



NAAR EEN DUURZAME, INCLUSIEVE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Stappen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt tegen 2024

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

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

Advies op eigen initiatief

Contactpersoon

Liselotte Hedeboom

lhedeboom@serv.be

Nele Vanheeswijck

nvanheeswijck@serv.be

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

Naar een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt: stappen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt tegen 2024

Mijnheer de minister

Zoals u weet kennen zowel personen met een migratieachtergrond als personen met een arbeidsbeperking een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit formuleerde eerder de [actie-lijst migratieachtergrond](#) (2019) en de [actielijst arbeidsbeperking 2030](#) (2021) om de arbeidsmarktparticipatie van deze groepen duurzaam te verhogen. Ook het VESOC-werkgelegenheidsakkoord [Iedereen nodig, iedereen mee](#) bevat 40 maatregelen om een inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt te realiseren en tegelijkertijd de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Dit advies focust op het eind van de huidige legislatuur 2019-2024: Welke prioritaire acties zijn nodig om tegen 2024 belangrijke stappen te zetten naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt? En meer specifiek: een meer evenredige arbeidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking. De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap & Arbeid formuleren prioritaire acties binnen 9 grote domeinen, met name:

1. Bouw een resultaatsgericht en inclusief activeringsbeleid uit met gepaste ondersteuning en toeleiding naar werk,
2. Werk een opleidingsgarantie en doorgedreven opleidingsbeleid voor personen uit de kansengroepen uit,
3. Werk samen met de sociale partners aan inclusieve werkvloeren,
4. Zet versterkt in op leren van het Nederlands voor anderstaligen met focus op de werkvloer,
5. Werk een concreet actieplan uit om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond duurzaam te verhogen,
6. Zet in op een sterk individueel maatwerk,
7. Zet in op een significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk voor personen met een arbeidsbeperking,
8. Bestrijd arbeidsgerelateerde discriminatie en zet consequent in op non-discriminatie bij de bemiddeling en begeleiding door VDAB en partners,

9. Stimuleer de sectoren om binnen de addenda non-discriminatie en inclusie voldoende aandacht te hebben voor acties rond personen uit alle kansengroepen.

De Commissie Diversiteit hoopt dat u deze aanbevelingen binnen de huidige legislatuur nog ter harte neemt in uw beleid. De commissie gaat hierover graag in gesprek met u.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Kopie naar: minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Inhoud

Advies	6
Inleiding	6
1. Een inclusieve Vlaams arbeidsmarkt?	8
1.1 Personen met een arbeidsbeperking	8
1.2 Personen met een migratieachtergrond	11
1.3 Aanhoudende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt	15
2. Stappen naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2024	18

Advies

Inleiding

Een inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt blijft een belangrijk streven

Het VESOC-werkgelegenheidsakkoord [iedereen nodig, iedereen mee](#) bevat 40 maatregelen om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren en tegelijkertijd de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Samen met de Vlaamse Regering streven de Vlaamse sociale partners ook naar een algemene werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen. Als Commissie Diversiteit ondersteunen we dit en willen we bijdragen aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.

De algemene werkzaamheidsgraad ligt in Vlaanderen net boven het Europese gemiddelde. In 2021 was 75,3% van de beroepsactieve bevolking in Vlaanderen aan het werk terwijl het Europese gemiddelde op 73,1% lag.¹ Een algemene werkzaamheidsgraad van 80% realiseren vergt daarbij nog een forse verhoging.

Tegelijkertijd is de werkzaamheidsgraad van een aantal groepen al jarenlang erg laag op de Vlaamse arbeidsmarkt en lag in 2021 op²:

- 49,2% voor personen met hinder wegens een handicap of langdurige ziekte of aandoening,
- 59,8% voor personen geboren buiten de EU met vooral een lage werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren buiten de EU (47,9%),
- 37,1% voor 60-plussers,
- 51,2% voor kortgeschoolden.

Een inclusieve arbeidsmarkt met evenredige participatie van deze groepen blijft dan ook een belangrijk streven.

Focus op acties binnen de huidige legislatuur

Dit advies focust op een aantal prioritaire acties om tegen het einde van de huidige legislatuur 2019-2024 belangrijke stappen te zetten richting een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt. Samen met de Vlaamse Regering streven de sociale partners ook naar een algemene werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen. De Commissie Diversiteit richt zich daarbij op twee groepen met een kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt: personen met een arbeidsbeperking en personen met een migratieachtergrond.

¹ Bron: Steunpunt Werk - [Vlaanderen binnen Europa: Werkzaamheid](#)

² Bron: Steunpunt Werk - [Vlaanderen binnen Europa: Werkzaamheid](#) & [Werkzaamheidsgraad personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte](#)

Het VESOC-werkgelegenheidsakkoord [iedereen nodig, iedereen mee](#) en de actielijsten [arbeidsbeperking 2030](#) en [migratieachtergrond](#) vormen het ruimere kader van dit advies. De actielijsten zijn gericht op het duurzaam verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van deze groepen. Alle leden van de Commissie Diversiteit engageren zich om ook zelf hun inspanningen te leveren om dat doel te realiseren.

Terwijl dit advies focust op prioritaire acties tegen het einde van de huidige legislatuur 2019-2024 blijven het werkgelegenheidsakkoord en de actielijsten, ook op langere termijn, cruciaal voor de Commissie Diversiteit.

Structuur van dit advies

Dit advies bestaat uit twee grote delen:

1. Een inclusieve arbeidsmarkt?

Op basis van een aantal cijfers gaan we in op:

- de arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidsbeperking (onderdeel 1.1) en personen met een migratieachtergrond (onderdeel 1.2) in Vlaanderen.
- de noden en kansen van de Vlaamse arbeidsmarkt vandaag. De huidige krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt vormt daarbij een momentum om sterker in te zetten op een meer inclusieve arbeidsmarkt (onderdeel 1.3).

2. Stappen naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2024

Binnen 9 actiedomeinen formuleert de Commissie Diversiteit een aantal prioritaire acties voor het realiseren van een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt tegen het einde van de huidige legislatuur 2019-2024:

1. Bouw een resultaatgericht en inclusief activeringsbeleid uit met gepaste ondersteuning en toeleiding naar werk
2. Werk een opleidingsgarantie en doorgedreven opleidingsbeleid voor personen uit de kansengroepen uit
3. Werk samen met de sociale partners aan inclusieve werkvloeren
4. Zet versterkt in op leren van het Nederlands voor anderstaligen met focus op de werkvloer
5. Werk een concreet actieplan uit om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond duurzaam te verhogen
6. Zet in op een sterk individueel maatwerk
7. Zet in op een significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk voor personen met een arbeidsbeperking
8. Bestrijd arbeidsgerelateerde discriminatie en zet consequent in op non-discriminatie bij de bemiddeling en begeleiding door VDAB en partners
9. Stimuleer de sectoren om binnen de addenda non-discriminatie en inclusie voldoende aandacht te hebben voor acties rond personen uit alle kansengroepen

1. Een inclusieve Vlaams arbeidsmarkt?³

1.1 Personen met een arbeidsbeperking

1.1.1 Operationalisering als personen die hinder ondervinden in dagelijkse bezigheden door een handicap of langdurig gezondheidsprobleem.

De Commissie Diversiteit spreekt over personen met een arbeidsbeperking. Voor de commissie is *een arbeidsbeperking* een ruim en dynamisch begrip. Ze sluit zich daarin aan bij de algemene evolutie in zowel de academische wereld⁴ als het beleid⁵, om af te stappen van de klassieke medische benadering als 'individuele medische aandoening of functiestoornis' naar een meer sociale benadering als interactie- of participatieprobleem, mede als gevolg van de aandoening of stoornis en de reactie van de omgeving hierop⁶.

Voor de monitoring van personen met een arbeidsbeperking kan gebruik worden gemaakt van zowel administratieve bronnen⁷, op Vlaams en federaal niveau, als van enquêtegegevens⁸. Enquêtegegevens zijn belangrijk aangezien de Commissie Diversiteit vertrekt van een ruimer begrip van arbeidsbeperking dan enkel de personen met een officieel erkende handicap. Alle personen met een langdurige ziekte, aandoening of handicap die daardoor hinder ondervinden om te participeren aan de samenleving, en specifiek op de arbeidsmarkt, worden mee in rekening genomen.

