

NAAR EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

1. INCLUSIE GEDEFINIEERD

De term 'inclusie' duikt overal op, maar wat verstaat men daar nu onder? Inclusie wordt vaak gebruikt als containerbegrip, met heel verschillende invullingen:

Voor de één kan men spreken van inclusie wanneer je als persoon met een handicap aan sport kan doen, ook al is dat op aparte momenten en/of samen met andere mensen met eenzelfde kenmerk. De ander spreekt over inclusie als je in een gewoon bedrijf kan werken, ook al kan je wegens ontoegankelijkheid niet samen met je collega's lunchen. Een derde stelt dan weer dat er maar sprake is van inclusie als ook de juiste ondersteuning aanwezig is om volwaardig te kunnen participeren aan alle facetten van het leven.

De verschillende betekenissen kunnen verwarrend zijn. Toch is inclusie een sleutelbegrip. Meer nog: het is een mensenrecht. Zo staat het recht op inclusie opgenomen in het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap. De gedachte daarachter is: we moeten evolueren naar een samenleving waar inclusie de norm is. Dat betekent dat mensen volwaardig moeten kunnen participeren, midden in de gewone samenleving. Het betekent dat je je eigen keuzes mag maken en de ondersteuning krijgt die nodig is om je eigen leven te leiden.

Bij inclusie neemt de samenleving **achtergestelde of kwetsbare groepen op en sluit ze in op alle terreinen van het leven**. Het gaat om het recht op een **evenredige en gelijkwaardige participatie**, op het gebied van **verschillende levensdomeinen**, zoals onderwijs, huisvesting, gezondheid, welzijn, vrije tijd, tewerkstelling, enzovoort. Inclusie legt zo de nadruk en verantwoordelijkheid niet zozeer bij de individuele persoon of bij kwetsbare groepen. De focus ligt op de **aansprakelijkheid van de samenleving om elke structurele vorm van uitsluiting te achterhalen en weg te werken**, waardoor iedereen mee kan, los van herkomst, handicap, gender, seksuele geaardheid, socio-economische status, geloof of levensbeschouwing.

Een andere veelgehoorde term is 'integratie'. Hoewel de twee op elkaar lijken, is er toch een groot verschil: bij integratie mag de persoon slechts deelnemen aan de samenleving indien deze zich voldoende kan aanpassen. Het is dus de persoon zelf die zich moet aanpassen aan de geldende norm. De norm zelf wordt niet in vraag gesteld. Bij inclusie daarentegen, is de omgeving aangepast aan de diversiteit van mensen en is de juiste individuele ondersteuning beschikbaar, opdat iedereen kan deelnemen.

Inclusie staat lijnrecht tegenover sociale uitsluiting. Exclusie of sociale uitsluiting ontstaat door de aanwezigheid van structurele uitsluitingsmechanismen, die evenredig en gelijkwaardig participeren aan de samenleving onmogelijk maken.

In deze nota willen we het specifiek hebben over de drempels en structurele uitsluitingsmechanismen die vandaag nog aanwezig zijn op onze arbeidsmarkt. Verder doen we enkele aanbevelingen over hoe de arbeidsmarkt inclusiever kan en moet en expliciteren we hoe wij de rol van VDAB zien bij het realiseren van deze inclusieve arbeidsmarkt.

2. EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een inclusieve arbeidsmarkt krijgt bewust vorm door **uitsluitingsmechanismen te detecteren, deze weg te werken** en door expliciet te kiezen om kwetsbare groepen in te sluiten. Dit is nodig om een representatieve afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd na te streven, met als doelstelling **evenredige en evenwaardige arbeidsparticipatie**.

