorale werkingen	65 acties	36 acties	11 acties

De activiteiten met de meest meetbare resultaten zijn het plaatsen van diversiteit op de agenda in de OR en/of CPBW. Op die manier wordt binnen bedrijven een opening gemaakt om stappen te zetten op het vlak van diversiteit. De bedoeling was om 600 ondernemingen of organisaties te bereiken. Werknemersvertegenwoordigers van de vakbonden zetten diversiteit op de agenda van 800 unieke ondernemingen in 2 jaar. Als we alle keren dat een werknemersvertegenwoordiger van de vakbonden diversiteit op de agenda zouden optellen, zouden we tot 1250 komen en het streefcijfers zelfs overtreffen. 800 is echter het aantal unieke bedrijven: niet alleen waren er bedrijven waar 2 of zelfs alle 3 vakbonden dit elk deden in dezelfde onderneming, ook zetten ze vaak in beide werkjaren diversiteit op de agenda van hetzelfde bedrijf.

Ook zien we een maximale score voor vorming, training en begeleiding van vakbondskernen- en kaders bij één werknemersorganisatie, terwijl een andere aangeeft dat ze net niet het maximum scoorden wegens een te hoge werkdruk.

Andere positieve resultaten betreffen het ondersteunen van de personeelsleden en de kennisoverdracht naar medewerkers van deel- of ledenorganisaties. Hier zien we evenwel dat de meting van de acties door de vakbonden nog niet op elkaar afgestemd zijn. Het ABVV neemt hier immers ook de ondersteuning bij de advisering van diversiteitsplannen bij, de andere vakbonden doen dit ook maar nemen dit hier niet in op.

Eerder middelmatige scores vinden we terug bij de ondersteuning van werknemersafgevaardigden in organisaties en bij de ondersteunende acties bij sectorale werkingen. Bij deze eerste actie wordt dit verklaard door het grote succes van de campagne effe checken, waardoor vooral bij het ACV zodanig veel respons kwam dat er niet altijd voldoende tijd over bleef voor de ondersteuning van vakbondsafgevaardigden. Bij deze laatste activiteit wordt opgemerkt dat de resultaten niet meteen zichtbaar zijn maar wel bijdragen tot het creëren van een breed draagvlak.

5.5.2.2 Sterktes en zwaktes van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden

Sterktes	Zwaktes
Aanwezigheid tot op de werkvloer, laagdrempelig, persoonlijke aanpak in de bedrijven, vertrouwensband met vakbondsafgevaardigden	Te weinig aandacht voor paritaire betrokkenheid bij de opmaak van diversiteitsplannen en -projecten door de projectontwikkelaars
Inbedding in de vakbond	De inbedding van de werking in samenwerking/partnerschap zorgt ervoor dat de effecten niet altijd op korte termijn meetbaar zijn.
Sterke ondersteuning en sterke materialen (brochures en instrumenten)	De verbreding en verdunning van het diversiteitsbeleid verzwakt de positie van de EAD-consulenten
Groot bereik dankzij disseminatie	Grote regio per consulent
Ervaring en expertise op gebied van diversiteitsbeleid, maar ook inzake diversiteit in het personeelsbeleid, ...	Afhankelijkheid van externe factoren (economische crisis, bedrijfscontext...)
Professionele werking: sectorniveau, in beroepscentrales	Hoge werkdruk (beperkte tijd en middelen) zorgt voor onvoldoende kwalitatieve opvolging

De werknemersorganisaties zijn het erover eens dat de aanwezigheid tot op de werkvloer een belangrijke sterkte is van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden omdat dit de laagdrempeligheid verhoogt. Daarnaast worden veel ervaring en expertise op het gebied van een diversiteitsbeleid, maar ook op het vlak van diversiteit in de verschillende aspecten van het personeelsbeleid, aangehaald als een sterkte. Ook de brochures en instrumenten van de diversiteitsconsulenten van de vakbonden vormen een meerwaarde qua kwaliteit, laagdrempeligheid en verduidelijking van wat diversiteit op de werkvloer betekent. Tot slot is er een professionele werking die niet enkel op bedrijfsniveau plaatsvindt maar ook op sectorniveau en in beroepscentrales.

Daarnaast vinden ABVV en ACV dat er in een aantal regio's te weinig paritaire betrokkenheid bestaat bij de opmaak van diversiteitsplannen door de projectontwikkelaars. Indien er meer aandacht is voor een paritaire ontwikkeling in een plan en aandacht is voor kansengroepen verhoogt dit automatisch de kwaliteit. Er is er ook een (te) grote regio per consulent, een (te) hoge werkdruk, en de effecten van de diversiteitsmaatregelen zijn niet op korte termijn meetbaar.

5.5.2.3 Effectiviteit

Sterktes	Zwaktes
Diversiteit op de agenda van OR/CPBW	Diversiteitsplannen worden ruimer, focus op EAD vervaagt
Sectorale werking: <ul style="list-style-type: none"> - intensifieert bovenlokale contacten - innoveert en inspireert - sterk partnerschap - kan een breed draagvlak creëren 	Acties in sectoren: <ul style="list-style-type: none"> - zeer groot aantal, grote onderlinge verschillen inzake EAD - tijdsintensief en vergt procesmatige aanpak - paritaire gedragenheid ontbreekt om EAD-voorstellen te realiseren - risico op overbevraging - meerdere centrales actief binnen bepaalde sector
Ondersteuning van delegees	Geen ruimte voor noodzakelijke visie- en ervaringsuitwisseling binnen bestaand kader
Kennisoverdracht naar medewerkers van deel- en ledenorganisaties	
Campagne effectechecken	

De belangrijkste sterktes i.v.m. effectiviteit zijn het plaatsen van diversiteit op de agenda van de OR en/of het CPBW, de ondersteuning van delegees (dit is de hoofdpdracht binnen het protocol 2009-2012) waarbij er momenteel een inhaaloperatie plaatsvindt van regio's die het vroeger moeilijk hadden hiermee, kennisoverdracht naar medewerkers van deel- en ledenorganisaties met vele jaarlijkse acties (de werking wordt dus betrouwbaar ingeschat) en de campagne effectechecken waarbij concreet materiaal beschikbaar is om sectorale tendensen en aanknopingspunten bespreekbaar te maken (ACV). Een ander punt is gerelateerd aan de sectorale werking die de bovenlokale contacten intensifieert, tot innovatie en inspiratie leidt en waar er sterke partnerschappen bestaan.

Daarnaast werden ook heel wat zwaktes (i.v.m. efficiëntie) vernoemd door ABVV en ACLVB die gerelateerd zijn aan de sectorale acties. Zo zijn er zeer veel verschillende sectoren en is er een gebrek aan concrete acties inzake EAD in de sectorconvenanten. Er is ook weinig coördinatie van de sectoren. Verder is er een risico op overbevraging éénmaal de sectorale acties goed van start beginnen te gaan. Ook wordt tweemaal aangehaald dat de inhoud van de diversiteitsplannen ruimer wordt, waardoor de focus op EAD vervaagt.

Enkele factoren die de effectiviteit van de werking van de diversiteitsconsulenten negatief beïnvloeden zijn de economische crisis (met meer aandacht voor overleven en minder aandacht voor EAD), het continu in beweging zijn van de personeelssamenstelling van bedrijven, het grote werkgebied dat verschillende Serr-regio's omvat (wat meerdere vergaderingen, commissies... met zich meebrengt) en de incoherentie van de werkingen van de verschillende Serr-regio's (ACLVB).

Verder vroegen we naar de effectiviteit van de werking op het vlak van drie doelstellingen:

- Het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: De opdracht van de diversiteitsconsulenten is om draagvlak te creëren bij de werknemersafgevaardigden. De eerste taak van de diversiteitsconsulenten is dan ook de ondersteuning van de werknemersafgevaardigden. De campagne effectchecken is een sensibiliseringscampagne die gebruikt wordt om werknemersafgevaardigden in contact te laten komen met diversiteit. Nadat de bezoekers filmpjes van stand-up comedians hebben bekeken krijgen ze een checklist om in te vullen en feedback over de resultaten. Er waren 3200 respondenten waarvan 1673 (uit 1021 unieke ondernemingen) hun naam achterlieten voor ondersteuning bij het ACV, bij het ABVV waren er 1026 respondenten, waarvan 703 hun naam achterlieten voor ondersteuning. Deze kunnen ze dan bespreken met diversiteitsconsulenten die hen uitleggen hoe ze het thema aan bod kunnen laten komen op de OR of CPBW. De eindresultaten van deze campagne zijn nog niet bekend. Ook zijn er andere communicatiekanalen die zorgen voor sensibilisering rond diversiteitsthema's (samenwerking met vormingsdiensten, congressen, website, vakbladen...). Momenteel ligt de nadruk voor de diversiteitsconsulenten wat minder dan voorheen op het wegwerken van weerstanden (wel informeren ze vb. over de meldpunten discriminatie of sensibiliseren ze voor een non-discriminatieclausule), maar eerder op het aanreiken van praktisch bruikbare tools waarmee men in het bedrijf aan de slag kan. Het bereiken van bedrijven zonder een diversiteitsplan vormt dan ook een essentieel onderdeel van het huidige EAD beleid. Er wordt gestreefd naar een divers personeelsbeleid met aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en met specifieke aandacht voor de kansengroepen. Indien gewenst wordt contact opgenomen met projectontwikkelaars om door te geven of het bedrijf al dan niet openstaat voor diversiteit. Door de plannen van de directie juist te kaderen kunnen diversiteitsconsulenten een goed klimaat scheppen om het plan succesvol te laten verlopen.
- Verankering en mainstreaming: De vakbonden werken zelf ook aan diversiteit in hun eigen personeelsbeleid. Steeds meer structuren binnen de vakbonden nemen dan ook een aantal aspecten van diversiteit en een divers personeelsbeleid in het dagelijks werk op. Verder zijn er landelijke samenwerkingsverbanden tussen de werkingen en diversiteitswerking, met als doel het bereik van kansengroepen binnen alle werkingen te versterken. Ook streven de vakbonden diversiteit na in de selectie van deelnemers aan de sollicitatieprocedure. Echter, diversiteit vormt nog geen 'reflex' bij alle medewerkers. De aandacht hiervoor blijft nog wat te fragmentarisch.
- Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: Dit is geen expliciete opdracht van het protocol. Er is overleg met EAD partners (per regio is dit verschillend) en ze zijn partner in de commissie diversiteit. Ook is er overleg met projectontwikkelaars die voeding geven (en omgekeerd) via prospecties en diversiteitsplannen zodat de diversiteitsconsulenten het diversiteitsverhaal met de afgevaardigden kunnen waarmaken. De werking ondersteunt ook de mensen die binnen de vakbonden instaan voor het beleid en de beleidsondersteuning, door hen te voeden met signalen inzake EAD vanop het terrein.

5.5.2.4 Efficiëntie

Sterktes	Zwaktes
Karakteristieken diversiteitsconsulenten: <ul style="list-style-type: none"> - Veelzijdig - Laag verloop - Overlegmomenten - Vakbond- en sectoronderhandelaars motiveren en overtuigen - Grote syndicale- en EAD deskundigheid - Goede nazorg 	Opvolging van individuele ondernemingen, nieuwe pistes moeilijker uit te diepen (door hoge werkdruk)
Samenwerking verschillende diensten binnen de vakbonden vergroot bereik binnen de organisatie; inbedding in grote organisaties maakt dat er efficiënt gewerkt kan worden.	Groot werkgebied (Serr-regio's): veel verplaatsingskosten en tijdsverlies (op weg) (ACLVB)
Samenwerking vormingsdienst	Te weinig middelen voor coördinatie op landelijk niveau

Als punten die de efficiëntie van de diversiteitsconsulenten vergroten, worden aangehaald dat ze veelzijdig zijn, een laag verloop kennen en regelmatig overlegmomenten inlassen om de efficiëntie te verbeteren. Ook is het efficiënt dat ze vakbond- en sectoronderhandelaars overtuigen om hun vakbondsafgevaardigden te sensibiliseren rond diversiteit. Verder bestaat er een grote syndicale deskundigheid en is er een goede nazorg voor organisaties waarbij de overgang wordt gemaakt van het louter uitvoeren van een diversiteitsplan naar de reguliere werking van de onderneming. De inbedding van diversiteit binnen de vakbonden als grote organisaties zorgt ervoor dat er efficiënt gewerkt kan worden. De samenwerking met de vormingsdienst bevordert eveneens de efficiëntie. Via de samenwerking met de vormingsdiensten van centrales en verbonden/gewesten worden namelijk grote aantallen werknemers bereikt. Ook geven ze aan dat de gerealiseerde output inzake het creëren van een draagvlak elke protocolperiode stijgt.

Zwaktes met betrekking tot de efficiëntie van het EAD-project zijn de hoge werkdruk (de vraag is groter geworden) die ervoor zorgt dat nieuwe pistes moeilijker uit te diepen zijn. Ook brengt het grote werkgebied nadelen met zich mee zoals de vele verplaatsingskosten en het tijdsverlies van onderweg te zijn. Ook wordt geopperd dat er momenteel te weinig middelen zijn voor coördinatie op landelijk (Vlaams) niveau.

5.5.2.5 Meerwaarde

1. Meerwaarde in termen van verankering

Wat betreft de meerwaarde in termen van verankering geven de werknemersorganisaties aan dat diversiteit is opgenomen binnen de visie en waarden van de vakbond. In de *congressen* is diversiteit verweven in elk hoofdstuk. Echter op het niveau van de centrales en gewesten is nog versterking mogelijk volgens het ABVV. Voor de *basisvorming* is het thema diversiteit ondertussen erin opgenomen. Wel dienen bij sommige vakbonden de centrales nog overtuigd te worden om dit ook in hun vormingen voor gevorderden te doen (waarmee men de meer ervaren militanten bereikt). Ook is er aandacht voor diversiteit in de ontwikkeling van *instrumenten en brochures* en bij de *sociale verkiezingen*. Verder hebben verschillende *sectoren* akkoorden inzake diversiteit,

maar toch zijn er nog heel wat sectoren zonder engagementen en niet alle engagementen zijn even sterk. In de sectoren met een sectorconvenant, waarin een luik rond diversiteit is opgenomen, kan ACV echter wel dikwijls samenwerken vanuit een gezamenlijke doelstellingen.

In de bedrijven sensibiliseren de diversiteitsconsulenten de werknemersafgevaardigden om zelf spontaan diversiteit op de agenda van de OR/CPBW te zetten. Dit gebeurt momenteel echter nog niet vaak spontaan, maar pas na ondersteuning van de diversiteitsconsulent.

2. Meerwaarde in termen van mainstreaming

Daarnaast werd aangegeven dat sterkere resultaten van de overige EAD-projecten mee het gevolg zijn van betrokkenheid van werknemersafgevaardigden doordat zij een draagvlak creëren in de bedrijven. Dit doel is opgenomen in het decreet houdende evenredige arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt, de regelgeving over diversiteitsplannen, het gelijke kansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid en het sjabloon van de modelconvenant voor de sectoren.

3. Meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid

Voor de meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid geven de organisaties aan dat diversiteitsconsulenten (commissie diversiteit) en mandatarissen vanuit de vakbond vanuit SERR en RESOC's aanwezig zijn op verschillende beleidsniveaus om met hun inbreng uit het werkveld de beleidsvorming te ondersteunen.

4. Meerwaarde in termen van de complementariteit

Verder vroegen we in welke mate het eigen EAD-project een meerwaarde vormt t.a.v.:

- De andere structurele EAD-projecten: Door te sleutelen aan een diverser personeelsbeleid, vergemakkelijken de vakbonden het de andere EAD partners om kansengroepen toe te leiden tot werk. De verschillende EAD-projecten zijn dan ook erg complementair t.a.v. elkaar. Zo hebben de vakbonden een directe link met de bedrijven, terwijl de activeringsconsulenten en Handicap en Arbeid elk hun eigen expertise hebben in een specifieke kansengroep. Met Jobkanaal zou de complementariteit beter benut kunnen worden: de vakbonden werken voorwaardescheppend door een draagvlak te creëren rond diversiteit en de jobconsulenten zouden dan vervolgens de vacatures in kunnen vullen door kansengroepen.
- VDAB: Ook de samenwerking met de VDAB verloopt complementair en eigenlijk net zoals bij Jobkanaal. De diversiteitsconsulenten creëren een draagvlak voor diversiteit in de onderneming waar de VDAB vervolgens gebruik van kan maken voor het invullen van jobs door kansengroepen.
- Projectontwikkelaars: De vakbonden zijn de link tussen projectontwikkelaars en de werkvloer. Het zijn de projectontwikkelaars die de diversiteitsplannen initiëren en afsluiten. De vakbonden kunnen de werkvloer warm maken voor diversiteit en versterken het paritair karakter. Door het contact van de projectontwikkelaars met werknemersafgevaardigden krijgen projectontwikkelaars de realiteit van de werkvloer mee. Waar de samenwerking tussen de projectontwikkelaars en de vakbonden sterk is, zien de vakbonden dat de diversiteitsplannen en -projecten meer en breder gedragen zijn en dus meer kans hebben om duurzame effecten teweeg te brengen. In sommige regio's wordt de samenwerking onderbenut.

5. Meerwaarde t.a.v. de beleidsdoelstellingen

Het EAD-project van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden draagt ook bij tot de beleidsdoelstellingen inzake EAD. Zo trachten zij onrechtstreeks –door het creëren van een draagvlak voor diversiteit en door het diversiteitsbeleid op de agenda van de OR te plaatsen- de instroom van kansengroepen te verhogen. Daarnaast is een belangrijke rechtstreekse meerwaarde het verbeteren van EAD in alle geledingen binnen bedrijven, zodat alle medewerkers kunnen werken op hun niveau, evenveel kansen maken op promotie, doorstroming, bijscholing, ...

