

Onthaalopleiding startende consulenten

26 oktober 2021



Wifi: SERV_GAST
Code: SterkDoorOverleg

26 oktober 2021

Op de planning van de dag

- Welkom
- Introductie decretale thema's
 - Non-discriminatie en inclusie
 - Levenslang Leren en STEM
 - Werkbaar werk en jobmobiliteit
- Accountwerking Departement WSE

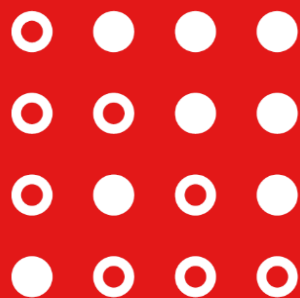
* Lunch*

- Convenantwerking
- Intersectorale werking
- Duo's/peters/meters
- Uitwisseling en prangende vragen

Welkom



SERV



Overleg werkt



SOCIAAL-ECONOMISCHE
RAAD VAN VLAANDEREN

Huis van het Vlaams sociaal overleg

W A T D O E T D E S E R V ?



huis van
overleg

de SERV
agendeert,
adviseert en
realiseert

de SERV
weegt

de SERV
onderbouwt
en verbindt

de SERV
biedt
draagvlak

de SERV
werkt
transparant

DOEL

meer welzijn en welvaart
voor iedereen in
Vlaanderen

WIE VERTEGENWOORDIGT DE SERV?

werkgeversorganisaties

160.000

BEDRIJVEN, ONDERNEMINGEN
EN ORGANISATIES



Vlaams
netwerk van
ondernemingen



BOERENBOND
trouw aan land- en tuinbouw



vakbonden

2.000.000

WERKNEMERS EN
WERKZOEKENDEN





OPDRACHT SERV

overleg organiseren en
advies geven over actuele
maatschappelijke
thema's en toekomstige
uitdagingen

VLAAMS OVERLEG MET IMPACT

op het
juiste
moment

over thema's en
dossiers die
sociaal-economisch
en maatschappelijk
relevant zijn

met concrete
en bruikbare
inzichten voor
het beleid

aantrekkelijke en
goed
gecommuniceerde
rapporten en
adviezen

onderbouwd
met cijfers,
studies,
analyses en
terreinkennis

overlegd in
open
processen:
met experts,
belang-
hebbenden ...







Sectorale werking

- **37 sectoren**
 - sloten een sectorconvenant af met de Vlaamse Overheid
- **129 sectorconsulenten**
 - worden in dit kader tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties.
 - Aantal VTE per sectorconvenant varieert van 1 VTE tot 9 VTE
- De sectorconvenants hebben momenteel een **looptijd van 2 jaar.**
 - De nieuwe generatie sectorconvenants loopt van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

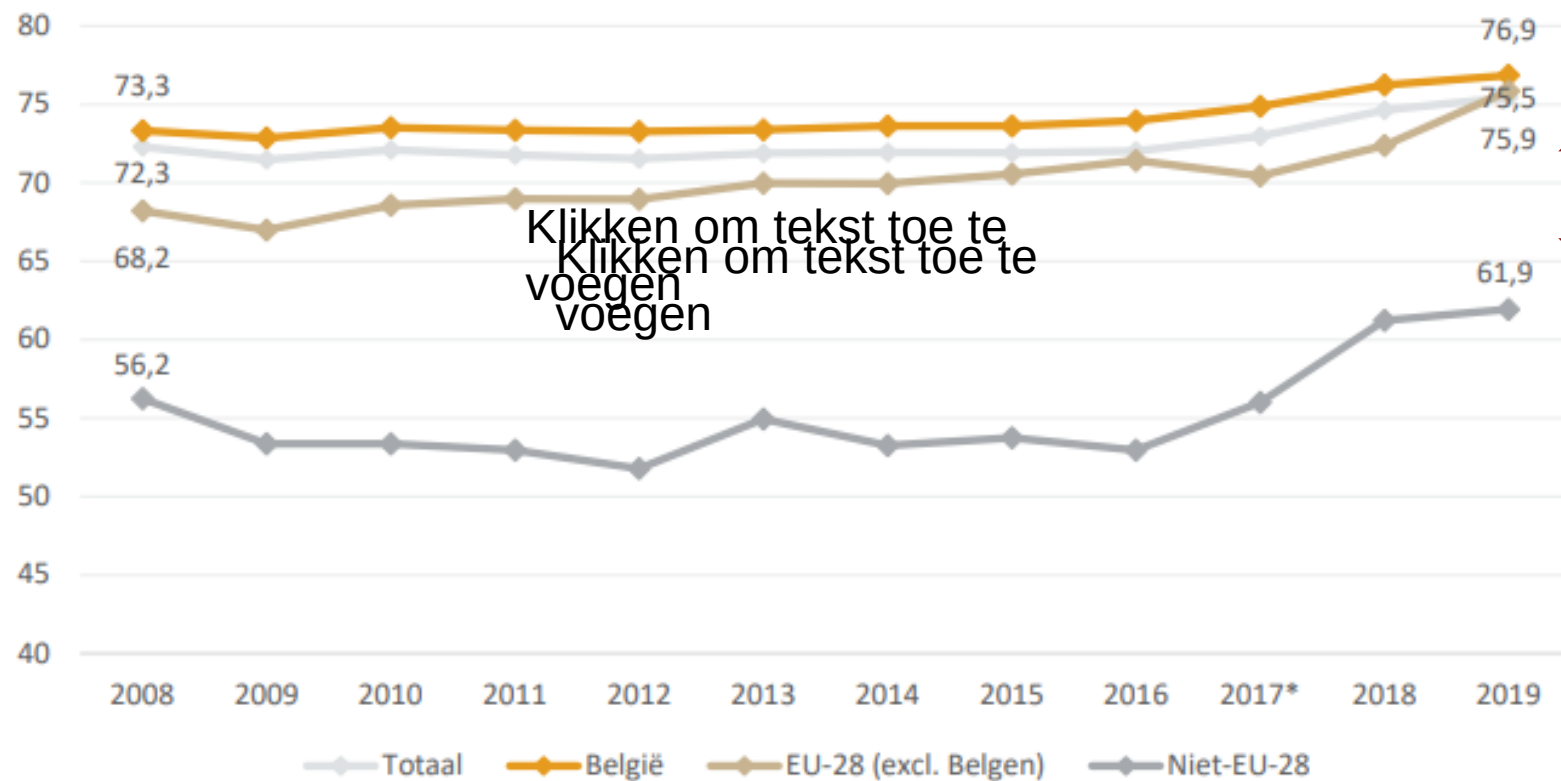
Non-discriminatie en inclusie

■ Non-discri-watte?

Een diverse arbeidsmarkt – een selectie

■ Migratieachtergrond

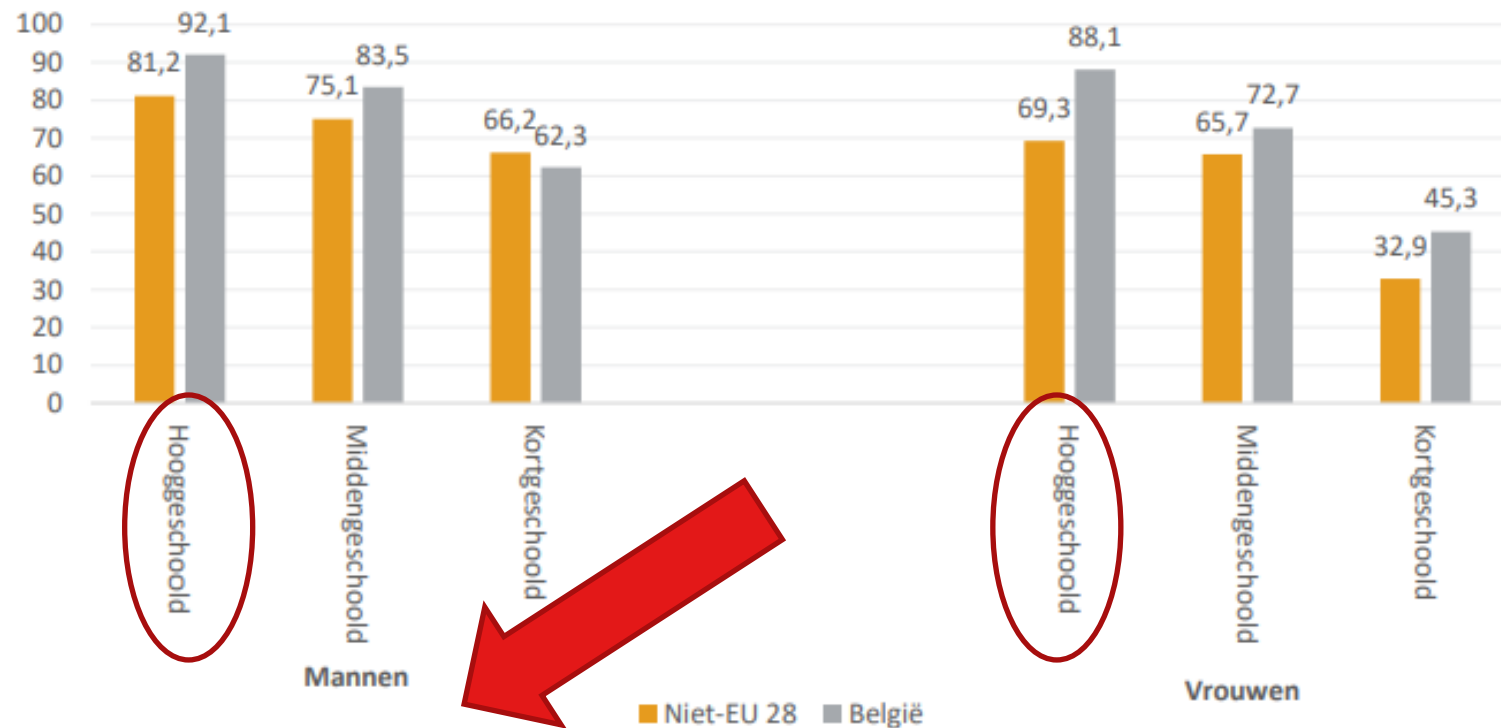
Figuur 2: Werkzaamheidsgraad (%) naar geboorteland | Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2008-2019



