

EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME VAN ALLOCHTONEN IN VLAANDEREN: CATEGORALE ACCENTEN EN ACTIEPLANNEN BINNEN EEN INCLUSIEF BELEID

Hoofdstuk 12

*Michiel Van de Voorde
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid,
beleidscel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit*

In dit laatste hoofdstuk werpen we een licht op het verleden, het heden en de toekomst van het Vlaamse beleid inzake evenredige arbeidsdeelname van allochtonen en diversiteit. We overlopen kort de geschiedenis van het betreffende beleid, gaan vervolgens in op de kenmerken ervan en sluiten af met een blik op de krachtlijnen voor 2006.

Hfdst. I

1 Wat vooraf ging

Met de goedkeuring op 8 juni 1998 van het akkoord 'Tewerkstelling van migranten' van het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) werd de aftrap gegeven van een impulsbeleid dat als doelstelling de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen vooropstelde. De categorale VESOC-actieplannen kwamen vanaf 1999 wat aarzelend op gang. In 2001 werd met het Pact van Vilvoorde het engagement van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners concreter ingekleurd: de evenredige participatie van kansengroepen, waaronder allochtonen, zou moeten gerealiseerd worden (of moet worden gerealiseerd?) tegen 2010. Positieve actieplannen (vanaf 2002: diversiteitsplannen voor meerdere kansengroepen), regionale en sectorale diversiteitsplannen, een netwerk van dertig consultants die ondernemingen, instellingen en lokale besturen ondersteunen bij het voeren van een diversiteitsbeleid, training en vorming, ondersteunende methodieken en instrumenten – een brede waaier van acties werd ingezet om deze doelstelling te realiseren. Met het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt werd een stevige sokkel onder het impulsbeleid gelegd. De gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002 stelde de doelstelling van het Pact van Vilvoorde helemaal op scherp: de Vlaamse regering, sociale partners en eigen organisaties van de allochtone gemeenschappen leggen een duidelijk groeiscenario vast om de 'nationaliteitskloof' te dichten of minstens substantieel te verkleinen (jaarlijks 2 000 tot 5 000 extra jobs voor niet EU-onderdanen). De middelen voor het impulsbeleid worden verhoogd (tot 6 500 000 euro per jaar), de sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen worden via de structurele projecten (zie ver-

der) actieve mede-uitvoerders van het beleid, de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) geeft de kansengroepen een vaste plaats in de beleidsadvisering, -opvolging en -evaluatie.¹

En toch blijven de resultaten op macroniveau achter bij de verwachtingen. Slechts een paar sprekende vaststellingen.

- Hoewel de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU-nationaliteit sinds 1999 wel fors toenam (met uitzondering van de Turken en Marokkanen), blijft de positie van de allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt erg precair. Zo gaapt er nog steeds een enorm grote kloof tussen de werkzaamheidsgraad van de Belgen en de personen met een niet-EU-nationaliteit. In geen enkele andere EU-lidstaat ligt de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU-nationaliteit zo laag als in Vlaanderen.

Hfdst. 7

- Bij de niet-EU-burgers is er een grote kloof inzake de werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben een bijzonder lage werkzaamheidsgraad. Terwijl de mannen sterk oververtegenwoordigd blijven in de werkloosheid, blijft het grote probleem bij de allochtone vrouwen hun hoge mate van niet-beroepsactiviteit.
- Het aantal allochtone werkzoekenden (gedefinieerd als nwwz met een niet-EU-etniciteit) nam sinds 2000 met 15 000 eenheden toe (+64%, terwijl het Vlaamse gemiddelde +41% bedroeg). De werkloosheidstoename bij allochtonen komt echter minder op rekening van administratieve wijzigingen;² er is bij hen dus veel meer sprake van een 'reële' toename van de werkloosheid.

Hfdst. 7

- Het aandeel van allochtonen in de trajectwerking van de VDAB (de instapfase en trajectopvolging ofwel module 2 en 7) stabiliseert in 2004. Ook de deelname van allochtone oud- en nieuwkomers aan de opleidingsmodules blijft ongeveer status quo. In de beroepsspecifieke opleidingen (module 4) en het werkplekleren (module 6) blijven de allochtone werkzoekenden daardoor licht ondervertegenwoordigd in 2004.