6. Andere meerwaardes

Een andere meerwaarde is dat ESF Impart het EAD project van de vakbonden naar voren heeft geschoven als een good practice in het kader van aanbevelingen methodiek en mainstreaming (wat zal gebruikt worden in de aanbevelingen aan de Europese Commissie).

5.5.2.6 De uitvoeringskwaliteit van het EAD project

1. De interne organisatie van de eigen bijdrage aan het EAD project

- Aansturing en opvolging van de activiteiten & overleg en samenwerking binnen het team: Het diversiteitsteam wordt aangestuurd door één of meerdere coördinatoren, die uit eigen of andere middelen betaald wordt/worden. Er is maandelijks overleg. Ook sturen de diversiteitsconsulenten -die complementair werken met elk hun specialisatie- hun activiteitenrapport door naar de nationale coördinator. De coördinatie volgt de individuele consultant op. De coördinatie brengt heel wat positieve effecten met zich mee zoals één jaarplan, één jaarverslag en een uniforme werkwijze voor ondersteuning en sensibilisering (ABVV). De coördinatie organiseert ook vorming voor de diversiteitsconsulenten, en ontwikkelt instrumenten voor inhoudelijke en methodologische ondersteuning. Daarnaast zijn er ook verbeterpunten aan de coördinatievergaderingen. Zo zou de intervisie bv. versterkt moeten worden en wordt er gewerkt aan een beter tijdsgebruik met meer ervaringsuitwisseling (ABVV). Binnen het ACV is er naast het maandelijks overleg een matrixstructuur wat betreft het overleg en de samenwerking. Deze matrix omvat clusters rond kansengroepen en werkerterreinen. De 10 consulenten zijn actief in minstens 2 clusters. De clusters komen samen naast het teamoverleg. Dit is een effectieve methode en geeft een efficiënte en hoger output naar methodieken en instrumenten. Op lange termijn is dit efficiënt maar op korte termijn is dit een tijdsinvestering.
- Kwaliteit van de processen: Vermits diversiteit in de basisvorming een taak wordt voor de reguliere vormingsdienst gaat ACV zich in de toekomst enkel concentreren op de voortgezette vorming. Verder zet het ACV in op sectorale acties (de sectorconvenanten en CAO's). Het ABVV geeft aan dat de coördinatie steeds meer tijd vrijmaakt voor de individuele, gespecialiseerde ondersteuning van diversiteitsconsulenten en voor de ontwikkeling van specifieke instrumenten. Het ACV heeft een enkele coördinator. Voor gespecialiseerde vormingen rond specifieke deelthema's blijft het volgens ACV noodzakelijk om sectorgericht instrumenten te ontwikkelen door de consulenten.
- Communicatie naar de doelgroepen: De vakbonden publiceren regelmatig artikels over EAD in hun ledenbladen en op de website. Ook gebruiken ze hiervoor een interne elektronische nieuwsbrief. Dit doen ze allemaal om de werking en de instrumenten te promoten. De vakbonden kiezen daarnaast voor de directe communicatie tussen de diversiteitsconsulenten en de werknemersafgevaardigden (dat kan gebeuren op vraag van een militant,

n.a.v. een diversiteitsplan, n.a.v. een ingevulde checklist of op vraag van de militanten in de bedrijven zelf).

- Monitoring van de activiteiten en resultaten: Monitoring en opvolging gebeurt via registratiefiches en een analysetool met de volgende drie stappen: identificatiegegevens, 4 processen (collectief informeren-individueel informeren-ondersteuning van de werknemersafgevaardigde-diversiteit op de agenda van OR/CPBW) en analyse van diversiteitsplannen. Door het succes van Effechecken en de onmogelijkheid om iedereen een individuele opvolging te geven is het moeilijker om te weten welke bedrijven daadwerkelijk diversiteit op de agenda van de OR of CPBW zetten. Wel kunnen vormingsinitiatieven, sectorale projecten en communicatiemiddelen gemakkelijk gemonitord worden. Terwijl de monitoring en opvolging in het begin wat stroef verliepen, is dit de laatste tijd erg verbeterd (vlotter en tijdiger).
2. Evaluatie van de samenwerking met de interne partners van het EAD project

Ondanks hun verschillende aanpak en hun verschillende structuren heerst er een goede samenwerking bij de drie vakbonden. De belangrijkste gezamenlijke verwezenlijking in deze protocolperiode is de campagne Effechecken. Dit werd door de verschillende vakbonden als een succesvolle campagne omschreven. De coördinatoren werken verder samen een gemeenschappelijke registratiemethodiek uit. Ook het opstellen van de jaarlijkse actieplannen wordt besproken en afgestemd tussen de coördinatoren. Ook op regionaal niveau is er afstemming tussen de diversiteitsconsulenten.

We vroegen ook aan de werknemersorganisaties in welke mate de samenwerking geleid heeft tot een nieuwe aanpak of een beter resultaat. Ze verwijzen hierbij opnieuw naar de campagne Effechecken en het aspect van vergaande, éénsgezinde samenwerking tussen de vakbonden wat betreft diversiteit. Vernieuwend hierbij was dat het gaat om een grootschalige publiciteitscampagne met als extra focus het gesprek aan te gaan over diversiteit in de verschillende overlegorganen (a.h.v. de resultaten uit de checklist). Deze actie leidt tot meer aandacht voor het divers personeelsbeleid en diversiteitsbeleid binnen het sociaal overleg en geeft inrijpoorten om sectorale knelpunten te duiden en om sectoraal voorstellen te formuleren. Ook hebben het nieuwe protocol –met het gemeenschappelijke engagement om EAD te laten aankaarten in de OR/CPBW- en de analysetool gezorgd voor meer samenwerking en afstemming.

3. Synergie met andere EAD projecten op niveau van het EAD programma

	Te behouden punt	Verbeterpunt
Jobkanaal	<ul style="list-style-type: none"> - Overleg binnen de regionale commissies diversiteit - Bijblijfconsulenten 	Weinig contact/samenwerking
Work-up project	<ul style="list-style-type: none"> - Lokaal/sectoraal niveau: samenwerking - Samenwerking met Bijblijfconsulenten 	Meer synergie uit te halen; geen rechtstreekse partner
Handicap en Arbeid	Kennisversterking (vorming, instrumenten en initiatieven) en netwerking (consulentenoverleg)	Samenwerking te beperkt door hun onderbezetting
Projectontwikkelaars	<ul style="list-style-type: none"> - Contact zoeken om draagvlak af te toetsen op de werkvloer (bij diversiteitsplannen) - Gegevens uitwisselen om te werken aan een diversiteitsplan - Diversiteitsconsulenten informeren projectontwikkelaars over het bedrijf en worden geïnformeerd over mogelijke acties - Mailing van prospecties 	<ul style="list-style-type: none"> - Regio afhankelijke samenwerking - Periode voor advisering: te kort - Websites DEPOL: niet gebruiksvriendelijk - Cijferdruk overheid: kwaliteit van de plannen - Negatief geadviseerde projecten worden goedgekeurd door de overheid: leidt tot frustraties
Vlaams niveau	<ul style="list-style-type: none"> - EAD consulentendag - campagne voorstellen op coördinatievergadering projectontwikkelaars - vlotte informatie op punctuele vragen - EAD projectenoverleg - Commissie Diversiteit 	<ul style="list-style-type: none"> - Meer informatie nodig over het aanbod EAD - Toolbox: niet gericht naar bedrijven (enkel EAD-makelaars) - Sporadische vergaderingen tussen de coördinatoren
Regionaal niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Regionaal, 'echte' samenwerking: projectontwikkelaars/afstemmingscommissies 	<ul style="list-style-type: none"> - Enkele regio's zonder commissie diversiteit

De verschillende partners geven aan dat er in het algemeen weinig tot geen afstemming is met de andere EAD projecten. De weinige synergetische beleidsaansturing tussen de verschillende projecten bemoeilijkt dan ook de afstemming en samenwerking.

Vooraf de samenwerking met **Jobkanaal** blijkt te ontbreken. In de vorige protocolperiode werkten ze nog samen een brochure uit (20 bedrijven getuigen over diversiteit op de werkvloer), maar momenteel ontbreekt elke samenwerking. Op regionaal vlak is er her en der wel goede informatie-uitwisseling tussen Jobkanaalconsulenten en diversiteitsconsulenten in de commissies diversiteit en

in de diversiteitsprojecten die daar in de SERR's worden ontwikkeld. Nochtans is er een samenwerking mogelijk. Enerzijds creëert de diversiteitsconsulent draagvlak binnen de onderneming voor diversiteit, anderzijds vergemakkelijkt dit het realiseren van een instroom van kansengroepen (verantwoordelijkheid Jobkanaal). Dit zou versterkend kunnen werken wanneer er een goede afstemming bestaat tussen de twee EAD-projecten. Of omgekeerd, zou Jobkanaal kunnen signaleren aan de diversiteitsconsulenten waar er instroom is zodat de diversiteitsconsulenten hier draagvlakversterkend zouden kunnen werken.

Wat betreft het **Work-up** project wordt dus weinig samenwerking ervaren tussen de twee EAD-projecten. Toch wordt de evolutie in de synergie positief geëvalueerd, vooral met de ruimere werking binnen de vakbonden. Bijvoorbeeld de samenwerking tussen activeringsconsulenten en bijblijfconsulenten. Zo is er ook sectorale samenwerking geweest in de banksector waar de activeringsconsulenten hoogopgeleide nieuwkomers toeleiden tot werk. En ook met de beleidsmedewerkers is er afstemming inzake EAD, ook naar de beleidsmedewerkers van de vakbonden. Verder kan er met Work-Up nog meer worden samengewerkt op het vlak van kennisoverdracht. Wel wordt er samengewerkt met andere organisaties van/voor allochtonen zoals de integratieraden uit verschillende regio's.

Voor de samenwerking met **Handicap en Arbeid** werd aangegeven dat deze samenwerking erg nodig wordt geacht maar momenteel nog wat te beperkt blijft. Handicap en Arbeid ondersteunt vakbonden in het uitwerken van tools en initiatieven ter ondersteuning van de eigen werking rond het thema arbeidshandicap, maar dit kan nog veel versterkt worden. Het steunpunt voorziet ook vorming voor bijblijfconsulenten en loopbaanbegeleiders (ABVV).

Verder is de samenwerking met de **projectontwikkelaars** afhankelijk van regio tot regio. In sommige regio's heerst er veel vertrouwen tussen de projectontwikkelaars en de diversiteitsconsulenten terwijl dit in andere regio's minder het geval is. Bij een positieve samenwerking zoekt de projectontwikkelaar contact op om af te toetsen of er draagvlak bestaat voor diversiteit binnen de onderneming; wisselen diversiteitsconsulenten en projectontwikkelaars gegevens uit om te werken aan een diversiteitsplan en informeren ze elkaar. Verder was een positief punt de goede regeling wat betreft de mailing van de prospecties. Minpunten aan de samenwerking met de projectontwikkelaars zijn in sommige regio's het niet respecteren van het paritair karakter van de diversiteitsplannen door de projectontwikkelaars en in vele regio's is er een teveel aan diversiteitsplannen bij KMO's waardoor de kwaliteit moeilijk verifieerbaar is. Hierbij is het van belang afspraken te maken in de ERSV convenanten over het aantal KMO's en grote organisaties. Verder zijn andere minpunten de te korte periode voor advisering van het diversiteitsplan (werknemers kunnen niet tijdig geïnformeerd worden), het gebrek aan gebruiksvriendelijkheid van de websites (van SERR/RESOC/ERSV) en de cijferdruk die door de overheid wordt opgelegd (deze heeft soms invloed op de kwaliteit van de diversiteitsplannen).

Verder vroegen we ook naar de afstemming met betrekking tot de diversiteitsplannen en diversiteitsprojecten. Wat betreft de **diversiteitsplannen** geven de diversiteitsconsulenten aan dat sommige projectontwikkelaars zich bij de opmaak van een diversiteitsplan vooral op werkgevers richten, waardoor de diversiteitsplannen éézijdig worden ingevuld. Het is pas na de afsluiting van een diversiteitsplan dat de interne werkgroep met werknemersvertegenwoordigers moet worden opgericht. Maar ook de diversiteitsconsulenten zelf hebben hierin hun aandeel omdat het niet steeds lukt om vooraf de acties in een diversiteitsplan af te toetsen met de militanten (wegens tijdsgebrek of krappe deadline).

Voor de **diversiteitsprojecten** geven ze aan dat deze een belangrijke meerwaarde vormen in het ontwikkelen van synergie tussen de verschillende

EAD-partners omdat ze de mogelijkheid bieden om los van het dagdagelijkse werk te experimenteren met vernieuwende en creatieve aanpakken. Zo hebben de diversiteitsprojecten de campagne 'effechecken' mogelijk gemaakt. Verder bieden ze de mogelijkheid te werken rond een regionaal knelpunt en bieden middelen/tijd om instrumenten en methodieken te ontwikkelen om EAD in de regio's en op nationaal niveau (bv. Toolbox 50+) te concretiseren. Als suggestie geven ze om de informatie te voorzien van de andere projecten waar ze niet aan deelnemen.

Wat betreft de coördinatie op **Vlaams niveau**, wordt aangegeven dat de EAD consulentendag een goed initiatief is. Als te verbeteren punten kwam het volgende naar voren: De EAD-toolbox is momenteel niet gericht naar bedrijven (enkel naar EAD-makelaars) en er zijn slechts sporadisch vergaderingen tussen de coördinatoren, terwijl er meer overleg nodig is om de andere EAD projecten beter te leren kennen (en er mee te kunnen samenwerken). In de huidige protocolperiode werd slechts 1 EAD-coördinatie en geen consulentendag gehouden. Op **regionaal niveau** is men eerder tevreden over de coördinerende rol van projectontwikkelaars en afstemmingscommissies, alhoewel er toch nog enkele regio's bestaan zonder een commissie diversiteit. Dit duidt niet alleen op een probleem in de samenwerking tussen o.a. projectontwikkelaars en diversiteitsconsulenten maar biedt ook geen gelegenheid om de samenwerking te verbeteren.

4. Synergie met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid

	Te behouden punt	Verbeterpunt
VDAB	-	Beperkte synergie op lokaal niveau (verschillende invalshoeken)
Sectoren	Werkingen versterken elkaar (vb. trefdag in social profit; instroomproject bankensector)	-

Eén van de opdrachten uit het huidige protocol is "ondersteunende acties ten aanzien van de sectorale werkingen van de vakbonden, met als streefdoel sterkere engagementen aan te gaan rond EAD in de sectorconvenants en sectorale CAO's." Ook al wordt aangegeven dat het soms een werk van lange adem is, toch zijn er heel wat synergie effecten gerealiseerd tussen de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden en de sectoren. Er heerst duidelijk het inzicht dat de werkingen elkaar kunnen versterken. Enkele voorbeelden zijn de handboeken over re-integratie na arbeidsongeval of langdurige afwezigheid die voor de verschillende sectoren ontwikkeld werden (en waarbij de ondersteuning van diversiteitsconsulenten wordt omschreven). Er is verder bv. een trefdag geweest over diversiteit in de social profit en in de banksector heeft vb. een instroomproject voor allochtone kansengroepen plaatsgevonden. In samenwerking met VIVO zijn consulenten en de integratiewerking van de vakbonden actief in de taskforce diversiteit en hebben ze -in ondersteuning van VIVO- in verschillende regio's infosessies lopen rond allochtonen in de kinderopvang (waarin ze lokale partners betrekken). Daarnaast zijn de vakbonden vb. ook betrokken bij het ESF-project 'Talent Transfer' rond competentie management in de havengebonden sector en social profit.

Met de VDAB is er slechts een beperkte synergie op lokaal en bovenlokaal niveau. Dit schrijven de vakbonden toe aan de verschillende invalshoeken die ze hanteren (vakbonden: het personeelsbeleid beïnvloeden, VDAB: werkzoekenden toeleiden). In een aantal regio's is er samenwerking met VDAB in de commissie diversiteit,

binnen de diversiteitsprojecten van de SERR's, en rond bepaalde vragen inzake o.a. taalbeleid en personen met een arbeidshandicap.

Tot slot wordt er nog samengewerkt met heel wat andere externe partners zoals de middenveldorganisaties, het Huis van het Nederlands, Prevent (DM@Work), GTB (duodag), expertisecentrum Leeftijd en Werk, coördinatie loopbaanbegeleiding/loopbaandienstverlening, ervaringsfondsteam van de FOD Werk, CGRK, Werkgroep con Brio 50+, GSIW (Latent Talent), ...