1.1.2 Belangrijke groep op de Vlaamse arbeidsmarkt met groot aandeel 55-plussers en kortgeschoolden

De groep personen die (in zekere of erge mate) hinder ondervindt in de dagelijkse bezigheden door een handicap, langdurige ziekte of aandoening neemt stelselmatig toe op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2020 gaven 596.000 personen aan een vorm van hinder te ervaren. Dit komt overeen met 14,3% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar, of ongeveer één Vlaming op zeven. Dit cijfer blijft redelijk stabiel sinds 2018, na een initieel stijgende trend sinds 2009 (10,7%).

³ Alle cijfers uit dit onderdeel zijn afkomstig van het Steunpunt Werk (o.a. [Tendrapport kwetsbare groepen 2021](#)) tenzij anders vermeld

⁴ Zie o.a. definitie gebruikt in Van Herreweghe, D., Lambrechts, M. (2020). Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt: hefboomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. VIONA, Leuven

⁵ Zie o.a. definities gebruikt in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en het decreet maatwerk bij individuele inschakeling.

⁶ Commissie Diversiteit (24 november 2021). [Actielijst arbeidsbeperking 2030](#). SERV, Brussel.

⁷ Bv. Cijfers van het VAPH, de FODSZ

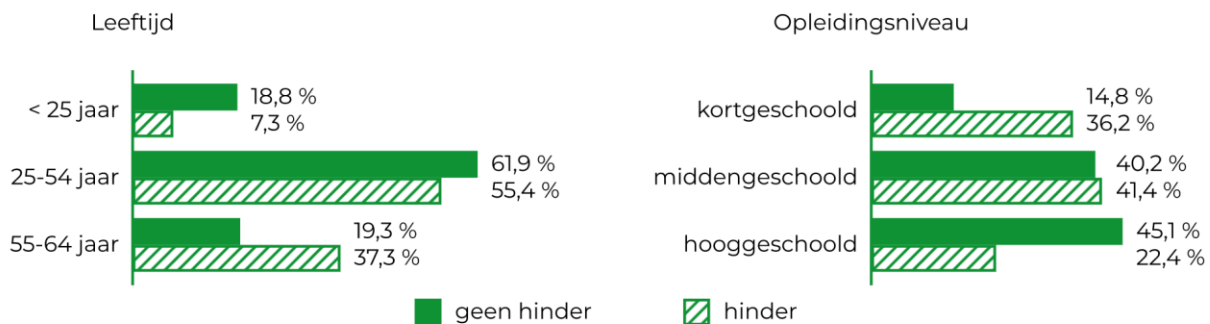
⁸ Bv. de Werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid, de EAK-enquête. Zowel het Steunpunt Werk, het Departement WSE, Statistiek Vlaanderen en Statbel doen voor hun gegevens beroep op deze EAK-enquête.

Aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) dat hinder ervaart in de dagelijkse bezigheden door een handicap, langdurige ziekte of aandoening (2020)



De groep die een vorm van hinder ervaart telt relatief meer 55-plussers en kortgeschoolden. In 2020 telde de groep van personen die hinder ervaren 37,3% 55-plussers, waar dit voor personen zonder hinder op 19,3% lag. 55,4% van de groep met hinder viel in de leeftijdscategorie 25-54 jaar en slechts 7.3% was jonger dan 25. Voor de groep personen die geen hinder ervaren lagen deze cijfers respectievelijk op 61,9% en 18,8%. Terwijl 36,2% van de personen die hinder ervaren kortgeschoold is, is dat bij personen zonder hinder 14,8%.

Aandeel personen met en zonder hinder door handicap, langdurige aandoening of ziekte naar leeftijd en opleidingsniveau (15-64 jaar, 2020)



Het armoederisico lag in 2020 dubbel zo hoog bij *personen met hinder* dan bij *personen zonder hinder*. 16% van de *personen met hinder* en 8% van de *personen zonder hinder* leefde volgens de EU-SILC-survey van 2020 (berekend op totale inkomsten van 2019) in een huishouden met een inkomen onder de armoederisicodrempel⁹.

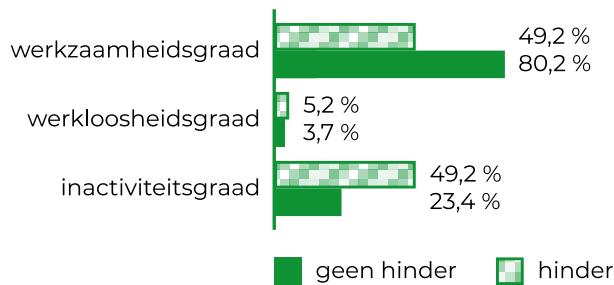
1.1.3 Een structureel kwetsbare arbeidsmarktpositie en een dalende werkbaarheidsgraad

Personen met hinder wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem kennen een structureel kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zo waren ze in 2021 veel minder vaak aan het werk dan hun leeftijdsgenoten (20 tot 64 jaar) zonder hinder. Hun werkzaamheidsgraad lag toen op 49,2% tegenover 80,2% bij *personen zonder hinder*. Er is ook een opmerkelijk kloof in de werkzaamheidsgraad tussen personen met een indicatie van ernstige hinder en personen met een indicatie van beperkte hinder: in 2020 bedroeg die 30,8 procentpunten.

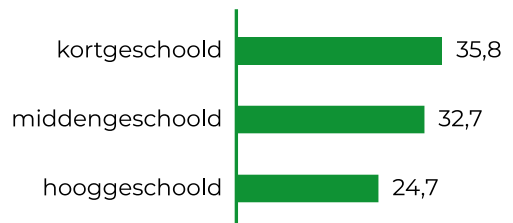
⁹ Statistiek Vlaanderen (2022). [Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap](#).

Opvallend is ook dat de handicapkloof inzake werkzaamheidsgraad nog stijgt naarmate het opleidingsniveau daalt. Deze kloof lag in 2020 op 24,7 procentpunt bij *hooggeschoolden*, op 32,7 procentpunt bij *middengeschoolden* en steeg verder naar 35,8 procentpunt bij *kortgeschoolden*¹⁰.

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar, 2021), werkloosheidsgraad (15-64 jaar, 2021) en inactiviteitsgraad (15-64 jaar, 2020) naar arbeidshandicap



Handicapkloof inzake werkzaamheidsgraad (procentpunt) naar opleidingsniveau (20-64 jaar, 2020).



Naast *kortgeschoolden* (29,4%) zijn ook *personen geboren buiten EU* (24,1%) en *55-plussers* (36,4%) erg kwetsbare subgroepen, die in 2020 een nog beduidend lagere werkzaamheidsgraad laten optekenen dan de *gehele groep met hinder* (49,2%). Bij de eerste twee subgroepen is er ook een daling in werkzaamheidsgraad ten opzichte van 2019, terwijl de globale werkzaamheidsgraad van *personen met hinder* wel lichtjes steeg.

Personen met hinder zijn vaker werkloos. In 2021 lag hun werkloosheidsgraad (15-64 jaar) op 5,2% t.o.v. 3,7% bij *personen zonder hinder*. De werkloosheidskloof tussen *personen met en zonder hinder* nam tussen 2010 en 2021 wel af van meer dan 10 ppt tot 1,5 ppt.

Tot slot was bijna de helft van deze groep (49,2%) in 2021 niet-beroepsactief. Bij *personen met ernstige hinder* liep dit zelfs op tot 70,6%, terwijl het bij de *groep zonder hinder* slechts ging om 23,4%.

De arbeidsmarktpositie van *personen met hinder* is klassiek conjunctuurgevoeliger. Na de crisis van 2008 zagen we een gevoelige daling in de werkzaamheidsgraad van *personen met hinder*. Ook duurde het toen veel langer (tot 2014) voordat de werkzaamheidsgraad van deze groep opnieuw op het niveau lag van voor de crisis. Voor *personen zonder hinder* bleef de werkzaamheidsgraad gedurende deze periode zo goed als stabiel rond de 77%¹¹. De recente coronapandemie toont echter een andere evolutie bij deze groep. In 2020 steeg de werkzaamheidsgraad van *personen met hinder* licht (0,4 ppt), terwijl die van *personen zonder hinder* daalde (1 ppt). Het cijfer voor 2021 toont een verdere stijging in de werkzaamheidsgraad voor *personen met hinder* (+3,2 ppt), terwijl die van *personen zonder hinder* stabiel bleef op 80,2%. Deze toename in werkzaamheidsgraad kan wellicht deels verklaard worden door de mogelijkheden inzake telewerk die door de coronacrisis werden ontsloten. Zo bleek dat het aandeel *personen met hinder* dat thuiswerkt is tegenomen van 21,2% in 2019 naar 25,2% in 2020.

