



VERSTERKEN VAN DE TRANSITIE ONDERWIJS- ARBEIDSMARKT VAN JONGEREN IN EEN KWETSBARE SITUATIE

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

Mevrouw Zuhel DEMIR
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
Koning Albert II-Laan 7
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie.

Mevrouw de minister

Eén van de voornemens van de nieuwe Vlaamse Regering is om in te zetten op de talenten van vroegtijdig schoolverlaters die geen job hebben en geen verdere opleiding volgen, zogenaamde NEET-jongeren. Het Vlaamse Regeerakkoord 2024-2029 bevat de doelstelling om deze jongeren binnen de 4 maanden een passend aanbod in de vorm van een kwalitatief aanbod van werk, een leerjob, (vervolg)opleiding of stage te bieden.

De Commissie Diversiteit bij de SERV onderschrijft dit voornemen en vraagt daarbij specifieke aandacht voor jongeren uit kwetsbare groepen. Voor de meerderheid van de jongeren in Vlaanderen is een situatie waarin ze noch opleiding of vorming volgen, noch aan het werk zijn (NEET) een korte overgangsfase tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bepaalde groepen van jongeren lopen echter een groter risico om langdurig in een NEET-situatie terecht te komen. Waar de NEET-ratio in Vlaanderen algemeen op 7,3% ligt, ligt die veel hoger bij jongeren met een migratieachtergrond (13,4%), jongeren met een handicap of chronische ziekte (30,5%) en kortgeschoolde jongeren (9,6%). Deze groepen kennen ook een hoger aandeel jongeren in een NEET-situatie met een grote wederzijdse afstand tussen de jongere en de arbeidsmarkt.

In dit advies focust de Commissie Diversiteit op jongeren (15-29 jaar) met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen. De aanbevelingen richten zich specifiek op de periode van overgang tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Het advies is daarmee een verdere uitwerking van één van [de beleidsprioriteiten van de Commissie Diversiteit voor de nieuwe Vlaamse Regering](#), met name de talenten van elke jongere aanspreken.

Wij zijn steeds bereid om dit advies verder toe te lichten en hierover met u in gesprek te gaan.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	8
1. De talenten van elke jongere aanspreken	8
2. Focus van het advies	10
3. De transitie onderwijs-arbeidsmarkt versterken van jongeren in een kwetsbare situatie	12
3.1 Blijf streven naar een goede startkwalificatie voor elke jongere	12
3.2 Zet het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties sterker op de agenda	16
3.3 Zet in op diverse vormen van werkplekieren als positieve, leerrijke eerste werkervaring voor alle jongeren	17
3.4 Ondersteun jongeren bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt	18
3.5 Neem jongeren in kwetsbare situaties mee in een intensief opleidingsoffensief	21
3.6 Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt	23
3.7 Verbeter overheidsdata voor een meer evidence-informed beleid	28

Krachtlijnen

De nieuwe Vlaamse Regering wil terecht inzetten op de talenten van vroegtijdig schoolverlaters die geen job hebben en geen verdere opleiding volgen, zogenaamde NEET-jongeren. Het [Vlaamse Regeerakkoord 2024-2029](#) bevat de doelstelling om deze jongeren binnen de 4 maanden een passend aanbod in de vorm van een kwalitatief aanbod van werk, een leerjob, (vervolg)opleiding of stage te bieden.

Vooraf jongeren uit kwetsbare groepen hebben het moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor de meerderheid van de jongeren is een situatie waarin ze noch opleiding of vorming volgen, noch aan het werk zijn (NEET) slechts een korte overgangsfase tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Maar bepaalde groepen van jongeren lopen een groter risico om langdurig in een NEET-situatie terecht te komen. Het aandeel jongeren in een NEET-situatie of de NEET-ratio ligt in Vlaanderen algemeen op 7,3%. De NEET-ratio ligt veel hoger bij jongeren met een migratieachtergrond (13,4%), jongeren met een handicap of chronische ziekte (30,5%) en kortgeschoolde jongeren (9,6%). Dezelfde groepen kennen ook een hoger aandeel jongeren in een NEET-situatie met een grote afstand tussen de jongere en de arbeidsmarkt.

Dit advies focust op jongeren (15-29 jaar) met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen. De aanbevelingen richten zich specifiek op de periode van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Het advies is een verdere uitwerking van één van de [beleidsprioriteiten van de Commissie Diversiteit voor de nieuwe Vlaamse Regering](#), met name de talenten van elke jongere aanspreken.

Om de periode van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te versterken voor jongeren (15-29 jaar) met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen, doet de Commissie Diversiteit volgende aanbevelingen:

- **Blijf streven naar een goede startkwalificatie voor elke jongere.** Dat vergt een structurele en horizontale beleidsaanpak in het onderwijs om de groeiende groep ongekwalificeerde schoolverlaters fors te verminderen. Daarnaast zijn meer alternatieve (beroeps)kwalificerende leerwegen nodig want niet voor alle jongeren vormt de schoolbank de beste leeromgeving. Voor jongeren die het onderwijs vroegtijdig dreigen te verlaten zijn transitietrajecten blijvend belangrijk. De brede toegang tot deze trajecten moet ook ondersteund worden door een brede achterliggende expertise bij VDAB en/of partners over de meervoudige kwetsbaarheden die bij deze jongeren spelen. Jongeren met een handicap of chronische ziekte moeten kunnen rekenen op een consequente toepassing van het recht op redelijke aanpassingen in het hoger onderwijs. Maar ook wanneer jongeren ongekwalificeerd uitstromen, blijft een goede (start)kwalificatie belangrijk. Er zijn mogelijkheden door: tweedekansleerwegen bekend en laagdrempelig te

maken, verder in te zetten op BENO-trajecten na de Onthaalklassen voor Anderstalige Nieuwkomers (OKAN), actief in te zetten op OKOT-trajecten voor deze jongeren en de verdere uitbouw van een goed werkend beleid inzake elders verworven competenties (EVC) .

- **Zet het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties sterker op de agenda.** Dat zijn competenties om de eigen loopbaan aan te sturen en kwaliteitsvolle keuzes te maken op het vlak van studierichting of beroep. Zorg daarom binnen het onderwijstraject voor informatie over de arbeidsmarkt en zet in op het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties. Werk ook samen met jeugdwerkers die vaak dicht bij jongeren staan en op verschillende manieren kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van leerloopbaancompetenties. Gezien jongeren nood hebben aan de juiste informatie en kennis over de arbeidsmarkt, is een duidelijke, toegankelijke en up-to-date webpagina van VDAB met alle informatie over de overstap naar werknemer- of ondernemerschap belangrijk.
- **Zet in op diverse vormen van werkplekleren als positieve, leerrijke eerste werkervaring voor alle jongeren, en in het bijzonder voor kwetsbare groepen.** De commissie vraagt daarbij specifieke aandacht voor mogelijkheden inzake werkplekleren, maar ook voor de toegankelijkheid van kwaliteitsvolle stages en leerwerkplekken voor alle jongeren.
- **Ondersteun jongeren bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.** Laat VDAB en partners daartoe een outreachende aanpak hanteren in het bereiken en begeleiden van jongeren en tegelijkertijd inzetten op arbeidsbemiddeling op maat. Erken daarin de belangrijke rol die de bemiddelaar kan spelen voor kwetsbare jongeren en zorg dat hij deze kan waarmaken, bv. door ervoor te zorgen dat jongeren zoveel mogelijk een vast aanspreekpunt hebben en dat er in samenwerking met partners gewerkt kan worden aan onvervulde randvoorwaarden voor tewerkstelling. Leer daarbij ook uit eerdere projecten rond het outreachend bereiken, toeleiden en activeren van kwetsbare jongeren en veranker goedwerkende projecten structureel. Laat VDAB en partners vervolgens inzetten op nazorg voor kwetsbare jongeren tijdens de eerste maanden van hun tewerkstelling. Zet ook in op werkbaar werk voor jonge werknemers zodat ze ook na de eerste maanden van hun tewerkstelling duurzaam aan de slag kunnen blijven. Heb daarbij bijzondere aandacht voor groepen met een lagere werkbaarheidsgraad, zoals jonge werknemers met een arbeidshandicap of met een diploma van hoogstens secundair onderwijs.
- **Neem jongeren in kwetsbare situaties mee in een intensief opleidingsoffensief.** Zet daarbij in op het ontwikkelen van vaardigheden bij jongeren, meer specifiek basisvaardigheden, zoals geletterdheid, digitale basisvaardigheden en de Nederlandse taal; technische vaardigheden en human skills, zoals samenwerken, op tijd komen en omgaan met feedback. Stimuleer en faciliteer ondernemingen om te investeren in de ontwikkeling en groei van jonge werknemers, ook wanneer ze tijdelijk werk verrichten. Stimuleer daartoe onder meer maatregelen om leren op de werkvloer mogelijk te maken, zoals job- en taalcoaching en IBO. Geef jongeren ook recht op laagdrempelige loopbaanbegeleiding, onder meer door de

anciënniteitsvoorwaarden en financiële drempels te verlagen en begeleiding voldoende af te stemmen op hun noden.

- **Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt.** Voor jongeren die behoren tot de doelgroep van de sociale economie kan sociale tewerkstelling een schakel zijn in hun activering. Maak dat jongeren met een ticket collectief maatwerk er ook terecht kunnen en bied hen tegelijkertijd perspectief door te werken aan gerichte doorstroom en een sterke wisselwerking en samenwerking met reguliere economie, o.a. via het individueel maatwerk. Zorg tot slot dat ze effectief aan de slag kunnen in de reguliere economie door in te zetten op inclusieve werkvloeren. Werk daartoe outreachend naar werkgevers, bv. door VDAB meer te laten inzetten op jobhunting. Zorg aanvullend voor gerichte ondersteuning door bv. te voorzien in een duidelijker aanspreekpunt en een vlot toegankelijk totaalpakket aan deskundige informatie en ondersteuning rond inclusie. Stimuleer ondernemingen ook om draagvlak te creëren op de werkvloer ten aanzien van kwetsbare groepen via bv. mentoring op de werkvloer. Blijf daarnaast inzetten op een tweesporenbeleid in de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie, via zowel sensibilisering als handhaving. Maak tot slot de voorbeeldrol van de Vlaams en lokale overheden op vlak van diversiteit en inclusie waar. Specifiek voor kwetsbare jongeren is het daarbij o.a. belangrijk om af te stappen van diploma-gericht werven.
- **Verbeter overheidsdata voor een meer evidence-informed beleid ten aanzien van jongeren in een NEET-situatie.** Zet blijvend in op een [jaarlijks Trendrapport Kwetsbare groepen](#) van het Steunpunt Werk en blijf verder investeren in de beschikbaarheid, kwaliteit, vindbaarheid en ontsluiting van overheidsdata. Pak daartoe datalancunes aan, zoals monitoring van origine en handicap binnen onderwijs. Maak ook werk van een structurele integratie van beschikbare databanken rond onderwijs en arbeidsmarkt, om bijvoorbeeld de doorstroom van jongeren vanuit duaal leren naar de arbeidsmarkt op te volgen.

Advies

1. De talenten van elke jongere aanspreken

De talenten van elke jongere aanspreken moet een prioriteit zijn voor de Vlaamse Regering tijdens de legislatuur 2024-2029. De sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid focussen in dit advies op aanbevelingen om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te versterken van jongeren met een groter risico om langdurig in een situatie terecht te komen waarin ze noch opleiding of vorming volgen, noch aan het werk zijn (NEET). Het advies is dan ook een verdere uitwerking op dat vlak van de [beleidsprioriteiten voor een duurzame inclusieve arbeidsmarkt](#) van de Commissie Diversiteit.