In het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt hebben overheden een prioritaire rol te spelen. De Europese Commissie geeft de volgende definitie aan een inclusieve arbeidsmarkt¹:

“Labour markets are inclusive when everyone of working age can participate in paid work, especially vulnerable and disadvantaged people. Promoting inclusive labour markets means making it easier for people to join (or re-join) the workforce, removing disincentives to work, promoting quality jobs and preventing in-work poverty (...), helping people stay in work and advance in their careers”

Daarnaast wordt er ook in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap verwezen naar een inclusieve werkomgeving. In artikel 27² van dit verdrag worden de krijtlijnen uitgetekend van wat we moeten verstaan onder inclusie:

“Het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op werk, met inbegrip van personen die een handicap verwerven tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen.”

Er ligt dus ook een opdracht voor de VDAB om hun dienstverlening te organiseren volgens de principes van dit Verdrag. Dit niet alleen voor mensen met een handicap, maar voor alle mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

¹ Zie <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en>.

² Zie <https://socialsecurity.belgium.be/nl/verdrag-van-de-verenigde-naties-inzake-rechten-van-personen-met-een-handicap>. De definitie van handicap is trouwens breed: het gaat over mensen met een handicap én chronische aandoeningen.

De ambitie om hieraan te werken, werd al verwoord: VDAB wil werken aan een inclusieve arbeidsmarkt en een 100% inclusieve dienstverlening voorzien. Dit beogen ze door onder meer inclusietoetsen te ontwikkelen en implementeren, door naast werknemers ook werkgevers te betrekken en door klantenpanels te organiseren. Zo ver zijn we echter nog niet. Er is nog een lange weg te gaan.

In wat volgt, geven we een stand van zaken wat betreft de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond, in armoede en met een arbeidshandicap en gaan we dieper in op de weg te werken drempels en de voorwaarden om tot daadwerkelijke inclusie te komen. Het volstaat namelijk niet om louter de deur op een kier te zetten. Men moet concrete maatregelen nemen om de arbeidsmarkt en – bijhorend – de dienstverlening van VDAB inclusiever te maken.

3. STAND VAN ZAKEN: KWETSBARE GROEPEN OP DE ARBEIDSMARKT

De mogelijkheid om te werken in een job naar keuze is een mensenrecht, opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.³ Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt. Ze geldt voor iedereen, ongeacht afkomst, socio-economische status of handicap. In de praktijk zien we echter dat in onze samenleving, en meer specifiek op de arbeidsmarkt, niet iedereen dit recht kan waarmaken. De arbeidsmarkt is met andere woorden onvoldoende inclusief. Onderstaande cijfers in verband met deelname van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, tonen dat onder meer aan.

Voor personen met een migratieachtergrond bijvoorbeeld, is de arbeidspositie al meer dan een decennium zeer ongunstig. Al jaren schommelt de werkgelegenheidsgraad van personen zonder EU-nationaliteit rond de 50%. Dit percentage ligt 20 procentpunten lager dan dat van de in België geboren personen. Hiermee behaalt België de allerlaagste werkzaamheidsgraad voor personen met een niet-EU nationaliteit van alle Europese landen.⁴ De Europese Commissie wees in 2019 opnieuw op de structurele achterstelling van personen met een migratieachtergrond. De lage werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond bleef uitermate groot in tijden van economische hoogconjunctuur. Ook al hebben personen met een migratieachtergrond hetzelfde diploma als hun studiegenoten zonder migratieachtergrond, toch ligt hun kans op het vinden van een job beduidend lager.⁵ Los van diploma, vaardigheden en competenties komen personen met een migratieachtergrond eerder in meer preciaire jobs en slecht betaalde jobs terecht.

Tijdens de coronacrisis zijn personen met een migratieachtergrond zwaar getroffen, gezien zij oververtegenwoordigd zijn als werkzoekenden, in preciaire jobs, interim en andere tijdelijke contracten. De nieuwe arbeidsmarktsituatie kan ervoor zorgen dat de bestaande kloof nog groter wordt, indien overheidsmaatregelen uitblijven.

³ Zie Art. 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1948121030&table_name=wet.

⁴ Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt, Hoge Raad van Werkgelegenheid (2018).