5.5.2.7 Sterktes en zwaktes van de andere EAD projecten

	Sterktes	Zwaktes
Jobkanaal	<ul style="list-style-type: none"> - Eén samenwerkingsverband - Het verzamelen en tijdelijk reserveren van vacatures voor kansengroepen - Sensibilisering 	<ul style="list-style-type: none"> - Louter zeer brede sensibilisering (zou best meer in de diepte werken) - Er wordt te weinig gedaan per deelgroep (zoeken van jobs voor vb. ouderen) - Meerwaarde van de acties WIP inzake armoede: onduidelijk - Geen directe link met diversiteitsconsulenten - Geen ondersteunende rol naar de projectontwikkelaar in opvolging van acties in organisaties - Voor moeilijk invulbare jobs worden vacatures vaak ruim verspreid (geen exclusieve tijdelijke reservering)
Work-up	<p>Professionele beleidspartner inzake EAD, bereiken moeilijk toeleidbare allochtonen, stemmen van allochtonen worden gehoord, en ze leiden toe naar opleiding/duurzame tewerkstelling</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consulenten zitten zeer verspreid over regio's: diffuus beeld - Geen directe link met diversiteitsconsulenten (wel met bijblijconsulenten) - Niet altijd synergie met arbeidsmarktactoren
Gebruikersoverleg en Steunpunt Handicap en Arbeid	<p>Professionele beleidspartner inzake EAD, stemmen van personen met een handicap worden gehoord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wat te weinig coördinatie (de functie van het Steunpunt Handicap en Arbeid is opgedeeld) - Onderbezetting - Onvoldoende synergie met andere EAD projecten door wegvallen van structurele overlegfora (Vlaams coördinatie- en afstemmingsoverleg)
Globaal	<p>Creatie van een veelheid en verscheidenheid van mooie instrumenten en methodieken</p> <p>Goede onderlinge samenwerking en synergie</p>	<p>Meer aandacht nodig voor de verankering van de ontwikkelde instrumenten</p> <p>Bezorgdheid over de kwantiteit is soms groter dan over de kwaliteit</p>

Creatieve vrijheid en
wendbaarheid van het project

Globaal gezien wordt aangegeven dat de sterkte van de andere EAD projecten zich situeert in de creatie van een veelheid en verscheidenheid van mooie instrumenten en methodieken. Er is wel meer aandacht nodig voor de verankering ervan. Ook geeft ACLVB aan dat er een goede onderlinge samenwerking en synergie heerst tussen de verschillende EAD projecten. Toch dienen we dit te nuanceren gezien onze bevindingen in § 4.2.2.6. Tot slot worden ook de creatieve vrijheid en wendbaarheid van het EAD-project door deze organisatie als een pluspunt naar voren geschoven. Een negatief punt is dat de bezorgdheid over de kwantiteit soms groter is dan deze over de kwaliteit.

Wanneer we de evaluaties per EAD-project bekijken, valt op dat voor **Jobkanaal** de belangrijkste sterkte is dat zij als één samenwerkingsverband naar buiten komen. Ook het verzamelen en tijdelijk reserveren van vacatures voor kansengroepen haalt men aan als een sterkte. Tot slot is ook de sensibilisering door Jobkanaal een belangrijk pluspunt.

Daartegenover geven de werknemersorganisaties ook heel wat zwaktes weer van Jobkanaal, maar hun meningen zijn hierover eerder uiteenlopend. Een eerste minpunt is de zeer brede sensibilisering die momenteel gebeurt. Volgens één werknemersorganisatie werkt Jobkanaal hierdoor te weinig in de diepte. Andere minpunten die werden vermeld zijn dat er te weinig wordt gedaan per deelgroep, dat de meerwaarde van de acties WIP rond armoede nog wat onduidelijk blijft, dat er geen link is met de diversiteitsconsulenten, dat er geen ondersteunende rol is naar de projectontwikkelaars toe in de opvolging van acties in de organisaties en dat moeilijk invulbare jobs vaak ruim verspreid worden en niet tijdelijk worden gereserveerd voor kansengroepen.

Voor **Work-Up** zijn de werknemersorganisaties het erover eens dat de belangrijkste sterkte van dit project is dat zij een professionele beleidspartner inzake EAD zijn die moeilijk toeleidbare allochtonen bereiken en ervoor zorgen dat de stemmen van de allochtonen worden gehoord. Uiteindelijk leiden ze deze allochtonen toe naar een opleiding en/of duurzame tewerkstelling.

De minpunten volgens de werknemersorganisaties van dit project is dat de consulenten verspreid zitten over de regio's wat een diffuus beeld met zich meebrengt. Verder is er slechts een geringe link met de diversiteitsconsulenten, maar wel een duidelijke link met de bijblijfconsulenten van de vakbonden. Ook is er niet altijd duidelijk een synergie met arbeidsmarktactoren.

Tot slot wat betreft **Handicap en Arbeid** is de belangrijkste sterkte dat het een professionele beleidspartner is inzake EAD die ervoor zorgt dat de stemmen van personen met een handicap worden gehoord. Enkele minpunten van dit project zijn de onderbezetting, het gebrek aan coördinatie omdat de functie van het Steunpunt opgedeeld is en onvoldoende synergie met andere EAD-projecten door het wegvallen van de structurele overlegfora.

5.5.3 Conclusie

De belangrijkste **activiteiten** van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden zijn: (1) het ondersteunen van werknemersafgevaardigden bij het werken aan EAD binnen hun onderneming, (2) het plaatsen van diversiteit op de agenda van de OR en/of CPBW, (3) sensibilisering binnen de vakbond inzake EAD, (4) vormingen aan werknemersafgevaardigden inzake EAD en (5) gespecialiseerde en sectorale vormingsinitiatieven met syndicale handvaten. Bij de verschillende vakbonden krijgt het ondersteunen van werknemersafgevaardigden een middelmatige (tot goede) score (wegens tijdsdruk), terwijl het plaatsen van

diversiteit op de agenda van de OR/CPBW de maximale score krijgt. Ook de campagne 'effechecken' en de vorming en training van vakbondskernen en -kaders zijn een succesverhaal. Verder is er nog verbetering mogelijk op het vlak van de kwaliteitszorg en de ondersteunende acties bij sectorale werkingen.

Als we dan de **sterktes** van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden onder de loep nemen dan zien we dat de aanwezigheid tot op de werkvloer, de expertise op vlak van diversiteitsbeleid en diversiteit in het personeelsbeleid, en de professionele werking op sectoraal niveau en in beroepscentrales belangrijke sterktes zijn.

Wanneer we dieper ingaan op de belangrijkste **zwaktes** van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, dan geven de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden aan dat er te weinig aandacht is voor het paritaire karakter van het plan door de projectontwikkelaar.

Twee sterke punten m.b.t. de **effectiviteit** van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden zijn o.a.: (1) het ondersteunen van werknemersafgevaardigden en (2) het plaatsen van diversiteit op de agenda van de OR en/of CPBW. Hierbij aansluitend is de campagne 'effechecken' doeltreffend verlopen. Verder vroegen we naar de effectiviteit van de werking op het vlak van drie doelstellingen: (1) het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer, wat de hoofdplicht is van de diversiteitsconsulenten (nl. het ondersteunen van delegees in het creëren van draagvlak), (2) verankering en mainstreaming (dit kan nog worden verbeterd, diversiteit vormt namelijk nog geen 'reflex' bij alle medewerkers) en (3) een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg (er zijn diverse vormen van overleg/advies). Via sectorale acties kunnen de drie punten perfect aanleiding zijn om synergie te zoeken tussen de punten.

Met betrekking tot de **efficiëntie** worden het lage verloop van de consulenten en het regelmatig inlassen van overlegmomenten aangegeven als belangrijke factoren die de efficiëntie ten goede komen. Ook de inbedding van de vakbonden in grote organisaties en de samenwerking met de vormingsdienst zorgen ervoor dat er efficiënt gewerkt kan worden. Een zwakte met betrekking tot de efficiëntie van het EAD-project is de hoge werkdruk, die ervoor zorgt dat nieuwe pistes moeilijker uit te diepen zijn.

De belangrijkste manieren waarop de **meerwaarde** in termen van *verankering* wordt gerealiseerd zijn de congressen, de vorming, instrumenten en brochures en sociale verkiezingen. Wat betreft de meerwaarde in termen van *mainstreaming* wordt gesuggereerd dat het reguliere arbeidsmarktbeleid een beleid zou moeten zijn met aandacht voor EAD. Daarnaast geeft men aan dat sterkere resultaten van de overige EAD-projecten mee het gevolg zijn van betrokkenheid van werknemersafgevaardigden, doordat zij een draagvlak creëren in de bedrijven. Ook zijn de diversiteitsconsulenten op verschillende beleidsniveaus betrokken (*actiebetrokkenheid*). Verder zijn de verschillende EAD-projecten erg *complementair*. De samenwerking is weliswaar niet met elk EAD-project even sterk: met vooral Jobkanaal, en ook wel met de activeringsconsulenten zijn er weinig directe linken. De samenwerking met de VDAB is op het terrein quasi onbestaande omdat de invalshoeken verschillend zijn. Diversiteitsconsulenten werken aan de verandering binnen de organisatie, terwijl de VDAB werkt aan de toeleiding van werklozen. Ook benadrukt men het belang van de complementaire samenwerking met de projectontwikkelaars. Waar deze samenwerking sterk is, zijn de diversiteitsplannen en -projecten breder gedragen. Nochtans is hier nog verbetering mogelijk in de samenwerking. Het EAD-project van de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden draagt ook bij tot de beleidsdoelstellingen inzake EAD. Een belangrijke meerwaarde is het verbeteren van de kansen in het loopbaanbeleid (vb. een job krijgen op niveau, met dezelfde kansen op promotie en doorstroming...).

Wat betreft de **uitvoeringskwaliteit** worden de diversiteitsteams aangestuurd door één of meerdere coördinatoren, die uit eigen middelen betaald wordt/worden. Verder is er ook maandelijks overleg. ACV gaat zich in de toekomst voornamelijk richten op het geven van divers personeelsbeleid in de voortgezette vorming op vraag van de centrales om EAD knelpunten uit hun sectoren aan te pakken. Op die manier hebben ze strategisch een groter bereik en bereiken ze de juiste militanten om de ondersteuning van militanten te verbreden. Het ABVV wil nog meer inzetten op ondersteuning van werknemersafgevaardigden. Monitoring en opvolging gebeurt via registratiefiches en een analysetool met de volgende drie stappen: identificatiegegevens, 4 processen (collectief informeren - individueel informeren - ondersteuning van de werknemersafgevaardigde - diversiteit op de agenda van OR/CPBW) en analyse van diversiteitsplannen. Tot slot heerst er over het algemeen, ondanks hun verschillende aanpak en structuur, een goede samenwerking bij de drie vakbonden.

Tot slot geven de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden aan dat er te weinig effectieve en efficiënte **samenwerking** bestaat met de *andere EAD-projecten* waardoor belangrijke opportuniteiten gemist worden. De projecten werken vanuit verschillende invalshoeken en er zijn beleidsmatige raakpunten om elkaars werkingen te versterken. Over de coördinatie op regionaal niveau is men eerder tevreden. Verder is de samenwerking met de *projectontwikkelaars* afhankelijk van regio tot regio. Met de sectoren is er synergie, terwijl deze met de VDAB beperkt blijft. Verder vroegen we ook naar de afstemming met betrekking tot de diversiteitsplannen en diversiteitsprojecten. Wat betreft de *diversiteitsplannen* geven de diversiteitsconsulenten aan dat sommige projectontwikkelaars zich bij de opmaak van een diversiteitsplan vooral op werkgevers richten, waardoor de diversiteitsplannen éénzijdig worden ingevuld. Toch wordt ook aangegeven dat het soms veel tijd vergt vooraleer mandatarissen klaar zijn voor betrokkenheid bij de opmaak van de diversiteitsplannen. Voor de *diversiteitsprojecten* geven ze aan dat deze een belangrijke meerwaarde vormen in het ontwikkelen van synergie tussen de verschillende EAD-partners omdat ze de mogelijkheid bieden om los van het dagdagelijkse werk te experimenteren met vernieuwende en creatieve aanpakken.

5.6 Work-Up

5.6.1 *Facts & figures van Work-Up*

5.6.1.1 *Samenstelling*

Type partner	Partners
binnen het EAD-project	ACLI, AIF, FMDO, FMV, Minderhedenforum, FZO-VI, IC, TUB, UTV
andere EAD-projecten externe partners	Jobkanaal, diversiteitsconsulenten bij de vakbonden RVDAGE, sociale partners (o.a. sectoren), Vlaamse arbeidsbemiddelaars (VDAB), OCMW, RESOC, SERV, Afro-Vlaamse Solidariteit, Mama's van Vilvoorde, cafés, verenigingen, moskeën, VODO, OPTA, VIVO, Adviesgroep Huis van het Nederlands Antwerpen (- ESFproject Helpdesk taalbeleid)...

5.6.1.2 Doelstellingen, doelgroep, activiteiten en resultaten

Doelstellingen	Doelgroep	Activiteiten
1. creëren van draagvlak voor beleidsbeslissingen op het terrein van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid bij etnisch-culturele minderheden	etnisch-culturele minderheden	<ul style="list-style-type: none"> organiseren van een werkgroep Work-Up waarin het beleid binnen werk en sociale economie wordt opgevolgd en de voortgang van het Work-Up project wordt bewaakt service t.a.v. kansengroep: informeren van etnisch-culturele minderheden over het beleid gericht op EAD
2. verankering en (interne) mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen): <ul style="list-style-type: none"> de activeringsconsulenten vormen een brug tussen werkgever en werkzoekende door te bemiddelen en de werkgever te overtuigen om de kandidaat een kans te geven. 75 begeleidingen naar opname in arbeidsbegeleidings-traject/ cobegeleiding/ werk/ opleiding per jaar per consulent 	etnisch-culturele minderheden; bedrijven, organisaties en lokale overheden	<ul style="list-style-type: none"> service in matching/bemiddeling: toeleiding, doorverwijzingen, organisatie van ontmoetingen werkgevers/werkzoekenden, verspreiding vacatures service t.a.v. kansengroep: individuele advisering; organisatie van infosessies voor werkzoekenden; stimuleren van empowerment van etnisch-culturele minderheden (vb. sollicitatietraining) structureel overleg en netwerking: intern, met andere EAD partners en met anderen (vb. kennisoverdracht naar de VDAB; RVDAGE...)
3. professionele beleidspartner zijn in advies en overleg	jobconsulenten, diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, beleid, sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> structureel overleg en netwerking: met andere EAD partners
4. ondersteunen activeringsconsulenten (door Minderhedenforum)	activeringsconsulenten	<ul style="list-style-type: none"> structureel overleg: intern en met anderen (VDAB)

5.6.1.3 Budget

Op basis van de begroting vindt u in onderstaande tabel de jaarlijkse budgetten⁹ (EUR) voor de 8 verschillende federaties en het Minderhedenforum:

Jaar	ACLI	AIF	FMDO	FMV	Minderhedenforum
Maart 2009-februari 2010	65.487,00	56.260,00	56.260,00	56.260,00	200.500,00
Maart 2010 – februari 2011	65.487,00	56.260,00	56.789,07	56.260,00	187.606,55
Totaal maart 2009-februari 2011	130.974,00	112.520,00	113.049,07	112.520,00	388.106,55
Gemiddeld budget per jaar	65.487,00	56.260,00	56.524,54	56.260,00	194.053,28

Jaar	FZO-VL	IC	TUB	UTV	Totaal Work-up
Maart 2009-februari 2010	60.725,00	60.000,00	58.620,73	56.260,00	670.372,73
Maart 2010 – februari 2011	56.260,00	57.385,00	56.260,00	56.544,56	648.852,18
Totaal maart 2009-februari 2011	116.985,00	117.385,00	114.880,73	112.804,56	1.319.224,91
Gemiddeld budget per jaar	58.492,50	58.692,50	57.440,37	56.402,28	659.612,46

⁹ Deze kunnen over verschillende subsidiekanalen gaan

5.6.2 Zelfevaluatie Work-Up

5.6.2.1 *Activiteiten en resultaten*

Activiteiten Minderhedenforum	Resultaten Minderhedenforum
Bereiken van een breed netwerk van etnisch culturele minderheden	Breed netwerk wordt aangesproken en uitgebouwd (14 participatieve activiteiten)
Participatief ontwikkelen van standpunten en beleidsadviezen	Ervaringen, meningen en visies van etnisch-culturele minderheden inzake EAD worden op een gecoördineerde manier gebundeld en beschikbaar gemaakt. (19 standpunten)
Actieve deelname aan Commissie Diversiteit	1 professionele gesprekspartner (25 vergaderingen, 8 adviezen)
Actief deelnemen aan de werkzaamheden van het stakeholderforum van VDAB	Eén representatieve en professionele gesprekspartner (12 vergaderingen)
Aansturing en coördinatie van de intervisie van activeringsconsulenten	Professionele werking van de activeringsconsulenten + gecoördineerde afstemming en samenwerking tussen de activeringsconsulenten en de VDAB (20 samenkomsten intervisiegroep)
Organiseren van een werkgroep 'Work-Up'	De gecoördineerde uitvoering van Work-Up door het Minderhedenforum en de federaties (14 samenkomsten)
Informereren van etnisch culturele minderheden over het EAD beleid	(4602 bezoekers/maand op p. 'werk')
Bekendmaken van vacatures, opleidingen... bij etnisch-culturele minderheden	Werkgevers die een diversiteitsbeleid voeren, kunnen hun vacatures gericht bekendmaken bij etnisch-culturele minderheden (1030 abonnees nieuwsbrief, 577 vacatures in de vacaturelijst, 26.500 vacatures in de vacaturebank)
Opvolgen van en input geven voor beleid	1 professionele gesprekspartner
Informereren en sensibiliseren van de publieke opinie	Verhogen van draagvlak voor EAD (34 vermeldingen in de pers)

De meest geslaagde activiteiten van het Minderhedenforum zijn het aansturen en de coördinatie van de intervisie van de activeringsconsulenten, het actief deelnemen aan de werkzaamheden van het stakeholderforum van de VDAB, de actieve deelname aan de commissie diversiteit en het participatief ontwikkelen van standpunten en beleidsadviezen. De overige activiteiten uit de bovenstaande tabel werden beoordeeld als 'goed'.