Jongeren van nu vormen de basis voor de toekomst van Vlaanderen. Het is belangrijk om die basis goed te omkaderen en te voeden zodat elke jongere niet alleen een plaats kan vinden in de maatschappij vandaag maar ook zoveel mogelijk kan helpen bouwen aan de maatschappij van morgen.

De basis die de jongeren vormen zal de komende jaren stevig moeten zijn. Vlaanderen staat voor een aantal belangrijke uitdagingen, zoals de digitale transitie, de energie- en klimaattransitie, ... Een goede start in het onderwijs moet jongeren de nodige houvast en groeikansen bieden om deze transitie met vertrouwen tegemoet te gaan. **Het Vlaamse gewest kent ook een profiel van een verouderde bevolking.** De leeftijdsgroep van 18 tot 24 jaar (potentiële instroom van 'jongvolwassenen' op de arbeidsmarkt) is tegenwoordig merkbaar kleiner dan de leeftijdsgroep van 58 tot 64 jaar (potentiële uitstroom van 'senioren' op de arbeidsmarkt). In 2023 stonden 79 jongvolwassenen tegenover 100 senioren, in 2000 waren dat nog 116 jongvolwassenen tegenover 100 senioren.ⁱ Om de sociale modellen en zorgmodellen te ondersteunen is het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen autonoom en zelfredzaam kunnen zijn. Autonoom en zelfredzaam zijn sluit daarbij niet uit dat mensen daartoe beroep doen op een vorm van ondersteuning, zoals redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Redelijke aanpassingen zijn voor de Commissie Diversiteit een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat er in de praktijk aanpassingen op maat kunnen worden voorzien. Anderzijds benadrukt de commissie dat redelijke aanpassingen geen onevenredige belasting mogen vormen voor de werkgever. De redelijkheid van de aanpassingen moet onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de werkgever en de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verwervenⁱⁱ. In die context is het ook belangrijk om zoveel mogelijk de talenten van alle jongeren te laten groeien en in te zetten. Dat is evenzeer belangrijk in kader van sociale cohesie.

Jongeren uit kwetsbare groepen hebben het moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt.

- De **jeugdwerkloosheid** is het afgelopen jaar opnieuw gestegen van 11,0% in 2022 naar 11,8% in 2023, en ligt **ruim drie keer hoger dan de algemene werkloosheid** (3,3%).ⁱⁱⁱ De algemene jeugdwerkloosheid ligt daarbij in Vlaanderen lager het Europees gemiddelde (14,5%), onder meer landen als Duitsland (5,9%), Zwitserland (8,1%) en Nederland (8,2%)

hebben een lagere jeugdwerkloosheid.^{iv} Vooral kortgeschoolde jongeren hebben het moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt: uit het schoolverlatersrapport van VDAB blijkt dat **21,3% van de jongeren die de schoolbanken zonder diploma verlieten in 2022, één jaar later nog altijd op zoek waren naar werk**. Bij middengeschoolde jongeren bedroeg dit aandeel 7,1% en bij de hooggeschoolde schoolverlaters slechts 2,3%.^v

- Jongeren die niet aan het werk zijn en/of geen onderwijs of opleiding volgen maar daar wel voor in aanmerking komen, bevinden zich in een NEET-situatie. In 2023 lag de **NEET-ratio (15-29 jaar) in Vlaanderen op 7,3% of 83.700 jongeren**. De NEET-ratio drukt uit hoeveel NEET-jongeren er zijn in relatie tot het totale aantal jongeren. Nadat de NEET-ratio in 2022 met 6,4% historisch laag lag, **stijgt** deze nu **opnieuw**.^{vi} De NEET-ratio ligt in Vlaanderen lager dan het Europees gemiddelde (9,2%), enkel Nederland (3,3%), IJsland (3,8%) en Zweden (5,1%) tekenen een lagere NEET-ratio op.^{vii}
- **Het percentage vroegtijdig schoolverlaters stijgt sinds enkele jaren opnieuw** en lag in het schooljaar 2021-2022 op **14,1% of 9.774 leerlingen**. Dat is het hoogste niveau in tien jaar tijd (2012-2013: 10,5%).^{viii}
- **Voor een groter aandeel van de jongeren in een NEET-situatie is er een grote afstand tussen de jongere en de arbeidsmarkt in vergelijking met voorgaande jaren**. Bijna de helft van de jongeren in een NEET-situatie is niet beroepsactief en heeft geen arbeidswens.^{ix} Nog eens 12,8% van de jongeren in een NEET-situatie wil werken maar is niet actief op zoek naar werk.

Bepaalde subgroepen lopen een groter risico om langdurig in een NEET-situatie terecht te komen. Voor de meerderheid van de jongeren vormt een NEET-situatie slechts een korte overgangsfase tussen onderwijs en arbeidsmarkt.^x Kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een beperking kennen een hogere NEET-ratio. **In 2023 ligt de NEET-ratio (15-29 jaar)^{xi}:**

- **ruim vijf keer zo hoog bij jongeren die hinder ondervinden door handicap, aandoening of ziekte** (30,5%) in vergelijking met jongeren zonder handicap, aandoening of ziekte (5,7%),
- **twee keer hoger voor jongeren geboren buiten de EU** (13,4%) in vergelijking met jongeren geboren in België (6,3%),
- **twee keer hoger bij kortgeschoolde jongeren** (9,6%) in vergelijking met hooggeschoolde jongeren (4,6%).

Dezelfde groepen kennen ook een hoger aandeel jongeren in een NEET-situatie met een grote afstand tussen de jongere en de arbeidsmarkt.^{xii} Kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een beperking lopen dan ook een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen. Kwetsbaarheden worden daarmee gecumuleerd waardoor het niet alleen moeilijker is bij de start van de loopbaan maar ook om een duurzame tewerkstelling en een opwaartse loopbaanmobiliteit te realiseren. Voor een meer uitgebreid overzicht van cijfers en onderzoeksresultaten verwijzen we naar het bijhorende rapport.

Het is essentieel om te vermijden dat jongeren in een langdurige NEET-situatie terecht komen en om ervoor te zorgen dat zij NEET-situaties snel weer kunnen verlaten. De talenten van elke jongere zien, inzetten en versterken vergt specifieke aandacht voor jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen. Het gaat onder meer om kortgeschoolde jongeren, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een arbeidshandicap.

2. Focus van het advies

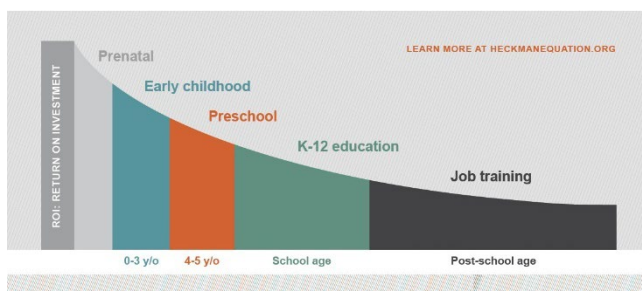
Dit advies focust op:

- **Jongeren (15-29 jaar) met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen.** Jongeren met een migratieachtergrond, jongeren met een handicap of chronische ziekte en kortgeschoolde jongeren lopen een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen.
- **De periode van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het versterken daarvan:** Dat is belangrijk voor de jongeren zelf, maar ook voor de gehele maatschappij. Gezien vaardigheden en financiële middelen ook een intergenerationeel effect hebben, is dit ook een investering in de toekomstige generatie jongeren.

Deze focus past binnen de versterkte EU-jongerengarantie^{xiii}. Alle EU-lidstaten hebben zich ertoe verbonden om ervoor te zorgen dat alle jongeren onder de 30 jaar binnen de vier maanden nadat ze de school verlaten of werkloos zijn geworden een aanbod van een job, voortgezette opleiding, plaats in het leerlingstelsel of stage krijgen. Met de versterkte EU-jongerengarantie (2020) is de doelgroep uitgebreid van 25 naar 30 jaar en wil men beter rekening houden met jongeren uit kwetsbare groepen, zoals jongeren in een NEET-situatie, jonge vrouwen en personen met een handicap.^{xiv}

De Commissie Diversiteit wijst er op dat kwaliteitsvolle investeringen en inspanningen vóór deze overgang een grotere impact zullen hebben voor deze jongeren zelf en de hele maatschappij. Zo leert de Heckmancurve (zie Figuur 1) dat kwaliteitsvolle investeringen tijdens de eerste vijf jaar van kinderen (bv. kwaliteitsvolle kinderopvang, kleuteronderwijs, ...) de grootste impact hebben voor deze kinderen zelf en voor de samenleving.^{xv} Deze kinderen zijn als volwassenen gezonder, halen vaker een onderwijskwalificatie, zijn vaker aan het werk, Bovendien worden deze economische en gezondheidsgevolgen gedeeltelijk doorgegeven aan volgende generaties.

Figuur 1 – Heckmancurve – economische impact van investeren in leren^{xvi}



Preventief beleid met interventies tijdens de onderwijsloopbaan en nog vroeger in het leven van jongeren zullen een grotere impact hebben op het voorkomen van (langdurige) NEET-situaties dan beleid gericht op het moment van de overstap onderwijs-arbeidsmarkt.

De sociale partners verenigd binnen de SERV en de sociale partners samen met de kansengroepen binnen de Commissie Diversiteit gingen in diverse adviezen reeds in op dit meer preventieve beleid, waaronder de meest recente:

- De aanpak van **kinderarmoede**, met o.a. het [SERV-advies Groeipakket aan zet](#) (2024),
- **Kinderopvang**, met o.a. de SERV-adviezen [Kinderopvang als olie in het radarwerk gezin, arbeidsmarkt en samenleving](#) (2021) en het recente [advies \(2023\) over het programmadecreet BO 2024](#) met betrekking tot de absolute voorrang inzake kinderopvang voor de gezinnen met 4/5 tewerkstelling of opleiding,
- De aanpak van het **vroegtijdig schoolverlaten**, met o.a. het [SERV-advies Gekwalificeerd loopt je toekomst gesmeerd. Voorkomen en aanpakken van vroegtijdig schoolverlaten](#) (2022),
- De **preventieve rol van onderwijs** m.b.t. de arbeidsmarktparticipatie van jongeren met een migratieachtergrond, met o.a. de adviezen van de Commissie Diversiteit over [laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond](#) (2018) en de [actielijst migratieachtergrond](#) (2019),
- Het belang van inzetten op **inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen voor jongeren met een beperking**, met o.a. het advies van de Commissie Diversiteit (2021) [Actielijst arbeidsbeperking 2030](#),
- Het belang van **diversiteit bij het onderwijzend personeel**, met o.a. het advies van de Commissie Diversiteit (2020) [Diversiteit binnen het onderwijzend personeel](#) en het belang van diversiteit bij het personeel binnen de kinderopvang, zie o.a. het SERV-advies [Kinderopvang als olie in het radarwerk gezin, arbeidsmarkt en samenleving](#) (2021),
- Aandacht voor **(basis)geletterdheid in het initieel onderwijs**, met o.a. het advies [Iedereen geletterd, iedereen mee](#) (2022).

3. De transitie onderwijs-arbeidsmarkt versterken van jongeren in een kwetsbare situatie

Om de periode van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te versterken voor jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen, doet de Commissie Diversiteit volgende aanbevelingen:

1. Blijf streven naar een goede startkwalificatie voor elke jongere,
2. Zet het ontwikkelen (leer)loopbaancompetenties sterker op de agenda,
3. Zet in op diverse vormen van werkplekleren als positieve, leerrijke eerste werkervaring voor alle jongeren,
4. Ondersteun jongeren bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt,
5. Neem jongeren in kwetsbare situaties mee in een intensief opleidingsoffensief,
6. Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt,
7. Verbeter overheidsdata voor een meer evidence-informed beleid.