¹⁰ Departement Werk en Sociale Economie (20 september 2021). [Cijfers over personen met en zonder beperking op de arbeidsmarkt](#). Brussel

¹¹ Commissie Diversiteit (30 januari 2021). [Nota Impact Corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking](#). SERV, Brussel.

Tot slot kennen *personen die hinder ervaren* een lagere en dalende werkbaarheidsgraad. Slechts 32,9% van de *werknemers met beperkte hinder* en 15,2% van de *werknemers met zware hinder* hadden in 2019 een werkbare job. Voor *werknemers zonder hinder* was dit 54,1%. Bovendien is deze werkbaarheidsgraad significant gedaald sinds de nulmeting in 2007. Dit laatste geldt eveneens voor *werknemers zonder hinder*¹².

Evolutie van de werkbaarheidsgraad bij werknemers met en zonder een (zware of beperkte) arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt¹³

		2007 %	2010 %	2013 %	2016 %	2019 %
geen arbeidshandicap		57,8	57,9	58,1	54,7	54,1
	N	7.237	6.586	12.236	8.726	10.074
beperkte arbeidshandicap		36,2	38,1	41,3	36,2	32,9
	N	1.185	1.199	2.327	1.623	1.999
zware arbeidshandicap		19,2	23,9	22,0	21,2	15,2
	N	156	134	322	241	336

1.2 Personen met een migratieachtergrond

1.2.1 Operationalisering als personen geboren buiten de EU

Monitoring van de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond gebeurt best op basis van het concept *origine* en via administratieve databanken¹⁴. Dat is momenteel de best mogelijke operationalisering van de definitie van personen met een migratieachtergrond zoals afgesproken tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners.¹⁵ Deze operationalisering houdt rekening met zowel de huidige nationaliteit en de nationaliteit bij geboorte van de persoon zelf en de ouders.

Recente cijfers zijn echter alleen beschikbaar op basis van het geboorteland of de nationaliteit van de persoon zelf. De laatst beschikbare cijfers van de socio-economische monitoring gaan immers over de situatie in 2016. Terwijl de meest recent beschikbare gegevens op basis van de EAK-

¹² Commissie Diversiteit (24 november 2021). [Cijferrapport bij Actielijst Arbeidsbeperking 2030](#). SERV, Brussel.

¹³ Bron: Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (maart 2021). Rapport Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2007-2019. SERV-StIA, Brussel. - Cijfers in het groen/rood wijzen op een significante stijging/daling van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorig meetpunt. Cijfers in een groen/rood kader wijzen op een significante stijging/daling van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2007 en 2019.

¹⁴ Commissie Diversiteit (4 juli 2014). [Monitoring allochtonen](#). SERV, Brussel.

¹⁵ VESOC-definitie van personen met een migratieachtergrond: *Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of nationaliteit bij geboorte heeft van een land van buiten de EU15-landen.*

enquête gaan over 2021. De cijfers van Statistiek Vlaanderen gaan dan weer over *buitenlandse herkomst*¹⁶: een te ruime afbakening voor de huidige focus op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De cijfers op basis van het geboorteland van de persoon zelf kunnen de tweede generatie niet in beeld brengen. Veel personen van de tweede generatie zijn immers in België geboren. Deze beperking van de gebruikte gegevens is belangrijk bij de interpretatie van de cijfers. Uit onderzoek¹⁷ blijkt immers dat de uitstroom naar werk van de tweede generatie (niet-EU) eerder aansluit bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij personen met Belgische herkomst.

1.2.2 Een belangrijke groep op de Vlaamse arbeidsmarkt met een groot aandeel kortgeschoolden

De groep van *personen geboren buiten de EU* wordt stelselmatig belangrijker op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het aandeel *personen geboren buiten de EU* in de bevolking (15-64 jaar) steeg in Vlaanderen van 5,8% in 2010 tot 8,8% in 2021. Dat betekent 365.600 personen in 2021.

Aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) dat werd geboren buiten de EU (2021)

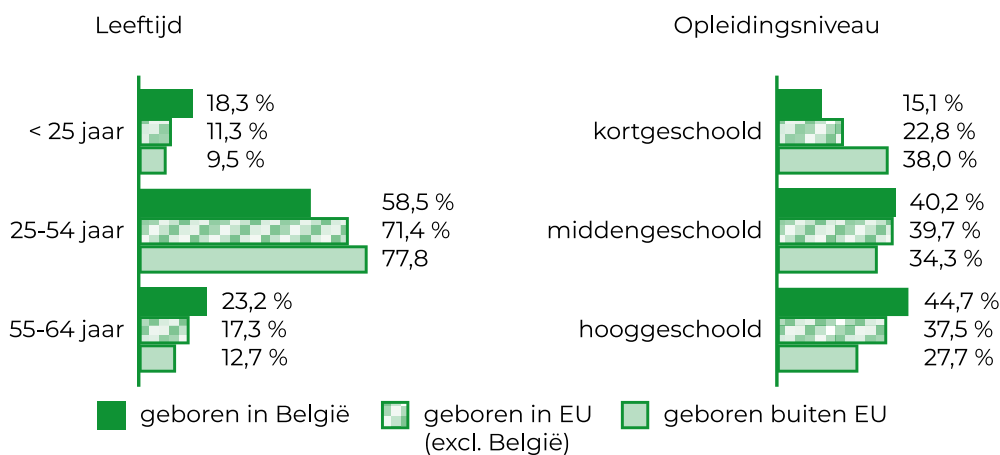


De groep *personen geboren buiten de EU* telt in Vlaanderen relatief minder 55-plussers en meer kortgeschoolden. In 2020 telde de groep van *personen geboren buiten de EU* 12,7% 55-plussers en viel 77,8% in de leeftijdscategorie 25-54 jaar. Voor personen geboren in België ging het om 23,2% 55-plussers en 58,5% tussen 25 en 54 jaar. Terwijl 38,0% van de *personen geboren buiten de EU* kortgeschoold is, is dat bij personen geboren in België 15,1%.

¹⁶ Buitenlandse herkomst wordt door [Statistiek Vlaanderen](#) als volgt gedefinieerd: Om de herkomst van een persoon te bepalen worden 4 criteria in rekening gebracht: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de vader en de geboortenationaliteit van de moeder. Strikt genomen gaat het niet over de geboortenationaliteit, maar over de eerste in het Rijksregister gekende nationaliteit. Is één van deze 4 criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon van buitenlandse herkomst.

¹⁷ Zie onder meer: [HIVA-onderzoek](#); Corluy, V., Haemels, J., Marx, I., & Verbist, G. (2015). The labour market position of second-generation immigrants in Belgium (Working Paper Research No. 285). Brussels: National Bank of Belgium.; Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R., & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. Leuven: HIVA- KU Leuven.

Aandeel personen op basis van geboorteland naar leeftijd en opleidingsniveau (15-64 jaar, 2020)



Eerste verblijfstitels verwijzen naar het wettelijke migratiemotief dat nieuwkomers opgeven om verblijfsrecht in België te verkrijgen. In 2020 werden in België 92.456 eerste verblijfstitels afgeleverd aan vreemdelingen geboren buiten België¹⁸. Daarvan werd 59% afgeleverd aan EU-burgers met als belangrijkste redenen voor verblijf bezoldigde activiteiten (51%), familie (27%) en studies (8%). 41% van de eerste verblijfstitels werd afgeleverd aan onderdanen van derde landen met als belangrijkste redenen voor verblijf familie (45%), studie (15%), bezoldigde activiteiten (11%) en internationale bescherming (11%). Binnen elk van deze wettelijke migratiemotieven kan werk een belangrijk doel zijn bij de uitbouw van een leven in België.

Het armoederisico ligt 3 keer hoger voor *personen geboren buiten de EU* dan *personen geboren binnen België*. In 2021 leeft 21% van de *personen geboren buiten de EU* in een huishouden met een huishoudinkomen onder de Belgische armoededrempel. Voor *personen geboren in België* is dat 7%¹⁹. In 2020 lag de armoederisicodrempel voor een alleenstaande in België op €1.284 per maand.