Een diverse arbeidsmarkt

■ Migratieachtergrond / gender en opleidingsniveau

Figuur 3: Werkzaamheidsgraden (%) naar onderwijsniveau en geslacht, personen geboren buiten EU-28 en geboren in België vergeleken | Vlaams Gewest, 25-64 jaar, 2019

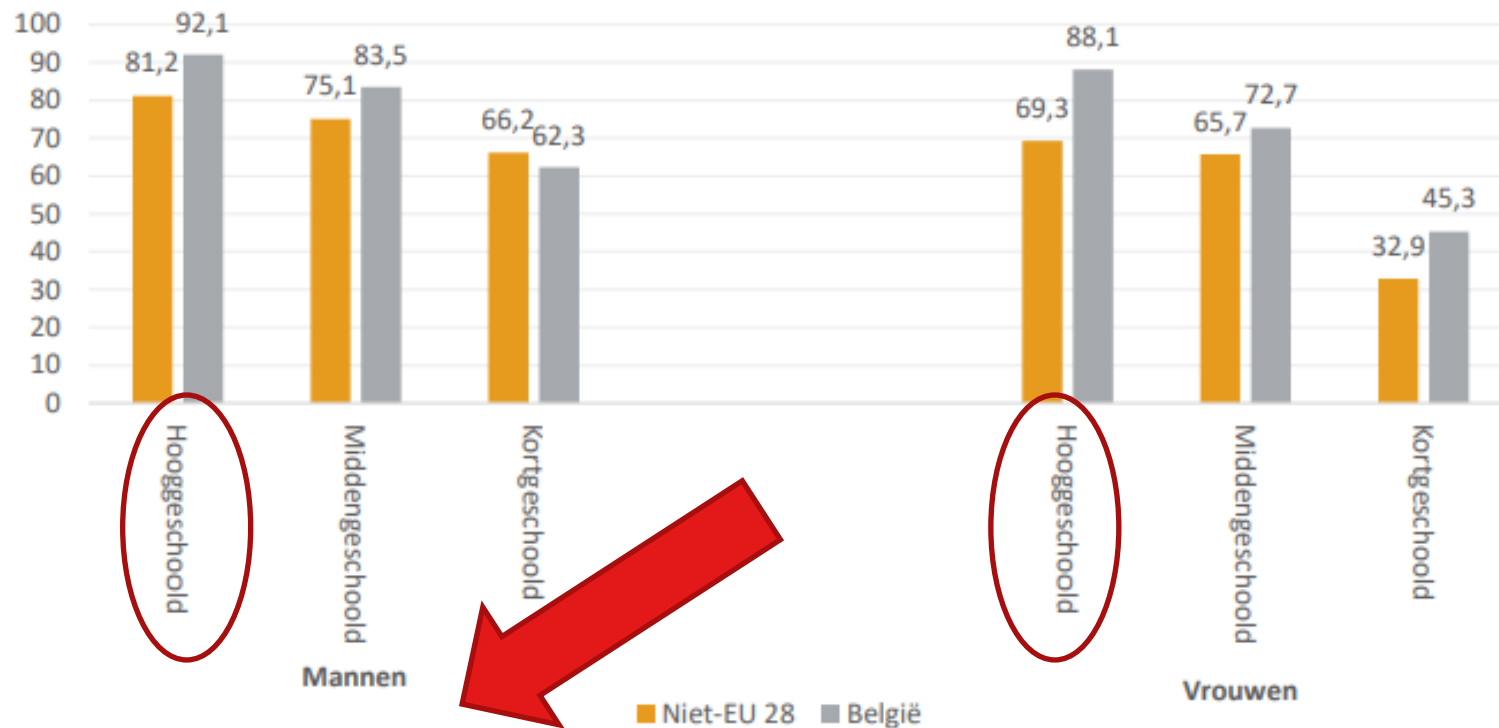


Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk/DWSE)

Een diverse arbeidsmarkt

■ Migratieachtergrond / gender en opleidingsniveau

Figuur 3: Werkzaamheidsgraden (%) naar onderwijsniveau en geslacht, personen geboren buiten EU-28 en geboren in België vergeleken | Vlaams Gewest, 25-64 jaar, 2019

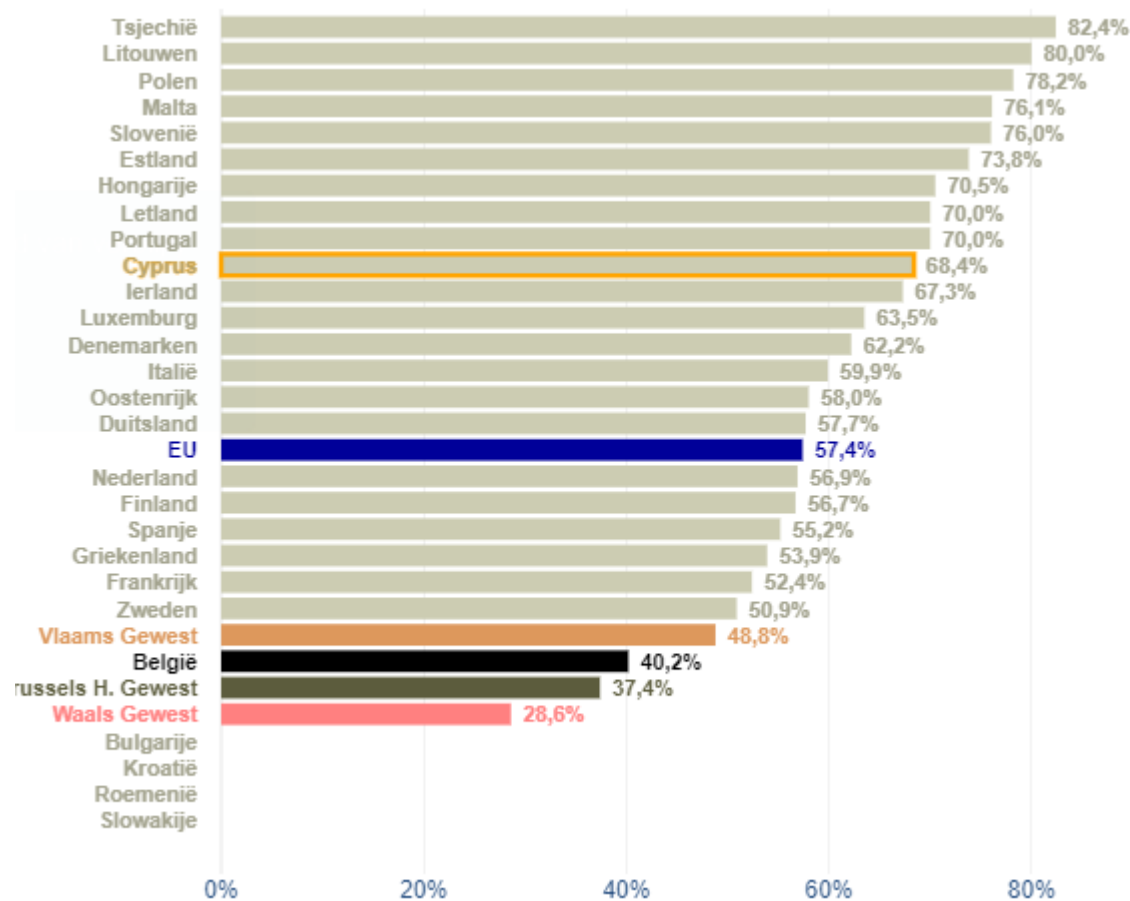


Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) EAK (Bewerking Steunpunt Werk/DWSE)

Een diverse arbeidsmarkt

■ Migratieachtergrond - Vlaanderen in Europa

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) - Niet EU-27 (m.u.v. land van verblijf) - Mannen en Vrouwen



<https://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

Een diverse arbeidsmarkt

■ Migratieachtergrond

Figuur 6.1.3.d: Dagloonklasse naar herkomstgroep

Aandeel loontrekkenden met een bruto dagloon* lager dan 100 euro, tussen 100 en 150 euro en hoger dan 150 euro per herkomstgroep, Vlaams Gewest, 2009 en 2016, op 1 januari van het jaar, in %