3.1 Blijf streven naar een goede startkwalificatie voor elke jongere

De loopbanen van jongeren die zonder kwalificatie de schoolbank verlaten, verlopen veel moeizamer. Vroegtijdig schoolverlaters hebben minder kans om werk te vinden en meer kans om langdurig werkloos te zijn.^{xvii} Ze belanden ook vaker in banen die kwalitatief minder goed scoren. Op dat vlak kent Vlaanderen nog belangrijke uitdagingen. Zo blijkt onder meer dat:

- 12,1% van de jongeren met een Belgische nationaliteit in het schooljaar 2021-2022 ongekwalificeerd uitstroomde ten aanzien van 40,7% van de jongeren met een niet-EU nationaliteit,^{xviii}
- Meer dan een op drie jongvolwassenen met een handicap het secundair onderwijs niet af maakt,^{xix}
- 31,2% van de personen met een arbeidshandicap (15-64 jaar) kortgeschoold is, terwijl dat voor personen zonder arbeidshandicap om 14,0% gaat.^{xx}

Het is dan ook belangrijk om te zorgen dat jongeren in kwetsbare situaties een goede startkwalificatie behalen, zowel voordat ze het onderwijs verlaten (onderdeel 3.1.1), als na vroegtijdig schoolverlaten (onderdeel 3.1.2).

3.1.1 Zorg dat zoveel mogelijk jongeren een goede startkwalificatie behalen voordat ze het onderwijs verlaten

Zet in op een structurele en horizontale beleidsaanpak van ongekwalificeerde uitstroom in het onderwijs.^{xxi} De ongekwalificeerde uitstroom stijgt opnieuw in Vlaanderen en lag in het schooljaar 2021-2022 op 14,1%. De Commissie Diversiteit vraagt een volwaardig actieplan om de groeiende groep ongekwalificeerde schoolverlaters fors te verminderen. Het actieplan moet inzetten op een verbindend schoolklimaat, degelijke studieoriëntering en een kwalitatieve leerlingenbegeleiding.^{xxii}

In dit advies focussen we op de periode van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het versterken daarvan. Opdat meer jongeren in kwetsbare situaties die overstap gekwalificeerd kunnen maken, zijn meer alternatieve (beroeps)kwalificerende leerwegen nodig en blijven transitietrajecten voor jongeren die dreigen het onderwijs vroegtijdig te verlaten belangrijk.

Realiseer meer alternatieve (beroeps)kwalificerende leerwegen. Niet voor alle jongeren vormt de schoolbank de beste leeromgeving. Alternatieve leerwegen kunnen voor deze jongeren niet alleen meer succesvol zijn in de overstap naar de arbeidsmarkt maar ook in het versterken van positieve attitudes ten aanzien van (levenslang) leren bij deze jongeren.

- **Zet blijvend in op leerjobs en beperk leerjobs niet tot jongeren die minstens twee jaar zijn uitgeschreven uit het secundair onderwijs.** Leerjobs zijn beroepskwalificerende trajecten van maximaal 2 jaar. Tijdens zo een traject verwerven jongeren competenties op de werkvloer, aangevuld met een lescomponent in een onderwijs- of opleidingsinstelling. Leerjobs zijn gericht op jongeren in een NEET-situatie met voldoende leervermogen en arbeidsattitude.^{xxiii} Het vervolledigen van een leerjob kan hun startpositie op de arbeidsmarkt versterken en voorkomen dat deze jongeren in kortgeschoolde jobs of werkloosheid terecht komen. De voorwaarde om twee jaar uitgeschreven te zijn uit het secundair onderwijs voor jongeren tussen 18 en 21 jaar staat daar haaks op.
- **Verken het potentieel van projecten en maatregelen in andere landen.** Bekijk welke elementen inspirerend kunnen zijn voor Vlaanderen. Zo kunnen jongeren met complexe leermoeilijkheden en/of ASS binnen het DFN Project SEARCH^{xxiv} in het Verenigd Koninkrijk tijdens hun laatste jaar van de leerplicht voltijds stage volgen, gecombineerd met 1dag per week onderwijs op de stageplaats. De doelstelling is voltijds betaald werk aan het eind van het traject door in te zetten op hoge verwachtingen, gecombineerd met werkervaring en het ontwikkelen van sociale en emotionele vaardigheden. Het project levert belangrijke positieve resultaten op: waar 4,8% van de personen met complexe leermoeilijkheden of ASS in het VK betaald werk heeft, is dat voor jongeren die het programma starten op leeftijd van 16-17 jaar voor 72% het geval.

Zet blijvend in op transitietrajecten voor jongeren die dreigen het onderwijs vroegtijdig te verlaten. De commissie doet volgende aanbevelingen:

- **Leer maximaal uit de ESF-transitietrajecten voor leerlingen in de 2^{de} en 3^{de} graad van het bso, tso en dbso waarvan de school inschat dat ze een grote kans hebben om de school vroegtijdig te verlaten.**^{xxv} De focus ligt op jongeren die schoolmoe zijn en het mogelijk moeilijk zullen hebben om een duurzame loopbaan op de arbeidsmarkt aan te vatten. Binnen een samenwerking tussen onderwijs, arbeidsmarkt en derden worden jongeren aangemoedigd om hun onderwijskwalificatie succesvol af te ronden door hen perspectieven op de arbeidsmarkt of vervolgopleiding te bieden.
- **Veranker de VDAB-transitietrajecten onderwijs-werk voor jongeren met een arbeidsbeperking structureel.** GTB voert deze transitietrajecten uit. Deze transitietrajecten richten zich op het toeleiden naar duurzaam en gepast werk van leerlingen met een (vermoeden) van arbeidsbeperking die zich in het laatste half jaar van hun schoolloopbaan bevinden én nood hebben aan een nieuwe invalshoek in hun transitie naar de arbeidsmarkt, dreigen af te haken van hun schooltraject of onvoldoende vangnet hebben om werk te vinden of te behouden. Via een outreachende aanpak gaat GTB zelf naar scholen of benadert deze leerlingen proactief op doorverwijzing van scholen (of ouders, het CLB,...). In elk transitietraject wordt een gestructureerde samenwerking opgezet tussen de leerling, de

leerkracht en de begeleider van GTB, elk in samenwerking met hun eigen netwerk. De leerlingen nemen vrijwillig deel en zitten zelf aan het stuur van hun (leer) loopbaan.

- **Zorg dat de brede toegang tot de VDAB-transitietrajecten ook wordt ondersteund door een brede achterliggende expertise bij VDAB en/of partners.** De VDAB-transitietrajecten staan open voor en kunnen een belangrijke meerwaarde bieden aan jongeren met kwetsbaarheden op de intersectie tussen handicap/chronische ziekte en migratieachtergrond. Zo werkt GTB binnen de huidige transitietrajecten bijvoorbeeld samen met OKAN-klassen (Onthaalklassen voor Anderstalige Nieuwkomers). Het is belangrijk dat VDAB, GTB en/of partners ook de nodige expertise hebben en hun begeleiding op maat aanpassen om in te spelen op deze meervoudige kwetsbaarheden.
- **Leer uit de ervaringen van het 'Rentree'-project en het ESF-project 'We Go To Work' over hoe jongeren ondersteund kunnen worden in hun transitie van (chronische) ziekte naar de arbeidsmarkt of opleiding.** Zo hebben jongeren die na een behandeling voor kanker terug aan het werk willen vaak nood aan een intensieve individuele begeleiding.^{xxvi} Dat komt het sterkst tot uiting bij de overgang van het ziekenhuis naar de thuissituatie omdat dan een groot deel van de begeleiding wegvalt. Ook blijkt dat jongeren die geconfronteerd worden met een (chronische) ziekte een verhoogd risico lopen om al vroeg in hun loopbaan in armoede terecht te komen.^{xxvii} In dat opzicht kijkt de Commissie Diversiteit uit naar de resultaten van de studie in opdracht van de FOD Sociale Zekerheid om mogelijke knelpunten bij uitkeringen voor deze groep vast te stellen en de omvang en samenstelling van de groep die met deze knelpunten wordt geconfronteerd. Het onderzoek wordt uitgevoerd door PXL Hogeschool – Expertisecentrum Zorginnovatie en Esperity.

Garandeer een consequente toepassing van het recht op redelijke aanpassingen voor jongeren met een handicap of chronische ziekte in het hoger onderwijs. Het gaat over aanpassingen die nodig zijn om net als andere studenten de lessen te kunnen volgen en examens te kunnen afleggen. Het kan bijvoorbeeld gaan over het volgen van de les op afstand (digitaal), het inschakelen van een tolk of het spreiden van examens. Uit onderzoek blijkt dat deze studenten wel samen met de zorgcoördinator of het aanspreekpunt voor studenten met een functiebeperking^{xxviii} bekijken welke aanpassingen nodig en mogelijk zijn. De effectieve toepassing ervan hangt echter af van de individuele docent of prof en wordt in de praktijk soms geweigerd.^{xxix}

3.1.2 Blijf ook na ongekwalificeerde uitstroom uit het initieel onderwijs inzetten op een goede (start)kwalificatie

Zet voor jongeren die ongekwalificeerd het onderwijs hebben verlaten in op kwalificatie via tweedekansleerwegen. Dat is vooral belangrijk voor jongeren met een kwetsbare sociaal-economische achtergrond: zij stromen vaker ongekwalificeerd uit én vinden minder hun weg naar het secundair volwassenonderwijs en naar de examencommissie secundair onderwijs.^{xxx} Voor jongeren in kwetsbare situaties die ongekwalificeerd uitstroomden moeten wegen naar kwalificatie steeds overwogen worden.

- **Maak tweedekansleerwegen laagdrempelig en bekend voor jongeren in een kwetsbare situatie.** Zet in op strategieën om deze jongeren te bereiken en maak onder meer werk van inclusieve en aangepaste leeromgevingen. Bekijk of een duale opleiding een goede manier kan zijn om hen alsnog aan een kwalificatie te helpen.

- **Biedt met het volwassenenonderwijs ook perspectief aan nieuwkomers die als tiener naar Vlaanderen komen.** Voor deze groep biedt het secundair volwassenenonderwijs vaak een eerste echte kans op een kwalificatie. Zij worden in het initieel onderwijs immers toegewezen aan een opleiding op basis van hun taalniveau en niet hun cognitieve mogelijkheden. Vaak is er te weinig tijd om in het initieel onderwijs een kwalificatie te behalen.^{xxx}
- **Zet verder in op BENO-trajecten na OKAN.** Jonge nieuwkomers die op leeftijd van 16-17 jaar naar Vlaanderen komen en weinig scholing hebben gehad in het land van herkomst, zijn na het doorlopen van OKAN (Onthaalklassen voor Anderstalige Nieuwkomers) in het secundair vaak nog niet klaar voor verder onderwijs, eerste stappen op de arbeidsmarkt of de start van een beroepsopleiding. Tijdens een BENO-traject (Basiseducatie na OKAN) wordt één schooljaar lang intensief gewerkt aan basisvaardigheden taal, rekenen en ICT en vaardigheden en competenties in functie van werk of verdere opleiding. Daarnaast wordt begeleiding in de keuze van opleiding en/of werk voorzien, bijvoorbeeld door introducties op beroepsopleidingen te volgen.
- **Zet actief in op Onderwijskwalificerende Opleidingstrajecten (OKOT) voor jongeren die ongekwalificeerd het onderwijs hebben verlaten.** OKOT kan een waardevolle optie zijn om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen en daarna eventueel hogere studies aan te vangen. Screen bij OKOT-trajecten secundair onderwijs systematisch op de nood aan taalondersteuning bij anderstaligen en verzeker het nodige aanbod. Het is belangrijk om jongeren in deze OKOT-trajecten ook te begeleiden bij hun keuze na afronden van het -traject.
- **Maak ook binnen de tweedekansleerwegen werk van de toepassing van redelijke aanpassingen voor jongeren met een handicap of chronische ziekte.** Zorg ook voor ondersteuning en begeleiding bij het uitwerken van deze redelijke aanpassingen.