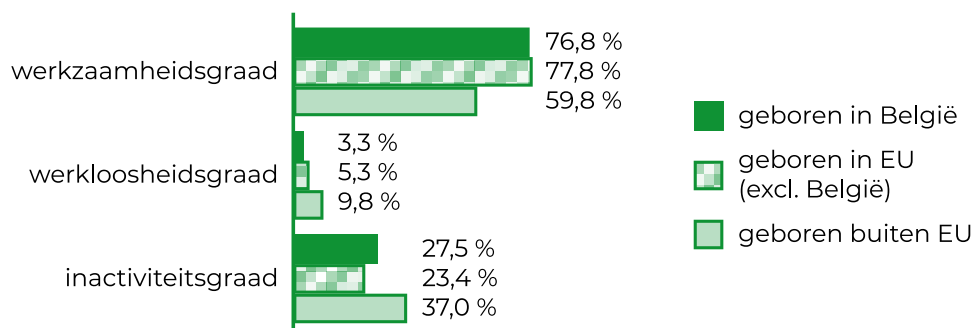
1.2.3 Een kwetsbare en conjunctuurgevoelige arbeidsmarktpositie

Personen met een migratieachtergrond kennen een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. In Vlaanderen ligt de werkzaamheidsgraad van *personen geboren buiten de EU* (59,8%, 2021) opvallend lager dan bij *personen geboren binnen België* (76,8%). De werkloosheidsgraad ligt in Vlaanderen bij *personen geboren buiten de EU* op 9,8% (2021). Daarmee is het aandeel *personen geboren buiten de EU* dat actief op zoek is naar werk zeer hoog en bijna drie keer hoger dan bij *personen geboren binnen België* (3,3%). Ook het aandeel *niet-beroepsactieven* ligt hoger bij *personen geboren buiten de EU* (37,0%, 2020) dan bij *personen geboren in België* (27,5%). Deze verschillen tekenen zich al jarenlang af op de Vlaamse arbeidsmarkt.

¹⁸ Myria (2022). [Bevolking en bewegingen](#). Brussel

¹⁹ <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-onder-de-armoededrempel>

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar, 2021), werkloosheidsgraad (15-64 jaar, 2021) en inactiviteitsgraad (15-64 jaar, 2020) naar geboorteland



De etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad is groter naarmate het opleidingsniveau stijgt. In 2021 lag de etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad in Vlaanderen op 17 procentpunt. Deze kloof ligt in Vlaanderen al jaren boven de 15 procentpunt. Dat is een stuk hoger dan het Europese gemiddelde (10,8 ppt, 2021). Opvallend is dat de etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad veel hoger ligt bij hooggeschoolden (21,1ppt) in vergelijking met midden- (11,0ppt) en zeker kortgeschoolden (4,7ppt).

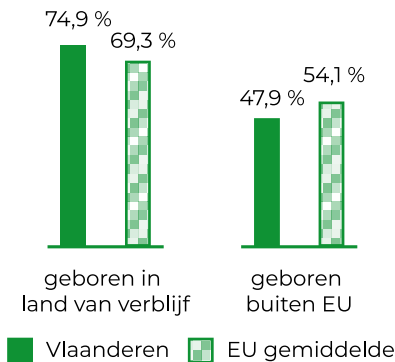
De arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond is conjunctuurgevoeliger. Tijdens de coronapandemie daalde de werkzaamheidsgraad van *personen geboren buiten de EU* (2,2ppt) tussen 2019 en 2021 sterker dan *personen geboren in België* (0,1ppt). Dat was ook zo tijdens de economische crisis van 2008. Toen duurde het ook veel langer voordat de werkzaamheidsgraad van *personen geboren buiten de EU* terug op het niveau lag van voor de crisis: 10 jaar ten opzichte van 2 jaar.

De sector van tewerkstelling en de aard van de job zijn belangrijke aspecten van deze conjunctuurgevoeligheid. Zo werkt een groter aandeel van *personen geboren buiten de EU* in de sectoren *Horeca* en *Administratieve en Ondersteunende Diensten* die sterker werden getroffen door de coronacrisis. Ook werkt een groter aandeel van *personen geboren buiten de EU* in tijdelijke jobs (15,1%, 20-64 jaar - 2020) ten aanzien van *personen geboren in België* (7,2%). Veel tijdelijke contracten werden in 2020 als gevolg van de coronapandemie niet verlengd of stopgezet.

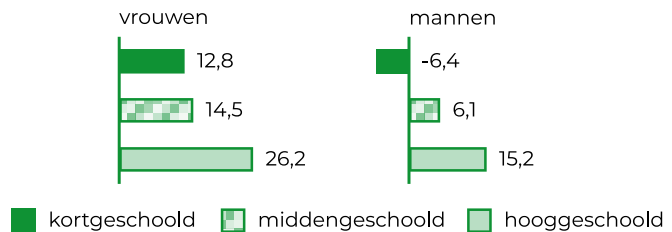
1.2.4 Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond kennen een bijzonder kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt

Terwijl de werkzaamheidsgraad van *vrouwen geboren in het land van verblijf* in Vlaanderen (74,9%, 2021) boven het Europese gemiddelde ligt (69,3%), scoort Vlaanderen een stuk slechter wat betreft de werkzaamheidsgraad van *vrouwen geboren buiten de EU* (47,9%) dan het Europese gemiddelde (54,1%). Enkel in Frankrijk, Griekenland en de andere gewesten in België ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren buiten de EU nog lager.

Werkzaamheidsgraad vrouwen naar geboorteland voor Vlaanderen en het Europese gemiddelde (20-64 jaar, 2021)



Etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad (procentpunt) naar geslacht en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2021)



Opvallend is dat:

- De etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad het hoogst is voor *hooggeschoolde vrouwen* (26,2pnt). Dat is een stuk hoger dan bij *hooggeschoolde mannen* (15,2pnt) en *kortgeschoolde vrouwen* (12,8pnt).
- Tijdens de coronapandemie een groot deel van stijging in werkzaamheidsgraad bij *midden- en hooggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU* sinds 2016 weer ongedaan werd gemaakt.
- De werkloosheidsgraad van *vrouwen geboren buiten de EU* (10,9%) vier keer hoger ligt dan bij *vrouwen geboren in België* (2,7%): zij zijn actief op zoek naar werk.
- *Kortgeschoolde vrouwen geboren buiten de EU* één van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt is met een werkzaamheidsgraad 31,5%.
- *Kortgeschoolde vrouwen geboren buiten de EU* ook een zeer hoge inactiviteitsgraad (65,5%, 2020) hebben. Dat is een stuk hoger dan bij *kortgeschoolde vrouwen in België geboren* (53,2%) en *hooggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU* (32,7%). Deze groep is voornamelijk terug te vinden in de categorie *huisvrouwen*.

1.3 Aanhoudende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt

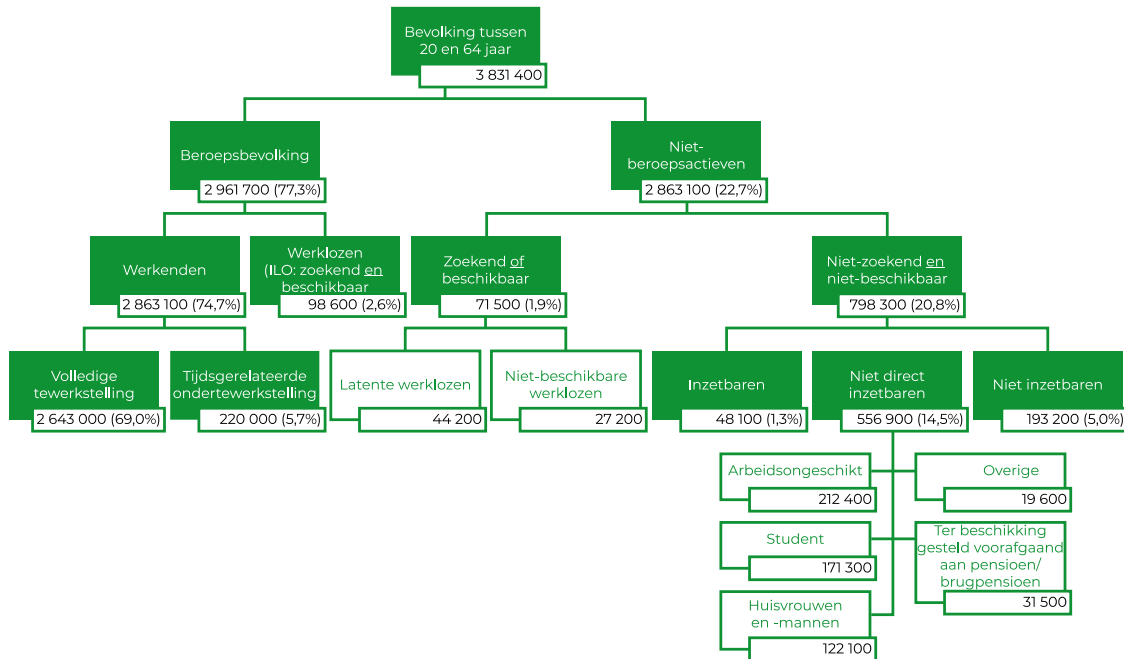
De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt vormt een belangrijk momentum om extra in te zetten op het duurzaam verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van groepen die vandaag ondervertegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Door de krapte op de arbeidsmarkt werd het de afgelopen jaren steeds moeilijker om vacatures in te vullen. Het aantal *werkzoekenden zonder werk* in bemiddeling per openstaande vacature rechtstreeks gemeld aan VDAB, kent een dalende trend: van 5,4 in december 2017 tot 1,8 in juli 2022. Enkel tijdens de coronapandemie steeg deze verhouding even opnieuw tot een hoogtepunt van 4,6 in februari 2021.