Hfdst. 8

- Bij de uitstroom uit de werkloosheid na het afronden van een traject was in 2004 voor alle groepen een lichte verbetering merkbaar. Minder goed is het gesteld met de uitstroomkansen van de zogenaamde 'moeilijke doelgroep' bij de kortdurig werklozen, die onder andere de oudere werkzoekenden, laaggeschoolden, allochtonen en arbeidsgehandicapten omvat. Deze groep vindt veel minder vlot aansluiting met de arbeidsmarkt; haar achterstand neemt bovendien structureel toe. Wat het aandeel plaatsingen

1 Voor een gedetailleerd chronologisch overzicht van de belangrijkste ankerpunten en scharniermomenten in het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit verwijzen we naar Lamberts, M., Pauwels, F., Schrijvers, E. & Van de Maele, M. (2005). *De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven – HIVA.

2 Op 1 juli 2004 werd de leeftijdsgrens voor vrijstelling van inschrijving als oudere werkloze verder opgetrokken (van 56 naar 57 jaar). Sinds oktober 2004 zijn alle PWA-werknemers verplicht om zich terug in te schrijven als werkzoekende. Zie ook hoofdstuk 3.

op vacatures betreft zien we eenzelfde beeld: hoewel de vertegenwoordiging in de werkloosheid van allochtonen sinds 2001 toeneemt (van gemiddeld 15,8% in 2001 tot gemiddeld 17,2% in 2004), stabiliseert het aandeel in de plaatsingen rond 8%. Ondanks de doelstelling in de platformtekst van 3 december 2002 om te streven naar een evenredige kans om aangeworven te worden, blijven allochtonen sterk ondervertegenwoordigd in de plaatsingen op vacatures; een ondervertegenwoordiging die bovendien in de tijd toeneemt.

 Hfdst. 8

- Sinds 2002 worden streefcijfers gevraagd over instroom, doorstroom en/of opleiding van kansengroepen aan de organisaties die een gesubsidieerd diversiteitsplan aanvragen. Alleen over de resultaten van de plannen 2002 kunnen we al definitieve resultaten geven, uitgesplitst per kansengroep; de plannen 2003 en 2004 lopen nog. Wat allochtonen betreft, bedroegen de streefcijfers voor instroom, doorstroom en opleiding respectievelijk 574, 228 en 628 personen. Hoewel die streefcijfers allemaal (ruim) gehaald werden (instroom: 827 allochtonen; doorstroom: 237; opleiding: 727) is het overduidelijk dat met de maatregel van de diversiteitsplannen alleen de objectieven van de gemeenschappelijke platformtekst (minstens 2 000 extra jobs voor allochtonen per jaar) niet gehaald zullen worden.

Het moge duidelijk zijn: we zullen een tandje moeten bijsteken. Hoe? Uitbreiding en versterking van het impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD)? Tabula rasa met het brede en inclusieve impulsbeleid en weer inzetten op een categorale aanpak? Minder rekenen op sensibilisatie en ondersteuning, maar veel meer nadruk leggen op verplichte verankering via een diversiteitstoets in zoveel mogelijk maatregelen van het werkgelegenheidsbeleid (mainstreaming)? Om een efficiënte en effectieve keuze te maken is het verstandig om eerst even stil te staan bij de kenmerken, sterkten en uitdagingen van het Vlaamse EAD-beleid.

2 *Kenmerken van het Vlaamse EAD-beleid*

Het Vlaamse EAD-beleid anno 2004 wordt soms enige dubbelzinnigheid verweten. Gaat het nu om een diversiteitsbeleid of om evenredige arbeidsdeelname? Beide termen worden soms naast en door elkaar gebruik. Om stimuleren en ondersteunen of om opleggen? Blijft de klemtoon op specifiek beleid liggen of wordt voluit de kaart van mainstreaming getrokken? Gaat het om een

breed pakket van losstaande maatregelen waarin elke partner wel ergens aan zijn trekken komt, of is er toch sprake van een complementaire aanpak? En hoe kijken de kansengroepen zelf tegen dit beleid aan: wordt hun stem in heel de aanpak wel voldoende gehoord? Een aanzet tot enkele antwoorden.³

2.1 ■ ■ Diversiteit of evenredige arbeidsdeelname? Onze sterkte: allebei

Het Vlaamse EAD-beleid streeft een zeer concreet maatschappelijk doel na: de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouder wordende werknemers, laaggeschoolden) en vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt tegen 2010, zoals vastgelegd in het Pact van Vilvoorde. Deze maatschappelijke doelstelling werd voor twee kansengroepen (allochtonen en personen met een arbeidshandicap) al vertaald in een duidelijk groeiscenario met een daaraan gekoppeld actieprogramma, in overleg met de eigen organisaties van deze kansengroepen. Dus ja, een beleid van evenredige arbeidsdeelname.