Activiteiten activeringsconsulenten	Resultaten activeringsconsulenten
Bereiken van een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden	Breed netwerk wordt aangesproken en uitgebouwd
Acties gericht op informatie, sensibilisering, stimulering en netwerkvorming van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden	Brede groep kreeg informatie over Work-Up, over het aanbod werk en opleiding
Actieve participatie aan de intervisiegroep van activeringsconsulenten	De consulenten namen deel aan de intervisiegroep
Individuele begeleiding op maat van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, i.s.m. de VDAB.	Participatiegraad verhogen
Het realiseren van een brugfunctie naar VDAB en andere reguliere diensten of partners	Verbeterd bereik (kwalitatief en kwantitatief) van etnisch-culturele minderheden bij VDAB en andere diensten of partners
Meewerken aan de realisatie van de andere doelstellingen van het project Work-Up	De ervaringen van de etnisch-culturele minderheden stromen door naar het Minderhedenforum
Bekendmaking van het project aan het brede publiek	Relevante stakeholders kennen het project
Overdracht van kennis en ervaring aan VDAB en evtl. andere diversiteitsmakelaars	Algemene kennis en ervaring moeilijker over te dragen
Overleg en samenwerking met lokale/regionale relevante actoren op de arbeidsmarkt	Mogelijkheden tot samenwerking worden gedetecteerd en benut

De meest geslaagde activiteiten van de activeringsconsulenten zijn het bereiken van een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden, acties gericht op informatie, sensibilisering, stimulering en netwerkvorming van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden en de actieve participatie aan de intervisiegroep van activeringsconsulenten.

Andere -geslaagde- acties zijn de individuele begeleiding op maat van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, i.s.m. de VDAB, het realiseren van een brugfunctie naar de VDAB en andere reguliere diensten of partners, het meewerken aan de realisatie van de andere doelstellingen van het project Work-Up en bekendmaking van het project aan het brede publiek.

Activiteiten die middelmatig werden beoordeeld zijn (1) de overdracht van kennis en ervaring aan VDAB (omdat de VDAB de werking als complementair en niet overdraagbaar beschouwt) en evtl. andere diversiteitsmakelaars en (2) overleg en samenwerking met lokale/regionale relevante actoren op de arbeidsmarkt (deze laatste activiteit behoort wel niet tot de hoofdopdrachten van de activeringsconsulenten).

5.6.2.2 Sterktes en zwaktes van Work-Up

Sterktes	Zwaktes
Wisselwerking adviseren en uitvoeren	Monitoring
Unieke band met etnisch-culturele minderheden	Overbevraging
Samenwerking met arbeidsmarktactoren	Gezamenlijke aansturing

Wat betreft de sterktes van Work-Up halen het Minderhedenforum en de federaties dezelfde punten aan. Ten eerste leidt volgens Work-Up de samenhang in het project tussen beleidsparticipatie (beleidsluit) en uitvoeringsverantwoordelijkheid (activeringsluit) tot verhoogde effectiviteit en geloofwaardigheid in beide luiken. Ten tweede, beschikken de verenigingen en het Minderhedenforum over een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden en een grote expertise over en voeling met deze groepen. Via Work-Up kan deze benut worden voor het brede EAD-beleid. Ten derde wordt er in Work-Up nauw samengewerkt met reguliere arbeidsmarktactoren, in het bijzonder de VDAB met inbegrip van de lokale werkwinkels (activeringsluit en beleidsluit) en de SERV/sociale partners, administraties en overheidsdiensten (beleidsluit). Verder wordt ook samengewerkt met de andere structurele EAD-projecten, met sectoren, met lokale en provinciale besturen, projectontwikkelaars,...

Wat betreft de zwaktes wordt aangehaald dat er onvoldoende instrumenten zijn om *alle* resultaten van de werking (kwantitatief en kwalitatief) te monitoren. Heel wat resultaten zijn eerder onzichtbaar (vb. ondersteunen van allerhande arbeidsmarktactoren m.b.t. het netwerk en knowhow bij etnisch-culturele minderheden). Daarnaast kunnen het Minderhedenforum en de verenigingen door de beperkte omkadering en de duidelijke afbakening van het project, niet (voldoende) ingaan op alle vragen/opportunities bij arbeidsmarktactoren m.b.t. etnisch-culturele diversiteit. Tot slot is er in de voorbije projectperiode belangrijke vooruitgang geboekt in het creëren van meer gezamenlijkheid en afstemming tussen de federaties en met het Minderhedenforum. Verdere stappen kunnen nog worden gezet in het realiseren van een daadwerkelijke gezamenlijke aansturing en 'ownership' van de gehele werking, vb. via een intern systeem van kwaliteitsevaluaties.

5.6.2.3 Effectiviteit

Sterktes	Zwaktes
Flexibiliteit binnen het project	8 deelprojecten: verhoogt kwetsbaarheid, wel overkoepelende sturing door Minderhedenforum
Vlaams niveau: een actievere en meer diepgaande begeleiding naar werk, opleiding enz.	
De activeringsconsulenten kunnen vaak doordringen tot het hart van specifieke etnisch-culturele groepen.	
Combinatie beleidswerk en veldwerk	
Internationale weerklank: good practice	

Voor de activeringsconsulenten blijkt vooral de flexibiliteit binnen het project bijzonder bij te dragen aan de effectiviteit ervan. In iedere regio past het project zich aan volgens de specifieke situatie en noden. Dat maakt dat in vrijwel alle regio's de activeringsconsulenten naadloos samenwerken met de lokale Werkwinkel (vaak in het systeem van co-begeleiding), maar dat desondanks de projecten allen een unieke relatie hebben t.o.v. de regionale VDAB en Werkwinkel.

Ook op Vlaams niveau wordt de meerwaarde van die flexibiliteit duidelijk: zo evolueerde de invulling van het Work-Up project van louter toeleiding van moeilijk bereikbare allochtone werkzoekenden, naar een veel actievere en meer diepgaande begeleiding naar werk, opleiding enz.

De activeringsconsulenten kunnen vaak doordringen tot het hart van specifieke etnisch-culturele groepen. Het unieke aan het Work-Up project is dat het een investering is in het bereik van moeilijk bereikbare doelgroepen en in de ontwikkeling van een unieke expertise over het bereik, het motiveren en de begeleiding van deze groepen. Deze werkzoekenden hebben nood aan een intensievere begeleiding dan wat de reguliere diensten kunnen bieden. Zonder het project zouden deze mensen volledig uit de boot vallen.

Iedere medaille heeft echter zijn keerzijde. Dat het project bestaat uit acht deelprojecten, die allemaal op een eigen manier werden gemanaged door de federaties, vanuit zowel hun sterktes als beperkingen, maakt het project ook kwetsbaar. Dit element is dus zeker een aandachtspunt voor de toekomst. Daarbij is de overkoepelende sturing door het Minderhedenforum zeker een pluspunt. Dit garandeert enerzijds een goede en constante uitwisseling van kennis en knowhow en anderzijds zorgt het ook voor het borgen van die kennis. Met in het achterhoofd dat de activeringsconsulenten vaak op éénmansposten werken en dat de federaties zeker niet gespecialiseerd zijn in tewerkstelling, is dit een sine qua non voor het slagen van het project. Daarom zou volgens de federaties de coördinerende rol van het Minderhedenforum in de toekomst best versterkt worden.

Een andere sterkte m.b.t. de effectiviteit van het EAD-project (aangegeven door het Minderhedenforum) is dat beleidswerk en veldwerk gecombineerd worden en zo toelaten dat verankering bij etnisch-culturele minderheden aan de basis en bij beleidsactoren hand in hand gaan. Verder heeft het EAD-project ook een internationale weerklank en wordt het gebruikt als een voorbeeld van een good practice in publicaties/seminaries.

Verder vroegen we naar de effectiviteit van de werking op het vlak van drie doelstellingen:

- Het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: De federatie en het Minderhedenforum leveren hiertoe een bijdrage, zowel via Work-Up als via de reguliere werking. Voor de federaties betreft dit nl.
 - het bevorderen van draagvlak voor diversiteit op de werkvloer en samenleven in diversiteit meer algemeen, staat centraal in de missie en visie van de federatie en het Minderhedenforum en staat hoog op de agenda in de gehele werking (ook van de meeste lidverenigingen bij de federatie).
 - het feit dat etnisch-culturele minderheden en hun verenigingen zelf via Work-Up een actieve verantwoordelijkheid nemen inzake evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden, verhoogt goodwill bij andere actoren.
 - Door het doorgeven van kennis, voeling, ervaring en netwerken met etnisch-culturele minderheden kunnen andere partners ondersteund worden in het werken aan diversiteit en interculturalisering.
 - De activeringsconsulent organiseert kennismakings- en netwerkactiviteiten tussen werkzoekenden en werkgevers. Deze kennismakingsacties hebben o.a. als doel om openheid en netwerken te creëren tussen werkgevers en werkzoekenden en openstaande vacatures bekend te maken. Deze acties zijn een gedeelde verantwoordelijkheid met andere diversiteitsmakelaars (Jobkanaal, vakbonden, projectontwikkelaars, VDAB). Daarom organiseert de activeringsconsulent deze activiteiten zoveel mogelijk i.s.m. partners, wat meteen bijdraagt tot de mainstreaming.
 - Tijdens overleg speelt de activeringsconsulent informatie door over het belang van diversiteit op de werkvloer. Dankzij zijn/haar ervaring en goede praktijken slaagt zij/hij erin werkgevers te overtuigen etnisch-culturele minderheden aan te werven.
 - Via het Minderhedenforum en via de reguliere werking van de federatie, kan de aandacht voor diversiteit op de werkvloer via vertegenwoordiging en overleg worden doorgegeven op verschillende fora (vb. link met onderwijs, openbare besturen, algemene actieplannen rond 'integratie'...).
 - Via communicatie-acties gericht op een breed publiek, probeert het Minderhedenforum vooroordelen over etnisch-culturele minderheden te ontkrachten en te wijzen op het belang van werken aan diversiteit op de werkvloer en maakt het Minderhedenforum de toolbox EAD bekend.

Voor het Minderhedenforum betreft dit vooral het creëren van draagvlak voor beleidsbeslissingen:

- Doordat het Minderhedenforum en de etnisch-culturele verenigingen zelf zich opstellen als gesprekspartner voor het beleid en een actieve verantwoordelijkheid opnemen in de realisatie van het EAD-beleid, geven ze een duidelijk positief signaal aan hun achterban (etnisch-culturele minderheden) ter bevordering van het draagvlak voor dit beleid.
- De informatieve activiteiten dragen bij tot het bevorderen van draagvlak omdat ze ruimte creëren voor het toelichten en kaderen van bepaalde beleidsbeslissingen.
- De standpunten van het Minderhedenforum nemen het EAD-kader, en andere relevante beleidskaders zoals Pact van Vilvoorde/Pact 2020, vaak als expliciet referentiepunt en dragen zo bij aan de kennis over en het draagvlak voor deze overkoepelende kaders aan de basis.

- Verankering en mainstreaming:

Federaties: De inschakeling van kansengroepen is de overkoepelende doelstelling van Work-Up (zie gehele bespreking in deze evaluatie) en staat bovendien centraal in de missie en visie van de federatie en het Minderhedenforum. Het streven hiernaar is dan ook ingebed in de gehele eigen werking, van de activiteiten tot het personeels- en vrijwilligersbeleid en de vertegenwoordigingen en dit in de verschillende werkdomeinen (cultuur, werk, onderwijs, welzijn,...). Concreet wat betreft Work-Up was mainstreaming een belangrijk aandachtspunt in de werking van de consultants, met name door nauwe samenwerking met en kennisoverdracht naar o.m. VDAB. Verder werd er o.m. gewerkt aan de match tussen vraag en aanbod door samenwerking met VDAB en Jobkanaal en door de verspreiding van vacatures naar etnisch-culturele minderheden. Ook het optreden als professionele beleidspartner was gericht op mainstreaming van de aandacht van diversiteit bij alle arbeidsmarktactoren.

Minderhedenforum: Verder was mainstreaming een belangrijk aandachtspunt in de beleidswerking, met name door voldoende aandacht te besteden aan 'regulier' beleid (zowel van de overheid als van arbeidsmarkt actoren) waar er opportuniteiten werden gedetecteerd om te komen tot EAD. Voor de mainstreaming naar de werking van de sociale partners en de VDAB toe, waren resp. het overleg binnen de SERV en het VDAB-stakeholdersforum van groot belang als basis. Tot slot werd er o.m. gewerkt aan de match tussen vraag en aanbod door de verspreiding van vacatures naar etnisch-culturele minderheden en door in het activeringsluik ondersteunend en faciliterend op te treden m.b.t. samenwerking met VDAB en Jobkanaal.
- Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: Dit is een hoofddoel van het beleidsluik van Work-Up. De effectiviteit in het beleidsluik is volgens hen groot, vooral op het vlak van *beleidsparticipatie*. Zo neemt het Minderhedenforum de aandacht voor EAD mee in zijn gehele reguliere werking en draagt ze deze daar ook mee uit. Op het vlak van *beleidsimpact* zijn de resultaten moeilijk traceerbaar, laat staan meetbaar. Ze zijn ook bijna automatisch kleiner dan de effectiviteit op het niveau van de input. Immers, de beslissingsbevoegdheid ligt bij de overheid (of bij anderen) en de etnisch-culturele minderheden zijn niet de enige (f)actor waarmee deze rekening moeten houden. Politiek gezien is het niet zo evident om verregaande maatregelen te nemen die de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden kunnen verbeteren. Toch heeft het Minderhedenforum het gevoel dat Work-Up een belangrijke impact heeft gehad op het beleid. Zo zijn er een aantal belangrijke outputindicatoren zoals de bijdrage van het Minderhedenforum tot primaire beleidsteksten (regeerakkoord, beleidsnota's, actieplannen) en de vele initiatieven van het Minderhedenforum tot overleg en advies (rondetafels, debatten, Serv-adviezen, ...). Verder is het Minderhedenforum een professionele beleidspartner in advies en overleg o.a. door een structurele vertegenwoordiging in en deelname aan de SERV Commissie Diversiteit en het VDAB stakeholdersforum. Ook is er regelmatig bilateraal overleg met de betrokken actoren. Verder ondersteunen de stafmedewerkers van het Minderhedenforum de deelnemers vanuit de federaties in het beleidsluik. De activeringsconsultanten kunnen als professionals tijd vrijmaken voor het project, maar niet voor het beleidsluik van Work-Up. De stafmedewerkers zetten daarom het potentieel van de consultants m.b.t. beleid om naar concrete resultaten.

5.6.2.4 Efficiëntie

Sterktes	Zwaktes
Vanuit het beleidsoogpunt: hoge efficiëntie	Te weinig middelen beschikbaar om alle resultaten op een professionele manier te behalen
Samenwerking met de federaties verloopt efficiënt door vrijwillige bijdrage federaties	Omkaderingskosten worden te weinig erkend
Inbedding Work-Up in Minderhedenforum: toegang tot bestaand netwerk	Van toeleiding naar begeleiding: tijdsintensiever (federaties)
Eén professionele gesprekspartner/aanspreekpunt (efficiëntie voor overheid en andere actoren)(Minderhedenforum)	Stijgende kosten (t.o.v. ongewijzigde subsidie)
Coördinatie en ondersteuning stafmedewerker (Minderhedenforum)	1

Wanneer we de vergelijking maken tussen de ingezette middelen en de behaalde resultaten, dan lijkt volgens Work-Up de efficiëntie vanuit het oogpunt van het beleid bekeken hoog. Het is m.a.w. een heel goedkoop project. Vanuit het oogpunt van de uitvoerder daarentegen, is de efficiëntie niet optimaal, omdat er te weinig middelen beschikbaar zijn om alle resultaten op een professionele manier te behalen. Concreet investeert de federatie relatief veel eigen middelen in het project en worden heel wat doelen gerealiseerd dankzij vrijwillige inzet.

De deelnemende federaties aan het project hebben het gevoel dat bij de financiering te weinig rekening wordt gehouden met de kost van een aantal randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor het slagen van het project. Gezien iedere federatie eigen accenten moet leggen om de werking af te stemmen op de regionale eigenheden, specifiek bereik van etnisch-culturele minderheden, netwerk, lokale samenwerkingsmogelijkheden met partners als Werkwinkel en dergelijke meer, vraagt dit een sterke ondersteuning vanuit de federatie. Concreet betekent dit dat federaties ander personeel (leidinggevenden, administratieve medewerkers, ...) inzetten om het project te omkaderen. Die omkaderingskosten worden volgens de federaties te weinig erkend in het project. Ook het deelnemen aan het beleidsluik van Work-Up (werkgroep, SERV, VDAB en andere overlegstructuren), door leidinggevenden of vrijwilliger bestuurders, kan in het huidige project niet in rekening gebracht worden.

Ook op het niveau van de consultants loopt één en ander mank in de verhouding kwantiteit en kwaliteit van de output t.o.v. beschikbare middelen. Waar oorspronkelijk de belangrijkste focus op "toeleiding" lag in het Work-Up project, verschuift dit steeds meer naar "begeleiding", wat tijdsintensiever is. De meeste cliënten van de activeringsconsultanten blijken bijzonder slecht gewapend om op de arbeidsmarkt hun weg te vinden en vragen een langdurige, intensieve en kwaliteitsvolle begeleiding.

Tot slot wijzen ze ook op stijgende kosten tegenover een ongewijzigde projectsubsidie. Enerzijds worden de werkingskosten aangejaagd door de stijgende levensduurte en anderzijds stijgen ook de personeelskosten fors (door de opeenvolgende indexeringen en stijgende anciënniteit van de werknemer) in vergelijking met de start van het project enkele jaren geleden.