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren verder aanhouden. Door de vergrijzing zal de vraag naar vervangingen van 55-plussers stijgen en tegelijkertijd de bevolking op beroepsactieve leeftijd krimpen. Naar verwachting zal de vraag naar arbeid in Vlaanderen tegen 2030 verder toenemen tot 77.000 vervangingsvacatures op jaarbasis.

Een brede blik op arbeidspotentieel zal nodig zijn om de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te doen stijgen. Om een zicht te krijgen dit arbeidspotentieel maken we gebruik van het onderzoek van Steunpunt Werk. De categorieën en bijbehorende definities nemen we integraal over.

Ontleding van het arbeidspotentieel, aantal en aandeel (%) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar (Vlaams Gewest, 2020)

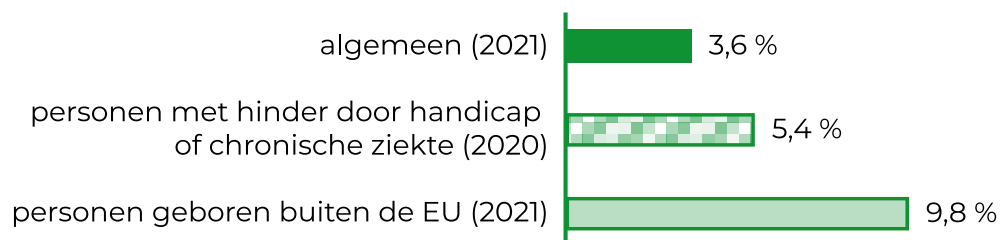


Bron: Steunpunt Werk

Uit dit onderzoek blijkt dat het aandeel actieve werklozen eerder klein is in Vlaanderen: in 2021 lag de werkloosheidsgraad op 3,6% (20-64 jaar). Bovendien is er nog maar weinig groeimarge bij de bevolking tussen 25 en 49 jaar en zeker de hogeschoolden onder hen. De werkzaamheidsgraad ligt in Vlaanderen op 86,1% voor personen tussen 25 en 49 jaar en op 92,7% voor de hogeschoolden binnen deze groep.

Het aandeel personen dat actief op zoek is naar werk ligt wel een stuk hoger bij personen die hinder ervaren door een handicap of langdurige ziekte (5,4%, 2020) en bij personen met een migratieachtergrond (9,8%, 2021).

Aandeel actieve werklozen in Vlaanderen (werkloosheidsgraad, 20-64 jaar)

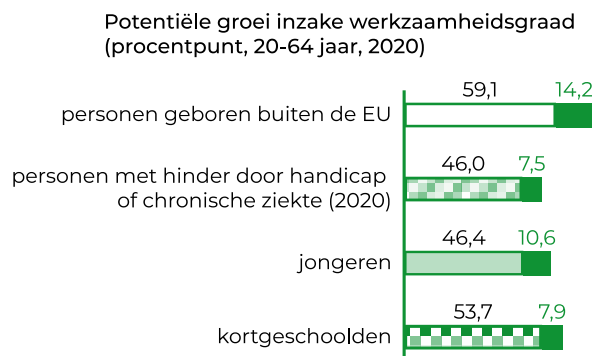


1.3.1 Specifieke maatregelen voor personen met direct arbeidspotentieel en relatief weinig drempels

Er zijn specifieke maatregelen nodig om de arbeidsmarktparticipatie van een aantal groepen die in theorie beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt te verhogen. Omwille van verschillende redenen biedt een belangrijk deel van deze groep zich vandaag niet actief aan op de arbeidsmarkt. Deze personen kunnen wel actief zijn binnen vrijwilligerswerk, in het verenigingsleven, het huishouden op zich nemen, enzovoort.

In theorie kan de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen stijgen tot 80% bij een volledige tewerkstelling van volgende drie groepen:

1. *Werklozen*: mensen die op zoek zijn naar werk en onmiddellijk aan de slag kunnen,
2. *Zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven*:
 - mensen die op zoek zijn naar werk maar niet meteen beschikbaar door studies, arbeidsongeschiktheid ...
 - mensen die niet (meer) op zoek zijn naar werk omdat ze ontmoedigd zijn onder meer door economische omstandigheden, eerdere negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt zoals discriminatie ...
3. *Inzetbare niet-beroepsactieven*: mensen die aangeven dat bepaalde drempels hun weg naar de arbeidsmarkt verhinderen, zoals personen die aangeven dat ze aan de slag zouden zijn als er meer betaalbare kinderopvang beschikbaar zou zijn.



Personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden en jongeren zijn het sterkst vertegenwoordigd in deze groepen. Met specifieke maatregelen te aanzien van deze groepen zou hun werkzaamheidsgraad in theorie kunnen stijgen met:

- 14,2 procentpunt voor personen geboren buiten de EU28,
- 7,5 procentpunt voor personen met een arbeidshandicap,
- 10,6 procentpunt voor jongeren,
- 7,9 procentpunt voor kortgeschoolden.

1.3.2 Versterken van de band met de arbeidsmarkt voor personen die niet-direct inzetbaar zijn en meer drempels ervaren

Ook bij de groep van *niet-direct inzetbaren* is nog een belangrijk arbeidspotentieel aanwezig. Om dit potentieel aan te grijpen en deze groep alle kansen te bieden om stappen te zetten naar de arbeidsmarkt, is er nood aan het versterken van hun band met de arbeidsmarkt en een specifiek traject richting arbeidsmarkt. Het gaat onder meer over *personen in arbeidsongeschiktheid* en *huisvrouwen en -mannen*.

Ook in deze groep zijn personen met een arbeidsbeperking en personen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd. Zo omvat de categorie *huisvrouwen en -mannen* een belangrijk aandeel vrouwen met een migratieachtergrond.

2. Stappen naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2024

De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap & Arbeid vragen om in te zetten op volgende acties en aanbevelingen om tegen het einde van de huidige legislatuur belangrijke stappen vooruit te zetten richting een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt en het realiseren van een algemene werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen.

Het VESOC-werkgelegenheidsakkoord [iedereen nodig, iedereen mee](#) en de actielijsten [arbeidsbeperking 2030](#) en [migratieachtergrond](#) vormen het ruimere kader van dit advies en blijven ook op langere termijn cruciaal voor de Commissie Diversiteit.

1. Bouw een resultaatgericht en inclusief activeringsbeleid uit met gepaste ondersteuning en toeleiding naar werk.

Verhoog verder het effectieve bereik van personen uit de kansengroepen bij tewerkstellingsmaatregelen met een hoge uitstroom naar duurzaam werk, zoals IBO en andere vormen van werkplekieren.

- Maak een gedegen evaluatie van IBO na de hervorming in 2018, inclusief IBO-T en IBO-plus. Deze hervorming zorgde er onder meer voor dat ook partners van VDAB een IBO kunnen afsluiten. Een globale evaluatie moet onder meer inzicht geven in de evolutie van het gebruik van de maatregel, het bereik van diverse groepen, het resultaat van deelname, de redenen waarom wordt afgezien van IBO-T als blijkt dat dit het meest passende instrument is, Bespreek de resultaten van deze evaluatie o.a. op het Stakeholdersforum van de VDAB.
- Zorg opnieuw voor een verhoging van de deelname aan tewerkstellingsmaatregelen met een grote uitstroom naar duurzaam werk, zoals een algemene verhoging van het aantal IBO's. Over het algemeen lijkt het aantal IBO's te dalen.
- Verhoog het bereik van personen uit de kansengroepen bij deze tewerkstellingsmaatregelen via een meer outreachende aanpak²⁰. Garandeer onder meer de continuïteit van bestaande en goedwerkende toeleidingsinitiatieven en verbeter de informatie-uitwisseling tussen VDAB en toeleiders en partners.
- Zet vanuit VDAB sterk in op een outreachende aanpak naar werkgevers om deze tewerkstellingsmaatregelen voor personen uit de kansengroepen te promoten. Realiseer een goede en meer fijnmazige monitoring van het bereik van personen uit de kansengroepen bij deze tewerkstellingsmaatregelen. Breng naast het bereik van deze groepen ook andere relevante indicatoren in kaart. Het gaat onder meer over de duurtijd en het

Minister van Werk,
VDAB & partnerorganisaties

²⁰ Commissie Diversiteit (31 januari 2020). [Een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor moeilijk bereikbare werkbereide niet-beroepsactieven](#). SERV, Brussel.

resultaat van de deelname. Maak deze monitoring op regelmatige tijdstippen publiek beschikbaar.