Zet versterkt in op het certificeren van competenties door de verdere uitbouw van een goed werkend EVC-beleid. De transitie van een diploma- naar een competentiegericht samenvoeging kan belangrijke kansen bieden voor jongeren in een kwetsbare situatie. Zeker wanneer jongeren negatieve ervaringen hadden met het formeel onderwijs, kan informeel leren in combinatie met een erkenning van competenties een laagdrempelig alternatief bieden en hun loopbaan ten goede komen. De commissie doet volgende aanbevelingen om een goed werkend EVC-beleid te realiseren:

- Realiseer meer EVC-trajecten en beroeps- en relevante deelkwalificaties. Maak daartoe het instrument bekender bij werkzoekenden en werkgevers, breidt het aantal EVC-standaarden verder uit en stimuleer meer organisaties om zich te laten erkennen als EVC-testcentrum,
- Zorg voor een laagdrempelige regeling voor de financiële bijdrage van kandidaten,
- Zorg voor een laagdrempelig aanspreekpunt en bijhorende (EVC-)begeleiding voor wie beroep wil doen op een EVC-procedure,
- Maak werk van een goede toeleiding en begeleiding voor een hoger slaagpercentage in EVC-trajecten,
- Bekijk hoe meer alternatieve vormen van certificering ingang kunnen vinden in het bredere EVC-beleid.

3.2 Zet het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties sterker op de agenda

Een sterke startkwalificatie blijft van groot belang. Maar in een context waarin jobs sneller veranderen en loopbanen minder voorspelbaar worden is dat niet genoeg om een duurzame loopbaan uit te bouwen. **Zelf de (onderwijs-)loopbaan sturen zal nog meer aan belang winnen.** Een mindset van levenslang leren is hierin cruciaal, net als voldoende (leer-)loopbaanbegeleiding om de zelfredzaamheid en de (zelf)kennis en vaardigheden die hiervoor nodig zijn te ondersteunen.

(Leer)loopbaancompetenties zijn competenties om de eigen loopbaan aan te sturen en keuzes te maken. Loopbaanleren staat voor het ontwikkelen van deze competenties. Het gaat onder meer over reflecteren over het zelfbeeld, werk(zaamheden) vinden waarmee de eigen persoonlijke waarden overeenkomen, de eigen loopbaan sturen en netwerken.^{xxxii} Op dat vlak zijn er nog belangrijke uitdagingen. Zo blijkt dat slechts de helft van de Vlaamse leerlingen uit de derde graad arbeidsmarktfinaliteit (BSO) en dubbele finaliteit (TSO) een job wil uitoefenen die aansluit bij hun richting.^{xxxiii}

Onderzoek leert dat (leer)loopbaancompetenties essentieel zijn voor de kwaliteit van de keuze van leerlingen voor een studierichting en beroep.^{xxxiv} Sterkere competenties zorgen voor meer leermotivatie en minder kans op schooluitval. Het gaat daarbij niet om een eenmalige keuze voor een studie of beroep maar een continu proces van reflectie en dialoog waarin jongeren (leer)loopbaancompetenties ontwikkelen waardoor ze beter voorbereid zijn op de transitie naar de arbeidsmarkt en het vorm kunnen geven van hun eigen loopbaan. Uit een onderzoek van de Stichting Innovatie en Arbeid^{xxxv} blijkt op basis van gesprekken met jongeren, werkgevers en experts dat het onderwijs jongeren nog onvoldoende voorbereidt op werknemer- en/of ondernemerschap. Zelfkennis, (leer)loopbaancompetenties en andere soft skills moeten zo vroeg mogelijk worden ontwikkeld en gestimuleerd, vanaf de schoolbanken.

Het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties en (leer)loopbaanbegeleiding is belangrijk voor alle jongeren, zeker ook jongeren in een kwetsbare situatie. Deze vaardigheden kunnen immers bijdragen om een NEET-situatie te vermijden of terug uit weg te geraken. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

- **Zorg binnen het onderwijstraject van jongeren voor informatie over de arbeidsmarkt en zet in op het ontwikkelen van (leer)loopbaancompetenties.** Het gaat onder meer om informatie over rechten en plichten op de arbeidsmarkt, diensten waar je mee te maken krijgt, het lezen van vacatures en sollicitatievaardigheden. Met de ontwikkeling van (leer)loopbaancompetenties krijgen jongeren meer inzicht in zichzelf als professional en krijgen ze een beeld van welke job en werkplek het beste bij hen past. Ondernemerschap en werknemerschap zijn daarbij gelijkwaardige pistes die moeten aansluiten op de noden van de jongere op een specifiek moment in de loopbaan. Op die manier zullen jongeren beter voorbereid zijn op de overstap naar de arbeidsmarkt en het vormgeven van hun eigen loopbaan.
- **Informeer onderwijsprofessionals over het bestaande aanbod van VDAB voor leerloopbaanbegeleiding en de overstap van school naar werk.** Tijdens de schoolloopbaan is onderwijs bevoegd voor het aanbod en de leerlingen. Het leerloopbaandenken maakt vandaag ook deel uit van de leerplannen. Tegelijkertijd heeft VDAB vanuit zijn expertise als

loopbaan- en arbeidsmarktadviseur een aanbod uitgewerkt om onderwijsprofessionals (leerkrachten en CLB-begeleiders) te ondersteunen in het op weg helpen van leerlingen in het (leer)loopbaandenken^{xxxvi}. Dat is een digitaal aanbod^{xxxvii} met webinars voor leerkrachten en hun leerlingen om hen voor te bereiden op de arbeidsmarkt, online workshops rond solliciteren, een webpagina met overzicht van nuttige tools voor leerkrachten en leerlingen en online opleiding over aan de slag gaan met loopbaandenken in het hoger onderwijs. Er bestaat ook de mogelijkheid om praktijklessen gratis te organiseren in de opleidingscentra van VDAB gedurende maximaal 10 dagen per leerling.^{xxxviii} Het is echter onduidelijk of dit aanbod voldoende is afgestemd op de noden van onderwijsprofessionals en hen ook effectief bereikt.

- **Werk samen met het jeugdwerk.** Jeugdwerkers staan vaak dicht bij deze jongeren en kunnen op verschillende manieren bijdragen aan het ontwikkelen van leerloopbaancompetenties. Bijvoorbeeld door deze jongeren te helpen hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen, te helpen een netwerk van leeftijdsgenoten en professionals op te bouwen, een duidelijker beeld te krijgen van hun toekomstmogelijkheden, Door samenwerking tussen het jeugdwerk en onderwijsinstellingen, VDAB, (lokale) ondernemingen ... kunnen er (terug) linken met de arbeidsmarkt worden gelegd en deze worden versterkt.
- **Centraliseer informatie over de overstap naar de arbeidsmarkt op een toegankelijke manier.** Uit onderzoek^{xxxix} blijkt dat jongeren, zeker in een kwetsbare situatie, nood hebben aan de juiste informatie en kennis over de arbeidsmarkt. Zo zullen bijvoorbeeld jonge nieuwkomers minder kunnen terugvallen op hun ouders voor kennis over het functioneren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor jongeren die nog in behandeling zijn voor kanker of net een zware behandeling achter de rug hebben, kan het ontzettend lastig zijn om de energie te vinden om alles zelf uit te zoeken op het gebied van werk, uitkeringen, premies en tegemoetkomingen.^{xl} Realiseer daarom een duidelijke, toegankelijke en up-to-date webpagina van VDAB met informatie over alles wat te maken heeft met de overstap naar werknemer- of ondernemerschap voor jongeren. Zorg daarbij voor:
 - Een duidelijk overzicht van bestaande instanties, maatregelen en projecten waar jongeren terecht kunnen bij hun overstap naar de arbeidsmarkt,
 - Het ontsluiten van relevante informatie op Vlaams en federaal niveau,
 - Face-to-face contactmogelijkheden voor jongeren die dat nodig hebben.

3.3 Zet in op diverse vormen van werkplekieren als positieve, leerrijke eerste werkervaring voor alle jongeren

Zet binnen het initiële onderwijs, daar waar relevant en in overleg met betrokken sectoren, in op kwaliteitsvolle stages of leerwerkplekken als positieve, leerrijke eerste werkervaring voor alle jongeren.^{xli} Kwaliteitsvolle stages en andere vormen van werkplekieren binnen het initiële onderwijs vormen een leerrijke en realistische eerste kennismaking met de wereld van werk en helpen vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. Ze vormen een belangrijke manier voor jongeren om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten^{xlii} en bieden mogelijkheden voor het uitbouwen van een professioneel netwerk. Tegelijkertijd biedt het ondernemingen de mogelijkheid om potentiële toekomstige werknemers aan te trekken.

Het is belangrijk om daarbij oog te hebben voor mogelijkheden inzake werkplekieren en de toegankelijkheid van kwaliteitsvolle stage- en leerwerkplekken voor alle jongeren^{xliii}. Het gaat onder meer over:

- **De toegankelijkheid van stages en leerwerkplekken ongeacht de financiële achtergrond van jongeren.** Er kan onder meer worden ingezet op het kosteloos maken van stages voor jongeren door een onkostenvergoeding, bv. voor de verplaatsing te voorzien.
- **Het wegwerken van mogelijke mechanismes van discriminatie bij stages.**^{xliv} Op het vlak van discriminatie pleit de commissie voor een tweesporenbeleid van zowel een sterke stimulering en sensibilisering om discriminatie te voorkomen, als een krachtdadige handhaving om discriminatie te bestrijden. Vlaanderen moet daar binnen de eigen bevoegdheden op inzetten.
- **Het voorzien van redelijke aanpassingen voor jongeren met een handicap of chronische ziekte.** Zet daartoe in op het ruim informeren en sensibiliseren over het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of chronische ziekte en stimuleer daarbij een informele aanpak. Ondersteun jongeren met een handicap of chronische ziekte om de impact van hun situatie op de concrete werkvloer te begrijpen en hierover te praten met (potentiële) werkgevers en collega's. Bij diverse vormen van werkplekklaren in het kader van een onderwijstraject heeft de medewerker van de onderwijsinstelling een belangrijke rol op te nemen, zowel in het zoeken van een stageplaats, als in het mee uitwerken van redelijke aanpassingen in overleg met de jongere en de stageplaats.^{xlv}

3.4 Ondersteun jongeren bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt

3.4.1 Maak ruimte voor een integrale aanpak en maatwerk in de arbeidsbemiddeling

Laat VDAB en partners een outreachende aanpak hanteren in het bereiken en begeleiden van jongeren. Dat helpt de stap naar dienstverlening te verkleinen doordat de bemiddelaar de jongere zelf benadert. De bemiddelaar doet dit op basis van signalen uit de eigen organisatie, uit een andere organisatie of door vindplaatsgericht te werken en aanwezig te zijn op plaatsen waar vaak jongeren vertoeven die buiten de mazen van de dienstverlening vallen.