⁵ Unia, FOD WASO, Socio-economische monitoring, 2020.

De arbeidspositie van de tweede generatie is bovendien ook door structurele tekortkomingen uitermate slecht. Jongeren met een migratieachtergrond vinden minder snel werk dan hun leeftijdsgenoten van Belgische origine. Uit de socio-economische monitoring (2020) van Unia blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond er vaak drie keer zo lang over doen om aan een eerste job te geraken ten opzichte van jongeren van Belgische origine.

Voor vrouwen met een migratieachtergrond zijn de tewerkstellingscijfers ronduit dramatisch. De werkzaamheidsgraad van vrouwen met een niet-EU nationaliteit behoort tot de allerlaagste van Europa. Volgens de socio-economische monitoring (2017) is de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een niet-EU herkomst 37,7% ten aanzien van 70,4% bij Belgische vrouwen. Daarnaast bevinden vrouwen met een migratieachtergrond zich in hoge mate in de inactiviteit.

Ook voor personen met een handicap zijn de cijfers niet om over naar huis te schrijven. In de eerste maanden van de coronacrisis⁶ steeg de werkloosheid van personen met een arbeidshandicap van 32.205 in maart 2020 naar 34.081 in april 2020. Dit is een stijging van 7,1% tegenover april 2019. In december 2020 waren er 33.289 niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap, een stijging van 8,7% ten opzichte van december 2019 (versus een stijging van 6,0% voor werkzoekenden zonder arbeidshandicap).

Werkloosheidscijfers zijn echter géén voldoende graadmeter om de positie van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt te meten, omdat zij vaak in andere statuten zitten. Een betere graadmeter is de werkzaamheidsgraad van deze groep. Hoewel de werkzaamheidsgraad van personen die hinder ervaren door een handicap, langdurige aandoening of ziekte de laatste jaren een stijging kent (45,6% in 2019), ligt deze nog steeds beduidend lager dan die van personen zonder hinder (81,2% in 2019). Het meest recente cijfer (Q2-2020) toont een werkzaamheidsgraad van 45,3% bij personen met hinder. Dit is een daling met 0,8 procentpunt ten aanzien van Q2-2019 (versus een daling met 2 procentpunt voor personen zonder hinder). Het is nog afwachten hoe deze evolutie verder zal verlopen en hoe groot de langere termijn impact van de coronacrisis zal zijn op de werkzaamheidsgraad van deze groep. De financiële crisis van 2008 kan hier een indicatie geven. In de nasleep van deze crisis daalde de werkzaamheidsgraad van deze groep gevoelig. Juist voor de crisis bedroeg de werkzaamheidsgraad van mensen met hinder 42,7%. In 2009 daalde dit naar 37,5% en in 2010 zelfs naar 33,5%. De werkzaamheidsgraad van personen zonder hinder bleef gedurende deze periode zo goed als stabiel rond de 77%.

Ook de werkbaarheid⁷ is een groot probleem. De algemene werkbaarheid⁸ ligt op 54,1%, voor mensen met een matige arbeidshandicap op 32,9% en voor mensen met een ernstige arbeidshandicap op 15,2%. Er is dus niet alleen werk rond het verhogen van de werkzaamheid maar ook in het verbeteren van de werkbaarheid als het over inclusie gaat.

⁶ Zie <https://www.serv.be/diversiteit/persberichten/coronacrisis-vergroot-ongelijkheid-vlaamse-arbeidsmarkt>.

⁷ Zie <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk>.

⁸ Uit de werkbaarheidsmonitor 2019 van de Stichting Innovatie en Arbeid.

Er wordt momenteel binnen de Commissie Diversiteit van de SERV gewerkt aan een update van de actielijst arbeidsbeperving van 2015. Bedoeling is om enkele tientallen (vernieuwde en nieuwe) acties te formuleren die de arbeidsmarkt inclusiever moeten maken voor mensen met een arbeidshandicap.