Garandeer binnen de versnelde contactstrategie van de VDAB een kwaliteitsvolle face-to-face dienstverlening en intensieve bemiddeling voor alle personen die daar nood aan hebben.

- VDAB moet daarbij een passend en effectief aanbod kunnen doen voor elke werkzoekende, ongeacht het statuut. Om dat te realiseren is het belangrijk om het profiel met de competenties en talenten van werkzoekenden snel zichtbaar te maken. Arbeidsbemiddelaars en tools van de VDAB moeten daarbij ook competenties verworven in eerdere formele werkcontexten, in het land van herkomst bij nieuwkomers en in andere dan formele werkcontexten (bv. vrijwilligerswerk, verenigingsleven, huishouden) in kaart brengen. Tegelijkertijd moet er steeds oog zijn voor mogelijke drempels die de weg naar de arbeidsmarkt minder evident en rechtlijnig maken.
- Verduidelijk de invulling van de intensieve bemiddeling in richtlijnen voor bemiddelaars van VDAB en partnerorganisaties.
- Bevraag zowel personen uit de kansengroepen als werkgevers regelmatig over de kwaliteit van de begeleiding en dienstverlening door VDAB en partners om eventuele knelpunten naar boven te brengen. Betrek vertegenwoordigers van de kansengroepen bij het interpreteren van de resultaten en het uitwerken van nodige acties of bijsturingen. Dat kan op regelmatige basis via het Stakeholdersforum van de VDAB.

Minister van Werk,
VDAB & partnerorganisaties

Veranker goedwerkende initiatieven zoals mentoring naar werk. Investeer daarbij in kritische succesfactoren zoals een duidelijk kader, mentoren met een omvangrijk en sectorspecifiek netwerk, en goede en systematische opvolging. Heb daarbij ook oog voor aanpassingen die nodig zijn om mentoring naar werk te vertalen naar de specifieke context en noden van bepaalde groepen.²¹

Minister van Werk,
Minister van Samenleven, VDAB

²¹ Zie Commissie Diversiteit (3 mei 2019) [Actielijst migratieachtergrond](#). SERV, Brussel. (actie 50+54). De Cuyper, P., Reidsma, M., Vandermeerschen, H. & Op de Beeck, L. (2021). [Naar minimale kwaliteitscriteria voor mentoring-naar-werk projecten](#). Leuven: HIVA - KU Leuven.

Bekijk hoe, in het kader van zowel EVC als de erkenning van buitenlandse kwalificaties en diploma's, meer trajecten en beroepskwalificaties kunnen worden gerealiseerd. Bekijk bijkomend hoe meer alternatieve vormen van certificering ingang kunnen vinden via bezoldigde werkplekstages. Hier kan inspiratie worden gevonden in het instrumentarium dat VDAB ter beschikking heeft.

Minister van Werk,
Minister van Onderwijs,
VDAB, Naric

2. Werk een opleidingsgarantie en doorgedreven opleidingsbeleid voor personen uit de kansengroepen uit.

Rol prioritair een opleidingsgarantie uit voor groepen die minder participeren aan levenslang leren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben. Personen met migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking maken deel uit van deze groep.

- De VESOC-partners zetten daarbij in op een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives om levenslang leren bij werknemers en ondernemers te versterken²². De commissie vraagt een groepspad te voorzien om het bereik van deze instrumenten te vergroten, met bijzondere aandacht voor groepen die minder participeren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben. Dit kan via sterkere incentives, zorgen voor een grotere bekendheid van de instrumenten bij deze groepen, begeleiding naar en bij het leren, ect. Zet ook in op een goede en fijnmazige monitoring van het bereik van de kansengroepen binnen de verschillende opleidingsmaatregelen.
- Zet in op extra sensibilisering en (leer)loopbaanbegeleiding voor deze kwetsbare groepen inzake opleiding. Belangrijke thema's zijn daarbij: jezelf kunnen positioneren op de arbeidsmarkt, de noodzaak van leren zien, je weg vinden in opleidingsaanbod en het valoriseren van bestaande competenties.

Minister van Werk,
Minister van Onderwijs,
VDAB, sociale partners

Bied ook inburgeraars een opleidingsgarantie. Maak van geïntegreerde en gecombineerde trajecten NT2 en leren/werken de norm, ook voor kortgeschoolde en anders gealfabetiseerde nieuwkomers.

Minister van Werk,
Minister van Onderwijs, Minister van

²² SERV (24 maart 2022). [VESOC-Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, Iedereen mee](#). Brussel

- Voorzie in extra taalcoaching en -ondersteuning, ook in samenwerking met LIGO.
- Zorg dat de gecombineerde en geïntegreerde trajecten voor kortgeschoolden en anders gealfabetiseerde nieuwkomers voldoende voorbereiden voor de gestandaardiseerde NT2-test binnen het verplichte inburgeringstraject.
- Blijf geïntegreerde taalopleidingen door of in samenwerking met de VDAB kosteloos aanbieden in lijn met het principe van kosteloze competentieversterking voor werkzoekenden via de VDAB.
- Maak voor het einde van de huidige legislatuur een gedegen evaluatie over de impact van de invoering van de gestandaardiseerde en betalende NT2-testen. Kijk daarbij onder meer naar de impact op het verworven niveau NT2 van de verschillende leerprofielen, de participatie van verschillende types inburgeraars en de duur van het traject (naar werk) van inburgeraars.²³

Samenleven,
VDAB, LIGO

Investeer verder in een ruim en integraal toegankelijk opleidingsaanbod van VDAB en (sectorale) partners.

VDAB en partners

- Focus daarbij op face-to-face-opleidingen, opleidingen richting knelpuntberoepen, sterker en gericht inzetten van verschillende vormen van werkplekleren voor personen uit de kansengroepen, extra opleidingen NT2 en Nederlands op de werkvloer en het ontwikkelen van digitale skills.
- Zet verder in op integrale toegankelijkheid door:
 - aangepaste ondersteuningsmogelijkheden te voorzien, zoals redelijke aanpassingen en taalondersteuning,
 - fysieke, digitale,... toegankelijkheid te waarborgen,
 - de mogelijkheden ruimer bekend te maken bij deze groepen,
 - meer mogelijkheden voor deeltijdse opleidingen te voorzien.

3. Werk samen met de sociale partners aan inclusieve werkvloeren.

²³ Commissie Diversiteit (22 november 2021). [Wijzigingsdecreet NT2](#). SERV, Brussel.

Werk in samenwerking met VDAB en partners verschillende concrete outreachende acties uit om werkgevers in de reguliere economie te sensibiliseren over en te ondersteunen bij het creëren van jobkansen voor personen uit de kansengroepen.

- Maak verder werk van de uitbouw van een vlot toegankelijk totaalpakket aan deskundige informatie en ondersteuning bij het realiseren van inclusieve werkvloeren. Maak werk van een structurele inbedding van de aanpak van Talentoscoop met aandacht voor afstemming met bestaande ondersteuning, zoals de sectorconvenants, jobcoaching, preventieadviseurs, het onthaalbeleid, het sociaal overleg op ondernemingsniveau,
- Werk een gids uit met good practices op het vlak van redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap binnen de werkcontext. Dergelijke gids moet redelijke aanpassingen verduidelijken naar werkgevers, alsook het gebruik van het afsprakenkader stimuleren. Dat afsprakenkader vormt een basis voor een gesprek met de persoon met een arbeidshandicap over de concrete toepassing van redelijke aanpassingen in de individuele tewerkstellingscontext. Handicap en Arbeid engageert zich om daaraan mee te werken.
- Werk aan een meer aanbodgericht instrumentarium om het bereik van werkgevers te vergroten. Het gebruik van de huidige vraaggerichte KMO-portefeuille voor diversiteitsadvies blijft nog onderbenut.
- Laat VDAB ondernemingen met lang openstaande knelpuntfuncties actief benaderen met een gericht gescreende kandidaat uit een kansengroep. Waar nodig kan dit gecombineerd worden met een gepast begeleidings- en ondersteuningsaanbod dat ervoor kan zorgen dat de kandidaat (op korte termijn) de vereiste startcompetenties behaalt.
- Laat VDAB en partners actief werkgevers ondersteunen die werk willen maken van inclusieve werkvloeren. Dit kan door hen actief wegwijs te maken in bestaande ondersteuningsmogelijkheden en de mogelijkheden inzake positieve actieplannen beter bekend te maken. VDAB kan werkgevers ook de mogelijkheid bieden om op hun vraag gericht (gescreende) kandidaten uit kansengroepen door te sturen om positieve acties te faciliteren.

