

DE SERV CHECKLIST VOOR DE NIEUWE REGERING

HOE DE ETNISCHE WERKZAAMHEIDSKLOOF DICHTEN? WAT IS NODIG ?

Deze actielijst is ontwikkeld door de SERV- commissie diversiteit. Hierin zetelen de sociale partners: ACV, ACLVB, ABVV, de Boerenbond, Unizo, Verso, Voka maar ook Minderhedenforum. De lijst verzamelt een aantal noodzakelijke werkpunten voor de nieuwe regering om de zeer hardnekkige etnische kloof op de arbeidsmarkt te dichten. Die is in internationaal perspectief nog steeds bijzonder groot. **Deze lijst is onze samenvatting van het SERV-advies.**

De volledige actielijst van de SERV :

http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_actielijst%20migratieachtergrond_ADV.pdf

<http://www.serv.be/diversiteit/persberichten/zestig-acties-moeten-etnische-werkzaamheidskloof-vlaanderen-dichten>

Focus op evenredige arbeidsdeelname en beleidsmonitoring



De doelstellingen van Pact 2020 worden voor personen met migratieachtergrond niet behaald. Een kritische toekomstgerichte beleidsevaluatie is daarom nodig.



Het aanboren van de potentiële arbeidsreserve. Dat zijn mensen die bijvoorbeeld wel werk zoeken maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn, bijvoorbeeld door mobiliteitsproblemen of een gebrek aan opvang voor hun kinderen. Of om werkzoekenden die zwaar ontmoedigd zijn en zich kansloos achten.



Systematische monitoring op basis van een éénvormige definitie (VESOC) die overal wordt toegepast, ook in VDAB en onderwijs. Deze rapporteert jaarlijks over de arbeidsmarktpositie, impact beleidsbeslissingen en bereik en effect van arbeidsmarktinstrumenten.



Het Focus op talent – beleid had moeten leiden tot het behalen van de PACT 2020 doelstellingen. Tot nu toe werd enkel het derde spoor geëvalueerd. Dat moet ook voor spoor 1 (activering door VDAB) en spoor 2 (ondersteuning ondernemingen dmv KMO – portefeuille).

Preventieve rol onderwijs

De etnische kloof in onderwijsprestaties van Vlaanderen is bij de grootste in Europa. De overgang van lager naar secundair is het product van een sterke bias in oriënteringsadviezen. En de segregatie tussen onderwijsvormen en scholen speelt vooral de leerlingen met leermoeilijkheden uit bescheiden milieus parten.



Elke reguliere onderwijsmaatregel onderwerpen aan een toets inzake gelijke onderwijskansen



Ouderbetrokkenheid verhogen via het betrekken van etnisch-culturele verenigingen en sleutelfiguren met expertise en ervaringsdeskundigheid.



Bewaken dat niet-bindende oriënteringsproeven geen bijkomende drempels creëren.



Remediëring via kwaliteitsvolle en laagdrempelige studie- en huiswerkbegeleiding outreachend organiseren vanuit de lerarenopleidingen. Diversiteit moet als basiscompetentie doorheen de hele opleiding worden ontwikkeld, ook praktijkgericht.



Duurzame professionaliseringstrajecten inzake diversiteit voor het hele schoolteam en dat moet leiden tot een diversiteitsbeleid voor elke school



Jongeren met migratieachtergrond horen ook thuis in het vernieuwde duaal leren. Dit vergt monitoring, een intensievere ondersteuning en begeleiding en een garantie op de werkplekcomponent.



Sterkere maatregelen tegen segregatie zodat scholen met de grootste uitdagingen hun onderwijspersoneel kunnen versterken en het inschrijvings- en uitsluitingsbeleid de sociale mix bevorderen. Een financiering op leerlingenkenmerken blijft absoluut noodzakelijk.

Kansen bieden op de arbeidsmarkt en in het competentiebeleid

Evenredige arbeidsdeelname is niet mogelijk zonder een goed bereik en effectieve werking van arbeidsmarkt en competentie maatregelen.