Maar hoe realiseer je die maatschappelijke doelstelling? Daarvoor heb je een breed draagvlak en een concreet engagement nodig bij die organisaties waar daadwerkelijk jobs worden gecreëerd en toegewezen: ondernemingen, instellingen en (lokale) openbare besturen. Juridische, ethische en sociale argumenten alleen overtuigen dan niet; de organisatie zelf zal een duidelijke meerwaarde moeten ervaren om (vrijwillig) mee te stappen in dit verhaal. Die meerwaarde kan gevonden worden in het voeren van een diversiteitsbeleid. Dat laat immers toe om 'verborgen talenten' te ontdekken, een betere klantenservice uit te bouwen, beroep te doen op verschillende achtergronden en ideeën waardoor de organisatie meer creativiteit en flexibiliteit genereert. Bovendien zorgt een niet-discriminerend beleid dat echte kansen biedt aan alle medewerkers voor een open sfeer waarin trouwe en tevreden medewerkers het beste van zichzelf kunnen geven. En als element van duurzaam ondernemen bouw je met een diversiteitsbeleid aan een 'sterk merk' tegenover klanten, personeel, beleggers of subsidieverstrekkers. Door evenredige arbeidsdeelname te koppelen aan diversiteitsmanagement scheppen we de noodzakelijke win-win-situatie die onontbeerlijk is voor succes.

De vormgeving van dergelijke win-win-situatie wordt goed zichtbaar binnen de maatregel van de diversiteitsplannen. Vlaanderen voorziet in een beperkte subsidie, aangevuld met consultancy en procesbegeleiding zonder extra kosten en ondersteund door een ruim pakket soepel inzetbare instrumenten en methodieken. De maatregel is flexibel (er zijn verschillende varianten

³ Voor achtergrondgegevens, cijfermateriaal, nadere analyse en instrumenten en methodieken, zie www.vlaanderen.be/werk onder de knop diversiteit.

mogelijk, op maat gesneden van KMO's), administratief eenvoudig, biedt experimenteerruimte en is een en al maatwerk. Laagdrempelig dus, vandaar het succes: tegen eind 2005 zullen in totaal bijna 1 600 organisaties een diversiteitsplan hebben opgestart of afgerond. Maar Vlaanderen vraagt uiteraard ook iets. De organisatie moet (zelfgekozen) streefcijfers opgeven. Hoeveel mensen (en uit welke kansengroepen) zullen instromen, doorstromen en/of opgeleid worden gedurende de looptijd van het diversiteitsplan? We vragen dat bij de opstart en we vragen naar de resultaten in het eindrapport. We moeten nog voorzichtig zijn met de interpretatie van de resultaten (alleen de plannen 2002 zijn al allemaal afgerond), maar de tendens is duidelijk: de streefcijfers worden steeds gehaald en zelfs overtroffen. De koppeling van evenredige arbeidsdeelname en (begeleide) diversiteit op ondernemingsniveau is daarom een sterk element in de Vlaamse aanpak en vrijwel uniek in Europa.

2.2 ■■ *Klemtoon op vrijwilligheid – maar zonder vrijblijvendheid*

Het decreet van 8 mei 2002 is de centrale juridische sokkel waarop het Vlaamse EAD-beleid steunt. Het decreet voorziet in de verplichting voor de Vlaamse overheid en de intermediairen op de arbeidsmarkt (VDAB, uitzendsector, lokale derden en dergelijke) om jaarlijks een actieplan op te stellen en een voortgangsrapport op te leveren waarin ze aangeven hoe ze de doelstelling van evenredige participatie helpen realiseren. Tevens voorziet het decreet dat ondernemingen en sectoren kunnen ondersteund worden bij het voeren van een EAD-beleid; voor hen dus geen verplichting, maar enkel sensibilisatie en ondersteuning.

Hoe kan daarbij verhinderd worden dat vrijwilligheid verwordt tot vrijblijvendheid? Daarvoor wordt een viersporenaanpak gevolgd.