	< 100 euro			100-150 euro			> 150 euro		
	2009	2016	2009-2016 in ppt.	2009	2016	2009-2016 in ppt.	2009	2016	2009-2016 in ppt.
België	34,3	22,7	-11,6	42,4	43,2	+0,8	23,3	34,1	+10,8
Buurlanden	45,4	33,5	-11,9	36,0	42,1	+6,1	18,5	24,4	+5,8
West- en Noord-EU15	38,3	27,6	-10,7	31,7	37,6	+5,9	29,9	34,8	+4,9
Zuid-EU15	51,0	38,9	-12,2	38,2	43,3	+5,1	10,7	17,8	+7,0
EU12/EU13	60,7	58,9	-1,7	30,8	33,5	+2,6	8,5	7,6	-0,9
Europa niet-EU	68,7	55,9	-12,8	25,0	35,0	+10,1	6,4	9,1	+2,7
Turkije	59,2	46,6	-12,6	37,1	45,1	+8,0	3,7	8,3	+4,6
Maghreb	62,2	45,8	-16,4	32,6	43,4	+10,9	5,2	10,8	+5,5
DR Congo, Burundi, Rwanda	68,8	48,8	-20,0	25,9	40,9	+15,0	5,3	10,3	+5,0
Overig Azië	72,0	59,4	-12,6	20,9	30,1	+9,3	7,1	10,4	+3,4
Overig Afrika	76,8	60,0	-16,8	19,6	34,4	+14,8	3,6	5,6	+2,0
Noord-Amerika en Oceanië	35,0	27,0	-8,1	30,9	35,8	+4,9	34,1	37,2	+3,1
Zuid- en Midden-Amerika	68,8	56,3	-12,5	23,8	33,3	+9,6	7,4	10,3	+2,9
Ander en onbekend	52,2	42,0	-10,2	35,3	39,9	+4,6	12,5	18,0	+5,6
Totaal EU (excl. België)	48,5	41,0	-7,5	35,7	40,0	+4,3	15,8	19,0	+3,2
Totaal niet-EU	65,1	51,5	-13,6	29,1	38,6	+9,6	5,8	9,9	+4,0

Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor (2018)

Een diverse arbeidsmarkt

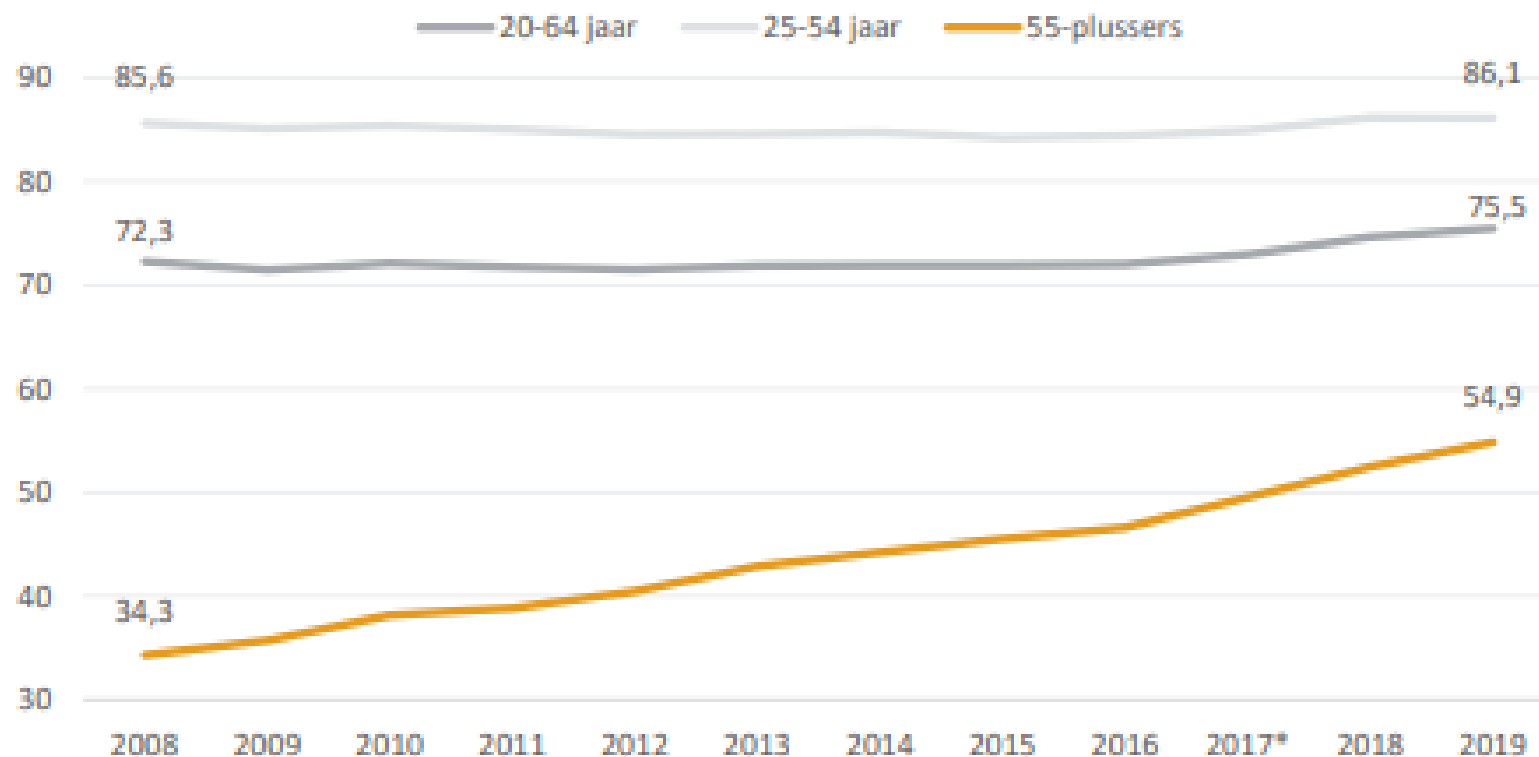
Migratieachtergrond

Tabel: Aandeel van de respondenten dat al dan een negatieve ervaring heeft meegemaakt tijdens het zoeken naar werk, in %

		Nooit		Eén keer		Meer keren		
Herkomst		%	BI (%)	%	BI (%)	%	BI (%)	N
Ik voldeed aan de eisen van een vacature, maar ik werd niet uitgenodigd voor een gesprek	Belgische herkomst	49	(41-57)	13	(9-19)	38	(30-46)	152
	Marokkaanse herkomst	33	(27-40)	14	(10-20)	52	(45-59)	204
	Turkse herkomst	47	(40-54)	15	(10-20)	38	(32-46)	188
	Poolse herkomst	54	(47-60)	14	(10-20)	32	(26-39)	209
	Roemeense herkomst	45	(39-52)	12	(8-16)	43	(37-49)	257
	Congolese herkomst	40	(34-45)	13	(9-17)	48	(42-54)	275
Het interimkantoor behandelde mij niet correct	Belgische herkomst	88	(80-94)	8	(4-17)	3	(1-10)	88
	Marokkaanse herkomst	66	(59-73)	13	(9-19)	21	(15-27)	180
	Turkse herkomst	67	(60-74)	14	(9-20)	19	(14-26)	181
	Poolse herkomst	67	(59-74)	13	(8-19)	20	(14-27)	166
	Roemeense herkomst	78	(71-83)	8	(5-13)	14	(10-20)	188
	Congolese herkomst	69	(63-74)	13	(9-18)	18	(14-24)	248
Ik kreeg niet dezelfde kansen als de andere kandidaten om me te bewijzen tijdens een sollicitatiegesprek	Belgische herkomst	86	(79-91)	8	(4-14)	6	(3-12)	135
	Marokkaanse herkomst	63	(56-70)	10	(7-16)	27	(20-34)	178
	Turkse herkomst	68	(61-75)	13	(8-18)	19	(14-26)	170
	Poolse herkomst	79	(73-85)	10	(6-16)	11	(7-16)	188
	Roemeense herkomst	82	(76-87)	5	(3-9)	12	(9-18)	225
	Congolese herkomst	65	(58-71)	12	(9-17)	23	(18-29)	237
Ik kreeg een job aangeboden die anderen niet willen	Belgische herkomst	87	(81-92)	5	(3-10)	7	(4-12)	155
	Marokkaanse herkomst	67	(60-74)	8	(5-13)	25	(19-32)	186
	Turkse herkomst	74	(67-80)	9	(6-14)	17	(13-24)	180
	Poolse herkomst	71	(64-77)	10	(7-16)	19	(14-25)	200
	Roemeense herkomst	70	(64-76)	14	(10-19)	16	(12-21)	255
	Congolese herkomst	76	(70-81)	11	(8-15)	13	(10-18)	268