Minister van Werk, VDAB en partners, sociale partners

Sensibiliseer werkgevers om vanuit een talentbenadering met een kritische blik naar de eigen werkorganisatie te kijken. Door te sleutelen aan de werkorganisatie en de invulling van jobs (jobcrafting/carving) te herdenken kunnen mogelijkheden ontstaan om jobs beter te laten

Minister van Werk, VDAB en partners

aansluiten bij het talent van kortgeschoolde, anderstalige, ... sollicitanten of van werknemers die opnieuw aan de slag kunnen na een afwezigheid omwille van gezondheidsproblemen. Zo kunnen bv. deeltijdse werkformules een belangrijke hefboom.	
Zet in op een doorgedreven screening van vacatures op eventuele te hoge vereisten. Werk daarvoor samen met VDAB, partners en de sectorfondsen die over een vacaturedatabank beschikken. Laat deze stakeholders werkgevers ook gericht attenderen op onbewuste vooroordelen en de mogelijkheden om via opleiding en begeleiding meer atypische profielen te laten instromen.	VDAB en partners, sectorfondsen
Werk samen met werknemersorganisaties om ook werknemers te sensibiliseren over diversiteit op de werkvloer en hoe omgaan met verschillen op de werkvloer.	Minister van Werk, VDAB en partners, werknemersorganisaties

4. Zet versterkt in op leren van het Nederlands voor anderstaligen met focus op de werkvloer.

Kennis van de Nederlandse taal is een belangrijke sleutel voor de arbeidsmarktparticipatie van anderstaligen, in het bijzonder voor derdelanders.²⁴ De commissie vraagt om volop in te zetten op een uitgebouwd taalbeleid op de arbeidsmarkt dat zich zowel richt op de anderstalige werkzoekenden en werkenden als de omgeving.

Minister van Werk, Minister van Onderwijs, Minister van Samenleven, VDAB en partners

- Zet vanuit VDAB sterk in op een proactieve houding naar het aspect taal, ongeacht de specifieke maatregel. Screen bijvoorbeeld bij opstart van een IBO bij anderstaligen consequent op de nood aan taalondersteuning. Schakel waar nodig over naar IBO-T.
- Zet versterkt in op leren van Nederlands op de werkvloer, o.a. via job- en taalcoaching.
- Maak van gecombineerde en geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en opleiding of werk de norm, ook voor kortgeschoolden of anders gealfabetiseerde nieuwkomers.

²⁴ Piton, C. & Rycx, F. (2020). [The Heterogeneous Employment Outcomes of First- and Second Generation Immigrants in Belgium](#). IZA, Institute of Labour Economics.

- Sensibiliseer ondernemingen om taalvereisten zo goed mogelijk af te stemmen op de vaardigheden die effectief nodig zijn in een functie.

Werk een ESF-oproep *trippel leren* uit voor nieuwkomers.

Deze oproep moet binnen het kader van het duaal leren ruimte geven om te experimenteren met NT2-taalverwerving naast de werk- en opleidingscomponent. Omwille van financiële redenen zal de werkcomponent daarbij voldoende hoog moeten liggen en wellicht minimaal een deeltijds arbeidscontract zijn.

Minister van Onderwijs,
ESF, CVO's, LIGO

5. Werk een concreet actieplan uit om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond duurzaam te verhogen

De Commissie Diversiteit engageert zich om de uitwerking van een actieplan te ondersteunen met een advies op eigen initiatief in het werkjaar 2023. Eerder advies²⁵ en onderzoek leert dat daarbij een coherente en holistische aanpak over verschillende beleidsdomeinen en -niveaus nodig zal zijn.

Commissie Diversiteit bij de SERV

Maak vrouwen met een migratieachtergrond zichtbaar in monitoring van de Vlaamse arbeidsmarkt en tewerkstellingsmaatregelen.

Deze groep bevindt zich op het kruispunt van de twee assen gender en etniciteit.

- Bepaalde drempels naar werk spelen vooral op het snijpunt van die beide assen. Zo lijkt een beperktere taalvaardigheid Nederlands een grotere drempel voor vrouwelijke nieuwkomers omdat zij eerder in de dienstensector terechtkomen met hogere taalvaardigheidsvereisten.²⁶

Minister van werk, VDAB

²⁵ Commissie Diversiteit (23 mei 2018). [Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#). SERV, Brussel.

²⁶ Zie onder meer: Van Hoof, S., Nyssen, S. & Kanobana, S. (2020). ["If they could, they would put them on a drip with Dutch": Language learning and the professional integration of migrants in Flanders](#). International Journal of the Sociology of language, 2020, 264. De Cuyper, P. & Vandermeersch, H. (2016). Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht. Leuven: HIVAKUleuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.

<ul style="list-style-type: none"> Daarnaast hebben maatregelen gericht op vrouwen of op personen met een migratieachtergrond mogelijks minder impact op vrouwen met een migratieachtergrond. Monitoring moet ook zichtbaar maken in welke mate de huidige tewerkstellingsmaatregelen vrouwen met een migratieachtergrond bereiken en effectief zijn voor deze groep. 	
<p>Laat VDAB een gelijkaardig initiatief voor dringende kinderopvang voor werkzoekenden uitwerken als de samenwerking tussen Actiris Brussel en Maison d'enfants.</p> <p>Het algemeen gebrek aan gepaste en betaalbare kinderopvang is een belangrijke structurele drempel voor moeders met een migratieachtergrond. De samenwerking tussen Actiris Brussel en Maison d'enfants²⁷ op het vlak van dringende opvang kan inspiratie bieden om ook in Vlaanderen op korte termijn stappen vooruit te zetten voor werkzoekende ouders van jonge kinderen die binnen hun traject naar werk nood hebben aan kinderopvang.</p>	<p>Minister van werk, VDAB</p>
<p>6. Zet in op een sterk individueel maatwerk²⁸.</p>	
<p>Zorg voor een gepaste en tijdige communicatie, zowel wat betreft de overgangsmaatregelen als de promotie van de nieuwe maatregel. Heb daarbij specifieke aandacht voor sensibilisering van bemiddelaars en voor het gebruik van goede praktijken en rolmodellen. Betrek tot slot de vertegenwoordigers van personen met een arbeidsbeperking bij de ontwikkeling van deze communicatie.</p>	<p>Minister van Werk en Sociale Economie, Handicap en Arbeid</p>
<p>Zorg ervoor dat de maatregel maatwerk bij individuele inschakeling toegankelijk wordt voor alle personen die er op basis van hun arbeidsbeperking voor in aanmerking komen. Maak daartoe werk van volgende vragen:</p>	<p>Minister van Werk en Sociale Economie</p>

²⁷ SERV (3 mei 2021). [Advies Kinderopvang: olie in het radarwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving](#). SERV, Brussel.

²⁸ De Commissie Diversiteit staat volmondig achter alle aanbevelingen uit voorgaande SERV-adviezen inzake Individueel Maatwerk(Zie SERV (9 mei 2022). [Advies BVR Individueel Maatwerk](#). SERV, Brussel. ; SERV (9 september 2021). [Advies Individueel Maatwerk](#). SERV, Brussel). Deze aanbevelingen blijven cruciaal, ook na het einde van deze legislatuur. Om op korte termijn belangrijke stappen te zetten, vraagt de commissie om in eerste instantie werk te maken van onderstaande acties.