- Vooreerst is er de duidelijke doelstelling van het Pact van Vilvoorde (evenredige arbeidsdeelname tegen 2010), dat voor allochtonen en personen met een handicap al is vertaald in een groeiscenario. Omdat het een gemeenschappelijk engagement en een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van regering, sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen, bestaat er een breed draagvlak om hier actief voor te mobiliseren. Jaarlijks wordt de stand van zaken geëvalueerd, zodat kan bijgestuurd worden wanneer dat nodig is.
- Dit brede draagvlak op het Vlaamse macroniveau wordt stap voor stap verder concreetiseerd op het belangrijke (meso-)niveau van sectoren en regio's via convenants waarin een duidelijk diversiteitsluit of een diversiteitstoets wordt voorzien. Ook in deze convenants wordt gewerkt met streefcijfers en concrete acties die aangeven hoe ze bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen.

- Daarnaast voeren we sinds begin 2005 stap voor stap de diversiteitstoets in op tal van terreinen van het werkgelegenheidsbeleid. Het gaat weliswaar slechts om een inspanningsverbintenis, maar alle actoren worden wel verplicht om met concrete (kwantitatieve en kwalitatieve) doelen en streefcijfers te werken die vastgelegd worden in convenants, beheerscontracten en subsidiemaatregelen. Zo is in de nieuwe beheersovereenkomst met de VDAB vastgelegd dat er een oververtegenwoordiging van kansengroepen moet zijn in de trajectwerking. Allochtonen moeten 40% zijn oververtegenwoordigd in de trajectwerking ten opzichte van hun aandeel in de totale werkzoekende populatie.
- Voldoende en kwalitatief hoogstaande ondersteuning/begeleiding is een absolute noodzaak om de sociale partners, de intermediairen op de arbeidsmarkt, de sectoren, de regionale overlegorganen en de organisaties zelf zodanig te professionaliseren dat ze stap voor stap in staat worden gesteld om EAD in hun beleid te verankeren en te mainstreamen. Met de verschillende netwerken van veldwerkers diversiteit zijn we daarmee goed op weg, al zal dit een proces zijn dat nog heel wat tijd vergt. Het flexibele productenpakket dat ondertussen is opgebouwd (methodieken, trainingen en vormingen, checklists en dergelijke) is hierbij een onmisbare hulp.

2.3 ■■ Een gedeelde verantwoordelijkheid: mee-weten, mee-denken, mee-doen en mee-evalueren

Het EAD-beleid is nog in volle ontwikkeling. Het is een complex en experimenteel beleid dat de actieve inbreng vereist van zeer vele stakeholders. De Vlaamse aanpak om dat te realiseren vertoont ook hier enkele unieke trekjes. We betrekken zowel de sociale partners als de eigen organisaties van kansengroepen in alle fasen van het EAD-beleid. We verwachten dat ze mee-weten (informereren en consulteren), mee-denken (adviseren en 'co-produceren' van beleid) en het beleid mee-verbeteren en mee-evalueren. Hiervoor is de Commissie Diversiteit van de SERV een centraal instrument. Sociale partners en kansengroepen adviseren elk jaaractieplan EAD, waarin het gehele pakket van impulsmaatregelen (voor een bedrag van 5 095 000 euro) gebundeld wordt. Ze bewaken mee de uitvoering ervan, onder andere via een jaarlijkse evaluatie waarbij het beleid getoetst wordt aan de realisatie van de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde. Opdat de eigen organisaties van kansengroepen daar als gelijkwaardige partners zouden kunnen optreden, investeren we in hun professionalisering door enkele stafmedewerkers te subsidiëren.

Het stimuleren van mee-doen bij alle partners ligt minder voor de hand. Het wordt in de Vlaamse aanpak verzekerd via de structurele projecten Jobkanaal van VOKA (betere matching van kansengroepen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt), Servicepunt Diversiteit KMO van UNIZO (sensibilisatie voor en ondersteuning van het diversiteitsbeleid in KMO's), de diversiteitsconsulenten van de drie vakbonden (ondersteunen van bedrijfskernen en vakbondskader) en de projecten van de eigen organisaties van allochtonen en personen met een handicap (brugfunctie, beleidsopvolging en toeleiding).

 Hfdst. 8

Alle partners worden op die manier op een voor hen geëigende wijze bij alle beleidsaspecten betrokken. Het EAD-beleid wordt daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen. Dit wordt nog versterkt doordat de beslissing over de inhoud van het jaarlijkse (impuls)actieplan bekrachtigd wordt door het VESOC, het tripartiete overleg tussen regering en sociale partners.