Specifiek voor de federaties wringt het bovenstaande de federaties in een dubbele situatie wat betreft de uitvoering van het project:

- De personeelskost gaat binnen het vaste subsidiebedrag in verhouding steeds zwaarder doorwegen t.o.v. de werkingskost.
- Momenteel dekken de inkomsten de kosten niet langer en legt de federatie dus toe op de werking van het Work-Up project.
- Door een grote instroom van werkzoekenden is de administratieve last voor het project erg zwaar, de activeringsconsulent kan dit onmogelijk allemaal zelf dragen en de federatie neemt hier dus een grote verantwoordelijkheid op eigen schouders voor de financiering van deze administratieve ondersteuning. (AIF)
- De tijd die de beleidsmedewerkster in het project stopt is van groot belang en bedraagt ook een groot deel van de werktijd maar dit wordt niet vergoed. (FMDO)

Wat betreft het Minderhedenforum wordt gewezen op enkele sterktes in verband met de efficiëntie van Work-Up. Zo verloopt de samenwerking met de federaties efficiënt door de vrijwillige bijdrage van de federaties. Verder levert de inbedding van Work-Up in het Minderhedenforum toegang tot een bestaand netwerk. Ook positief in termen van efficiëntie zijn het ene aanspreekpunt voor de overheid en de coördinatie/ondersteuning door 1 stafmedewerker.

Verder vroegen we naar de efficiëntie van de werking op het vlak van drie doelstellingen:

- Het creëren van een draagvlak m.b.t. diversiteit op de werkvloer: Een groot aantal effecten worden gerealiseerd met middelen uit de reguliere werking van het Minderhedenforum en de federaties (waardoor er een hoge efficiëntie is). Ook indien we het draagvlak-creërend effect bekijken van het feit dat etnisch-culturele minderheden en hun verenigingen een actieve verantwoordelijkheid opnemen, zien we een relatief hoge efficiëntie in vergelijking met de andere arbeidsmarktactoren.
- Verankering en mainstreaming: De federaties realiseren, zeker in verhouding met andere arbeidsmarktactoren, een heel grote diversiteit in hun eigen personeels- en vrijwilligersbestand. Het Work-Up project heeft een sterk multiplicator-effect in de hele werking van de individuele federaties en het Minderhedenforum (activiteiten met en van lidverenigingen, vertegenwoordigingswerk, contacten en samenwerking met andere partners,...). Ook het verspreiden door het Minderhedenforum van vacatures via de website is nuttig.
- Een professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: De inzet vanuit de federaties in het beleidsluik wordt niet vanuit Work-Up bekostigd, maar gebeurt hoofdzakelijk door ander personeel en vrijwilligers van de federaties. Daardoor stijgt de efficiëntie (vanuit het perspectief van de subsidiegever).

5.6.2.5 Meerwaarde

1. Meerwaarde in termen van verankering

Verschillende elementen stromen ook door naar andere federaties dan deze waar de activeringsconsulenten betrokken zijn. Dit gebeurt centraal via het Minderhedenforum en regionaal via het federatie-overleg. Er is een vast overlegmoment tussen federaties actief in een bepaalde regio. Een belangrijk en weerkend agendapunt is het project Work-Up. Op die manier worden ook federaties zonder activeringsconsulent betrokken bij het EAD-project en komt ook bij hen het thema "werk" hoog op de agenda te staan.

Ook het samenwerkingsmodel van Work-Up tussen federaties en het Minderhedenforum, werkt inspirerend en geldt als een voorbeeld voor het

ontwikkelen van samenwerkingsvormen in andere domeinen (vb. onderwijs, welzijn,...).

2. Meerwaarde in termen van mainstreaming

De activeringsconsulenten dienen kennis over te dragen over etnisch-culturele minderheden naar de VDAB en andere partners. Het Minderhedenforum speelt hier een ondersteunende rol in. Uit de evaluatie met de VDAB in rondetafelgesprekken bleek dat de werking van de activeringsconsulenten sterk ondersteunend en complementair werkt. Vanuit zijn kennis van en affiniteit met de doelgroep kan de activeringsconsulent werkzoekenden beter bereiken waar de reguliere diensten moeilijker doordringen. Ook andere partners doen regelmatig beroep op het netwerk, de kennis en voeling en de participatieve aanpak van de verenigingen en het Minderhedenforum, op lokaal en op centraal niveau.

3. Meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid

De betrokkenheid is vooral heel sterk tussen de verschillende federaties en het Minderhedenforum, en gebeurt op volgende manieren:

- De Werkgroep Work-Up
- De intervisiegroep
- De Raad van Bestuur van het Minderhedenforum: dit is het voornaamste kanaal voor betrokkenheid van de andere lidfederaties van het Minderhedenforum. Alle standpunten van de werkgroep worden hier eveneens voorgelegd.

Verder is de VDAB een centrale partner in het activeringsproject. Tot slot wordt een goede wisselwerking nagestreefd met de andere structurele projecten en de sociale partners in het algemeen. Dit gebeurt vooral via de SERV-commissie Diversiteit, via het overleg georganiseerd door de administratie (indien dit gebeurt) en via ad hoc overleg (vb. uitnodiging op een intervisiegroep of werkgroep). Het is via het overleg in de Commissie Diversiteit dat het Minderhedenforum een aantal ideeën laat kantelen bij andere partners waardoor ze beleidsmatig daar wel degelijk een verschil maken.

Wat betreft externe partners, zijn de voornaamste betrokken partners:

- Lokale en regionale besturen
- Meldpunten discriminatie
- Sectoren
- Organisaties die werken rond opleiding en tewerkstelling van kansengroepen

De betrokkenheid varieert sterk naargelang de plaats en de periode en is geconcentreerd rond specifieke gemeenschappelijke acties of doelen (indien toepasselijk). Ook de contacten met projectontwikkelaars gebeuren vooral op een ad hoc manier, zowel lokaal als centraal.

4. Meerwaarde in termen van de complementariteit

Verder vroegen we in welke mate het eigen EAD-project een meerwaarde vormt t.a.v.:

- De andere structurele EAD-projecten: Wat betreft de complementariteit t.a.v. Jobkanaal en de diversiteitsconsulenten van de vakbonden geeft het Minderhedenforum aan dat ze een aanspreekpunt vormen voor samenwerking met activeringsconsulenten, dat ze expertise m.b.t. etnisch-culturele minderheden doorgeven en een minderhedentoets aanbieden. Verder nemen ze ook deel aan evenementen (debatten voor Diversiteitsprijs Jobkanaal 2010, tewerkstelling bij ACV). Ook zorgt Work-Up voor een uitbreiding van het bereik van Jobkanaal bij werkzoekenden. Tot slot vond er overleg plaats tussen Jobkanaal en de

activeringsconsulenten maar bleek de matching tussen het aanbod van Jobkanaal en de werkzoekenden in het netwerk van de activeringsconsulent moeilijk te zijn.

- VDAB: Wat betreft de complementariteit t.a.v. de VDAB geeft het Minderhedenforum opnieuw aan dat ze ondersteuning bieden en een aanspreekpunt zijn voor samenwerking met de activeringsconsulenten. Daarnaast bieden ze een minderhedentoets voor de werking van VDAB (vb. advies begeleiding werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden, mee nadenken over projecten van VDAB zoals rolmodellen/mentoring). De werking van de activeringsconsulenten verloopt zeer complementair aan deze van de VDAB. Zo is er bv. een zitdag van de activeringsconsulent in de werkwinkel waardoor de activeringsconsulent zijn werking op een complementaire wijze kan afstemmen op deze van de VDAB-consulenten. Verder zijn er ook cobegeleidingen en cogesprekken waarbij zowel de VDAB als de activeringsconsulenten in deelnemen (samenwerking op niveau van toeleidings- en begeleidingsmethodiek).
- Projectontwikkelaars: Ook voor de projectontwikkelaars is het Minderhedenforum een aanspreekpunt voor samenwerking met activeringsconsulenten en voor het uitbreiden van het netwerk bij etnisch-culturele minderheden. Tot slot geeft het Minderhedenforum ook expertise door m.b.t. etnisch-culturele minderheden en biedt het een minderhedentoets aan. Wat betreft de activeringsconsulenten is de samenwerking met de projectontwikkelaars niet zo intensief als met de andere interne partners (doordat het takenpakket goed is afgebakend). Tot nu toe is de samenwerking gericht op deelname aan de regionale werkgroep diversiteit van RESOC en het organiseren van thematische activiteiten. In sommige regio's is er een samenwerking waarbij RESOC aangeeft welk bedrijf een diversiteitsplan aan het implementeren is waarbij instroom van kansengroepen een aandachtspunt is. De activeringsconsulent kan hier op inspelen bij de toeleiding van werkzoekenden naar werk. De projectontwikkelaars nemen ook wel eens een activeringsconsulent mee op bedrijfsbezoek. Er liggen hier in de toekomst misschien nog opportuniteiten om nauwer samen te werken.

5. Meerwaarde t.a.v. de beleidsdoelstellingen

Het EAD-project Work-Up draagt ook bij tot de beleidsdoelstellingen inzake EAD. Zo zorgt Work-Up voor een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden (met centraal en regionaal aanspreekpunt), biedt het informatie en begeleiding aan over de arbeidsmarkt aan dit netwerk, doet het aan beleidsparticipatie door transfer van knowhow over etnisch-culturele minderheden, bouwt het een beleidsdomeinoverschrijdende expertise op over participatie van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt, doet het aanbevelingen over hoe de participatie kan worden verbeterd, waakt het over EAD van kansengroepen (regulier en specifiek) en staat het ervoor in dat etnisch-culturele minderheden hun stem kunnen laten horen in het maatschappelijk debat over EAD.

5.6.2.6 De uitvoeringskwaliteit van het EAD project

1. De interne organisatie van de eigen bijdrage aan het EAD project
 - Aansturing en opvolging van de activiteiten: De aansturing en opvolging van de activiteiten van de activeringsconsulenten gebeurt op lokaal vlak via teamvergaderingen en overleg. Op centraal vlak faciliteert het Minderhedenforum de werking van de activeringsconsulenten via (1) de werkgroep Work-Up (het activerings- en het beleidsluik), (2) coördinatie van activeringsconsulenten (organiseren intervisiegroep, gemeenschappelijke ontwikkeling van methodieken, mede opvolging van de contacten met VDAB, ondersteuner en helpdesk voor

activeringsconsulenten, coördinatie verslaggeving en planning). De opvolging van de werkgroep Work-Up gebeurt door de Raad van Bestuur, die de planning en activiteiten van Work-Up (federaties) nauw opvolgt. Daarnaast wordt het werk van de medewerkers binnen het Minderhedenforum opgevolgd door de directeur (via een uitgeschreven takenpakket en een functioneringsgesprek).

- Overleg en samenwerking binnen het team: Er is regelmatig overleg binnen het team van het Minderhedenforum (vb. gestructureerd en ad hoc overleg met de collega's, tussen medewerkers van de Cel Tewerkstelling, evaluatievergadering) en bij de activeringsconsulenten (vb. intervisiebijeenkomsten, ondersteund door werkgroep tewerkstelling). Daarnaast is het ook belangrijk dat de activeringsconsulent kan steunen op een goede inbedding binnen het team van de federatie en zo tewerkstelling hoog op de agenda kan plaatsen binnen de federatie (en lidverenigingen).
- Kwaliteit van de processen: De kwaliteit van de processen van het Minderhedenforum wordt bewaakt door regelmatig overleg (1) binnen de Raad van Bestuur, Cel Tewerkstelling, Werkgroep Work-Up en intervisiegroep en (2) tussen de stafmedewerkers en de directeur (o.b.v. jaarplannen en jaarverslagen). De kwaliteit van de processen van de activeringsconsulenten wordt bewaakt door het Minderhedenforum dat ervoor zorgt dat er gemeenschappelijke tools worden ontwikkeld (o.a. de Work-Up methodiek, registratietools en intakefiches). Door de goede opvolging kan er indien nodig worden bijgestuurd.
- Communicatie naar de doelgroepen: Voor de activeringsconsulenten is de communicatie naar de doelgroepen van cruciaal belang. De belangrijkste communicatiekanalen die zij hiervoor hanteren zijn: contacten die voortvloeien uit de reguliere werking van de federatie, acties gericht op de uitbouw van het netwerk, de websites van de federaties en het Minderhedenforum, mond-tot-mond reclame, flyers, affiches, visitekaarten... verspreiden waar de doelgroep komt, gebruik van sms/email/sociale netwerksites en nieuwsbrief/tijdschrift. De communicatie van het Minderhedenforum verloopt via volgende instrumenten: websites, wekelijkse nieuwsbrief, email, vacaturewerking, persberichten/opiniestukken, publicaties en de open forumdag.
- Monitoring van de activiteiten en resultaten: De resultaten van de activeringsconsulenten worden systematisch opgevolgd door de beleidsmedewerker bij het Minderhedenforum (3-maandelijks) en door de federatiemedewerker. Daarnaast is er ook opvolging van de resultaten via lokaal overleg met de VDAB.

2. Evaluatie van de samenwerking met de interne partners van het EAD project

In het kader van Work-Up worden zowel een werkgroep als intervisiegroep georganiseerd. De werkgroep Work-Up volgt de gehele werking van Work-Up en bereidt de standpunten en beleidsadviezen voor. Hierin zetelen alle federaties met een activeringsconsulent. Via de Raad van Bestuur (Minderhedenforum) worden ook andere federaties betrokken en geïnformeerd. De intervisiegroep focust op het aansturen en afstemmen van het professioneel functioneren en het delen van de werkervaringen van de activeringsconsulenten.

De strategie ontwikkeling verloopt in hoofdzaak via de werkgroep Work-Up. De projectuitvoering op het operationele niveau verloopt zowel via de werkgroep als de intervisiegroep (ook via het regionaal federatie overleg en ander ad hoc overleg). De verschillende federaties zijn betrokken bij acties op alle niveaus, van

het uitstippelen van de strategie tot het uitvoeren van concrete acties (op lokaal niveau).

3. Synergie met andere EAD projecten op niveau van het EAD programma

	Te behouden punt	Verbeterpunt
Jobkanaal	-	Moeilijke matching
Diversiteitsconsulenten vakbond	Bankensector + ontmoetingsdag en andere projecten: goede samenwerking	-
Handicap en Arbeid	-	-
Globaal	-	- Specifieke focus van elk project bemoeilijkt samenwerking - Strakke taakafbakening van activeringsconsulenten
Projectontwikkelaars	-	-
Vlaams niveau	Aanspreekbaar voor vragen	- Nood aan meer opvolging op centraal niveau (te weinig coördinatie en ondersteuning)

Oorspronkelijk werkte Work-Up met een overleggroep waarin de andere EAD-projectpartners waren vertegenwoordigd. De bedoeling was dat actiebetrokkenheid zich zou realiseren tussen alle projecten. Toen ze vaststelden dat het beperkt bleef tot eenrichtingsverkeer (vanuit het Minderhedenforum), werd de overleggroep opgeschort in afwachting van een wederzijdse vertegenwoordiging. Gezien deze uitbleef, werd gezocht naar andere manieren om de actiebetrokkenheid van en met de verschillende partners te realiseren.

Met de werkgeversorganisaties zetelt Work-Up nu in de werkgroep Diversiteit van de Commissie Diversiteit (SERV) en is een afstemming gebeurd tussen de werking van Jobkanaalconsulenten en activeringsconsulenten. Verder is er ook nog de regionale stuurgroep Jobkanaal waarin activeringsconsulenten zetelen. Met de vakbonden is er samenwerking inzake campagnes en debatten en is er een afstemming tussen de diversiteitsconsulenten (+bijblijfwerving) en de activeringsconsulenten. Ook zetelen ze samen in de werkgroep Diversiteit en realiseerden ze samen het bankenproject. Met de projectontwikkelaars is er regionale afstemming via overleg, is er een voorstelling geweest van de werking op hun teamvergadering en is er gezamenlijke deelname aan de regionale werkgroepen diversiteit. Ook is er deelname aan een stuurgroep van BNCTO.

Globaal gezien werden enkele verbeterpunten m.b.t. de synergie met andere EAD-projecten aangegeven. Zo bemoeilijkt de specifieke focus van elk project de samenwerking en is er ook een te strakke taakafbakening van de activeringsconsulenten die de samenwerking bemoeilijkt.

Wat betreft de synergie met Jobkanaal werd aangegeven dat er een moeilijke matching bestaat tussen de vacatures van Jobkanaal en de profielen van de groep etnisch-culturele minderheden bereikt door de activeringsconsulenten. Wel is er synergie met de diversiteitsconsulenten van de vakbonden. Zo hebben ze succesvol samengewerkt voor een project in de bankensector, werd een ontmoetingsdag georganiseerd en vonden er enkele andere lokale projecten plaats.

Verder is een positief punt voor het beleid op Vlaams niveau dat ze steeds aanspreekbaar zijn voor vragen. Daarnaast kaarten ze ook aan dat er nood is aan meer opvolging op centraal niveau en dat er te weinig transversaliteit bestaat met andere beleidsdomeinen dan werk.

De verschillende federaties en het Minderhedenforum hebben te weinig zicht op de diversiteitsprojecten om er een inschatting van te kunnen maken. Ook voor de diversiteitsplannen is de betrokkenheid relatief klein.