- **Zet in op een grotere bekendheid van de jongerenconsulenten van VDAB en optimaliseer waar mogelijk hun opties om te outreachen.** De jongerenconsulenten maken deel uit van de intensieve dienstverlening van VDAB. Ze hebben specifieke expertise met kwetsbare jongeren (18-30 jaar) en begeleiden hen op maat. Om deze jongeren beter te bereiken zetten zij netwerken op met andere organisaties (scholen, jeugdwerk,...). Tegelijkertijd botsen deze consulenten ook op belemmeringen. Zo hebben jongeren vaak weinig vertrouwen in officiële instanties zoals VDAB en zorgt de GDPR-wetgeving ervoor dat ze ongekwalficeerde NEET-jongeren die nog geen VDAB-dossier hebben enkel mogen aanschrijven via een postkaart, wat niet altijd voldoende is om hen effectief te bereiken.
- **Zet verder in op een goede samenwerking met organisaties die beschikken over de nodige expertise ten aanzien van de doelgroep en bouw een gedeeld verhaal uit naar deze jongeren.** Dat kan bv. door zitdagen van VDAB te organiseren in jeugthuizen, organisaties die bezig zijn met jeugdwelzijn, etc. De drempel om in deze organisaties in contact te komen met of doorverwezen te worden naar VDAB ligt lager omdat jongeren hiermee vaak al een vertrouwensrelatie hebben opgebouwd.

Maak werk van arbeidsbemiddeling op maat. De problematiek van elke jongere met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen is anders. Dat betekent dat ook het activeringsproces er telkens anders zal uitzien en vraagt om een maatgerichte en persoonlijke dienstverlening. De commissie benadrukt het belang van volgende elementen in de dienstverlening van VDAB:

- **Erken de belangrijke rol die de bemiddelaar kan spelen in de arbeidsbemiddeling van kwetsbare jongeren en zorg dat hij deze kan waarmaken.** Onderzoek wijst er namelijk op dat bemiddelaars doorslaggevend kunnen zijn om niet-beroepsactieve personen de stap naar een beroepsactieve positie te laten zetten.^{xlvi}
- **Zorg zoveel mogelijk voor een vast aanspreekpunt,** en voor face-to-face individuele begeleiding voor wie dat nodig heeft.
- **Zorg er ook voor dat bemiddelaars voldoende tijd kunnen investeren in de bemiddeling van deze jongeren.** Het opbouwen van een wederzijds vertrouwen is cruciaal voor het verdere traject en vraagt, zeker vanuit het perspectief van de jongere, de nodige tijd.
- **Laat de bemiddelaar de rol opnemen van mentor.** Door naast de jongere te staan, deze aan te moedigen en zoveel mogelijk zelf aan het stuur te laten staan van zijn of haar traject, vergroot het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid van de jongere. Laat bemiddelaars daartoe ook consequent een autonomie-ondersteunende interactiestijl hanteren in elk toeleidings- en begeleidingstraject.
- **Laat bemiddelaars proactief inzetten op methodieken die goede resultaten opleveren voor specifieke groepen van jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen.** Zo leveren methodieken als IPS of supported employment voor jongeren met een handicap of chronische ziekte goede resultaten op in de begeleiding naar betaald werk in de reguliere economie, en toont onderzoek aan dat trajecttypes beroepsopleidingen en IBO's een belangrijke opstap naar werk kunnen zijn voor jongeren met een migratieachtergrond van de tweede generatie.^{xlvii}
- **Maak dat de bemiddelaar betrokken is bij het breed ondersteunend netwerk van de jongere.** Wanneer een netwerk aanwezig is, bv. ouders, partner, zorgprofessionals,... is het aangewezen om hen te betrekken in een traject naar werk. Veel jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen hebben echter geen sterk of relevant sociaal netwerk^{xlviii}. In dat geval is het belangrijk dat de bemiddelaar warm doorverwijst naar of samenwerking aangaat met partners, zodat ze geïntegreerd kunnen inspelen op alle noden van de jongere en er een netwerk rond de jongere wordt opgebouwd. Sterke **partnernetwerken** zorgen er bovendien voor dat jongeren niet van de hulpverleningsradar verdwijnen. De Europa WSE Lokale Partnerschappen kunnen hier op lokaal niveau toe bijdragen.
- **Pak onvervulde randvoorwaarden aan die stabiele tewerkstelling in de weg staan.** De stap naar werk vraagt dat onvervulde randvoorwaarden worden gedetecteerd en weggewerkt. Deze kunnen heel divers zijn, kunnen variëren in complexiteit en verschillende levensdomeinen omspannen, zoals bv. huisvesting, mobiliteit, psychische en gezondheidsproblemen, sociaal netwerk, kinderopvang, verslaving, financiële problemen, etc.
 - **Zet in op samenwerking met de juiste partners om randvoorwaarden aan te pakken** (zie hierboven).
 - **Zet ook in op een sterk flankerend beleid.** Een aantal randproblemen situeren zich namelijk op een hoger niveau. Zo is er bv. nood aan een overheidsbrede aanpak om het mentaal welzijn van jongeren te verbeteren. Dergelijke aanpak moet bestaan uit preventie, vroegdetectie, ondersteuning door welzijnsorganisaties voor jongeren en

tijdige, laagdrempelige, betaalbare, toegankelijke en geïntegreerde hulp op maat^{xlix}. Verder vraagt de commissie aandacht voor de wachtlijst voor persoonlijke assistentiebudgetten (PAB) voor kinderen en jongeren met een handicap. Hoewel het aantal kinderen en jongeren op de wachtlijst op 5 jaar tijd is gedaald met 30 procent, lag het aantal in 2023 nog steeds op 1224 (t.o.v. 2397 kinderen en jongeren met een budget)^l. Het gebrek aan tijdige ondersteuning beperkt hen op verschillende levensdomeinen, waaronder hun participatie aan het onderwijs en nadien de arbeidsmarkt.

- **Bevraag jongeren en bemiddelaars regelmatig en systematisch over de begeleiding en dienstverlening en stuur bij waar nodig.**

Leer uit eerdere projecten rond het outreachend bereiken, toeleiden en activeren van kwetsbare jongeren (bv. via succesvolle methodieken als mentoring) en veranker goedwerkende projecten structureel. Deze initiatieven zijn vaak afhankelijk van tijdelijke projectmiddelen. Dit zorgt ervoor dat belangrijke kennis en expertise m.b.t. deze groep evenals het opgebouwde netwerk en onderling vertrouwen dreigt verloren te gaan.

3.4.2 Bestendig de arbeidsmarktintrede van kwetsbare jongeren via nazorg en werkbaar werk

Laat VDAB en partners inzetten op nazorg voor kwetsbare jongeren tijdens de eerste maanden van hun tewerkstelling. Dit is nodig om de arbeidsmarktintrede te bestendigen.

- **Zorg dat de bemiddelaar aanwezig kan blijven als mentor.** Als vertrouwensfiguur kunnen zij een luisterend oor zijn, informeren en concrete tips geven. Dit is ook belangrijk om zaken te contextualiseren tussen werkgever en werknemer, misverstanden weg te werken en een warme overdracht te garanderen.
- **Laat de bemiddelaar in deze fase inzetten op het versterken van de jongere** via het actief aanbieden van instrumenten als job- en taalcoaching en gespecialiseerde jobcoaching voor jongeren met een arbeidshandicap.
- **Zorg voor continuïteit in de begeleiding van werk-naar-werk transitie.** Proactief contact houden is belangrijk om de jongere te informeren over en te begeleiden in het verwerven van een duurzame positie op de arbeidsmarkt en om te anticiperen op arbeidsmarktuitbreiding. Als kwetsbare jongeren werk vinden in de reguliere economie, gaat het vaak over interim-arbeid of tijdelijke jobs. Dit type arbeid geeft jongeren de kans om zich te oriënteren, zich te tonen aan werkgevers en om flexibel te werken. Tegelijk brengt het onzekerheid met zich mee en willen sommige van deze jongeren na verloop van tijd evolueren naar een vast contract. Ook in deze fase kunnen deze jongeren dus baat hebben bij ondersteuning van hun vertrouwde bemiddelaar.

Zet in op werkbaar werk voor jonge werknemers. Dit is belangrijk om ervoor te zorgen dat deze jongeren duurzaam aan de slag kunnen blijven, ook na de eerste maanden van hun tewerkstelling. Resultaten van de werkwaarde-monitor tonen dat in 2023 iets meer dan de helft (52,5%) van de jonge werknemers (18- 35 jaar) werk had zonder werkbaarheidsknelpunten (t.o.v. 54,6% bij de nulmeting in 2004). Werkstressklachten vormen het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt bij de jonge werknemers (35,9% in 2023 t.o.v. 26,9% in 2004). Bij 13,0% is er sprake van burn-outsymptomen (t.o.v. 8,6 % in 2004).

Heb daarbij bijzondere aandacht voor groepen van jongeren met een lagere werkbaarheidsgraad. Zo toont de meting in 2023 o.a. dat:

- **Jonge werknemers met een arbeidshandicap significant minder beschikken over werk zonder werkbaarheidsknelpunten (35,8%) dan jonge werknemers zonder arbeidshandicap (54,7%).** Zij halen voor alle vier de werkbaarheidsknelpunten (werkstressklachten, motivatieproblemen, problemen in de werk-privébalans, onvoldoende leerkanalen) significant minder gunstige scores dan jonge werknemers zonder arbeidshandicap.
- **Een lager aandeel jongeren met een diploma van max. secundair onderwijs (48,4%) werk zonder werkbaarheidsknelpunten heeft dan bij jongeren met een diploma hoger onderwijs van het korte type (54,4%) of lange type (53,6%).** Zij rapporteren significant vaker dan jongeren met een diploma hoger onderwijs motivatieproblemen (26,1% t.o.v. respectievelijk 15,7% en 20,7%) en onvoldoende leermogelijkheden (19,8% t.o.v. respectievelijk 6,9% en 3,4%).

3.5 Neem jongeren in kwetsbare situaties mee in een intensief opleidingsoffensief

Zet in op een intensief opleidingsoffensief en neem jongeren in kwetsbare situaties daarin mee.ⁱⁱ Het [Vlaamse Regeerakkoord 2024-2029](#) bevat het voornemen om via een opleidingsoffensief in te zetten op levenslang leren bij werkenden en werkzoekenden. Volgens de SERV moet zo een opleidingsoffensief het huidige gefragmenteerde opleidingsbeleid vervangen en het menselijk kapitaal in Vlaanderen versterken en beter benutten. Dat is belangrijk voor:

- persoonlijke ontwikkeling, sociale mobiliteit en duurzame en werkbare loopbanen,
- de productiviteit, het innovatievermogen en de concurrentiekracht van ondernemingen,
- sociale cohesie, economische groei en maatschappelijke dienstverlening in Vlaanderen.

Het uitwerken van een opleidingsoffensief vergt antwoorden op een heel aantal vragen waarbij de noden van jongeren in een kwetsbare situatie meegenomen moeten worden.

Hoe overtuigen we elke actor van de relevantie van opleiding en helpen we hen inzicht te verwerven in hun leernoden/leervraag? Hoe zorgen we ervoor dat iedereen voldoende leermogelijkheden heeft? Via welke vormen van leren? Welke ondersteuning neemt drempels effectief weg? Hoe zorgen we ervoor dat het voor alle ondernemingen haalbaar is om te investeren in opleiding? ...