In Vlaanderen leeft 10%, of ongeveer 640.000 personen, met een inkomen onder de armoedegrens. Het hoogste armoederisico vinden we terug bij werklozen, mensen die kort geschoold zijn, eenoudergezinnen, niet-actieven en mensen geboren in een land buiten de EU.⁹ Maar ook personen met een handicap lopen een groter risico om in armoede te belanden.¹⁰ Men zegt weleens dat werk hét middel is om mensen uit armoede te halen. Deze visie beperkt armoede echter louter tot een inkomensprobleem. In realiteit is het een veel complexer verhaal, waarbij nood is aan een integrale aanpak. Niet enkel is er sprake van een hoger armoederisico bij mensen in werkloosheid, ook zijn er tal van drempels die de toegang van mensen in armoede tot een kwaliteitsvolle, duurzame job bemoeilijken. In 2019 bedroeg het aandeel werkenden bij mensen met een armoederisico bijvoorbeeld slechts 24,1%.¹¹ Het wegwerken van deze drempels is dan ook een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt en dienstverlening.

Maar ook aan het werk zijn, neemt het armoederisico niet weg. Zo liep in 2019 in België 4,8% van de werkende bevolking een armoederisico¹² en had in 2017 maar liefst 62% van de werkgevers te maken met personeelsleden met financiële problemen.¹³ Om te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt die garantie biedt op een menswaardig leven, moeten we dus niet enkel de drempels voor deelname wegnemen. Er dient meer aandacht te gaan naar werkomstandigheden waarbij men inzet op begeleiding en ondersteuning op de werkvloer om mensen kwalitatief en duurzaam aan het werk te houden.

Bovenstaande cijfers tonen dat onze huidige Vlaamse arbeidsmarkt jammer genoeg nog teveel gekenmerkt wordt door **structurele uitsluitingsmechanismen** ten nadele van kwetsbare groepen. Zelfs tijdens een economische hoogconjunctuur is er sprake van een pertinente ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Talrijke drempels zorgen ervoor dat kwetsbare groepen niet evenredig kunnen participeren aan onze arbeidsmarkt en dat deze arbeidsmarkt **eerder gekenmerkt wordt door exclusie dan inclusie**.

Hieronder gaan we kort in op enkele drempels en structurele uitsluitingsmechanismen die vandaag nog aanwezig zijn op onze arbeidsmarkt. Daarnaast staan we stil bij de realisatie van een inclusief arbeidsbeleid. Hiermee willen wij VDAB inspireren om toe te werken naar een inclusieve dienstverlening en een gericht aanbod voor werkgevers.

⁹ Zie <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-onder-de-armoededrempel>.

¹⁰ Zie <https://www.mi-is.be/nl/studies-publicaties-statistieken/armoede-en-handicap-belgie-2019>.

¹¹ Zie <https://armoedecijfers.be/topic/aandeel-werkenden-onder-de-bevolking-met-armoederisico>.

¹² Zie <https://armoedecijfers.be/topic/werkenden-met-armoederisico>.

¹³ <https://www.nibud.nl/beroepsmatig/personeel-schulden-2017/>.

4. DREMPELS VOOR INCLUSIE

4.1 Digitalisering

Een van die drempels is de toenemende digitalisering; een trend die door de coronacrisis alleen maar versneld is. Digitalisering is in sommige gevallen een goede zaak. Het kan ondersteuning bieden aan tal van de werkzoekenden om hun eigen loopbaan vorm te geven, en kan een hulpmiddel zijn om vanop een afstand gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van VDAB. Het mag echter **in geen geval een obstakel of een controlemiddel** zijn, met betrekking tot de bevoegdheid van VDAB binnen het kader van controle en sanctionering.