4. Synergie met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid

Externe partners	Te behouden punt	Verbeterpunt
Sectoren	Op de intervisiegroep van de activeringsconsulenten worden sectorconsulenten uitgenodigd	-
VDAB	<ul style="list-style-type: none"> - Complementaire acties: ondersteunen de trajectbegeleiders van VDAB - Gemeenschappelijke doelstelling om werkzoekenden een begeleiding op maat te bieden om hen aan werk te helpen - Onderlinge kennisoverdracht - Een zitdag of een vaste werkplaats bij de werkwinkel 	-

Tijdens de vergaderingen met het Minderhedenforum, de activeringsconsulenten en de **sectorconsulenten** wordt besproken op welke manier kan worden samengewerkt. Het gaat vaak om het promoten van de sector en de bekendmaking van vacatures bij de doelgroep. Het Minderhedenforum faciliteert zo – vanuit zijn ‘brugfunctie’ – de doorstroming van informatie en de uitbouw van netwerken tussen de activeringsconsulenten en de sector(consulent)en. Het Minderhedenforum maakt ook een standpunt met aanbevelingen voor de nieuwe generatie sectorconvenants.

De **VDAB** krijgt rechtstreekse input voor zijn werking vanuit de etnisch-culturele minderheden/activeringsproject. Zo verbetert de werking van de VDAB en voelen etnisch-culturele minderheden zich meer betrokken bij de VDAB. Verder wordt de synergie tussen Work-Up en VDAB op permanente basis bewaakt door stuurgroepen, door overleg met VDAB centrale dienst en door opvolging, opmaak en uitvoering van de protocollen tussen VDAB en de federaties. Ook vindt er kennisoverdracht plaats via rondetafelgesprekken. Verder worden vacatures van de VDAB doorgeplaatst naar de website van het Minderhedenforum.

5.6.2.7 Sterktes en zwaktes van de andere EAD projecten

Sterktes	Zwaktes
Verantwoordelijkheid wordt opgenomen	Weinig structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij de verschillende projecten
Het verankeren van sociaal overleg rond diversiteit en diversiteitsplannen	Geen aandacht voor het aspect handhaving van het nondiscriminatieplicht van het EAD-decreet, beperkte Vlaamse bevoegdheden t.a.v. ondernemingen
Nood aan openheid bij werkgevers om vacatures open te stellen voor kansengroepen	Onduidelijke taakverdeling tussen projectontwikkelaars en Jobkanaalconsulenten

Als belangrijkste sterkte werd aangegeven dat elke actor inzake tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden zijn verantwoordelijkheid opneemt. Daarnaast is een positief punt het verankeren van sociaal overleg rond diversiteit en diversiteitsplannen omdat er grote nood is aan meer draagvlak voor diversiteit op de werkvloer (rol van de vakbonden). Ook is er een grote nood aan openheid bij de werkgevers om vacatures ook open te stellen voor kansengroepen wat het belang van Jobkanaal beklemtoont.

Als belangrijkste zwakte werd aangegeven dat de structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij de verschillende projecten beter kan en dat er binnen de structurele EAD-projecten nagenoeg geen aandacht bestaat voor het aspect handhaving van het nondiscriminatieplicht van het EAD-decreet. Tot slot zou ook de taakverdeling tussen de projectontwikkelaars en Jobkanaal duidelijker moeten zijn.

5.6.3 Conclusie

De meest geslaagde **activiteiten** van het *Minderhedenforum* zijn het aansturen en de coördinatie van de intervisie van de activeringsconsulenten, het actief deelnemen aan de werkzaamheden van het stakeholderforum van de VDAB, deelname aan de commissie diversiteit en het participatief ontwikkelen van standpunten en beleidsadviezen. Andere geslaagde resultaten zijn terug te vinden voor het organiseren van de werkgroep Work-Up, het informeren van etnisch culturele minderheden over het EAD beleid, het bekendmaken van vacatures en opleidingen bij etnisch-culturele minderheden, het opvolgen van en input geven voor het beleid en het informeren en sensibiliseren van de publieke opinie.

De meest geslaagde activiteiten van de *activeringsconsulenten* zijn het bereiken van een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden, acties gericht op informatie, sensibilisering, stimulering en netwerkvorming van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden en de actieve participatie aan de intervisiegroep van activeringsconsulenten. Activiteiten die middelmatig werden beoordeeld zijn (1) de overdracht van kennis en ervaring aan VDAB en evtl. andere diversiteitsmakelaars en (2) overleg en samenwerking met lokale/regionale relevante actoren op de arbeidsmarkt.

Wat betreft de **sterktes** van Work-Up halen het Minderhedenforum en de activeringsconsulenten dezelfde punten aan. Ten eerste leidt volgens Work-Up de samenhang in het project tussen beleidsparticipatie (beleidsluit) en uitvoeringsverantwoordelijkheid (activeringsluit) tot verhoogde effectiviteit en

geloofwaardigheid in beide luiken. Ten tweede, beschikken de verenigingen en het Minderhedenforum over een breed netwerk van etnisch-culturele minderheden en een grote expertise over en voeling met deze groepen. Via Work-Up kan deze benut worden voor het brede EAD-beleid. Ten derde wordt er in Work-Up nauw samengewerkt met reguliere arbeidsmarktactoren, in het bijzonder de VDAB met inbegrip van de lokale werkwinkels (activeringsluik en beleidsluik) en de SERV/sociale partners (beleidsluik).

Wat betreft de **zwaktes** wordt aangehaald dat er onvoldoende instrumenten zijn om *alle* resultaten van de werking (kwantitatief en kwalitatief) te monitoren. Daarnaast gaan het Minderhedenforum en de verenigingen niet (voldoende) in op alle vragen/opportunities bij arbeidsmarktactoren m.b.t. etnisch-culturele diversiteit. Tot slot kunnen nog verdere stappen worden gezet in het realiseren van een daadwerkelijke gezamenlijke aansturing en 'ownership' van de gehele werking.

Voor de **effectiviteit** komt hetvolgende naar voren. De flexibiliteit van de activeringsconsulenten binnen het project verhoogt de effectiviteit. Daarnaast kunnen de activeringsconsulenten vaak doordringen tot het hart van specifieke etnisch-culturele minderheden en is er een meer diepgaande begeleiding naar werk en opleiding. Een andere sterkte m.b.t. de effectiviteit van het EAD-project (aangegeven door het Minderhedenforum) is dat beleidswerk en veldwerk gecombineerd worden en zo toelaten dat verankering bij etnisch-culturele minderheden aan de basis en bij beleidsactoren hand in hand gaan. Echter, het feit dat het project bestaat uit 8 deelprojecten (federaties) verhoogt de kwetsbaarheid ervan. Verder creëert Work-Up een draagvlak voor diversiteit op de werkvloer o.a. door werkgevers te overtuigen etnisch-culturele minderheden aan te werven. Ook is er sprake van verankering en mainstreaming o.a. door te werken aan de match tussen vraag en aanbod in samenwerking met de VDAB. Tot slot is er ook effectiviteit in de rol als professionele beleidspartner in advies en overleg, vooral op het vlak van beleidsparticipatie (minder op het vlak van beleidsimpact)(Minderhedenforum).

Verder vinden we terug dat de vrijwillige bijdrage vanuit de federaties de **efficiëntie** van de samenwerking met het Minderhedenforum verhoogt. Daarnaast is het project efficiënt in die zin dat door de inbedding van het project in het Minderhedenforum toegang wordt verschaft aan een breed netwerk. Verder is er één professionele gesprekspartner en coördinatie en ondersteuning door één stafmedewerker wat de efficiëntie ook ten goede komt. Nadelen i.v.m. de efficiëntie zijn volgens Work-Up het gebrek aan middelen om resultaten op een professionele manier te behalen en de perceptie dat omkaderingskosten te weinig worden erkend (federaties). Daarnaast zijn de taken van de activeringsconsulenten geëvolueerd van toeleiding naar begeleiding, wat tijdsintensiever is. Opvallend is dat de federaties een heel grote diversiteit in hun eigen personeels- en vrijwilligersbestand realiseren wat de efficiëntie in termen van verankering ten goede komt. De inzet vanuit de federaties in het beleidsluik wordt niet vanuit Work-Up bekostigd, maar gebeurt hoofdzakelijk door ander personeel en vrijwilligers van de federaties. Daardoor stijgt de efficiëntie m.b.t. een professionele beleidspartner in advies en overleg zijn.

Wat betreft de **meerwaarde** van het project geeft men aan dat verschillende elementen ook doorstromen naar andere federaties dan deze waar de activeringsconsulenten betrokken zijn (verankering). Verder kan de activeringsconsulent vanuit zijn/haar kennis van en affiniteit met de doelgroep werkzoekenden beter bereiken waar de reguliere diensten moeilijker doordringen (mainstreaming). Ook is de betrokkenheid vooral sterk tussen de federaties en het Minderhedenforum (werkgroep, intervisiegroep, raad van bestuur) en met de VDAB (actiebetrokkenheid). Wat betreft de complementariteit t.a.v. Jobkanaal, de diversiteitsconsulenten van de vakbonden, de VDAB en de projectontwikkelaars

geeft het Minderhedenforum aan dat ze een aanspreekpunt vormen voor samenwerking met activeringsconsulenten, dat ze expertise m.b.t. etnisch-culturele minderheden doorgeven en een minderhedentoets aanbieden. Verder doet Work-Up aan beleidsparticipatie door transfer van knowhow over etnisch-culturele minderheden, bouwt het een beleidsdomeinoverschrijdende expertise op over participatie van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt, doet het aanbevelingen over hoe de participatie kan worden verbeterd en staat het ervoor in dat etnisch-culturele minderheden hun stem kunnen laten horen in het maatschappelijk debat over EAD.

Voor de **uitvoeringskwaliteit** van Work-Up stellen we vast dat de aansturing en opvolging van de activiteiten van de activeringsconsulenten gebeurt op lokaal vlak via teamvergaderingen en overleg. Op centraal vlak faciliteert het Minderhedenforum de werking van de activeringsconsulenten via de werkgroep Work-Up en het organiseren van de intervisiegroep Work-Up. De kwaliteit van de processen van de activeringsconsulenten wordt bewaakt door het Minderhedenforum terwijl de kwaliteit van de processen van het Minderhedenforum wordt bewaakt door regelmatig overleg. Voor de activeringsconsulenten en het Minderhedenforum is de communicatie naar de doelgroepen van cruciaal belang (vandaar de flyers, affiches, visitekaarten, mond-tot-mond reclame, vacaturewerking, persberichten, websites...). Wat betreft de synergie met Jobkanaal werd aangegeven dat er een moeilijke matching bestaat tussen de vacatures van Jobkanaal en de profielen van de groep etnisch-culturele minderheden dat door de activeringsconsulenten wordt bereikt. Wel is er synergie met de diversiteitsconsulenten van de vakbonden. Zo hebben ze succesvol samengewerkt voor een project in de bankensector. Met de projectontwikkelaars is er niet zoveel samenwerking. Verder is een positief punt voor het beleid op Vlaams niveau dat ze steeds aanspreekbaar zijn voor vragen. Daarnaast kaart Work-Up ook aan dat er nood is aan meer opvolging op centraal niveau. Ook hebben de verschillende federaties te weinig zicht op de diversiteitsprojecten en diversiteitsplannen om er een inschatting van te kunnen maken. Tot slot verloopt de samenwerking met de sectorconsulenten en de VDAB goed. Sectorconsulenten worden uitgenodigd op de intervisiegroep van de activeringsconsulenten en de VDAB krijgt rechtstreekse input voor zijn werking vanuit de etnisch-culturele minderheden. Verder worden vacatures van de VDAB doorgeplaatst naar de website van het Minderhedenforum.

Als belangrijkste **sterkte** van de andere EAD-projecten werd aangegeven dat elke actor inzake tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden zijn verantwoordelijkheid opneemt. Daarnaast is een positief punt het verankeren van sociaal overleg rond diversiteit en diversiteitsplannen omdat er grote nood is aan meer draagvlak voor diversiteit op de werkvloer. Ook is er een grote nood aan openheid bij de werkgevers om vacatures ook open te stellen voor kansengroepen. Als belangrijkste **zwakte** werd aangegeven dat de structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij de verschillende projecten beter kan en dat er binnen de structurele EAD-projecten nagenoeg geen aandacht bestaat voor het aspect handhaving van het nondiscriminatieplicht van het EAD-decreet. Tot slot zou ook de taakverdeling tussen de projectontwikkelaars en Jobkanaal duidelijker moeten zijn.

5.7 Handicap en Arbeid

5.7.1 *Facts & figures van Handicap en Arbeid*

5.7.1.1 *Samenstelling*

Type partner	Partners
binnen het EAD-project	Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid, Steunpunt Handicap en Arbeid
andere EAD-projecten	Jobkanaal, diversiteitsconsulenten van de vakbonden
externe partners (reguliere arbeidsmarktbeleid)	GTB, VDAB (POWA + GOB), sectorconsulenten, projectontwikkelaars, SERV, opdrachtouder emancipatiezaken Vlaamse Gemeenschap, verschillende ministers/kabinetten bevoegd voor werk, sociale economie, bestuurszaken, binnenlandse zaken en algemeen regeringsbeleid.

5.7.1.2 *Doelstellingen, doelgroep, activiteiten en resultaten*

Doelstellingen	Doelgroep	Activiteiten
1. het meebouwen aan een draagvlak bij de achterban voor beleidsbeslissingen op het terrein van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid - de gebruikersorganisaties informeren, betrekken & ondersteunen bij hun participatie aan het Vlaamse EAD- en werkgelegenheidsbeleid	personen met een arbeidshandicap of een chronische ziekte	<ul style="list-style-type: none"> een actieve bijdrage leveren aan en afstemming organiseren met de achterban over de uitrol van het geactualiseerde actieplan personen met een arbeidshandicap.
2. verankering en (interne) mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (vb. het bij elkaar brengen van vraag en aanbod met het oog op een betere inschakeling van kansengroepen).	<p>bedrijven, organisaties en lokale overheden</p> <p>personen met een arbeidshandicap of een chronische ziekte</p>	<ul style="list-style-type: none"> structureel overleg en netwerking: het opnemen van de rol van bruggenbouwer en antennefunctie tussen het Vlaamse beleidsdomein WSE, intermediaire diensten en organisaties, sociale partners en gebruikersorganisaties van personen; het verder ontwikkelen, in overleg met de VDAB en de netwerken van diversiteitsmakelaars, van een tweedelijns helpdesk voor intermediaire actoren op het vlak van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap, met een handicap of chronische ziekte service t.a.v. bedrijven: organisaties stimuleren om een intern diversiteitsbeleid uit te bouwen met bijzondere aandacht voor meervoudige diversiteit. service in matching/bemiddeling: warme prospecties

<p>3. professionele beleidspartner zijn in advies en overleg: het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het EAD-beleid, in het bijzonder met het oog op de versterking van de andere structurele projecten en diversiteitsacties en -projecten.</p>	<p>jobconsulenten, diversiteitsconsulenten van de vakbond</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ netwerking: GRIP stelt expertise ter beschikking aan de partners in het EAD beleid; (een voorbeeld van een activiteit is de rol en opdrachten van het Steunpunt Handicap en Arbeid scherper afbakenen in relatie tot het opdrachtenpakket van de VDAB en een routing opstellen voor verdere integratie in het reguliere werkgelegenheidsbeleid) ▪ deelname aan studiedagen en vormingsmomenten
--	---	---

5.7.1.3 Budget

Op basis van de begroting vindt u in onderstaande tabel de jaarlijkse budgetten (EUR) voor Handicap en Arbeid:

Jaar	Werking Handicap en Arbeid
Maart 2009- februari 2010	153.255,42
Maart 2010 – februari 2011	163.245,42
Totaal maart 2009-februari 2011	316.500,84
Gemiddeld budget per jaar	158.250,42

5.7.2 Zelfevaluatie Handicap en Arbeid

5.7.2.1 Activiteiten en resultaten

Activiteit Gebruikersoverleg	Resultaat Gebruikersoverleg
Vertegenwoordiging	Aanwezigheid/opvolging/invloed
Uitbreiding intern netwerk	Verruiming doelgroep in werking
Uitbreiding extern netwerk	Informeel contact andere stakeholders
Eigen thema's vertegenwoordiging buiten	Nog geen concreet resultaat
Communicatie intern	Verslaggeving/documenten
Communicatie extern	Persberichten/website

Activiteit Steunpunt	Resultaat Steunpunt
Informatie bieden inzake handicap en arbeid	Website met 62 dossiers
Sensibilisering	Continue bekendmakings- en communicatiestrategie, verspreiden van een digitale nieuwsbrief en verdere afstemming met sleutelfiguren
Vorming	Op eigen initiatief en op vraag
Uitbouw intern netwerk	Netwerk binnen EAD
Uitbouw extern netwerk	Netwerk rond handicap, arbeidshandicap, HR, diversiteitsmanagement; organisaties, universiteiten en centrale figuren in sector personen met een handicap

De meest geslaagde activiteit van het gebruikersoverleg is de vertegenwoordiging die zij vormen voor personen met een arbeidshandicap. Daarnaast is hun sterkte ook gelegen in de uitbreiding van hun intern en extern netwerk. Middelmatig beoordelen zij zichzelf in de interne communicatie. Tot slot kennen de externe communicatie en het aanbrengen van de eigen thema's buiten de vertegenwoordiging een slecht resultaat.

Voor het Steunpunt Handicap en Arbeid stellen we vast dat de vorming en de informatie die zij bieden inzake handicap en arbeid zeer sterk scoren. Ook de uitbouw van een extern netwerk scoort positief. Daarnaast kennen de uitbouw van een intern netwerk en sensibilisering een middelmatige score.