Een diverse arbeidsmarkt

55+ers



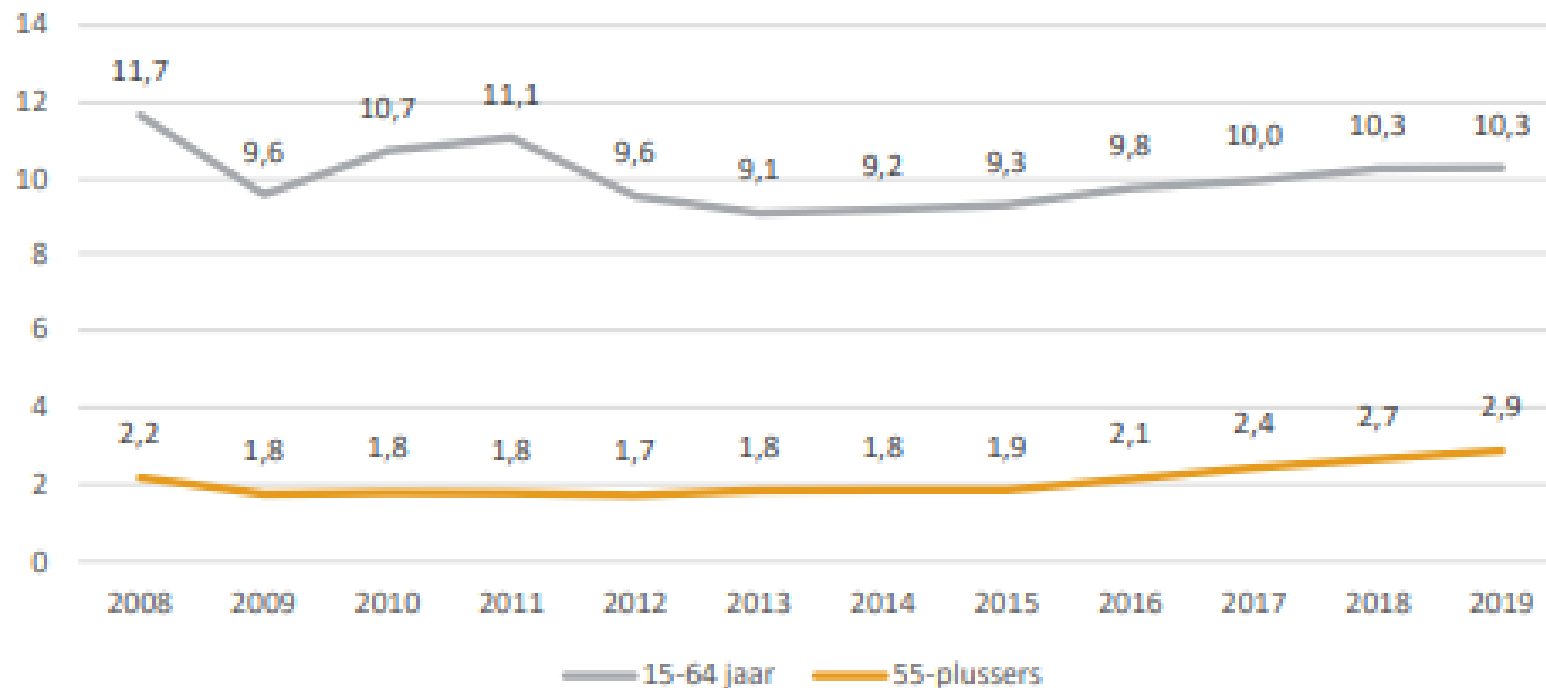
Noot: *In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Een diverse arbeidsmarkt

55+ers

Figuur 21: Gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk (%), naar leeftijd | Vlaams Gewest; 2008-2019

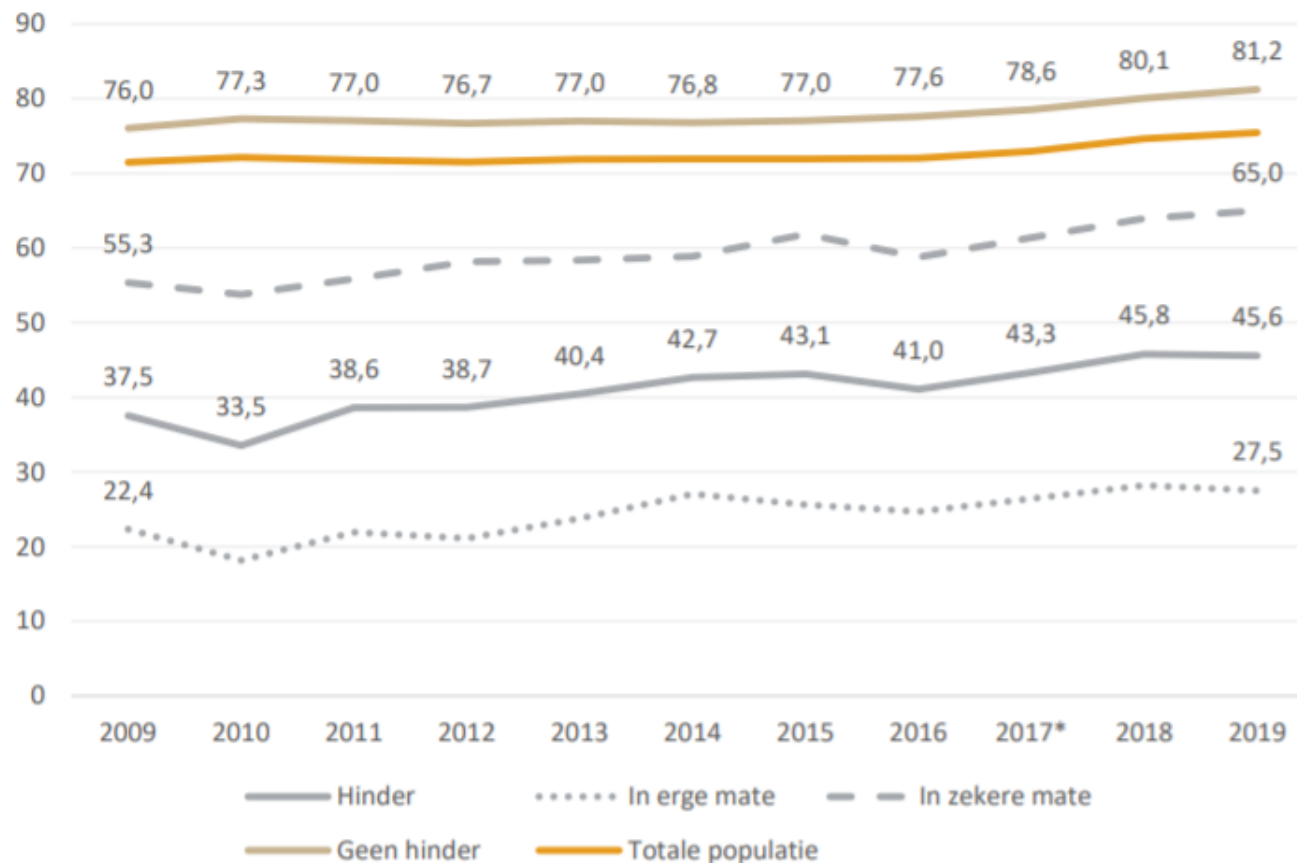


Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Een diverse arbeidsmarkt

■ Beperking

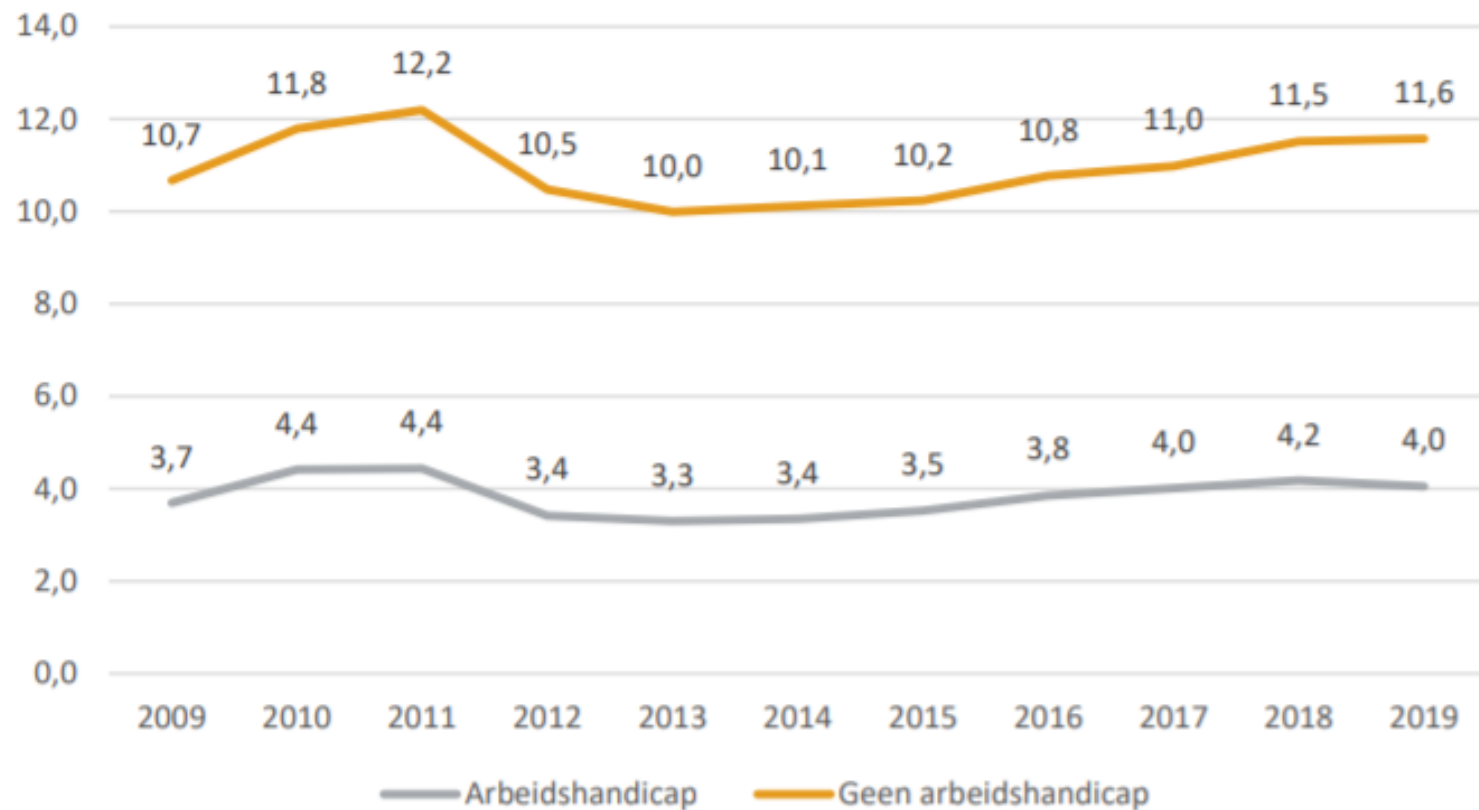
Figuur 31: Werkzaamheidsgraad (%) van personen met hinder door handicap, langdurige aandoening of ziekte | Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2009-2019