Vanwege de **digitale kloof** leidt digitalisering namelijk vaak tot een toenemende ongelijkheid en uitsluiting van kwetsbare groepen tijdens de zoektocht naar of tijdens het werk. Veel mensen hebben namelijk geen of onvoldoende toegang tot de nodige materialen (smartphone, laptop, printer...), een stabiele internetverbinding of beschikken niet over voldoende digitale vaardigheden om online contacten te leggen, te werken met Mijn Loopbaan, te solliciteren, enzovoort.

Daarnaast ervaren kwetsbare groepen digitale dienstverlening als **minder persoonlijk**, terwijl mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt juist nood hebben aan een **laagdrempelige vertrouwensfiguur** die hem of haar op maat kan begeleiden en ondersteunen.

Ook **laaggeletterdheid en/of anderstaligheid** speelt een rol. Inzetten op het bereiken van deze doelgroep via helder en visueel taalgebruik, het digitaal wegwijs maken op maat en het voorzien van kwaliteitsvolle alternatieven in de standaard dienstverlening, zijn noodzakelijk om te kunnen spreken van een inclusieve dienstverlening.

4.2 Toegankelijkheid

Naast digitale drempels, ervaren mensen uit kwetsbare groepen ook **fysieke drempels**. Zo moeten, om te kunnen spreken van 100% inclusieve dienstverlening, de werkwinkels en opleidingslocaties voldoende toegankelijk zijn. Mensen zijn vaak **afhankelijk van het openbaar vervoer** of beschikken niet over een eigen wagen. Het hanteren van sluitingsdagen, aangepaste openingsuren van werkwinkels of het centraliseren van opleidingscentra zorgt ervoor dat mensen zich vaak verder moeten verplaatsen of dat ze enkel nog op bepaalde dagen en/of op afspraak terecht kunnen.

Maar toegankelijkheid gaat niet louter over de fysieke bereikbaarheid van een locatie. Het gaat ook over de **laagdrempeligheid van het onthaal, hoe mensen aangesproken worden en of ze zich welkom en ondersteund voelen**.

4.3 Financiële impact

Hoewel het misschien contradictorisch klinkt, kan ook de financiële impact van werkloosheid naar werk een drempel vormen. **De overstap van werkloosheid naar werk kan namelijk bij bepaalde statuten een wezenlijke invloed hebben op het totale gezinsinkomen.** Men gaat er al snel van uit dat werken financieel de meest voordelige optie is. Wanneer we kijken naar de verhouding tussen inkomsten en uitgaven, blijkt dit niet automatisch zo te zijn. Door hogere inkomsten via werk, verliezen mensen bijvoorbeeld hun recht op het sociaal energietarief, goedkoper openbaar vervoer... en doen zich extra kosten voor, zoals kinderopvang.

Om mensen duurzaam aan het werk te krijgen, en op die manier te werken aan een inclusievere arbeidsmarkt, moet men in de toeleiding naar werk **oog hebben voor de impact** van tewerkstelling, stages, herinschakeling... **op het netto-inkomen van mensen** en de gevolgen die hieraan vasthangen. Ook aan het financiële aspect moet dus voldoende aandacht geschonken worden.

Een inclusieve arbeidsmarkt biedt kansen aan iedereen. Het mag mensen niet nog dieper in de problemen jagen. **De sanctionerende rol van VDAB** vormt hier een potentiële moeilijkheid. Mensen durven vaak niet anders dan ingaan op bepaalde (job)voorstellen van hun bemiddelaar, uit angst om hun uitkering te verliezen. Bemiddelaars en trajectbegeleiders moeten hier voldoende oog én kennis voor hebben, om mensen uit kwetsbare groepen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden naar **een duurzame job die een positief effect heeft op hun inkomen en dus hun levenssituatie ook daadwerkelijk verbetert.**

4.4 Precaire statuten met (te) hoge verwachtingen

Als gevolg van de coronacrisis, dreigt de al zwakke arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen nog verder te verslechteren omdat ze **vaker aan de slag** zijn in de sterker getroffen sectoren, **met deeltijdse contracten en in tijdelijke en precare statuten** zoals week- of zelfs dagcontracten.