Meer aandacht voor het effectieve bereik van kansengroepen bij arbeidsmarktmaatregelen, zoals stages en werkplekleren is noodzakelijk



Een toegankelijk en betaalbaar EVC-beleid met taalondersteuning voor anderstaligen.



VDAB moet ook zelf inzetten op validering van EVC, gekoppeld aan haar eigen beroepsopleidingen, opleidingsstages (zoals IBO) en andere vormen van werkplekleren



Een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties met sectorale betrokkenheid. Inzetten op gedeeltelijke en voorwaardelijke erkenning van buitenlandse diploma's.



Ook informeel leren moet kunnen leiden tot formele erkenning via assessments en getuigschriften van de Huizen van het Nederlands.

Geïntegreerde trajecten voor nieuwkomers:

Het principe 'integratie door werk' werd dankzij de SERV ingevoerd om de stap naar de arbeidsmarkt te verkleinen en te versnellen. De praktijk loopt echter nog achter op de theorie:



Inzetten op kortere geïntegreerde of gecombineerde trajecten (taal-beroepsopleiding-werkervaring). Zeker voor hoger opgeleiden ligt het vereiste instapniveau hoger onderwijs nog erg hoog en moet er meer worden ingezet op taalondersteuning tijdens de opleiding. Geïntegreerde en gecombineerde trajecten moeten ook voor laaggeschoolden worden uitgebouwd.



Nood aan een sterker, flexibeler, breder en meer toegankelijk aanbod NT2, ook op de werkvloer.



Elk inburgeringstraject (ook met educatief of socio-cultureel perspectief) moet aandacht besteden aan toegang tot de arbeidsmarkt (en flankerende maatregelen zoals kinderopvang)

Voorbeeldrol overheid waarmaken:

De Vlaamse overheid zal haar streefcijfer van 10% werknemers met buitenlandse herkomst allicht behalen maar in 2016 lag hun aandeel in de bevolking op beroepsactieve leeftijd wel al op 20,5%. Op basis van de oude definitie bedroeg het aandeel personen met migratieachtergrond in 2016 slechts 5,6% tegenover 14,3% in de bevolking.



Bij de overheid wordt diversiteit een prioriteit. De definitie van ambtenaren met migratieachtergrond moet overeenkomen met de groep met grootste achterstand op de arbeidsmarkt en dus worden herzien. Ook het huidige streefcijfers moet ambitieuzer en herzien in het licht van demografische evoluties.



Het onderwijspersoneel wordt een afspiegeling zijn van de populatie, net als het personeelsbestand van VDAB bemiddelaars. Positieve actieplannen moeten dat realiseren.



Ook lokale besturen dienen een diversiteitsbeleid uit te werken met ambitieuze doelstellingen voor hun eigen personeel.

Leerloopbanen en levenslang leren versterken:

Gezien het hogere aandeel laaggeschoolden onder de groep personen met migratieachtergrond, is opleiding cruciaal voor hun kansen op duurzaam werk.



VDAB moet IBO (individuele beroepsopleiding) actiever promoten om de huidige ondervertegenwoordiging weg te werken.



Voor nieuwkomers streeft men naar duurzaam werk op niveau. Dat betekent dat (beroeps-)opleiding, werkplekleren, opleidingsstimuli en -mogelijkheden voor werkenden sterker aan bod moeten komen in het traject.



Beroepsopleidingen wérken voor de arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers maar de instapvoorwaarden zijn vaak te hoog. Licht de selectiescreenings door op taal- en culturele bias en bereid laag- en middengeschoolden erop voor.



Zet in op nieuwkomers bij de uitbreiding van duaal leren naar het volwassenen- en hoger onderwijs en voorzie taalcoaching op de opleidings- en werkvloer.



Ook voor nieuwkomers of voor wie eerder ongekwalificeerd uitstroomde moeten de onderwijskwalificerende trajecten (OKOT) een alternatieve piste worden naar een diploma (SO of HO). Licht de instapvoorwaarden en screenings door en breid de taalondersteuning uit.

Diversiteitsbeleid in ondernemingen en organisaties stimuleren:

De voormalige diversiteitsplannen werden vervangen door de vraaggestuurde KMO-portefeuille (subsidies voor consultancy en vorming). Dit werk onvoldoende. In 2017 draaide slechts 4,6% van de gesteunde projecten diversiteit.