Een diverse arbeidsmarkt

■ Beperking

Figuur 34: Gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk (%) | Vlaams Gewest, 2009-2019



Klassiek
diversiteitsbeleid

Inclusief
ondernemen

WHAT

WHY, HOW, WHAT

*Diversity is being invited to the party;
Inclusion is being asked to dance.*



Inclusie

■ Business case

- Stimuleer leren en creativiteit (heterogene groepen zijn innovatiever)
- Sleutelcompetenties verwerven
- Toegang tot bepaalde markten verwerven / product aanpassen aan brede bevolking
- Talent aantrekken (bredere poule + beeld van bedrijf)

Inclusie

■ Hoe ermee aan de slag? - enkele basisprincipes

- Creëer ontmoeting tussen verschillende werknemers
- Samen beslissingen nemen
- Gevoel van veiligheid en mogen leren
- Bewustwording eigen privileges en vooroordelen (enkel ingebed in breder beleid)
- Verantwoording afleggen
=> bv. non-discriminatiecode



“Privilege is invisible to those who have it, but discussion has continuously proven to be an eye-opener.”

”

HeForShe
UN Women Gender Equality Movement
#HeForSheVienna

Inclusie

■ Interessante partners

Voka Welt

Bouw aan een inclusieve onderneming

Deze website kwam tot stand met de steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor innovaties die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen. Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-vlaanderen.be



iedereen



de werkplekarchitecten



**Hands-on
Inclusion**



Mind the Switch



Non-discriminatie

- Er is sprake van discriminatie wanneer je in een vergelijkbare situatie minder goed behandeld wordt vanwege je herkomst, handicap, geloof of levensbeschouwing, leeftijd, seksuele oriëntatie enzovoort. Er is geen sprake van discriminatie wanneer een verschil in behandeling objectief en redelijk kan worden verklaard.

Hoe ontstaat dus discriminatie?



Wat is discriminatie?

*“Wanneer men, **bewust of onbewust/onbedoeld**, uit gewoonte of omwille van vooroordelen, mensen **in een vergelijkbare situatie verschillend behandelt (zonder dat dit onderscheid te rechtvaardigen is)** op grond van zogenaamde beschermde criteria zoals herkomst, gender, leeftijd, handicap, geloof/levensbeschouwing of seksuele oriëntatie, dan spreken we over discriminatie.”*

■ NIET: positieve/negatieve gevoelens of houdingen

WEL: effectieve **handeling**

■ Geen discriminatie wanneer een verschil in behandeling **objectief en redelijk** kan worden verklaard.

Discriminatiegronden

■ 'Beschermd criteria'/discriminatiegronden:

- nationaliteit, herkomst, huidskleur, andere 'raciale criteria' (5 raciale criteria),
- handicap,
- geloof of levensbeschouwing,
- seksuele geaardheid,
- leeftijd,
- vermogen (of financiële middelen),
- burgerlijke staat,
- politieke overtuiging,
- syndicale overtuiging,
- gezondheidstoestand,
- geboorte
- een fysieke of genetische eigenschap,
- sociale positie,
- geslacht
- Taal

■ Discriminatiegronden | Unia

Vormen van discriminatie

■ Verschillende **vormen van discriminatie**.

- **directe discriminatie** : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium met als gevolg dat een persoon anders wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie en wanneer hiervoor geen rechtvaardiging kan gegeven worden
- **Indirecte discriminatie**: wanneer een behandeling of een maatregel op het eerste zicht neutraal lijkt, maar waar men kan vaststellen dat sommige sociale groepen toch benadeeld worden.
- **opdracht geven tot discriminatie** slaat op alle pogingen om iemand anders ertoe aan te zetten om te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria.

(Bron: https://www.unia.be/files/Documenten/Wetgeving/Lexicon_discriminatie_112019.pdf; <https://www.vlaanderen.be/discriminatie-op-het-werk-herkennen-en-melden/discriminatie-op-het-werk-herkennen>).

Non-discriminatie en Inclusie

eDiv

Online tool voor een diverse en inclusieve werkomgeving

[Over eDiv](#)[Een discriminatie melden](#)[Actualiteit](#)[NL](#)[FR](#)

Je bent niet ingelogd ([Login](#))

[Online leermodules ▼](#)[Gids naar meer inclusie ▼](#)[Inspirerende voorbeelden](#)[Handige tools](#)

Diversiteit en inclusie op je werkvloer

Non-discriminatie en Inclusie

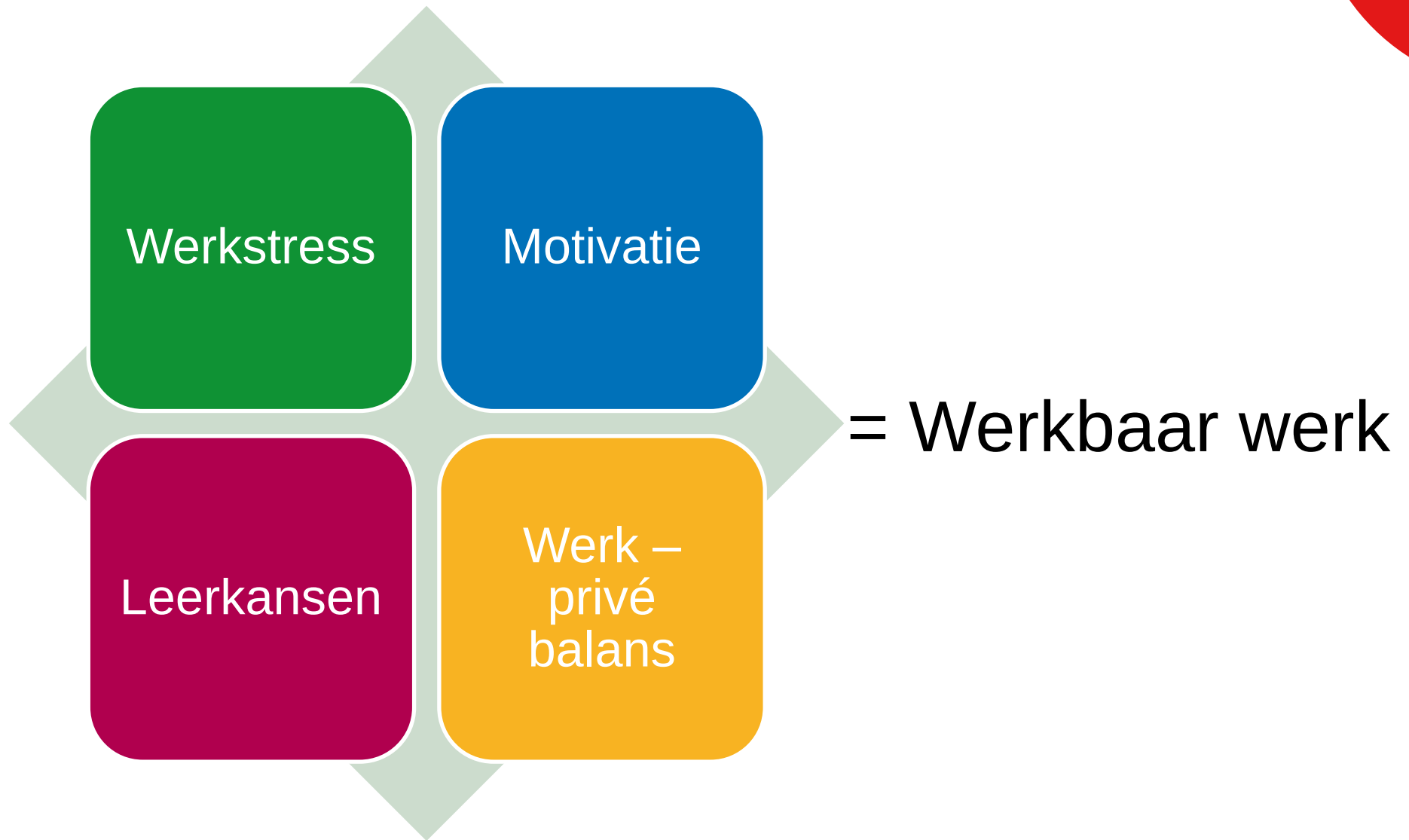


https://www.ediv.be/theme/unia2019/situation_tool.php?id=224

Werkbaar werk!