<ul style="list-style-type: none"> • Maak afspraken met de andere gewesten om de lacunes in het toepassingsgebied²⁹ van deze maatregel weg te werken. • Zorg dat werknemers met een arbeidsbeperking die voor 1 januari 2008 zijn aangeworven in een lokaal bestuur eveneens recht krijgen op een loonpremie³⁰. • Bekijk hoe de loon- en begeleidingspremie voldoende flexibel en op maat kan worden ingezet voor deze heterogene doelgroep. 	
<p>Werk een sterk monitoringssysteem uit voor individueel maatwerk en neem dit op in de jaarlijkse monitoring over de Vlaamse Sociale Economie. Heb daarbij aandacht voor voldoende fijnmazige en beleidsrelevante criteria, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de aard en de duurtijd van de ondersteuning (loon en/of begeleidingspremie), • de sectoren waarin de tewerkstelling plaatsvindt, • het statuut en de modaliteiten van de tewerkstelling, • de mate van doorstroom of uitval, • de mate waarin er beroep wordt gedaan op de terugkeergarantie en na welke termijn, • welke activiteiten zich ontplooiën binnen het aanvullend lokaal dienstenaanbod. <p>Maak bijkomend de ondersteuningsplannen over aan het departement WSE, zodat ook het type begeleiding deel kan uitmaken van de monitoring.</p>	<p>Minister van Werk en sociale Economie, VDAB en partners, DWSE</p>
<p>Werk verder aan de garantie van kwalitatieve ondersteuning. Zet daartoe alvast in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het opnemen van de wijze van begeleiding, overeengekomen tussen de gekwalificeerd begeleider, de collega-coach, de werknemer en werkgever, in het ondersteuningsplan, 	<p>Minister van Werk en sociale Economie, VDAB en partners, DWSE</p>

²⁹ Personen met een arbeidsbeperking die in het Brussels Gewest of het Waals Gewest wonen en in het Vlaams Gewest werken, vallen volgens artikel 9 niet onder het toepassingsgebied van dit decreet. Werkgevers die in een ander Gewest of de EER gevestigd zijn kunnen voor inwoners van het Vlaams Gewest wel een loonpremie (art. 15), maar geen begeleidingspremie (art. 20) ontvangen. Deze lacunes zijn een gemiste kans in het kader van de interregionale mobiliteit. De sociale partners vragen om hierover afspraken te maken met de andere gewesten. Bron: SERV (9 september 2021). [Advies Individueel Maatwerk](#). SERV, Brussel.

³⁰ SERV (9 mei 2022). [Advies BVR Individueel Maatwerk](#). SERV, Brussel.

- Het waarborgen van de kwaliteit van de begeleiding en tewerkstelling met voldoende controle- en feedbackmechanismen,
- Het stimuleren van de keuze voor een extern begeleider voor personen met de hoogste begeleidingsnood, zonder het te verplichten,
- Het horen van de werknemer in kwestie inzake de begeleiding,
- Het vermijden van wachtlijsten als gevolg van de 'gesloten end' financiering voor het luik begeleiding.

7. Zet in op een significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk voor personen met een arbeidsbeperking.

Zet het instrument loopbaanbegeleiding zeer gericht in de markt met het oog op een groter bereik van personen met een arbeidsbeperking.

In de praktijk wordt loopbaanbegeleiding voor personen met een arbeidsbeperking namelijk vooral ingezet als een preventief instrument voor een duurzame loopbaanplanning, en veel minder als tool om via zelfreflectie aan loopbaanplanning te doen en het eigen welbevinden te verhogen. Tegelijkertijd blijft loopbaanbegeleiding nog te veel een onbekend instrument. Het inzetten van gepaste communicatiekanalen zal daarbij belangrijk zijn.

Minister van Werk en Sociale Economie

Verhoog het bereik van werkbaarheidscheques voor individuele ondernemingen en organisaties door dit instrumenten beter bekend te maken. Zet onder meer in op het verspreiden van goede praktijken. Promoot de werkbaarheidscheques ook als instrument om acties te ondersteunen. Heb bij het promoten van de werkbaarheidscheques specifieke aandacht voor de mogelijkheden ten aanzien van groepen met lagere werkbaarheidsgraad, zoals personen met een arbeidsbeperking.

Minister van Werk en Sociale Economie

Geef uitvoering aan het voornemen om een tripartite samengestelde werkgroep op te richten, met het oog op het uitwerken van oproepen om werkbaarheidsinitiatieven te stimuleren. Hou bij het uitwerken van thema's en de keuze van projecten steeds rekening met methodieken en concepten die het verschil kunnen maken voor groepen met een lagere werkbaarheidsgraad, zoals personen met een arbeidsbeperking (bv. projecten rond jobdesign en jobcrafting, rond technologie als middel om arbeid te verlichten, etc.).

Minister van Werk en Sociale Economie

8. Bestrijd arbeidsgerelateerde discriminatie en zet consequent in op non-discriminatie bij de bemiddeling en begeleiding door VDAB en partners.

Zet vanuit VDAB en partnerorganisaties in op een striktere monitoring en opvolging van signalen van discriminatie tijdens de bemiddeling en begeleiding.

- Train arbeidsbemiddelaars van VDAB en partnerorganisaties in het adequaat omgaan met discriminerende praktijken en het onderkennen van en omgaan met (eigen) vooroordelen. Het stimuleren en ondersteunen van zelfreflectie is belangrijk om daar binnen de eigen bemiddelings- en begeleidingstrajecten mee om te gaan.
- In het kader van de sectorconvenants voeren sectoren en hun sectorfondsen een academische nulmeting discriminatie uit. Laat VDAB een soortgelijke oefening voor de eigen werking maken.
- Laat VDAB onderzoeken of het huidige formeel kader voor bemiddelaars die getuige zijn van discriminatie voldoende is. Dit kader moet ook gelden voor partnerorganisaties.
- Sluit samenwerkingsakkoorden tussen de Vlaamse, federale en Brusselse bemiddelings- en inspectiediensten om een passend gevolg te kunnen geven aan discriminerende praktijken.

Minister van Werk,
VDAB,
partnerorganisaties VDAB,
Inspectie WSE

Zet in op een krachtdadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van twee sporen: enerzijds sensibilisering en preventie en anderzijds handhaving.

Minister van Werk, minister van Samenleven,
Vlaamse Sociale Inspectie,
VDAB en partners

Zet in op het verder onderzoeken en ontwikkelen van technieken van datamining om patronen die mogelijks wijzen op discriminatie in kaart te brengen. Op basis van de knipperlichten die uit de data naar boven komen kan de Vlaamse Sociale Inspectie inzetten op betere preventie van discriminatie en meer efficiënte en gerichte controles binnen de haar toebedeelde Vlaamse bevoegdheden.

Minister van Werk, Vlaamse Sociale Inspectie

Zorg ook voor een goede afstemming, samenwerking en informatiedoorstroming tussen de Vlaamse Sociale Inspectie en het nieuwe Vlaamse Mensenrechteninstituut en Unia.

Minister van Werk, minister van Samenleven,
Vlaamse Sociale Inspectie, Unia, VMRI

9. Stimuleer de sectoren om binnen de addenda non-discriminatie en inclusie voldoende aandacht te hebben voor acties rond personen uit alle kansengroepen.

Werk vanuit VDAB samen met de sectoren om loopbaanontwikkeling en -begeleiding te stimuleren bij instroom en doorstroom. Aandacht voor mogelijke (sector-gerelateerde) uitsluitingsmechanismes is daarbij belangrijk. Personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking werken bijvoorbeeld vaker in tijdelijke en/of deeltijdse jobs die vaker samen gaan met minder mogelijkheden tot vorming en opleiding.	VDAB, sectorfondsen, sociale partners
Stimuleer sectoren om bij het ontwerp en de uitrol van de actieplannen specifiek aandacht te hebben voor personen met een arbeidsbeperking. Dat is belangrijk gezien deze discriminatiegrond om methodologische redenen enkel kan worden meegenomen in de risicoanalyse van de sectoren en de nulmetingen die niet via correspondentietesten verlopen. Handicap en Arbeid zal sectoren sensibiliseren en inspireren via de intersectorale werking binnen de SERV.	Handicap en Arbeid, intersectorale werking bij de SERV
Ondersteun sectorconsulenten bij het vertalen van de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting non-discriminatie in relevante en kwaliteitsvolle actieplannen. Onder andere het lopende onderzoek van de StIA naar inclusief ondernemen in samenwerking met sectoren en input van LEVL en Handicap en Arbeid kan daartoe bijdragen.	Minister van Werk, intersectorale werking binnen de SERV, StIA, Handicap en Arbeid, LEVL
Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk dat de sectoren onder het decretale thema 'diversiteit en inclusie' kunnen voortbouwen op de sensibiliserende, informerende en ondersteunde acties en het monitoringsproces die werden uitgevoerd binnen het <i>Addendum non-discriminatie en inclusie</i> . Aangezien deze monitoring een grote investering vroeg, is het belangrijk om sectoren te stimuleren die er effectief mee aan de slag willen gaan, en dit volgens de principes van het addendum, nl. sensibilisering, zelfregulering en autonomie van sectoren.	Minister van Werk, intersectorale werking binnen de SERV