2.4 Verscheidenheid en complementariteit

Het EAD-impulsbeleid bestaat uit een mix van instrumenten op diverse niveaus. Op het Vlaamse macroniveau situeren zich – zoals al gezegd – de structurele projecten van de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen. Op mesoniveau sluiten we met sectoren en regio's convenants af waarin kwantitatieve en kwalitatieve objectieven worden afgesproken. Op het microniveau van de onderneming of instelling staan de diverse varianten van gesubsidieerde en begeleide diversiteitsplannen (met streefcijfers rond instroom en/of doorstroom en/of opleiding van kansengroepen) garant voor maatwerk.

Dit impulsbeleid vertrekt van een inclusieve benadering (evenredige participatie van alle kansengroepen en waardering van veranderende verschillen), maar legt categoriale accenten waar nodig: specifieke actieplannen voor allochtonen, personen met een arbeidshandicap of ex-gedefinieerden bijvoorbeeld.

Het spreekt vanzelf dat het waarborgen van complementariteit, binnen zulk een complexe verzameling van acties en maatregelen, op zoveel verschillende niveaus en met zulk een verscheidenheid aan (ook uitvoerende) partners, het beleid voor bijzondere uitdagingen stelt. We vermelden er enkele.

- De afstemming en integratie van al de programma's, projecten, acties en netwerken kan en moet nog verbeteren. Dat kan de slagkracht alleen maar ten goede komen. Momenteel worden de structurele projecten geëvalueerd, binnen de diversiteitsplannen wordt

meer aandacht besteed aan de impactanalyse, de uitwisseling tussen alle netwerken van veldwerkers diversiteit krijgt een meer structureel karakter – dit zijn een paar van de acties die momenteel op stapel staan.

- De betrokkenheid van de kansengroepen moet nog versterkt worden. We hebben duidelijke groeiscenario's voor allochtonen en personen met een handicap; de eigen organisaties van deze kansengroepen hebben een stevige plaats binnen het beleid en we trekken geld uit voor de verdere professionalisering ervan. De rol en positie van andere kansengroepen (denk dan in de eerste plaats aan ervaren werknemers) verdienen echter verduidelijking op korte termijn.
- Een goede balans vinden tussen impulsbeleid en mainstreaming is niet zo eenvoudig. Wat, waar en wanneer mainstreamen: een moeilijke vraag die duidelijke keuzes, voldoende middelen en een breed draagvlak vergt.
- De doelstelling van evenredige arbeidsdeelname vergt vooral heel wat inspanningen op het vlak van 'openen van deuren': instroom, doorstroom en retentie van kansengroepen. Daar moet de klemtoon van het beleid liggen. Maar dat mag ons niet doen vergeten dat daarnaast moet gewerkt worden aan het 'openen van ogen' (omgaan met weerstanden en vooroordelen, veranderende verschillen leren waarderen) en aan het 'openen van praktijken' (verankeren van de diversiteitsacties in de structuren en processen binnen de organisaties). Hierin een goed evenwicht vinden vergt heel wat creativiteit. En dan hebben we het nog niet gehad over de dwarsverbanden tussen diversiteitsbeleid en levenslang leren, competentieontwikkeling, loopbaanbeleid, kwaliteit van de arbeid en dergelijke.
- De macro-effecten van het EAD-beleid blijven nog achter bij de verwachtingen. Dat geldt zeker op het vlak van instroom, vooral voor allochtonen. Een aangescherpt actieplan met de klemtoon op instroom van allochtonen kan de huidige maatregelen aanvullen.

3 *Krachtlijnen voor 2006: diversiteitsfonds en diversiteitstoets*

Wanneer we de sterke punten van het huidige EAD-beleid in rekening brengen en kijken naar een aantal van de uitdagingen waar we op de korte termijn mee geconfronteerd worden, dan wordt duidelijk dat het niet gaat om een of/of-keuze. Integendeel, om alle sterkten optimaal te gebruiken, moeten we een '2 x 2-spoor' volgen:

- Versterking van mainstreaming én versterking van het impulsbeleid;
- Inclusief én categoriaal, onder het motto 'inclusief als het kan, categoriaal als het moet'.

3.1 ■■ Mainstreaming: de diversiteitstoets

Verankering van de resultaten van het impulsbeleid tot op heden vergt een sterkere mainstreaming van EAD in het reguliere beleid. Het centrale instrument daartoe is de diversiteitstoets, die moet worden toegepast in tal van reguliere acties en maatregelen.