- Wat is werkbaar werk?
- Cijfers
- Aanpak & maatregelen
- Ondersteuning sectorconsulenten





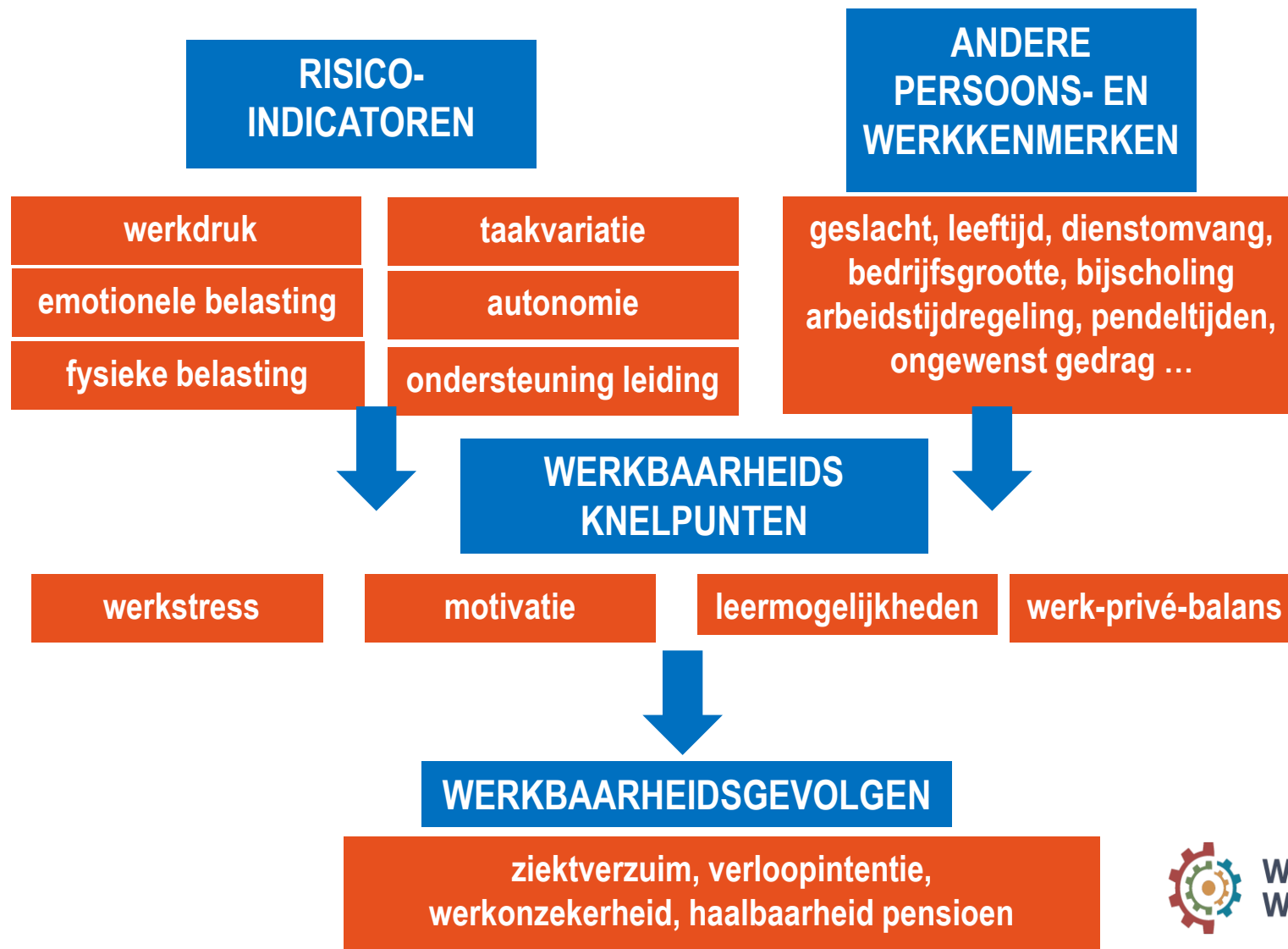
Werkbaarheidsmonitor

- driejaarlijkse schriftelijke peiling sinds 2004 (2007 voor zelfstandigen)
- accuraat beeld arbeidsmarkt
- gevalideerde meetschalen



PSYCHISCHE VERMOEIDHEID

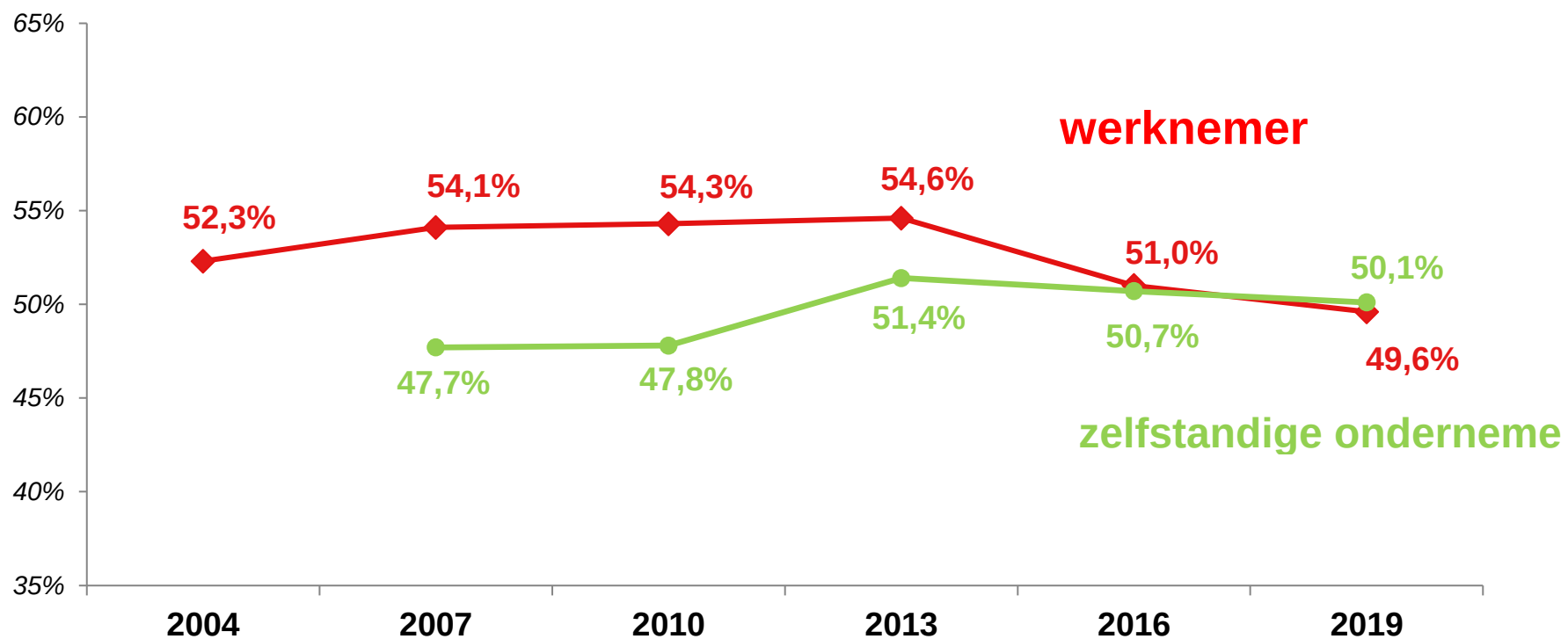
	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	☐	☐
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	☐	☐
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	☐	☐
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	☐	☐
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	☐	☐
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	☐	☐
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	☐	☐
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	☐	☐
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	☐	☐
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	☐	☐
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	☐	☐