De Commissie Diversiteit doet daarbij volgende aanbevelingen:

Zet bij jongeren in kwetsbare situaties in op het ontwikkelen van vaardigheden, meer specifiek:

- **Basisvaardigheden, zoals geletterdheid, digitale basisvaardigheden en de Nederlandse taal.** Vandaag verlaat 22,4% van de jongeren het onderwijs met onvoldoende basisvaardigheden om te participeren aan de samenleving, zoals lezen en rekenen.ⁱⁱⁱ Het ontbreken van deze basisvaardigheden vormt ook één van de drempels waarom kwetsbare groepen minder participeren aan bij- en omscholingsmogelijkheden. Zo zijn digitale basisvaardigheden noodzakelijk om deel te nemen aan online of hybride vormen van leren, terwijl vandaag een derde van de jongeren niet over digitale basisvaardigheden beschikt.ⁱⁱⁱⁱ
- **Technische vaardigheden.** Het versterken van technische vaardigheden bij deze jongeren kan bijdragen aan het beter verenigen van de competenties en loopbaanaspiraties van jongeren met de behoeften op de arbeidsmarkt.

- **Human skills.** Ook wel 'skills van de 21ste eeuw', 'generieke arbeidsmarktcompetenties' of 'soft skills'. Het gaat om zaken als op tijd komen, omgaan met feedback, inzicht in eigen sterktes en zwaktes, samenwerken, enzovoort. Zowel werkgevers als jongeren zelf geven aan dat het voldoende bezitten van een brede waaier aan human skills erg belangrijk is voor jonge schoolverlaters.^{liv} Vaak is het voor jongeren die opgroeien in een kwetsbare situatie een grote(re) uitdaging om deze vaardigheden te verwerven.^{lv}

Realiseer een stijging van het gebruik van de bestaande Vlaamse opleidingsincentives, ook specifiek bij kwetsbare jongeren. Uit een recente evaluatie van de Vlaamse opleidingsincentives blijkt dat er een lichte stijging is van het gebruik van deze incentives. Tegelijkertijd is er ook nog een groeimarge. Het gaat over instrumenten als de Vlaamse opleidingscheques en het Vlaamse opleidingsverlof.^{lvi} Het is onder meer belangrijk om in te zetten op de bekendheid van deze bestaande instrumenten.

Stimuleer en faciliteer ondernemingen om te investeren in de ontwikkeling en groei van jongeren, ook wanneer deze jongeren tijdelijk werk verrichten. Jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen, komen vaker terecht in een opeenvolging van kortdurende jobs. Tijdelijke jobs kunnen jongeren de kans geven om zich te oriënteren en werkervaring op te doen. Deze tijdelijke jobs bieden niet altijd de ruimte om te investeren in de ontwikkeling en begeleiding, zowel tijdens als over de jobs heen. Hierdoor moeten deze jongeren meer zelfstandig leren en hun loopbaan vorm geven, terwijl ze daar vaak minder vaardigheden voor hebben kunnen opbouwen.

- **Zet in op en stimuleer maatregelen om leren op de werkvloer mogelijk te maken.** Het gaat bijvoorbeeld over job- en taalcoaching en individuele beroepsopleidingen (IBO). Vormen van werkplekleren zijn nuttige en noodzakelijke instrumenten om een vlotte en duurzame overgang naar werk te realiseren. Zeker voor kwetsbare groepen kunnen deze competentieversterkende trajecten zeer nuttig zijn om de afstand tussen deze personen en de arbeidsmarkt te verkleinen. Zo gaan trajecten met een IBO samen met hogere kansen op uitstroom naar werk, ook bijvoorbeeld voor personen met een migratieachtergrond. Het is dan ook belangrijk dat VDAB en gemandateerde partners pro-actiever aan de slag gaan met IBO.
- **Informeel over het gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams Opleidingsverlof (GI VOV).** Via het GI VOV kunnen werknemers in gemeenschappelijk initiatief met hun werkgever een opleiding volgen in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof. Het GI VOV wordt via het programmadecreet van de begrotingsopmaak 2025 definitief verankerd. Het is daarbij belangrijk dat het GI VOV een aanvullend systeem blijft dat naast het individueel initiatiefrecht van de werknemers staat.^{lvii} In het schooljaar 2021-2022 (start van het GI VOV) was er een kleine stijging van 1,1ppt in opleidingsdeelname met VOV bij jonge werknemers (<35 jaar) en 1,3ppt bij kortgeschoolden.^{lviii} Uit de voorlopige evaluatie komen het individueel en gemeenschappelijk initiatiefrecht als twee complementaire toepassingsgebieden binnen het VOV naar voor. Dat blijkt onder meer uit het profiel van de gebruikers: werknemers die VOV gebruiken op voorstel van de werkgever zijn iets jonger, vaker kort- en mid-dengeschoold en bevinden zich vaker in een financieel zwakkere situatie, terwijl werknemers die een opleiding volgen met VOV op eigen initiatief vaker hooggeschoold zijn en zich vaker in een financieel sterkere positie bevinden. De commissie kijkt uit naar de resultaten van de evaluatie van het GI VOV over een langere periode om te kijken of deze eerste bevindingen zich verder doorzetten.
- **Werk het concept van leercoaches op de werkvloer uit met de sociale partners.** Deze personen zijn actief binnen de organisatie en staan dicht bij hun collega's. Ze kunnen een

belangrijke rol opnemen bij het informeren, sensibiliseren en stimuleren richting leren, ook richting jongere collega's.

Geef jongeren recht op laagdrempelige loopbaanbegeleiding. Dat kan o.a. door de anciënniteitsvoorwaarde te verlagen, financiële drempels te verlagen en de begeleiding vol-doende af te stemmen op hun noden. Loopbaanbegeleiding openstellen voor jonge werknemers laat toe om in een cruciaal stadium van hun loopbaan te investeren in duurzame loopbanen. Op dit moment moet je minimaal 7 jaar aan het werk zijn om recht te hebben op loopbaanbegeleiding. Jongeren, zeker uit kwetsbare groepen, hebben in het algemeen meer nood aan begeleiding. Buiten de werkvloer hebben deze jongeren echter geen toegang tot betaalbare en toegankelijke coaching, zoals loopbaanbegeleiding.

3.6 Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt

Jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen hebben niet alleen een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook de arbeidsmarkt staat ver van deze jongeren.

- **NEET-jongeren vinden de arbeidsmarkt vaak complex.** Ze hebben een gebrek aan kennis van en gangbare praktijken, hebben soms een onrealistisch beeld van werk, hebben een te beperkte arbeidsmarktkennis om te kunnen inschatten of vacature voor hen is, etc. Het is belangrijk dat deze kennis word vergroot (zie onderdeel 3.2).
- **Eisen en verwachtingen van werkgevers en jongeren lopen niet altijd gelijk en zijn soms moeilijk op elkaar af te stemmen.** Werkgevers hebben vaak eisen en verwachtingen die deze jongeren (bij de start van hun loopbaan) niet altijd kunnen inlossen. Eens aan het werk liggen ook de verwachte basisattitudes en vaardigheden soms hoog voor deze jongeren, o.a. op vlak van communicatie. Tegelijkertijd hebben ook jongeren soms onrealistische verwachtingen, bv. met betrekking tot hun jobdoelwit of loon- en arbeidsvoorwaarden.
- **Tot slot geven NEET-jongeren aan regelmatig te maken te krijgen met discriminatie op basis van migratieachtergrond** (bv. op basis van naam, huidskleur, etniciteit en het dragen van religieuze symbolen of een combinatie ervan), **maatschappelijke achtergrond** (bv. omwille van ruwer taalgebruik, kledij) **of een handicap of chronische ziekte** (bv. jongeren die in een werkcontext hun recht op redelijke aanpassingen worden ontcijgt)

Om die wederzijdse afstand te verkleinen, moet naast het verkleinen van de afstand die kwetsbare jongeren hebben tot de arbeidsmarkt (o.a. via opleiding en werken aan arbeidsmarktattitudes) dus ook worden ingezet op het wegwerken van drempels aan de zijde van de arbeidsmarkt, o.a. via het stimuleren van inclusieve werkvloeren en het buiten spel zetten van discriminatie (zie verder).

De Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen hebben doorheen de jaren toegewerkt naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt via het Focus op Talent-beleid, de partnerschappen inclusieve werkvloeren en de projecten uit de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen', en willen hier blijvend aan bijdragen. Het is dan ook belangrijk om succesvolle projecten binnen deze oproepen te verduurzamen.

Tegelijkertijd is het belangrijk om erop te wijzen dat dé arbeidsmarkt niet bestaat. Er zijn verschillende arbeidsmarkten (sociale economie, interim-contracten in de reguliere economie, vaste contracten in reguliere economie en de informele economie), waartoe deze jongeren telkens een andere afstand hebben.^{lix}

3.6.1 Heb aandacht voor de mogelijke rol van sociale economie^{lx}

Begeleiders van jongeren in een NEET-situatie geven aan dat een aantal van deze jongeren behoren tot de doelgroep van de sociale economie. Voor deze jongeren kan de sociale economie dan ook een schakel zijn in hun activering richting de reguliere economie, of naar vaste tewerkstelling wanneer de eisen in de reguliere economie (tijdelijk) te hoog liggen. Daarnaast kunnen sociale economie ondernemingen ook een 'vindplaats' zijn van kwetsbare jongeren voor andere organisaties, bv. om via informatiesessies in te zetten op een meer integrale aanpak van de toeleiding naar werk.^{lxi} (zie hierboven). Ondanks het feit dat sommige jongeren met een hoger risico om in een langdurige NEET-situatie te belanden tot de doelgroep van de sociale economie behoren, komen ze hier niet altijd terecht.

- **Zorg dat jongeren met een ticket collectief maatwerk er ook effectief terecht kunnen.** In 2024-Q1 waren 19.169,71 VTE's van de toegekende 21.448,64 VTE's (of 89%) in de Vlaamse en Brusselse maatwerkbedrijven effectief ingevuld. Hoewel het contingent daarmee niet volledig is ingevuld, zijn er momenteel 3019 werkzoekenden met een advies collectief maatwerk waarvan 40% of 1199 personen jonger dan 30 jaar^{lxii}. **Onderzoek waarom het contingent niet volledig is ingevuld en er voor een deel van de beschikbare vacatures geen match kan worden gemaakt met de werkzoekenden met een advies. Werk eventuele knelpunten weg.**
- **Bied jongeren perspectief door te werken aan gerichte doorstroom naar de reguliere economie en een sterke wisselwerking en samenwerking tussen de sociale en reguliere economie, o.a. via het individueel maatwerk (IMW),** zoals afgesproken in het VESOC-akkoord Iedereen nodig, Iedereen mee. Vandaag is er soms weinig perspectief op doorstroom.
- **Zet tegelijkertijd blijvend in op inclusieve werkvloeren (zie hieronder) zodat jongeren die tot de doelgroep behoren ook, rechtstreeks of na doorstroom, via het IMW terecht kunnen in de reguliere economie.** Naast de werkzoekenden met een advies CMW zijn er vandaag ook 6498 werkzoekenden met een 'zuiver' advies^{lxiii} IMW, waarvan 34% of 2199 personen jonger dan 30 jaar.^{lxiv} Ook binnen de reguliere economie moet er dus nog meer worden ingezet op inclusieve werkvloeren. Onder andere sociale economie ondernemingen kunnen daartoe bijdragen vanuit hun expertise met tewerkstelling op maat van kwetsbare werkzoekenden.

3.6.2 Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel

Werk outreachend naar werkgevers.