In een inclusieve arbeidsmarkt moet men erover waken dat ook de meest kwetsbare mensen toegang hebben tot volwaardige arbeidscontracten die de nodige sociale bescherming en een degelijk loon bieden. In de praktijk zien we echter nog teveel dat mensen terechtkomen in zware en ongezonde jobs met een laag loon, die een hoge mate van flexibiliteit vereisen. Vaak gaat het ook over tijdelijke en/of deeltijdse betrekkingen. Dit is enerzijds een beleidskwestie. Anderzijds kan VDAB beleidsmakers, maar ook werkgevers aansporen en sensibiliseren om hier een antwoord op te bieden. Tegelijkertijd dient men in te zetten op **laagdrempelige vacatures** waarbij men verder kijkt dan enkel het behaalde diploma en men **geen onnodig hoge eisen** stelt (bijvoorbeeld op vlak van taalkennis, diploma, rijbewijs...).

5. INCLUSIEF ARBEIDSBELEID

5.1 Sensibilisering werkgevers

Onderzoek toont aan dat er ook bij kwetsbare groepen invloed is van de conjunctuurcyclus. Tijdens periodes van laagconjunctuur, gekenmerkt door een krimpend aantal arbeidsplaatsen, is het moeilijker voor kwetsbare groepen om een job te vinden, onder andere uit angst voor verminderde productiviteit bij werkgevers. Bovendien willen ondernemingen efficiënter met beperkte middelen omgaan, waardoor de eisen voor hun werknemers hoger liggen. Werkgevers zullen dus minder bereid zijn om aanzienlijke investeringen te doen (bijvoorbeeld aanpassing van de werkplek voor mensen met een handicap of intensievere begeleiding van medewerkers) en financiële risico's te nemen bij aanwerving. Daardoor treedt snel een **afromingseffect** op, waardoor de werkzoekenden met meer zorg en noden al snel uit de boot vallen.

Bovenstaand gegeven toont aan dat er veel nood is aan sensibilisering en vorming om iedereen aan boord te krijgen voor een inclusieve arbeidsmarkt. Dit zowel op het niveau van de dienstverlening van toeleiders, bemiddelaars, trajectbegeleiders... als op het niveau van werkgevers. Om effectief te werken aan de inclusie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, moet men namelijk **inzicht hebben in wat deze kwetsbaarheid allemaal inhoudt en welk effect het heeft op mensen en hun tewerkstelling**. Wanneer werkgevers bijvoorbeeld leren hoe ze armoede bij werknemers moeten herkennen en hoe ze hiermee aan de slag kunnen gaan, kan het vandaag nog veel voorkomende **draaideureffect vermeden** worden. Enkel wanneer de arbeidsmarkt zich meer openstelt voor en aanpast aan kwetsbare groepen, in plaats van mensen krampachtig proberen in te passen in onaangepaste systemen, kunnen we spreken van een inclusieve arbeidsmarkt.

5.2 Aangepaste statuten

Vele werkzoekenden ervaren een gebrek aan kansen. Ze hopen op opportuniteiten via de VDAB om zich te kunnen bewijzen bij een werkgever. **Activeringsmaatregelen zoals werkplekieren** betekenen in dat geval een extra duwtje in de rug. Ze vormen een lagere drempel in hun contact met werkgevers. Ondanks meerdere onderzoeken met soortgelijke uitkomsten over het positieve effect van werkplekieren, blijven werkzoekenden met een migratieachtergrond eerder deelnemen aan persoonsgerichte en oriënterende opleidingen en trajectopvolging, met amper een link naar een werkgever. Ze worden in mindere mate toegeleid naar de verscheidene vormen van werkplekieren.