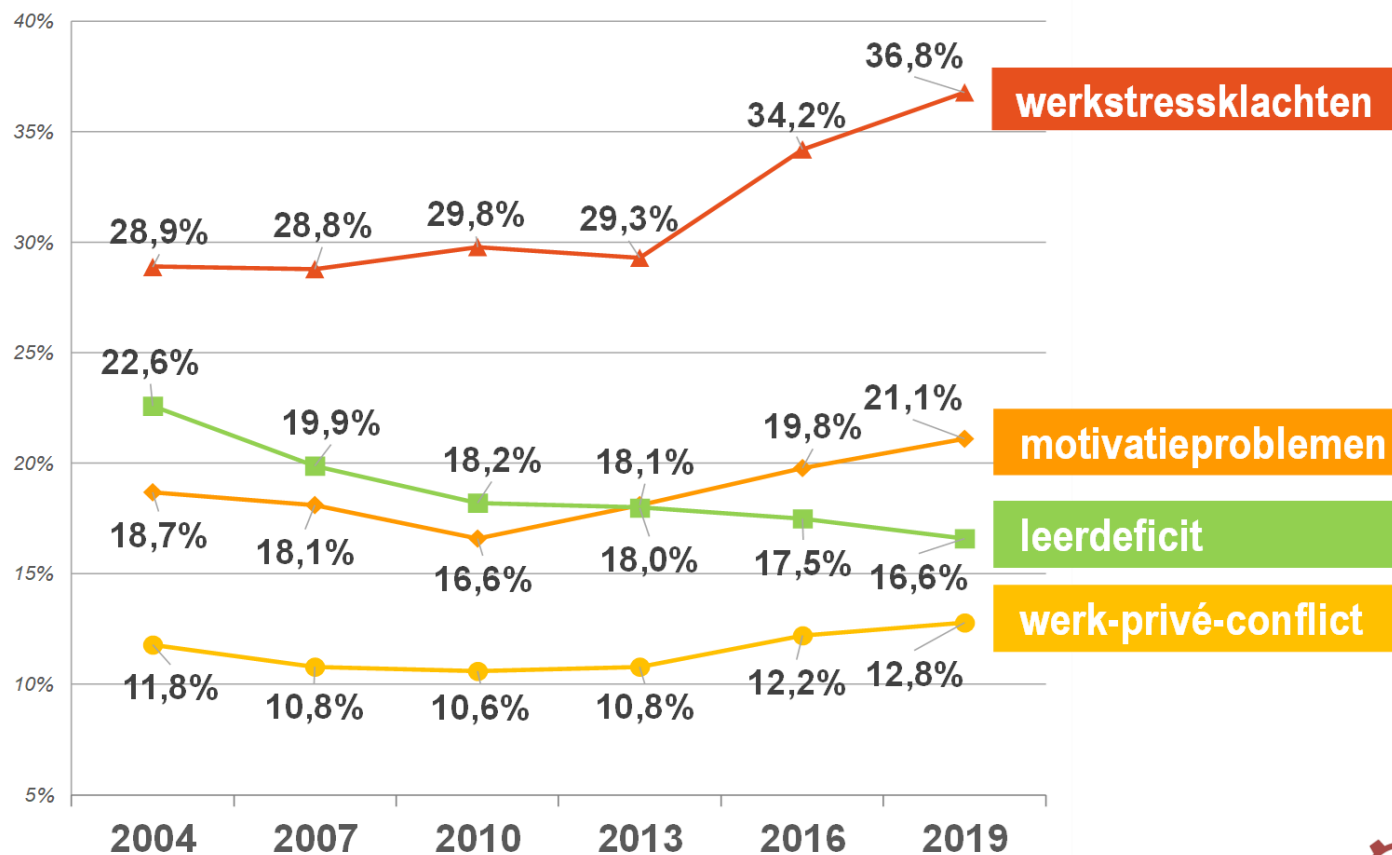


**WERKBAAR
WERK!**



BASISCIJFERS METING 2019





**WERKBAAR
WERK!**

AANPAK WERKBAAR WERK

Stress aanpakken en werk-privé balans verbeteren

Werkdruk



Emotionele
belasting



Ondersteuning
leiding



Motivatie versterken

Te veel
routinewerk



Onder-
steuning
leiding



Werkdruk

Leerkansen verdroten

Te veel
routinewerk



Onder-
steuning
leiding



Te weinig
autonomie

Maatregelen

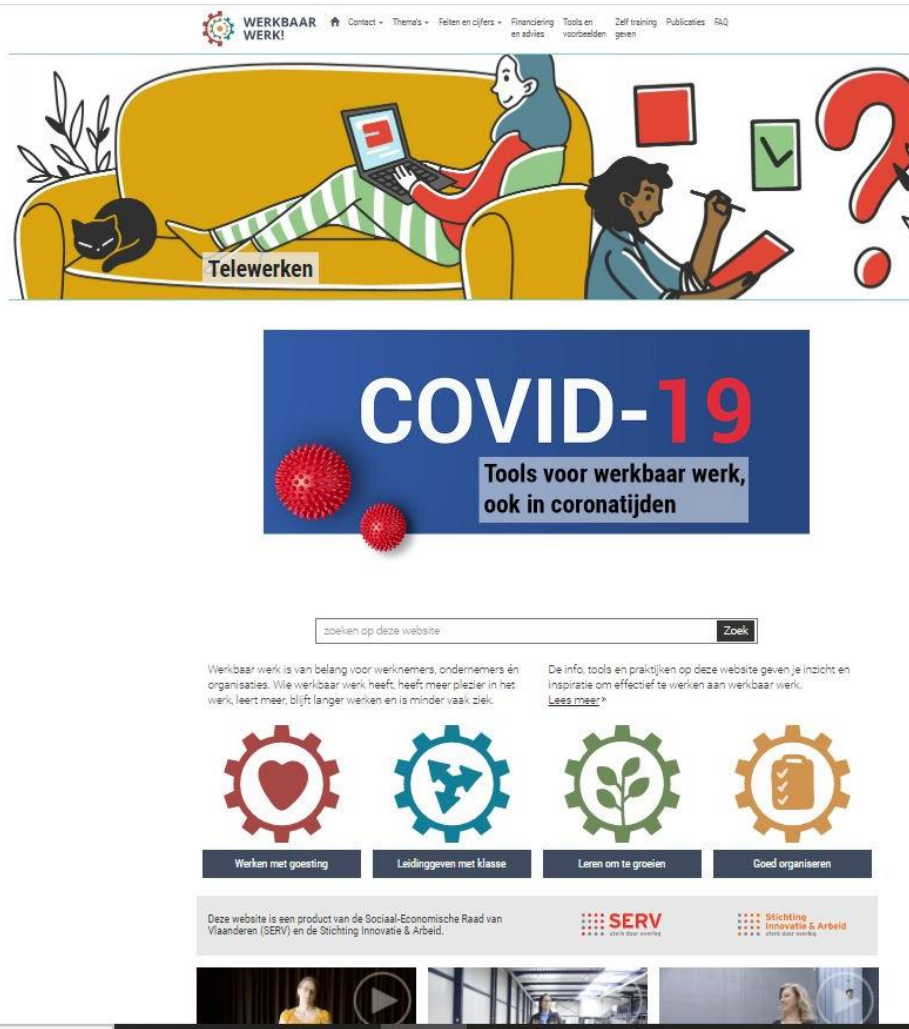
Kaders

- Welzijnswet
- CAO 104
- Actieplan Werkbaar werk

Ondersteuningsmaatregelen

- Werkbaarheidscheques
- Via sectoren

Ondersteuning consulenten



www.werkbaarwerk.be

- Info
- Cijfers
- Tools
- Goede voorbeelden

Aan de slag thema's werkbaar werk



Werken met goesting

Werkstress en burn-out voorkomen

Gezond en veilig werken

Tot aan je pensioen werken

Jong en oud inzetten



Leren om te groeien

Competenties en talent ontwikkelen

Al doende leren

Tijd maken voor opleiding

Kennis delen via netwerken



Leidinggeven met klasse

Coachend leidinggeven

Verbindend communiceren

Doordacht delegeren

Medewerkers motiveren



Goed organiseren

In teams werken

Afwisseling en autonomie inbouwen

Werk en gezin combineren

Het Nieuwe Werken toepassen

Netwerken uitbouwen

Jobmobiliteit

- What's in that name?
- Waarom wordt erop ingezet?
- Hoe gebeurt dat?



Jobmobiliteit



Waarom...?

Om antwoorden te bieden op

1. Tekort aan juist geschoold talent
2. Kans- en krimpsectoren
3. Opvangen van pieken en dalen

- Tijdelijk en permanent delen van werknemers
- Inspelen op behoefte van werknemer, sectoren en ondernemingen

Hoe?

- Pilootproject 'Careerflow'
- Ruw concept 'Transitiepunten' → rol sectoren

Levenslang Leren en Competenties

- Levenslang watte? En welke zanger?
- Alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren
- Competentie ontstaat door intensief en doelbewust leren en oefenen. Een vermogen, vaardigheid of kwaliteit die je kan ontwikkelen (talent = aangeboren).

Levenslang Leren

■ Alternerend leren

- Duaal Leren
- Aanloopfase
- Stage
- ...

➔ mentor-opleiding

- VOV
- Opleidingscheques
- Opleidingskrediet
- EVC
- Idea-onderzoek
- Platform LLL

Competenties

- Technische skills
- 21st century skills
- Digital skills

- STEM
 - STEM-platform
 - STEM-agenda 2030
 - LN STEM

Opstart intersectorale werking

Doelstelling

We vergroten de intersectorale samenwerking om zo de sectoren te versterken



Doelgroep

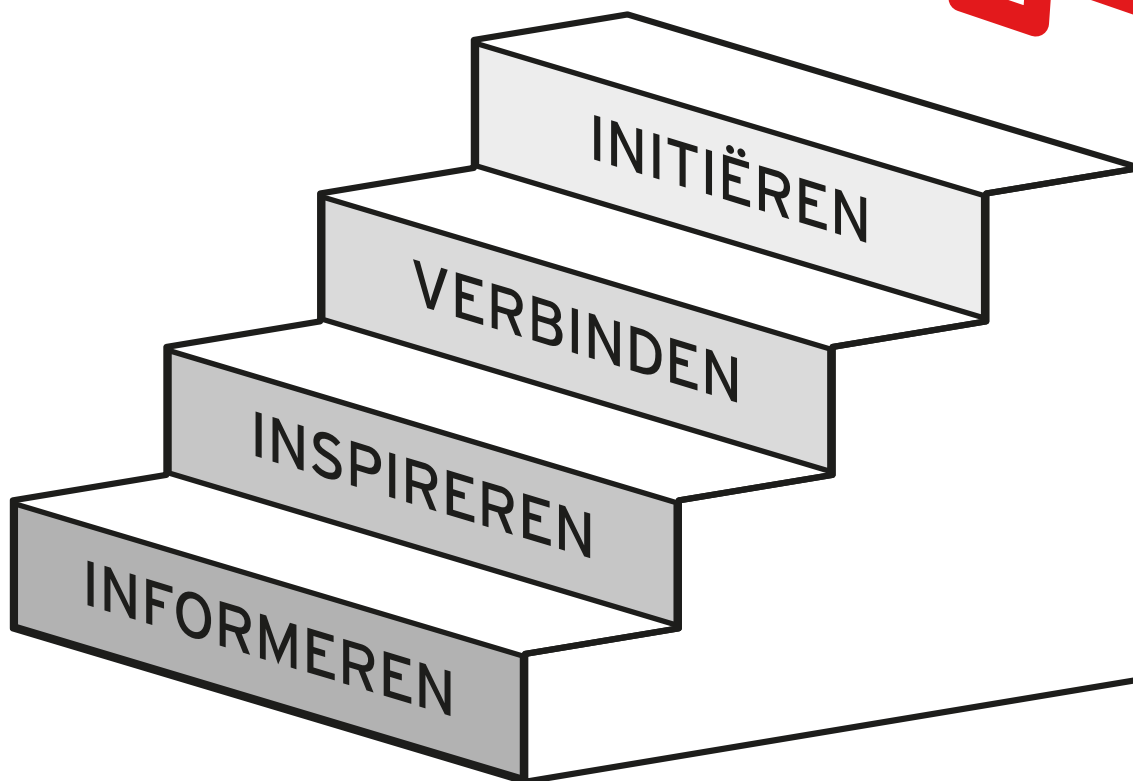
■ Primaire doelgroep: intermediaire sectorale spelers

- Sectorconsulenten
- Directeurs sectorfondsen
- Sectorale sociale partners

→ Deze actoren versterken en ondersteunen in hun intermediaire rol met het oog op effecten bij de **uiteindelijke doelgroep**:

- Bedrijven & organisaties
- Werknemers

5 pijlers actieplan



Vershil DWSE - SERV

Intersectorale adviseurs	Accountwerking	Thematische beleidsexperten
Samenvatting		
Sectoren verbinden en inspireren op vlak van de thema's werkbaar werk/jobmobiliteit/non-discriminatie en inclusie/levenslang leren en competenties met het oog op het opzetten van intersectorale initiatieven vanuit gezamenlijke doelstellingen tussen sectoren en het beleid.	Opvolgen, coachen en evalueren van specifieke sectoren in de uitvoering van hun engagementen in het convenant en de addenda.	Opzetten en opvolgen van de thematische beleidslijnen waar de engagementen van sectoren in de uitvoering van hun convenant en addenda moeten aan voldoen.