Naast de huidige vraaggestuurde aanpak via de KMO-portefeuille is ook een aanbodgericht instrumentarium, zoals de voormalige diversiteitsplannen, nodig.



Ondersteun en stimuleer ondernemingen, overheden autonome overheidsbedrijven en organisaties om kwalitatief werk maken van positieve acties. Het federale kader voor positieve actieplannen moet daartoe naar de Vlaamse context worden vertaald en geconcretiseerd.



Binnen de sectorconvenants krijgen positieve acties een belangrijke plaats. Sectorfondsen kunnen een lijst van legale positieve acties ontwikkelen op basis van de sectorale realiteit.

Methodieken innoveren:

VDAB bereikt een deel van de personen met migratieachtergrond niet of onvoldoende (inactieve vrouwen, NEET-jongeren, nieuwkomers...) en de geboden dienstverlening is vaak onvoldoende toereikend (te weinig face-to-face contact, onvoldoende effectief voor tweede generatie..)



Bestaande arbeidsbemiddelingsinstrumenten dienen gescreend en geëvalueerd op etniciteit en gender.



Bemiddelaars moeten consequent een autonomie-ondersteunende interactiestijl hanteren.



De nieuwe contactstrategie van VDAB zou meer ruimte en tijd moeten vrijmaken voor een diepgaandere en persoonlijke dienstverlening voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een snelle evaluatie is nodig naar het effectieve bereik en uitstroom naar werk van alle types werkzoekenden met migratieachtergrond (ook deze met leefloon of vrijwillig ingeschrevenen zonder uitkering).



VDAB moet inzetten op een actievere, meer outreachende en vindplaatsgerichte benadering van oa NEET-jongeren, vluchtelingen en laaggeschoolde vrouwen met migratieachtergrond en daarbij de expertise van verenigingen en sleutelfiguren benutten en erkennen.



Mentoringsprogramma's worden structureel verankerd. Betrokkenheid van partners vanuit de doelgroepen is noodzakelijk.



Opdat arbeidsbemiddeling ook voor de tweede generatie tot betere resultaten zou leiden, is er nood aan een meer specifieke focus, onderzoek en experimenteerruimte.

Een krachtadig anti-discriminatiebeleid voeren:

Bij UNIA steeg het aantal meldingen over arbeid en werkgelegenheid van 2012 tot 2017 met 71,3% terwijl globaal het aantal dossiers toenam met 53%.



Zet in op het proactief en succesvol aanpakken van discriminatie om gelijke kansen te waarborgen. Een krachtadige aanpak van discriminatie in onderwijs en op de arbeidsmarkt moet gebaseerd zijn op 2 sporen: sensibilisering en stimulering maar ook handhaving. Dat vergt onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

Flankerend beleid uitwerken:

Evenredige participatie van personen met migratieachtergrond kan niet worden bereikt zonder ook te werken aan de randvoorwaarden. Zo zijn de kinderopvang en ouderschapsverlofstelsels die de combinatie arbeid en gezin ondersteunen nog vooral gericht op wie al een sterke positie op de arbeidsmarkt heeft verworven. Of veel nieuwkomers of jongeren met migratieachtergrond hebben geen rijbewijs terwijl 2/3^{de} van het woon-werkverkeer met de auto gebeurt.



Kinderopvang moet flexibel, betaalbaar, laagdrempelig, kwaliteitsvol en toegankelijk zijn en de inkomensgerelateerde kinderopvang moet verder uitgebouwd worden.



Zet via mobiliteitsoplossingen op maat (versterkt openbaar vervoer, veilige fietsverbindingen en minibusjes voor woon-werkverkeer) in op de bereikbaarheid van tewerkstellingslocaties.



Met 1 ticket voor de verschillende openbare vervoersnetten moet het gemakkelijker worden om over de gewestgrenzen te werken.



Een volwaardig e-inclusiebeleid is nodig om de toegankelijkheid van digitale publieke dienstverlening te garanderen, ook voor specifieke doelgroepen zoals personen met migratieachtergrond, nieuwkomers en anderstaligen.