De toets bestaat uit volgende vragen bij elke belangrijke maatregel of actie:

- Welke kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers zijn bepaald om de aanwezigheid van kansengroepen in de maatregel te waarborgen?
 - Voor welke kansengroepen?
 - Hoe worden ze geoperationaliseerd?
 - Hoe worden ze opgevolgd?
 - Wat zijn de resultaten?
 - Waarom worden er geen kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers bepaald?
- Welke kwalitatieve doelstellingen zijn bepaald om binnen de actie de toegang van kansengroepen te faciliteren?
 - Voor welke kansengroepen?
 - Hoe worden ze geoperationaliseerd?
 - Hoe worden de acties opgevolgd?
 - Wat zijn de resultaten (sterktes en zwaktes)?
 - Waarom worden er geen kwalitatieve doelstellingen bepaald?
- Hoe wordt samengewerkt met andere actoren en met de eigen organisaties van kansengroepen om de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen te bereiken? Indien niet, waarom niet?

De diversiteitstoets is vandaag al ingevoerd binnen Werkervaringsplan-plus (WEP+), de VDAB-acties, de sectorconvenants en in de Lerende Netwerken Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Het is een eenvoudige methodiek die bij aanvraag wordt ingezet als een planings- en organisatie-instrument en de eindgebruiker tijdens tussentijdse en eindevaluaties bevraagt en beoordeelt over de vorderingen en resultaten inzake evenredige participatie van kansengroepen. De diversiteitstoets is een inspanningsverbintenis van de promotor ten aanzien van de kansengroepen. In 2006 wordt de toets, in aangepaste versie en voorzien van beknopte gebruiksaanwijzingen per domein of maatregel, verder geïntroduceerd, zodat meer actoren van

het werkgelegenheidsbeleid hun verantwoordelijkheid bij het EAD-beleid opnemen via concrete engagementen (kwantitatief en kwalitatief). De diversiteitstoets wordt daartoe stap voor stap ingebouwd in convenants, beheerscontracten en subsidiemaatregelen.

Prioritaire hefbomen voor de verdieping en verankering van het EAD-beleid zijn de domeinen van de sluitende aanpak, de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt (en in het bijzonder het deeltijds leren-voltijds engagement), de Erkenning van Verworven Competenties, levenslang leren en competentieontwikkeling, de tewerkstellingsbevorderende maatregelen én het voorkomen van werkloosheid bij ouderen. Dat worden dan ook de prioritaire mainstreamingsdomeinen voor 2006.

3.2 ■ ■ Impulsbeleid: versterken via een diversiteitsfonds

Naast mainstreaming blijven specifieke impulsen meer dan noodzakelijk om meetbare effecten te kunnen realiseren inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Daarbij streven we naar meer en een betere afstemming tussen de acties en maatregelen, naar een efficiënte, flexibele en effectieve inzet van de middelen met het oog op een grotere doelmatigheid en naar diversificatie, verbreding en verdieping van de acties.

Krijtlijnen voor dit diversiteitsfonds zijn:

- Afstemming tussen de diverse projecten, maatregelen en instrumenten;
- Verhoogde betrokkenheid en professionaliteit van de betrokken actoren (met bijzondere aandacht voor de eigen organisaties van kansengroepen) en een versterkt gevoel van 'gedeelde verantwoordelijkheid';
- Concrete engagementen (kwantitatief en kwalitatief) van alle stakeholders;
- De mogelijkheid om permanent actievoorstellen in te dienen, inzonderheid de verschillende varianten van diversiteitsplannen;
- De realisatie van een EAD-effect binnen de eigen organisatie. Met andere woorden: interne mainstreaming van EAD bij alle stakeholders;
- Afstemming tussen en dwarsverbanden met andere beleidsdomeinen en maatregelen (onderwijs en vorming, competentie management, kwaliteit van de arbeid, MVO en dergelijke).

Het diversiteitsfonds moet ook een versterking betekenen van de gelijktijdige aandacht voor:

- Het openen van deuren. Binnen elke impulsmaatregel formuleren we streefcijfers die betrekking hebben op instroom, doorstroom, retentie, opleiding van kansengroepen in een

en/of-relatie; deze streefcijfers worden ondersteund door een (interne) inbeddingstrategie die het behalen van de streefcijfers bevordert;

- Het openen van ogen. Want zonder de aandacht voor het omgaan met weerstanden en vooroordelen, het bevorderen van de waardering van verschillen, en het doorvoeren van cultuurveranderingen 'werken' streefcijfers alleen niet;
- Het openen van praktijken. Zonder de resultaten van de acties te borgen en te verankeren (in procedures, structuren, ...) verdwijnt het geleerde.