- **Sensibiliseer werkgevers over het potentieel van studentenjobs voor kwetsbare jongeren.** Dit kan een interessant instroomkanaal zijn en bijdragen aan meer diversiteit op de

werkvloer. Tegelijkertijd kunnen kwetsbare jongeren via een studentenjob een belangrijke eerste werkervaring opdoen en hun loopbaancompetenties verder ontwikkelen.

- **Informeer werkgevers over maatregelen om jonge werkzoekenden met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen een kans te geven**, zoals individueel maatwerk, job- en taalcoaching, het actief initiëren van IBO's voor deze groepen naar werkgevers,...
- **Laat VDAB meer inzetten op jobhunting.** Maak van de methodiek jobhunting en supported employment een structurele aanpak waarbij bemiddelaars de ruimte en tijd krijgen om contact te leggen met gemotiveerde werkgevers in het kader van een openstaande vacature. Om zo veel mogelijk werkgevers hiervoor te motiveren zien de sociale partners een belangrijke rol weggelegd voor VDAB en (gespecialiseerde) partners. Door rechtstreeks de link te leggen met de werkgever kan de bemiddelaar samen met de werkgever de vacature aligneren op de competenties en het groeipotentieel van de kwetsbare jongere. Op deze manier kan de bemiddelaar de werkgever ook ondersteunen om de weg te vinden naar mogelijke ondersteuningsinstrumenten (zoals bv. Job- en taalcoaching, (gespecialiseerde) jobcoaching, IMW...) zodat een duurzame integratie wordt gerealiseerd.
- **Informeer en sensibiliseer werkgevers rond het recht op redelijke aanpassingen voor jongeren met een handicap of chronische ziekte en zorg voor de nodige ondersteuning.** Stimuleer daarbij een informele aanpak en het gebruik van een afsprakenkader waarin werkgever en (potentiële) werknemer in goede verstandhouding overeenstemmen hoe redelijke aanpassingen in de individuele context best worden gerealiseerd en opgevolgd. Dit kan onder meer door het delen van goede praktijken.

Stimuleer en ondersteun ondernemingen gericht bij het realiseren van inclusieve werkvloeren.

- **Ondersteun en begeleid ondernemingen om het arbeidspotentieel van onder meer jongeren met een hoger risico op een langdurige NEET-situatie beter te kunnen aanwenden.** Dit vraagt om specifieke expertise, dienstverlening en financiële ondersteuning. Het is belangrijk dat dat kan gebeuren op maat van de onderneming. De commissie vraagt om daartoe te voorzien in een duidelijker aanspreekpunt en een vlot toegankelijk totaalpakket aan deskundige informatie en ondersteuning voor ondernemingen en vakbonden die willen inzetten op inclusie. Een positiever discours en het delen van goede praktijkvoorbeelden zijn daarbij relevant.^{lxv} O.a. de partnerschappen inclusieve werkvloeren en projecten uit de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen' kunnen daarvoor belangrijke inspiratie leveren. Het is dan ook belangrijk om succesvolle projecten binnen deze oproepen te verduurzamen.
- **Sensibiliseer en ondersteun HR-verantwoordelijken en werkgevers om met een kritische blik te kijken naar de woordenschat waarin ze vacatures opstellen, de vereisten die ze erin opnemen** (bv. vereiste ervaring en diploma's, maar ook materiële vereisten zoals het beschikken over een rijbewijs en eigen auto) **en de rekruteringsaanpak die ze vooropstellen.** Deze kunnen onbedoeld een afschrikkend effect hebben op jongeren in een kwetsbare situatie ^{lxvi}. Onder andere vakbondsafgevaardigden kunnen hierin een ondersteunende rol opnemen.
- **Zet in op kennis over job redesign.** Onder andere de partnerschappen inclusieve werkvloeren en de experimenten die zullen opgezet worden binnen de oproep 'job redesign'

kunnen hiervoor belangrijke inspiratie bieden. Door waar mogelijk te sleutelen aan de werkorganisatie en/of de invulling van jobs te herdenken (bijvoorbeeld via jobcrafting/job-carving/ inclusief jobdesign/i-deals) kunnen mogelijkheden ontstaan om jobs beter te laten aansluiten bij het talent en de mogelijkheden van deze jongeren.

Stimuleer ondernemingen, hun leidinggevenden en vakbondsafgevaardigden om draagvlak te creëren op de werkvloer ten aanzien van kwetsbare groepen. Onderzoek toont aan dat jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen het vaak moeilijk hebben met het behouden van werk, o.a. door stroeve werkrelaties, discriminatie, pestgedrag,...

- **Stuur aan op het maken van duidelijke afspraken over de omgangsvormen op de werkvloer.** Dit kan via de geëigende kanalen zoals bv. het sociaal overleg op ondernemingsniveau, het teamoverleg, het onthaalbeleid voor nieuwe werknemers,...
- **Informeer over het belang van transparante communicatie bij de aanwerving of re-integratie van jongeren met een (onzichtbare) handicap of chronische ziekte, bv. wanneer er redelijke aanpassingen worden voorzien.** Het stimuleren en ondersteunen van ondernemingen om aan (dis)ability management te doen en proactief een gemeenschappelijke aanpak uit te werken voor retentie en re-integratie na uitval, bv. in de vorm van een aanwezigheidsbeleid, kan daartoe bijdragen.
- **Sensibiliseer ondernemingen om in te zetten op mentoring op de werkvloer.** Een mentor staat in voor het begeleiden van de kwetsbare jongere, maar ook voor het creëren van draagvlak rond diversiteit op de werkvloer, communicatie op de werkvloer, omgaan met weerstand, vooroordelen etc.

Zet in op twee sporen in de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie. Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve arbeidsmarkt in de weg. De commissie vraagt om hiertoe in te zetten op:

- **Sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen.** Het is bijvoorbeeld belangrijk om jongerenconsulenten en arbeidsbemiddelaars van VDAB als ook hun partnerorganisaties te trainen in het adequaat omgaan met discriminerende praktijken en het onderkennen van en omgaan met (eigen) vooroordelen in lijn met de beschermde criteria zoals opgenomen in de anti-discriminatiewetgeving. Ook ten aanzien van ondernemingen moet worden gesensibiliseerd over non-discriminatie bij instroom, retentie en doorstroom.
- **Handhaving via efficiënte en gerichte controles bij gereede twijfel en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.** Daartoe hoort ook het verder onderzoeken en ontwikkelen van technieken van datamining om patronen die mogelijks wijzen op discriminatie in kaart te brengen.

3.6.3 Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse en lokale overheden waar

De Vlaamse overheid en lokale besturen hebben een voorbeeldrol als het gaat over diversiteit en inclusie^{lxvii}, ook ten aanzien van jongeren. Het is niet alleen belangrijk dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij, het draagt ook bij aan het beeld van deze

groepen in de maatschappij door hun zichtbaarheid en de context waarin ze zichtbaar worden.^{lxviii}

- **Maak snel werk van een strategisch meerjarenplan gelijkekansen- en diversiteit van de Vlaamse overheid. Blijf daarin aandacht hebben voor jongeren uit de kansengroepen.** Dat plan is niet alleen een decretale vereiste, het is ook een belangrijk kader voor de dienst diversiteitsbeleid en de entiteiten van de Vlaamse overheid om hun diversiteitsbeleid vorm te geven.
- **Neem in de rechtspositieregeling op dat ook alle Vlaamse steden en gemeenten werk dienen te maken van een geïntegreerd diversiteitsbeleid.** Lokale besturen zijn een belangrijke en grote lokale werkgever in Vlaanderen en hebben, ook ten aanzien van kwetsbare jongeren, een belangrijke voorbeeldrol ten aanzien van andere werkgevers in Vlaanderen.
- **Stap als Vlaamse overheid en lokale besturen af van diplomagericht werven.** Bij aanwervingen kan dan enkel een diploma worden gevraagd mits motivatie op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria, zoals bij beschermde beroepen. Richt generieke niveaubepalende testen in waaraan ook jongeren zonder het vereiste diploma kunnen deelnemen. Wie slaagt moet gedurende een aantal jaren kunnen meedingen naar een functie op het bijhorende niveau. De niveaubepalende test van de Stad Gent of de instapproeven van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) kunnen daarbij inspiratie bieden.^{lxix}
- **Stel, zowel binnen het strategisch meerjarenplan van de Vlaamse overheid als binnen het diversiteitsbeleid van Vlaamse lokale besturen, ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers voorop voor stagiairs en jobstudenten uit de kansengroepen.** Stages en studentenjobs zijn belangrijke potentiële instroomkanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Voor de stagiair(e) of jobstudent(e) kan deze werkervaring ook andere toekomstige werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer.
 - Door het uitblijven van het strategisch meerjarenplan van de Vlaamse overheid blijven ook nieuwe streefcijfers voor stagiairs en jobstudenten uit de kansengroepen achterwege.
 - Bij lokale besturen wordt alleszins niet systematisch ingezet op streefcijfers voor stagiaires en jobstudenten uit de kansengroepen. Bovendien rapporteren lokale besturen slechts occasioneel of op vraag over de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen (incl. stages en studentenjobs). Ook los van streefcijfers is er dus weinig zicht op de aanwezigheid van deze jongeren bij lokale besturen.
- **Sensibiliseer en ondersteun als lokaal bestuur ook andere lokale ondernemingen om via stages en studentenjobs kansen te geven aan jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie te belanden.** Dat kan bv. door samenwerkingen aan te gaan met (lokale) organisaties die hierin de nodige expertise hebben opgebouwd. Zo ging bv. de Stad Mechelen in 2023 een tweejarige samenwerking aan met 'onbeperkt jobstudent', een organisatie die de match maakt tussen kansrijke ondernemingen en jongeren met een handicap of chronische ziekte die op zoek zijn naar een studentenjob. Het doel is om deze jongeren al in een vroege fase de kans geven om loopbaancompetenties te ontwikkelen en werkervaring op te doen.

3.7 Verbeter overheidsdata voor een meer evidence-informed beleid

Beleidskeuzes onderbouwen met kwaliteitsvolle data en wetenschappelijke inzichten is een essentieel kenmerk van goed bestuur. Het Steunpunt Werk maakt jaarlijks een Trendrapport Kwetsbare groepen op dat ook de meest recent beschikbare cijfers over NEET-jongeren in Vlaanderen bevat. Daarnaast zijn er recent regelmatig diepgaandere onderzoeken gericht op NEET-jongeren gepubliceerd.

De commissie vraagt blijvend in te zetten op een jaarlijks Trendrapport Kwetsbare groepen en ziet nog mogelijkheden om verder te investeren in de beschikbaarheid, kwaliteit, vindbaarheid en ontsluiting van overheidsdata, met specifieke focus op groepen die sterker vertegenwoordigd zijn onder de groep van jongeren met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen.