5.7.2.2 Sterktes en zwaktes van Handicap en Arbeid

Sterktes	Zwaktes
Evaringsdeskundigheid	Afstemming met andere EAD-projecten
Brede doelgroep	Communicatie naar de doelgroep
Flexibiliteit (Steunpunt)	

Als belangrijkste sterktes geven zowel het Steunpunt als het Gebruikersoverleg van Handicap en Arbeid aan dat ze over een grote ervaringsdeskundigheid beschikken waarbij de concrete ervaringen raken aan het beleid. Daarnaast nemen zij een brede doelgroep in rekening met naast de klassieke handicaps ook de chronische ziektes. Tot slot geeft het Steunpunt verder aan dat flexibiliteit een belangrijke troef is.

Wat betreft de zwaktes van Handicap en Arbeid vormt de afstemming met de andere EAD-projecten in concrete acties vaak een probleem. Ook geeft het Gebruikersoverleg aan dat er vooral communicatie is naar de organisatiestructuren (tweede lijn met standpunten, aanbevelingen), terwijl er veel minder sensibilisering is naar de bredere groep.

5.7.2.3 Effectiviteit

Sterktes	Zwaktes
Kwantitatieve oplijsting van acties rond arbeidshandicap Kwalitatieve screening	Het consulentenoverleg is afgebouwd
Coördinatorenoverleg activeren en responsabiliseren	Vrijwillige samenwerking met consulenten
Extra sensibilisering (proefproject)	Diversiteitsplan: geen verplichting acties inzake handicap op te nemen
Vertegenwoordigingsfunctie (Gebruikersoverleg)	Aansturing eigen thema's
	2 personeelwissels
	Communicatie

Het Gebruikersoverleg is in hoofdzaak een beleidspartner (beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering), terwijl het Steunpunt vooral een sensibiliserende en informerende functie heeft (o.a. via de website en helpdesk). Het Gebruikersoverleg vertegenwoordigt m.a.w. personen met een handicap en plaatst het thema arbeidsdeelname op de agenda (vb. jaarprogramma SERV, agendapunten VDAB stakeholdersforum, vragen in de POWA, mee aansturen GTB), terwijl het Steunpunt een tweedelijnsfunctie heeft en op vraag werkt van de verschillende consulenten (jobconsulenten, diversiteitsconsulenten van de vakbonden, projectontwikkelaars en sectorconsulenten). Beide instanties geven aan geslaagd te zijn in hun opzet. Wel ervaart het Gebruikersoverleg soms moeilijkheden met de visie op diversiteit die volgens hen nog al te vaak gericht is op aandacht voor etnisch-culturele minderheden. Nochtans is er juist de laatste jaren in Vlaanderen een sterkere aandacht voor meerdere kansengroepen en meervoudige diversiteit.

Een overlegplatform tussen het Steunpunt Handicap en Arbeid en een aantal consulenten (het consulentenoverleg) is afgebouwd, omdat het moeilijk blijkt om consulenten te blijven motiveren voor een externe vergadering en omdat een datumbepaling geen evidentie is. Een ander punt van aandacht is de *vrijwillige* samenwerking met de consulenten. Consulenten zijn niet verplicht om met het Steunpunt Handicap en Arbeid samen te werken, er is geen formeel samenwerkingsakkoord met de andere EAD-partners. Het Steunpunt merkt wel een positieve tendens op waarbij de andere structurele projecten hun medewerkers meer en meer motiveren om deel te nemen aan hun vormingen.

Het Steunpunt betreurt verder dat er geen verplichting is om in elk diversiteitsplan acties inzake arbeidshandicap in op te nemen. Er is sprake van een volledige vrijblijvendheid op dit vlak, terwijl personen met een arbeidshandicap toch de moeilijkste doelgroep is en daarvoor toch extra incentives nodig zijn. Toch zijn er ons inziens reeds heel wat incentives ingezet voor personen met een arbeidshandicap zoals premies, specifieke begeleiding, opleiding, coaching etc.

Er zijn ook 2 personeelwissels geweest en deze hebben de effectiviteit van het EAD-project tijdelijk geschaad. In oktober 2008 kwam er een nieuwe stafmedewerker bij het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en half 2009 kwam er een nieuwe stafmedewerker bij het Steunpunt Handicap en Arbeid. De

inwerking van de nieuwe medewerkers vergde tijd en zij moesten opnieuw investeren in het opbouwen van een persoonlijk netwerk.

Er zijn een aantal zaken die de effectiviteit van het project negatief hebben beïnvloed of die gewoon niet goed werkten, maar het Steunpunt Handicap en Arbeid wil die effectiviteit verhogen door het uitwerken van een aantal nieuwe ideeën. Hieronder wordt een kort overzicht van plannen en nieuwe acties voorgesteld.

Eind vorig werkjaar zijn ze begonnen met een kwantitatieve oplijsting van acties rond arbeidshandicap in de diversiteitsplannen. Dit werkjaar werken ze deze oplijsting af en doen ze een verdere kwalitatieve screening. De knelpunten die hierbij naar voor komen willen ze bundelen in een rapport. Dit rapport dient als uitgangspunt voor een geactualiseerde werking en zal een aanzet zijn om doelstellingen te formuleren voor een volgende beleidsperiode.

Het Steunpunt Handicap en Arbeid wil ook de noodzaak beklemtonen, en hierin zijn rol opnemen, om het coördinatorenoverleg te activeren en te responsabiliseren op vlak van arbeidshandicap. Het Steunpunt streeft naar het vastleggen van duidelijke doelstellingen in functie van de doelgroep arbeidshandicap gekoppeld aan duidelijke engagementen van de verschillende structurele projecten.

Het Steunpunt Handicap en Arbeid wil ook dit werkjaar inzetten op extra sensibilisering rond het thema arbeidshandicap. Het Steunpunt wil hiervoor een proefproject realiseren in 2 Resoc-Serr's in samenspraak met de andere structurele projecten. Concreet willen ze een intervisie-begeleiding opstarten op regionaal niveau (RESOC-SERR-niveau). Het Steunpunt biedt expertise en ondersteuning aan op vergaderingen rond diversiteit op RESOC-niveau. De uiteindelijke bedoeling is de uitbouw van een samenwerking rond arbeidshandicap tussen verschillende teams op een regionaal niveau (niet op het niveau van een structureel project, wel via een praktische, regionale samenwerking).

Door de overheveling van het beleid rond personen met een handicap van het VAPH naar de VDAB is het Gebruikersoverleg veel sterker betrokken geraakt in de VDAB en GTB werking, terwijl dit minder inspanningen vroeg in de VAPH context. Daardoor ervaart het wat problemen met de eigen agenda (aansturing eigen thema's). Hieraan wordt gewerkt door te proberen twee eigen thema's op de agenda te krijgen (nieuwe visie en PGB-arbeid). Ook de communicatie is momenteel nog een wat zwakker punt maar hieraan wordt ook gewerkt (o.a. door een nieuwswebsite en het delen van documenten op een centrale plaats). Daarnaast biedt de structurele betrokkenheid via het stakeholdersplatform van de VDAB ook heel wat kansen om personen met een arbeidshandicap op de agenda te plaatsen.

5.7.2.4 Efficiëntie

Sterktes	Zwaktes
Ondersteuning JKVG	Personeelwissels: inwerken en netwerking
Tastbare output	Externe communicatie naar de doelgroep en de pers
Ervaringsdeskundigheid	

Er is zeker significant efficiënter gepresteerd door de inhoudelijke, logistieke en administratieve ondersteuning van JKVG vzw, waar reeds meer dan 20 jaar expertise inzake (arbeids)handicap en arbeid aanwezig is.

Het Steunpunt Handicap en Arbeid wil verder dat een groot deel van het geïnvesteerde werk een tastbare output heeft. Daarom trokken ze ook sterk de kaart van het ontwikkelen van informatie- en sensibiliseringsdossiers. Het werken met 'tastbare output' (de dossiers), verhoogt de disseminatiemogelijkheden en heeft een multiplier-effect. Er werd op dit vlak dan ook significant sterk gepresteerd.

De sterkste kant van het Gebruikersoverleg is de aanwezigheid en invloed omwille van de kwaliteit van de expertise, en meer specifiek de ervaringsdeskundigheid. De zwakkere zijde is de efficiëntie in termen van de externe communicatie naar de doelgroep en de pers. Daar kan nog winst worden behaald. Verder hebben zowel het Gebruikersoverleg als het Steunpunt Handicap en Arbeid door de wijziging van de personeelsbezetting het eerste jaar gebruikt voor inwerking en netwerking. Vanaf het tweede jaar hebben ze energie gestoken in het verbeteren en aanpassen van de werking en het beter afstemmen van de werking op de bestaande noden. Ook is de trage snelheid waarop bepaalde zaken worden beslist en uitgevoerd soms een knelpunt voor het Gebruikersoverleg. Daarom wordt er ingezet op enkele specifieke thema's die dan goed worden afgewerkt.

Het Steunpunt geeft aan dat de impact van individuele acties moeilijk meetbaar is op zich. Wel is er de kwantitatieve opijsting van acties rond arbeidshandicap in diversiteitsplannen (met kwalitatieve screening). Er is verder geen uitgesproken nood om kostenposten te herbekijken. Wel is het zinvol om tijdens de loop van het project wijzigingen van de kosten toe te laten (zoals reeds gebeurde) om te kunnen inspelen op nieuwe ontstane noden of interessante opportuniteiten.

Wat betreft het Gebruikersoverleg staan de kwaliteit en volume in verhouding tot elkaar, maar kan de afwerking en afstemming soms nog beter. Verder is er nog ondersteuning vanuit het GRIP en de VOP dat het Gebruikersoverleg ook ten goede komt.

5.7.2.5 Meerwaarde

1. Meerwaarde in termen van verankering

Zowel het Gebruikersoverleg als het Steunpunt Handicap en Arbeid hebben beide hun plaats in het EAD beleid en worden algemeen erkend, ook door de andere structurele projecten, als expertise-leveranciers als het gaat over mensen met een arbeidshandicap. Mede dankzij het structureel project is er meer aandacht en waardering voor ervaringsdeskundigheid op tal van overlegplatformen, fora, werkgroepen... Op die manier leveren ze een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van een breed gedragen beleid.

2. Meerwaarde in termen van mainstreaming

Verschillende modules van vormingen worden geïntegreerd in vormingspakketten voor VDAB, GTB en FOD Sociale Zekerheid. Ook methodieken en elementen van het Steunpunt vinden hun weg naar het ruimere werkveld.

Het Gebruikersoverleg geeft aan dat ze het principe van de rugzak (subsidies op eender welke werkplek) en de methodiek van de aanpak op maat mee hebben ingebracht in het reguliere werkgelegenheidsbeleid. Ook brengen ze regelmatig ter sprake dat door de wijziging in het structureel kader (van VAPH naar VDAB) er ook aandacht moet zijn in de werking van de VDAB rond personen met een arbeidshandicap.

3. Meerwaarde in termen van de actiebetrokkenheid

Vooraf VDAB en GTB zijn zeer betrokken partners in het uitwerken van de mogelijkheden voor EAD. Ook andere organen zijn betrokken (vb. Commissie Diversiteit). Zowel in de opmaak van adviezen (SERV) als de uitwerking van

concrete acties rond arbeidshandicap (VDAB, GTB) zijn de andere partners betrokkenen en actieve deelnemers. Ook de consultants die deelnemen aan de vormingen zijn betrokken bij het thema. Er moet echter nog geïnvesteerd worden in een structurelere samenwerking.

4. Meerwaarde in termen van de complementariteit

Verder vroegen we in welke mate het eigen EAD-project een meerwaarde vormt t.a.v.:

- De andere structurele EAD-projecten en VDAB: Handicap en Arbeid brengt hun specifieke ervaringsdeskundigheid in bij de andere projecten en VDAB.
- Projectontwikkelaars: weinig contact

Het Steunpunt is complementair omdat het vraaggestuurd werkt en omdat er bij geen van de andere partners expertise is rond personen met een handicap. Omdat dit de moeilijkste kansengroep is (waar werkgevers het minst voor open staan), is het belangrijk dat het Steunpunt de consultants en VDAB de tools, informatie en knowhow biedt om de doelgroep te 'verkopen' bij de werkgevers.

5. Meerwaarde t.a.v. de beleidsdoelstellingen

Het EAD-project Handicap en Arbeid draagt ook bij tot de beleidsdoelstellingen inzake EAD. Inzetten op een niet-actieve groep is een moeilijke oefening omdat de doelgroep niet rechtstreeks via de huidige werking kan worden bereikt (SERV, VDAB, GTB). De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap kan dus niet stijgen alleen door het inzetten vanuit het domein Werk en Sociale Economie.

6. Andere meerwaardes

Het uitgangspunt dat iedereen die kan werken ook zou moeten werken is pas de laatste jaren het vertrekpunt geworden van het beleid tegenover personen met een arbeidshandicap. Werk is voor de groep van personen met een arbeidshandicap dan ook een uitdagend thema.

5.7.2.6 *De uitvoeringskwaliteit van het EAD project*

1. De interne organisatie van de eigen bijdrage aan het EAD project

De betrokken organisaties en stafmedewerkers stemmen altijd onmiddellijk af bij vragen, twijfel of onduidelijkheid. Dat is een afspraak tussen de betrokken organisaties en de stafmedewerkers. Maandelijks is er een intern overleg. Ook is iemand van het Gebruikersoverleg aangesteld als coach voor de medewerker. Verder gebeurt er regelmatige terugkoppeling van acties en communicaties naar buiten. Er leeft ook veel vertrouwen tussen de deelnemers aan het Gebruikersoverleg.

2. Evaluatie van de samenwerking met de interne partners van het EAD project

Er is regelmatige afstemming tussen het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Steunpunt Handicap en Arbeid, met het oog op het bewaken van een gemeenschappelijke visie en strategie. De stafmedewerker van het Steunpunt woont ook regelmatig vergaderingen van het Gebruikersoverleg bij om de binding met de vertegenwoordigers van de verschillende gebruikersorganisaties te versterken en allerlei zaken af te toetsen aan de bron.

Het zijn twee kleine organisaties, dus de beslissingslijnen zijn kort en het vergt weinig inspanning om tot beslissingen te komen. Door de beperktheid van mensen en middelen komen ze soms wel onder druk en daarom moeten ze zich altijd goed afvragen of een actie haalbaar is en of ze goed kan worden uitgevoerd.

3. Naar een nieuwe methodiek/betere aanpak

Door de onderlinge afstemming kunnen bepaalde ontwikkelingen worden gekoppeld aan concrete methodieken. De wederzijdse kruisbestuiving tussen de beide stafmedewerkers heeft geleid tot nieuwe inzichten, aandachtspunten en nieuw te ontginnen werkterreinen. Zo heeft de stafmedewerker van het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid veel meer oog gekregen voor de sectorconsulenten en het werk dat zij leveren. De stafmedewerker van het Steunpunt Handicap en Arbeid heeft meer aandacht gekregen voor het reilen en zeilen in VDAB middens en voor de werking van de gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidshandicap. Op beide terreinen dienen nog verdere stappen te worden gezet.

Vanuit de georganiseerde vormingen en individuele contacten met consulenten is besloten door het Steunpunt om ook een ander soort dossiers te ontwikkelen. Met de nieuwe 'in concreto'-dossiers spelen ze nu meer in op de noden en verwachtingen van de consulenten. De impact van de dossiers zal hierdoor nog stijgen.

4. Synergie met andere EAD projecten op niveau van het EAD programma

Te behouden punt	Verbeterpunt
Expertise en ondersteuning op vergaderingen rond diversiteit	Geen verplichte samenwerking met consulenten
Proefproject opzetten met andere structurele projecten	Geen verplichting om in diversiteitsplannen acties naar personen met een arbeidshandicap te voorzien
Meer gevoeligheid gegroeid bij de andere EAD-partners	Coördinatorenoverleg activeren en responsabiliseren op vlak van arbeidshandicap
Ondersteuning van andere EAD-projecten	-

Te behouden punten m.b.t. de samenwerking met de andere EAD-partners zijn het bieden van expertise en ondersteuning door Handicap en Arbeid op vergaderingen rond diversiteit op RESOC niveau en het opzetten van een proefproject met de andere structurele projecten op het RESOC-SERR niveau. Ook is er de laatste tijd meer gevoeligheid gegroeid bij de andere EAD-partners met betrekking tot personen met een arbeidshandicap en is er een goede ondersteuning van andere EAD projecten die aandacht willen voor personen met een arbeidshandicap.

Een eerste verbeterpunt is het gebrek aan verplichte samenwerking met consulenten. Ook is er geen verplichting om in diversiteitsplanen acties naar personen met een arbeidshandicap te voorzien. Verder wil Handicap en Arbeid graag het coördinatorenoverleg activeren en responsabiliseren op vlak van arbeidshandicap (terwijl dit er momenteel niet is).

Er is verder weinig afstemming met diversiteitsplannen en diversiteitsprojecten. Daarnaast zijn het Steunpunt en Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid positief over de coördinatie van het EAD beleid. Enerzijds wordt de autonomie van de structurele projecten gewaarborgd, anderzijds zijn de teamcoördinatoren steeds bereikbaar. Wel is er soms het probleem van 'teveel op te korte tijd willen realiseren'.