- <https://www.serv.be/serv/thema/intersectorale-werking>
- www.sectorconsulenten.be

Drie thema's

- Levenslang leren & competenties
- Non-discriminatie & inclusie
- Werkbaar Werk & Jobmobiliteit



Levenslang Leren en Competenties

- Lerend Netwerk STEM
 - Ronde tafel instroom Duaal Leren – BSO – TSO
 - EVC-traject VDAB
 - Competentiechecks – ESF-Vlaanderen
 - NEET-jongeren uitwisseling
-
- KBG Duaal
 - STEM-platform – werkgroep STEM-vocabulary
 - Platform LLL
 - Ligo-uitwisseling

Non-discriminatie & inclusie

- De cijfers
- Resultaatsverbintenissen
- Sectorale acties: een doorsnede
- Intersectorale acties
 - Netwerk diversiteit en inclusie
 - Monitoringstraject discriminatie

De cijfers

■ 37 addenda

■ € 85.000 per sector

■ Inhoud addenda:

- Visie
- Uitvoering van informerende, ondersteunende en sensibiliserende acties i.v.m. non-discriminatie en inclusie
- Intersectorale toets / partnerschappen op snijvlak werken en innoveren

■ Vrijblijvende opname van monitoringstraject discriminatie



Resultaatsverbintenissen

■ **Convenant:**

- uitvoering van informerende, ondersteunende en sensibiliserende acties i.v.m. non-discriminatie en inclusie (alle sectoren)

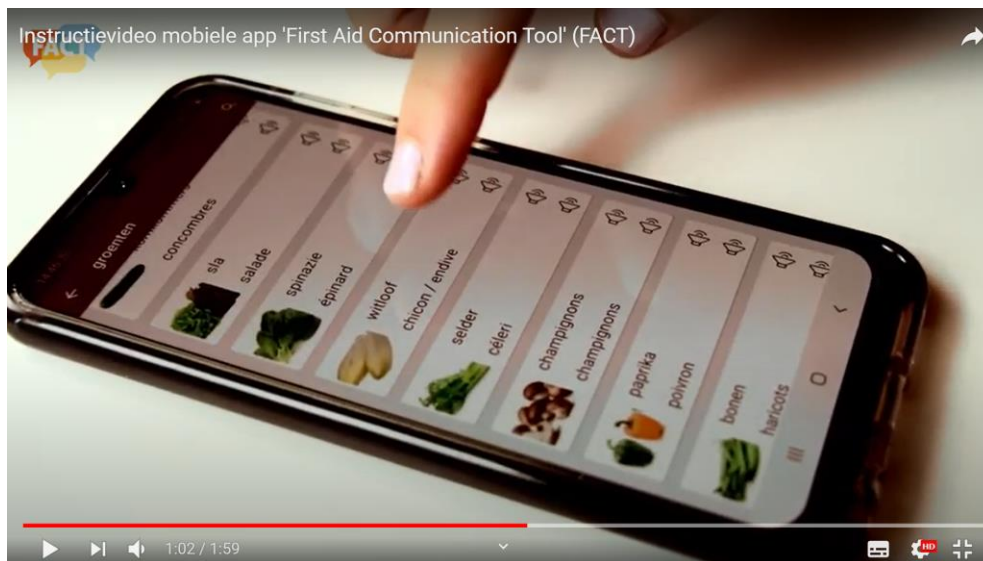
■ **Addendum resultaatsverbintenissen**

- Non-discriminatiecode/charter (10)
- Taalondersteuning (9)
- Inclusieve communicatie en diverse beeldvorming (5)
- Instroomprojecten (5)
- Opleiding (8)

Sectorale acties: een doorsnede

■ Non-discriminatiecode/charter (10)

■ Taalondersteuning (9)

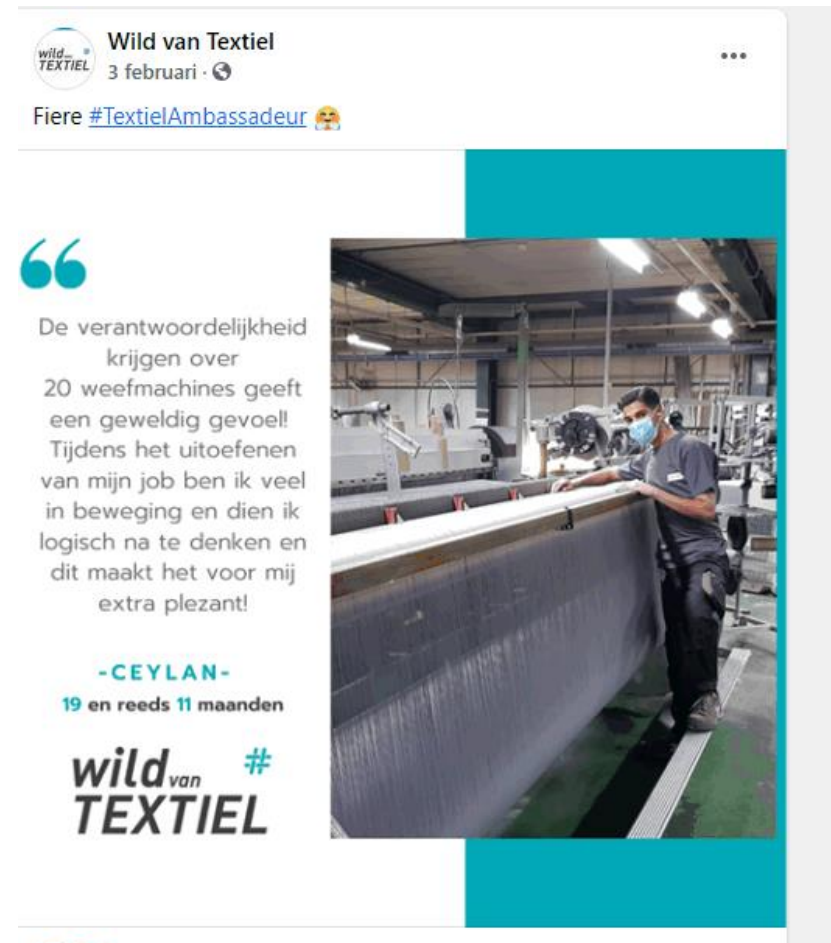


Sectorale acties: een doorsnede

■ Inclusieve communicatie en diverse beeldvorming (5)

■ Instroomprojecten (6)

■ Opleiding (8)



Intersectorale acties

■ Intersectoraal netwerk

- Bestaande intersectorale handleiding non-discriminatiecode
- Bewustzijn implicit bias via 3 videoteasers
- 14 fiches naar bedrijven met concrete tips
- Affiches en postercampagne

Intersectorale handleiding
Non-Discriminatiecode

■ Inspelen op concrete vragen

- Dag van de inclusie
- Intersectorale opleidingen

■ Resultaatsverbintenis (16)

■ 30 sectoren in het netwerk



Nulmetingstraject discriminatie

■ Vrijblijvende nulmeting

- Risicoanalyse (35) => 2021
- Correspondentietesten (33) => 2022



■ Begeleidingsgroep vanuit SERV

- Sectorale vertegenwoordiging
- Methodologische vragen sectoren en dienstverleners
- Advies clustering en te kiezen discriminatiegronden
- Aanvullende metingen

Nulmetingstraject discriminatie

■ Vervolg

- Risicoanalyse
- Keuze kandidaat – dienstverleners
- Clusteren / alternatieve meting?
- Strategische methodologische keuzes
- Effectieve uitvoering 22'
- Rapportering en vertalen naar actieplan

Intersectoraal netwerk D&I

- maandelijks overleg
- werkgroepen
- inspiratie
- leren van elkaar

Eerstvolgende 4 november

Werkbaar Werk

■ [Werkbaarwerk.be](https://werkbaarwerk.be)



- Rondetafels actieplan werkbaar werk
- Project Gezond Telewerken
- Lerend Netwerk werkbaar werk

Jobmobiliteit

- Webinar eind september
 - Onderzoek Werk-Werk Stichting Innovatie en Arbeid
- ESF-project Careerflow
- Transitiepunten



Najaarsplanning

■ Benieuwd? Neem zeker een kijkje!







Vragen, opmerkingen, suggesties, ideeën?







Veel succes!!