- **Pak datalacunes aan.** Zorg onder meer voor een monitoring op basis van origine (ook tweede, derde generatie) en handicap binnen het onderwijs. Dat moet onder meer een zicht geven om instroom, zijinstroom, doorstroom en uitstroom van deze groepen binnen het hoger onderwijs. Breng ook jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een arbeidshandicap in beeld binnen de schoolverlatersenquête van VDAB en de onderwijsgegevens (dataloep).
- **Maak werk van een structurele integratie van beschikbare databanken rond onderwijs en arbeidsmarkt.** Om bijvoorbeeld de doorstroom van jongeren uit het beroepsonderwijs of duaal leren naar de arbeidsmarkt in kaart te brengen moeten de gegevens VDAB, DWSE en AGODI vandaag telkens opnieuw worden gekruist.

i Bron: Bevolking naar leeftijd en geslacht | Vlaanderen.be

ii “Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop de Antidiscriminatiewet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd”. Bron: 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Art. 4, 12°

iii Bron: Steunpunt Werk - <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkloosheid>

iv Bron: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkloosheid> Ter info de cijfers voor andere landen met een lagere werkloosheidsgraad: Tsjechië: 8,3%; IJsland: 8,8%; Malta: 9,1%; Slovenië: 9,9%; Oostenrijk: 10,4%; Ierland: 10,7%; Noorwegen: 11,0%; Polen: 11,4%; Denemarken: 11,5%. En de cijfers voor andere gewesten en België: België: 16,1%; Waals gewest: 23,0%; Brussels H. Gewest: 25,7%.

v Bron: <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/schoolverlatersrapport2024.pdf>

vi Bron: Steunpunt Werk – Vlaanderen binnen Europa, extra berekening voor het aantal jongeren in een NEET-situatie in 2023.

vii Bron: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-opleiding>

viii Bron: dataloep onderwijs - <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken/dataloep-aan-de-slag-met-cijfers-over-onderwijs>

ix Bron: Steunpunt Werk

x Zie bv. Levels, Mark & Brzinsky-Fay, Christian & Holmes, Craig & Jongbloed, Janine & Taki, Hirofumi. (2022). [*The Dynamics of Marginalized Youth: Not in Education, Employment, or Training Around the World.*](#)

xi Bron: Steunpunt Werk

xii Bron: Steunpunt Werk

-
- xiii Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake Een brug naar banen — Versterking van de jongerengarantie en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (2020/C 372/01) eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)
- xiv Jongerengarantie | EUR-Lex (europa.eu)
- xv Zie bv. Adriaenssens, P. & Slangen, N. (2024). Het DNA van kindarmoede. Wat is het en wat doe je eraan? Davidsfonds, Leuven.
- xvi <https://heckmanequation.org/resource/the-heckman-curve/>
- xvii Zie ook socio-economische monitoring 2022 - <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine>
- xviii Bron: dataloop onderwijs - <https://onderwijs-tableau.vlaanderen.be/t/EXTERN/views/DataloopVSV/Overzicht?%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y&%3Atoolbar=top#1>
- xix European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Onderwijs- en opleidingsmonitor 2022 : België, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/501308>
- xx Steunpunt Werk (2023). [Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt](#).
- xxi Commissie Diversiteit (2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusie Vlaamse arbeidsmarkt](#). SERV, Brussel.
- xxii SERV. (2024). [Samen klaarstaan voor morgen en overmorgen. SERV-Prioriteitennota voor de regeerperiode 2024-2029](#).
- xxiii De specifieke voorwaarden voor een leerjob zijn: (1) je bent tussen de 18 en 30 jaar. Ben je tussen 18 en 21 jaar op het moment dat je met de opleiding start? Dan moet je minstens 2 jaar gestopt zijn met het secundair onderwijs. (2) Je hebt nog geen diploma secundair onderwijs in het beroeps, technisch of kunstonderwijs of nog geen diploma hoger onderwijs. Een diploma algemeen secundair onderwijs kan wel. Daarnaast mag je ook geen getuigenschrift 3de graad BSO (6de jaar) hebben. (3) Je bent ingeschreven als werkzoekende bij VDAB. [Bron: https://www.vdab.be/opleidingen/leren-en-werken/leerjob](#)
- xxiv <https://www.dfnprojectsearch.org/>
- xxv Transitietrajecten (vlaanderen.be)
- xxvi Kom Op Tegen Kanker (2018). [JONGEREN EN CHRONISCHE ZIEKTE. Knelpunten en aanbevelingen bij studie en werk](#).
- xxvii https://www.komoptegenkanker.be/sites/default/files/media/2018-10/aya_studie_en_werk_visie_kom_op_tegen_kanker.pdf
- xxviii <https://www.siho.be/sites/default/files/Informatiefolder%20ondersteuningsmogelijkheden%20hoger%20onderwijs..pdf>
- xxix https://www.komoptegenkanker.be/sites/default/files/media/2023-11/Overzicht_Verzamelde%20knelpunten%20chronische%20ziekte%20en%20hoger%20onderwijs.pdf
- xxx Microsoft Word - wetenschappelijk syntheserapport _2_.docx (vlaanderen.be)
- xxxi OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en>
- xxxii Buysse, L. (2024). Loopbaanleren en -begeleiding essentieel voor doordachte studie- en loopbaankeuzes. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 34(2), te verschijnen.
- xxxiii Knipprath, H., & Nicaise, I. (2016). [Loopbaanleren in voltijds BSO en TSO. Een onderzoek naar de relatie tussen de loopbaanleeromgeving, loopbaancompetenties en loopbaanactualisatie](#). Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.
- xxxiv Buysse, L. (2024). Loopbaanleren en -begeleiding essentieel voor doordachte studie- en loopbaankeuzes. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 34(2), te verschijnen.
- xxxv StIA (2022). [Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](#). SERV, Brussel.
- xxxvi <https://extranet.vdab.be/samenwerken-met-vdab/samenwerking-tussen-vdab-en-onderwijs#:~:text=en%20meer%20info%3F,Samenwerking%20tussen%20VDAB%20en%20onderwijs%3A%20wat%20betekent%20dat%3F,Onderwijsinstellingen%20bieden%20competentieversterking%20aan%20werkzoekenden.>
- xxxvii <https://www.vdab.be/orienteren/beroepen-en-sectoren/onderwijs/laatstejaars>
- xxxviii <https://infrastructuuraanbod-onderwijs.vdab.be/index.html>
- xxxix StIA (2022). [Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](#). SERV, Brussel. ; LEVL – [beleidsdossier werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond, Ervaringsrapport Duo For a Job](#), ...
- xl Kom Op Tegen Kanker (2018). [JONGEREN EN CHRONISCHE ZIEKTE. Knelpunten en aanbevelingen bij studie en werk](#).
- xli StIA (2022). [Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](#). SERV, Brussel.
- xlii StIA (2022). [Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](#). SERV, Brussel.

-
- xlili Zie bv. Europese Rekenkamer (2024). EU-maatregelen inzake stages voor jongeren.
 - xliv In Nederland ging de afgelopen jaren aandacht naar stagediscriminatie en de preventie en aanpak er van. <https://www.kis.nl/themas/stage-discriminatie> Een gelijkaardig onderzoek in Vlaanderen is ons niet bekend. Wel zijn er regelmatig getuigenissen over discriminatie bij stage, Zie bv. Commissie Diversiteit (2023). [Said zet leraren in spe meteen diversiteitsbril op.](#), Sociaal.net (2022). [Sociale professionals getuigen over racisme in de zorg.](#)
 - xlvi Kom Op Tegen Kanker (2018). [JONGEREN EN CHRONISCHE ZIEKTE. Knelpunten en aanbevelingen bij studie en werk.](#)
 - xlvi Zie o.a. Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients.; Danneris, S. & Caswell, D. (2019). Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed who Have Entered Work or Education in Denmark.
 - xlvi HIVA, (2017). [De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB.](#)
 - xlvi Zie o.a. OECD (2021). [Young People with Migrant Parents](#), OECD Publishing, Paris.
 - xlix SERV. (2024). [Samen klaarstaan voor morgen en overmorgen. SERV-Prioriteitennota voor de regeerperiode 2024-2029.](#)
 - I Cijfers via Agentschap opgroeien, Bron: <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/08/28/pab-assistent-gezocht/>, De Morgen (2024). 'Zelfs mijn dossierbeheerder was er ondersteboven van': hun kinderen hebben dringend hulp nodig, maar moeten vaak jaren wachten'.
 - li SERV (2024). [Oproep voor een opleidingsoffensief.](#) SERV, Brussel.
 - lii SERV. (2024). [Samen klaarstaan voor morgen en overmorgen. SERV-Prioriteitennota voor de regeerperiode 2024-2029.](#) Het cijfer is gebaseerd op de resultaten van het PISA-onderzoek 2022. Het gaat over leerlingen die lager scoren voor wiskundige geletterdheid, leesvaardigheid en wetenschappelijke geletterdheid dan nodig zijn in de huidige samenleving. Bron: Vlaamse resultaten | Vakgroep onderwijskunde, PISA (ugent.be)
 - liii Zie <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens/digitale-vaardigheden> 32% van de 16-24 jarigen beschikt niet over digitale basisvaardigheden. https://media.kbs-frb.be/nl/media/9843/Zoom_digitale_inclusie_2022 . Zie ook bv. [Ervaringsrapport Duo For a Job](#): gebrek aan digitale vaardigheden als belangrijke drempel.
 - liv Vansteenkiste, S. (2016). [Het belang van human skills op de toekomstige werkvloer voor jongeren.](#) Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 26(1), 120-127. ; StIA (2022). [Ik wil een gids! Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan.](#) SERV, Brussel.
 - lv De ontwikkeling van het denkende brein of de prefrontale cortex is een goede voorspeller van academisch en professioneel succes later in het leven. Dat deel van de hersenen is belangrijk voor executieve functies: plannen en organiseren, je aandacht erbij houden, impulsen beheersen, De kwetsbare situaties waarin deze jongeren opgroeien gaan vaak gepaard met chronische stress waarbij het emotionele brein (vechten, vluchten, verstijven) het denkende brein overstemt. Ook in hun onderwijsloopbaan worden deze jongeren nog te vaak geconfronteerd met faalervaringen en frustraties. Zie o.a. Adriaenssens, P. & Slangen, N. (2024). Het DNA van kinderarmoede. Wat is het en wat doe je eraan? Davidsfonds, Leuven.
 - lvi Departement WSE (2024). [Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives 22-23.](#)
 - lvii SERV (6 november 2024). Advies Programmadecreet BO 2025. SERV, Brussel.
 - lviii Vissers, S. (2024). [Evaluatie gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams Opleidingsverlof.](#) Departement WSE.
 - lix Steunpunt Werk (2024). [Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidingsperspectief](#)
 - lx Steunpunt Werk (2024). [Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidingsperspectief](#); Commissie Diversiteit (2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusie Vlaamse arbeidsmarkt.](#) SERV, Brussel.
 - lxi Lenaerts, H., Audenaerts, B., e.a. (2024). [Sociale economie en Armoede. De impact van de sociale economie op armoede \(SOCIAL\): evaluatie en vooruitblik.](#) Departement Werk en Sociale Economie, Brussel.
 - lxii Cijfers van augustus 2024. Bron: VDAB
 - lxiii Een persoon met een zuiver advies IMW is een persoon zonder advies CMW of een lager advies.
 - lxiv Cijfers van augustus 2024. Bron: VDAB
 - lxv Commissie Diversiteit (2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusie Vlaamse arbeidsmarkt.](#) SERV, Brussel.; Steunpunt Werk (2024). [Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidingsperspectief.](#)
 - lxvi Goffin, K., Sempels, Y., De Coen, A., Valsamis, D., & Vansteenkiste, S. (2022). [Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijde-benadering](#) (Onderzoeksrapport). Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-

-
- onderzoeksprogramma.; Goffin, K., Sempels, Y., De Coen, A., Valsamis, D., & Vansteenkiste, S. (2023). [De rol van werkgevers bij de duurzame tewerkstelling van niet-beroepsactieven](#). Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 33(1), 135-143
- lxvii Commissie Diversiteit (2023). [Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusie Vlaamse arbeidsmarkt](#). SERV, Brussel.
- lxviii zie o.a. OECD (2020). [All Hands In? Making Diversity Work for All](#), OECD Publishing, Paris.
- lxix Commissie Diversiteit (2021). [Strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan Vlaamse Overheid 2021-2025](#). SERV, Brussel.