5. Synergie met externe partners in het reguliere arbeidsmarktbeleid

	Te behouden punt	Verbeterpunt
VDAB, GTB en FOD sociale zekerheid	<ul style="list-style-type: none"> - Structurele werking - Stakeholdersforum (VDAB), POWA (VDAB), HOC - GTB: lid van het dagelijks bestuur - vormingspakketten - HEK methodiek 	-
sectoren	-	Beperkte synergie

Met de VDAB is er duidelijk een structurele werking. Zo heeft het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid een plaats in het stakeholdersforum, POWA (permanent overleg rond werkzoekenden en werkenden met een arbeidshandicap) en de HOC waardoor het contacten heeft met een veel ruimer veld dan enkel hun doelgroep. Het Gebruikersoverleg is ook lid van het dagelijks bestuur van GTB waardoor ze invloed hebben op de uitwerking van de trajecten voor personen met een arbeidshandicap. Verder werden vele vormen geïntegreerd in vormingspakketten voor VDAB, GTB en FOD Sociale Zekerheid. Ook de HEK methodiek (van het Steunpunt), een benaderingsmethode van werkgevers op basis van de bij hen aanwezige houding, ervaringen en kennis rond arbeidshandicap, vond zijn weg naar de GTB.

Met de sectoren is er slechts een beperkte synergie. Het betreft hier eerder 'aanhaakmomenten' dan echt structurele samenwerkingen.

5.7.2.7 Sterktes en zwaktes van de andere EAD projecten

Sterktes	Zwaktes
Diversiteit als vertrekpunt voor aanwerving	Diversiteit als redelijke aanpassing (perspectief van een loopbaan) (retentie)

Globaal gezien vindt Handicap en Arbeid het moeilijk om op objectieve wijze de sterktes en zwaktes van de andere EAD-projecten te beoordelen wegens een gebrek aan informatie. Het Gebruikersoverleg geeft aan dat een sterkte van de andere EAD-projecten is dat ze diversiteit als vertrekpunt voor de aanwerving zien. Een minpunt volgens het Gebruikersoverleg is dat diversiteit niet als een 'redelijke aanpassing' wordt beschouwd waarbij het perspectief van retentie en loopbaan in rekening worden genomen. Toch gaat er volgens ons inziens veel aandacht uit naar retentie. En daarbij is de band met arbeidshandicap sterk: leeftijd en (breed gedefinieerde) handicap gaan vaak samen en retentie vergt dan creatieve oplossingen.

5.7.3 Conclusie

De belangrijkste **activiteit** van het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid is hun vertegenwoordiging in verschillende organen zoals de Commissie Diversiteit van de SERV, het VDAB Stakeholdersforum, VDAB POWA, Dagelijks Bestuur, Raad van Bestuur en Algemene vergadering GTB. Daar brengen zij -als beleidspartner- het thema van arbeidsdeelname ter sprake via invloed op de agenda en het aanbrengen van actuele discussiepunten. Deze inbreng handelt zowel over beleidsontwikkeling als over beleidsvoering. Andere activiteiten van het Gebruikersoverleg zijn het uitbreiden van het interne en externe netwerk, de

interne en externe communicatie verzorgen en het inbrengen van eigen thema's buiten de vertegenwoordiging (rond minder evidente topics zoals een nieuwe visie op arbeid voor personen met een arbeidshandicap).

Zeer goede resultaten voor het Steunpunt Handicap en Arbeid vinden we terug voor het bieden van informatie inzake handicap en arbeid (o.a. via de website en helpdesk) en het verzorgen van vormingen voor consulenten. Daarnaast is er ook een uitbouw van een intern en extern netwerk en doet het Steunpunt ook aan sensibilisering.

Als belangrijkste **sterktes** geven zowel het Steunpunt als het Gebruikersoverleg van Handicap en Arbeid aan dat ze over een grote ervaringsdeskundigheid beschikken waarbij de concrete ervaringen raken aan het beleid. Daarnaast nemen zij een brede doelgroep in rekening met naast de klassieke handicaps ook de chronische ziektes.

Wat betreft de **zwaktes** van Handicap en Arbeid vormt de afstemming met de andere EAD-projecten in concrete acties vaak een probleem. Ook geeft het Gebruikersoverleg aan dat er vooral communicatie is naar de organisatiestructuren (tweede lijn met standpunten, aanbevelingen), terwijl er veel minder sensibilisering is naar de bredere groep.

Een sterkte m.b.t. **effectiviteit** is het kwantitatief olijsten van acties rond arbeidshandicap (+kwalitatieve screening) wat een aanzet zal zijn om doelstellingen te formuleren voor een volgende beleidsperiode. Verder wil het Steunpunt het coördinatorenoverleg activeren en responsabiliseren op vlak van arbeidshandicap en wil het extra sensibiliseren. Verder is een positief punt m.b.t. effectiviteit de vertegenwoordigingsfunctie van het Gebruikersoverleg. Enkele zaken die de effectiviteit negatief beïnvloeden zijn het afbouwen van het consulentenoverleg (het feit dat er geen verplichte samenwerking is met alle consulenten). Het Steunpunt Handicap en Arbeid merkt wel een positieve tendens op waarbij de andere structurele projecten hun medewerkers meer en meer motiveren om deel te nemen aan hun vormingen. Verder is er ook geen verplichting om in elk diversiteitsplan acties inzake handicap op te nemen wat deze doelgroep toch ten goede zou komen. Ook waren er personeelwissels (zowel voor het Steunpunt als voor het Gebruikersoverleg) die de effectiviteit en efficiëntie van het project tijdelijk hebben geschaad o.a. omdat de nieuwe medewerkers dienden te investeren in een nieuw persoonlijk netwerk. De communicatie van het Gebruikersoverleg kan nog beter.

Enkele sterktes m.b.t. de **efficiëntie** van het project zijn de ondersteuning van JKVG, GRIP en VOP en de tastbare output (dossiers van het Steunpunt). De sterkste kant van het Gebruikersoverleg m.b.t. de efficiëntie is hun ervaringsdeskundigheid. Een minpunt met betrekking tot de efficiëntie van de werking betreft de externe communicatie naar de doelgroep en de pers.

Zowel het Gebruikersoverleg als het Steunpunt Handicap en Arbeid hebben hun plaats in het EAD beleid en worden algemeen erkend (*verankering*). Daarnaast leveren ze ook een **meerwaarde** wat betreft *mainstreaming* door modules van vormingen te integreren in vormingspakketten voor VDAB, GTB en FOD Sociale Zekerheid (Steunpunt). Ook het (mee) inbrengen van het principe van de rugzak en de methodiek van aanpak op maat in het reguliere werkgeleheidsbeleid (Gebruikersoverleg) getuigt van *mainstreaming*. Wat betreft de *actiebetrokkenheid* van de consulenten zou nog best geïnvesteerd worden in een structurelere samenwerking. Wat betreft de meerwaarde in termen van *complementariteit* brengt Handicap en Arbeid hun specifieke ervaringsdeskundigheid in bij de andere EAD-projecten en bij de VDAB. Wat betreft het *beleid* merkt Handicap en Arbeid op dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap niet kan stijgen door het inzetten enkel vanuit het domein Werk en Sociale Economie.

De **uitvoeringskwaliteit** van het project wordt verhoogd door maandelijks overleg en veel onderlinge afstemming en feedback. Tussen het Gebruikersoverleg en het Steunpunt heerst er een intense *onderlinge samenwerking* wat duidelijk geleid heeft tot wederzijdse kruisbestuiving. Wat betreft de *samenwerking met de andere EAD-projecten* werden zowel te behouden punten als verbeterpunten aangehaald. Zo kan Handicap en Arbeid expertise en ondersteuning bieden op vergaderingen. Ook heerst er de laatste tijd meer gevoeligheid bij de andere EAD-partners voor personen met een arbeidshandicap maar toch zou een verplichte samenwerking met de consultants zinvol zijn. Er is verder slechts weinig afstemming met *diversiteitsplannen en diversiteitsprojecten*. Het Steunpunt en Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid zijn wel positief over de *coördinatie van het EAD beleid*. Enerzijds wordt de autonomie van de structurele projecten gewaarborgd, anderzijds zijn de teamcoördinatoren steeds bereikbaar. Met de *VDAB en GTB* is er duidelijk een structurele werking. Met de *sectoren* is er slechts een beperkte synergie. Het betreft hier eerder 'aanhaakmomenten' dan echt structurele samenwerkingen.

Globaal gezien vindt Handicap en Arbeid het moeilijk om op objectieve wijze de **sterktes en zwaktes van de andere EAD-projecten** te beoordelen wegens een gebrek aan informatie. Het Gebruikersoverleg geeft aan dat een sterkte van de andere EAD-projecten is dat ze diversiteit als vertrekpunt voor de aanwerving zien. Een minpunt is dat diversiteit niet als een 'redelijke aanpassing' wordt beschouwd waarbij het perspectief van retentie en loopbaan in rekening worden genomen.

BIJLAGE 3: REFLECTIE VAN DE EAD-PROJECTEN OVER DE TOEKOMST VAN HET EAD-IMPULSBELEID

In de zelfevaluaties hebben de EAD-projecten sterktes en zwaktes aangegeven van het EAD-programma. Hieronder schetsen we de **reflectie** over de toekomst van het EAD-impulsbeleid door de vier EAD-projecten.

- Jobkanaal:

Jobkanaal staat positief tegenover een protocolperiode van 3 jaar. Het protocol en de termijn laten voldoende ruimte om zowel inhoudelijk als financieel de werking uit te bouwen en bij te sturen. Wel is er nood aan extra financiële ruimte en een stipte uitbetaling om een goede werking te garanderen.

Jobkanaal vindt het bestaan van structurele EAD-projecten bij werkgevers- en werknemersorganisaties belangrijk, omdat op deze manier zowel werkgevers als werknemers gesensibiliseerd worden. Streefcijfers voor een beperkte groep van kansengroepen wordt als een sterkte aangehaald omdat op deze manier meer kan worden gefocust in de werking. Er is volgens Jobkanaal echter ook nood aan de integratie van deze kansengroepen in het reguliere beleid i.p.v. telkens een categoriaal beleid te voeren.

Er wordt gepleit voor een vereenvoudiging van het landschap aan maatregelen zodat meer werkgevers er gebruik van kunnen maken. Een werkgever die zijn weg vindt, kan vele vormen van begeleiding en subsidies krijgen, maar deze zoektocht is niet steeds evident.

Een belangrijke zwakte is volgens Jobkanaal het gebrek aan coördinatie tussen de projecten. Er is nood aan meer inhoudelijke en praktische afstemming tussen de verschillende structurele EAD-projecten. Ook de transparantie en informatie-uitwisseling met de andere projecten kan beter. Aandachtspunt hierbij is wel het tijdrovende aspect van de verschillende vormen van overleg. De vraag stelt zich dan hoe de verschillende projecten zich tot elkaar moeten verhouden en waar ze moeten worden afgestemd. Een verdere professionalisering van alle EAD-projecten is alleszins wenselijk.

Tot slot zou er een betere afstemming moeten tot stand komen tussen de verschillende actoren op de arbeidsmarkt en zou men meer moeten focussen op de resultaten van alle EAD-projecten en op het globale resultaat via enkele instrumenten i.p.v. vele instrumenten. Ook het gebrek aan afstemming tussen verschillende Vlaamse beleidsdomeinen en tussen het Vlaams en federaal beleid worden vermeld.

- Diversiteitsconsulenten van de vakbonden:

De vakbonden beschouwen de complementariteit tussen de verschillende EAD-projecten, met ieder zijn eigen, specifieke aanpak (op maat) als een positief punt. Toch worden mogelijkheden tot samenwerking nog onderbenut en moet dit beter worden ontwikkeld. In de praktijk is er te weinig begrip voor verschillende perspectieven en rollen van de EAD-actoren, waardoor het conflictmodel het samenwerkingsmodel overheerst. Er wordt te weinig gebruik gemaakt van elkaars ervaringen en deskundigheid.

Een sterk punt van het EAD-programma is, volgens de vakbonden, het onderliggende streven om bedrijven via stimulansen aan te moedigen om hun structuren/beleid aan te passen aan noden en behoeften van werknemers en werkzoekenden uit de kansengroepen. Het programma stimuleert bedrijven om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen en helpt hen om belemmeringen waarmee kansengroepen te maken hebben weg te werken. Een andere sterkte is de focus die ligt op kansengroepen voor wie de actieve deelname op de arbeidsmarkt het verst verwijderd blijft, in het bijzonder personen met een arbeidshandicap en allochtonen. De vakbonden pleiten er voor om deze te behouden en niet te laten ondersneeuwen door bredere, noodzakelijke HR- (competentiemanagement) of sociale innovatie processen die

mogelijks de basisdoelstelling in het gedrang brengen. Een uitgesproken beleidskeuze inzake EAD biedt dan een sterk en 'afdwingbaar' kader.

Het EAD-beleid heeft, volgens de vakbonden, een toekomstgerichte en aanbodgerichte aanpak. Er wordt niet vertrokken vanuit een probleemanalyse, maar men stelt een aanbod van mogelijkheden en maatregelen voor aan de bedrijven die deze kunnen implementeren om hun toekomstige werking te verbeteren. Bovendien ondersteunen de diversiteitsconsulenten militanten en het propagandistisch kader zowel aanbodgericht als vraaggericht vanuit een brede expertise en met het doel hen zelf aan te zetten tot actie.

Verder speelt, volgens de vakbonden, het EAD-programma in op de reële economische noden en behoeften. Langs de andere kant leeft er het gevoel dat economische noden en behoeften. Langs de andere kant leeft er het gevoel dat het werk rond diversiteit min of meer voltooid is omdat direct racisme en discriminatie (grotendeels) uit het beeld zouden zijn verdwenen uit onze maatschappij. Toch is er nog veel onbewuste en onderhuidse discriminatie die net zo gevaarlijk is en blijvende aandacht en maatregelen vraagt.

De sociale dialoog en de samenwerking tussen werkgever en werknemer bij de uitvoering van een plan is positief. Het verankeren van sociaal overleg rond diversiteit en diversiteitsplannen is dan ook een pluspunt. Echter, de ondersteuning vanuit werkgeversorganisaties om een sociale dialoog rond dit thema op te zetten blijft volgens de vakbonden uit - ondanks afspraken in het kader van de protocols 2009-2012. Er is dan ook meer praktijkgerichte en beleidsmatige ondersteuning nodig omtrent het thema diversiteit aan werkgeverszijde, ruimer dan het opvolgen van diversiteitsplannen. Ook de overheid moet er meer op toezien dat de sociale dialoog wordt gerespecteerd bij de opmaak en de uitvoering van diversiteitsplannen.

De werknemersorganisaties geven aan dat het instrument 'diversiteitsplannen', zoals het nu gebruikt wordt met focus op EAD en met streefcijfers, behouden mag blijven. Wel zouden diversiteitsplannen veralgemeend dienen te worden over het gehele bedrijfsleven, in elk geval bij overheidssteun en bij overheidsopdrachten. Daarnaast zou men strenger moeten waken en eenduidig de reglementering en het bestaande kader voor diversiteitsplannen moeten toepassen. Er zou bv. een opwaardering van het paritaire karakter en een betere invulling van de paritaire opdracht van projectontwikkelaars moeten worden geïnstalleerd. Binnen de plannen zou er bovendien niet enkel aandacht moeten zijn voor het kwalitatieve luik maar zou men ook blijvend en gericht moeten inzetten op duidelijk, haalbare en realistische streefcijfers, gekoppeld aan een algemeen gedragen monitoringsinstrument.

Een sterkte is het opnemen van acties gericht op evenredige arbeidsdeelname en diversiteit binnen de 'sectorconvenants' wat voor aanknopingspunten zorgt waar verschillende structurele projecten gezamenlijk op kunnen inzetten en waardoor synergiën kunnen ontstaan. Echter, er gaat van de sectorconvenants op vlak van diversiteit nog onvoldoende dynamiek uit richting ondernemingen.

Enkele zwakten in het EAD-programma zijn het gebrek aan toekomstgerichte aandacht voor de employability van 50-plussers, het aantal (grote) bedrijven met een plan en de nazorg. Daarnaast wordt aangegeven dat er blijvend geïnvesteerd dient te worden in de diversiteitsprojecten waardoor het mogelijk is om te experimenteren en de mogelijkheid behouden om instrumenten te ontwikkelen die het EAD beleid op een innoverende manier blijven ondersteunen.

- Work-Up:

De belangrijkste te behouden punten van EAD-programma zijn volgens Work-Up dat (1) er ruimte is voor intensieve en individuele opvolging die complementair is aan deze van de VDAB, (2) dat er een combinatie is van lokale werking (met

ruimte voor lokale accenten, inspelen op lokale noden) en een centrale coördinatie en (3) dat elke actor zijn verantwoordelijkheid blijft opnemen inzake de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden. Verder suggereert Work-Up dat de huidige EAD-projecten behouden en versterkt dienen te worden.

Werkpunten betreffen de monitoring en de afdwingbaarheid van resultaten en de aandacht voor het aspect handhaving van het non-discriminatiekarakter van het EAD-decreet. Daarnaast wordt gepleit voor een sterkere afstemming van de verschillende initiatieven in het EAD-programma (bv. jaarlijkse overleg/evaluatie) en voor de mogelijkheid tot structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij alle onderdelen van het EAD-programma. Tot slot wordt gesteld dat de omvang van de financiële middelen voor de vele onderdelen van het EAD-programma en het EAD-impulsbeleid in het algemeen te beperkt zijn.

- Handicap en Arbeid:

Voor Handicap en Arbeid zijn de structurele projecten rond kansengroepen en de diversiteitsplannen te behouden. Het bereik van de partners in de structurele projecten is eveneens een positief punt.

Wel kunnen de externe communicatie, de opvolging (feedback, bereik) en de samenwerking binnen de EAD-projecten beter.