Werkplekieren is nog te vaak weggelegd voor sterkere profielen. Werkplekieren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dient meer naar voren geschoven te worden als belangrijke al dan niet prioritaire actie binnen de trajectbepaling. Daarnaast kunnen plaatsen voorbehouden worden aan werkzoekenden die nu ondervertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld binnen IBO, BIS, de professionele opleidingen, stages, OKOT, en dergelijke.

5.3 Persoonlijke begeleiding op maat

Een belangrijke factor bij de retentie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, is **blijvend aandacht besteden aan de welzijnscomponent**. Armoede, een handicap of een migratieachtergrond en de effecten daarvan, verdwijnen niet wanneer men aan het werk gaat. Niet enkel in het traject naar werk, maar ook tijdens de tewerkstelling is er nood aan een **laagdrempelige en discrete vertrouwenspersoon** die samen met hen, op hun tempo, aandacht besteedt aan niet-arbeidsgerelateerde zaken op vlak van welzijn, die een grote impact kunnen hebben op het werk. Aandacht besteden aan het welzijn op het werk, waarbij ook ruimte is voor niet-arbeidsgerelateerde problemen, heeft een **positieve invloed op onder andere absentisme, gevoel van welzijn op het werk, productiviteit en retentie**.

5. AANBEVELINGEN VOOR EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een inclusieve arbeidsmarkt vergt een **kwantitatieve en kwalitatieve omslag**. Om de transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren, dienen de bestaande drempels op de arbeidsmarkt structureel weggewerkt te worden en is er nood aan specifieke maatregelen.

Concrete maatregelen en acties vanuit een inclusieperspectief:

- **Stop niet bij een inclusie -of diversiteitstoets van de bestaande generieke dienstverlening om gelijke toegang te garanderen.**
- **Evalueer en monitor de huidige situatie en voer gericht acties om evenredige arbeidsdeelname van de meest kwetsbare groepen te realiseren.**
- **Werk zoveel mogelijk met ervaringsdeskundigen om het leefwereldperspectief van kwetsbare doelgroepen binnen te brengen in iedere fase van het proces naar een inclusieve arbeidsmarkt.**
- **Werk actief drempels weg om toeleiding tot en deelname aan de arbeidsmarkt toegankelijker te maken.**
- **Durf naast gelijke kansen ook spreken van gelijke uitkomsten. Dit impliceert dat men in sommige gevallen meer aandacht moet besteden aan de begeleiding van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.**
- **Niet elke job is dezelfde. Zorg ervoor dat kwetsbare groepen terecht komen in jobs die hun situatie ook daadwerkelijk kunnen verbeteren en die leiden tot meer bescherming en kansen in de toekomst.**

- **Haal niet enkel drempels weg, maar schenk minstens evenveel aandacht aan de eventuele nadelen die gepaard gaan met de transitie van werkzoekende naar werknemer.**
- **Pas specifieke maatregelen en positieve acties toe in de brede dienstverlening (bemiddeling, beroepsopleidingen, werkplekieren, uitstroom naar werk).**
- **Leid bemiddelaars en trajectbegeleiders op om mensen uit kwetsbare groepen op maat te begeleiden. Voorzie ook voldoende ruimte voor deze begeleiding.**
- **Sensibiliseer beleid, werkgevers en organisaties over het belang van tewerkstelling van kwetsbare groepen en de wijze waarop deze tewerkstelling duurzaam kan zijn.**

Gezien de hoogconjunctuur van de voorbije jaren amper tot geen beterschap bracht voor de tewerkstelling van kwetsbare groepen, én de huidige Covid-19 crisis een bijzonder negatieve impact heeft op de reeds enorme kloof op de Vlaamse arbeidsmarkt, is het belangrijk ambitieuze maatregelen te voorzien in nauwe samenwerking met het beleid, andere tewerkstellingssectoren (vakbonden, werkgevers) en kwetsbare groepen om te komen tot een inclusieve samenleving en een inclusieve arbeidsmarkt.

Willen we effectief af van structurele uitsluiting van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, dan kunnen we alleen slagen als we er samen voor gaan.