Vlaamse Regering

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK EN DE VLAAMSE MINISTER VAN WELZIJN, ARMOEDEBESTRIJDING, CULTUUR EN GELIJKE KANSEN

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota Invoering praktijktesten op sectorniveau

Samenvatting

Het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 voorziet in **de invoering van praktijktesten voor de arbeidsmarkt op sectorniveau**. We doen daarbij een beroep op wetenschappelijke ondersteuning met een gefaseerde cyclus die omvat: een nulmeting, een verbeterplan met de nadruk op **sensibilisering zonder culpabilisering**, en een opvolgmeting.

Voorliggende conceptnota schetst hoe we invulling willen geven aan de praktijktesten, hoe de praktijktesten verbonden worden met een remediërende aanpak en wat de belangrijkste elementen van de operationalisering zijn. We geven ook inzicht in het tijdspad en de budgettaire impact.

De aanpak ziet er als volgt uit:

- We zetten de bestrijding van discriminatie verder door het bestaande systeem van sectorale metingen te **verbeteren, te uniformiseren en te vereenvoudigen.** We bespraken de evaluatie van het bestaande systeem met de sectoren.
- We organiseren praktijktesten voor de arbeidsmarkt **op sectorniveau**. **Resultaten van individuele ondernemingen worden niet publiek gemaakt**. We gaan individuele ondernemingen niet met de vinger wijzen. We voorzien daarom een **versleutelde zwarte** doos met de resultaten.
- De praktijktesten worden **sensibiliserend en niet culpabiliserend** ingezet. In lijn met het Regeerakkoord volgen er geen juridische acties ten opzichte van bedrijven uit de praktijktesten.
- Sectoren die instappen in de sectorconvenantswerking (cfr de 10de generatie sectorconvenants) zijn verplicht een sectorale praktijktest uit te voeren. Ook in sectoren die niet instappen in de sectorconvenantswerking, voorzien we een wetenschappelijk onderzoek, op sectorniveau, met als doel gegevens over mogelijke discriminatie te verzamelen.
- De **praktijktesten** zullen georganiseerd worden **via een overheidsopdracht** waarmee één of meerdere dienstverleners aangesteld worden. We bieden zo een betere ondersteuning aan sectoren én zorgen voor uniformiteit en vergelijkbaarheid.

- De praktijktesten richten zich op aanwervingsdiscriminatie en nemen de vorm aan van een **correspondentietest of mystery call** en belichten 2 discriminatiegronden namelijk **leeftijd en etniciteit**.
- De **remediërende acties** van de sectoren, volgend op de praktijktesten, ondersteunen we **vanuit de volgende generatie sectorconvenants**. We gaan met de sectoren aan de slag en verwachten dat ze een positieve verandering op gang brengen. We zetten hierbij goede praktijken in de kijker.

De Vlaamse regering gelast de minister van Onderwijs, Justitie en Werk en de minister van Welzijn, Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen met de operationalisering van bovenstaande aanpak.

1. Situering

Het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 voorziet in de invoering van praktijktesten op sectorniveau:

"Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we elke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt. We zetten in op sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit de sociale inspectie."

"In het kader van de sectorconvenants zetten we experten in om actieplannen inzake non-discriminatie te realiseren met een resultaatsverbintenis."

"We reageren kordaat op elke vorm van discriminatie op de arbeidsvloer. De Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie versterkt de aandacht voor het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie."

"We voeren praktijktesten in voor de arbeidsmarkt op sectorniveau. We doen daarbij een beroep op wetenschappelijke ondersteuning met een gefaseerde cyclus die omvat: een nulmeting, een verbeterplan met de nadruk op sensibilisering zonder culpabilisering, en een opvolgmeting."

De doelstelling is om zo de strijd op te voeren tegen discriminatie en om elk talent een kans te geven op de arbeidsmarkt, zonder onderscheid.

In de beleidsnota Werk wordt aangekondigd dat we de strijd tegen discriminatie gaan verderzetten, door:

- te blijven inzetten op sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.
- praktijktesten voor de arbeidsmarkt op sectorniveau in te voeren en daarbij een beroep te doen op wetenschappelijke ondersteuning met een gefaseerde cyclus die een nulmeting, een verbeterplan met de nadruk op sensibilisering zonder culpabilisering, en een opvolgmeting omvat.

Ook in de beleidsnota Gelijke Kansen wordt de invoering van de praktijktesten op de arbeidsmarkt op sectorniveau expliciet vermeld. De beleidsnota legt een bijzondere nadruk op leeftijdsdiscriminatie: dat alle vormen van discriminatie in kaart moeten worden gebracht, met een bijzondere nadruk op leeftijdsdiscriminatie:

> *"Ik zet bovendien in op een flankerend beleid om alle vormen van discriminatie in kaart te brengen en in te perken, met een bijzondere nadruk op leeftijdsdiscriminatie."*
>
> *"De invoering van de praktijktesten op de arbeidsmarkt op sectorniveau is daar een mooi voorbeeld van. We doen daarbij beroep op wetenschappelijke ondersteuning met een*

gefaseerde cyclus die een nulmeting, een verbeterplan met de nadruk op sensibilisering zonder culpabilisering, en een opvolgmeting omvat."

Voorliggende conceptnota schetst de visie op en de aanpak van de praktijktesten en hoe ze samenhangen met de remediërende verbeterplannen. Ook biedt de nota inzicht in het tijdspad en de budgettaire impact.

2. Visie

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijft een probleem. Uit onderzoek[1] blijkt dat oudere sollicitanten of kandidaten met een migratieachtergrond nog steeds minder kans maken op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, zelfs als ze dezelfde kwalificaties hebben als andere kandidaten.

Praktijktesten vormen een essentieel instrument om zicht te krijgen op discriminatie op de arbeidsmarkt. Ze nodigen uit tot reflectie en actie, waardoor ze een belangrijke hefboom in het terugdringen van discriminatie zijn. De vernieuwde uitrol van praktijktesten gaat verder dan een **meting**: ze zijn en worden **ingebed in een breder traject van bewustwording en remediëring met voor de sectoren zelf**. We leggen de nadruk op het teweegbrengen van **een positieve verandering**, waarbij dialoog, ondersteuning en het zichtbaar maken van goede praktijken centraal staan. Conform het regeerakkoord, richten we ons niet op individuele ondernemingen. **Resultaten van individuele ondernemingen** worden niet publiek gemaakt.

In de periode 2021–2024 werden de sectoren, in het kader van de sectorconvenantswerking en via het addendum 'non-discriminatie en inclusie', voor het eerst aangemoedigd om een nulmeting te organiseren. Daarbij werden expliciet ook praktijktesten ingezet. Met een financiële ondersteuning van 1,95 miljoen euro schakelde elke sector een eigen dienstverlener in, met volledige flexibiliteit in de keuze van methodiek en in de selectie van de te onderzoeken discriminatiegronden.

De uitgevoerde testen leverden waardevolle en bruikbare inzichten op, maar bleken na evaluatie moeilijk onderling vergelijkbaar, precies omdat sectoren verschillende onderzoeksmethoden en invalshoeken hanteerden.

Op basis van deze evaluatie werd beslist om het bestaande systeem te vereenvoudigen en te verbeteren. We willen de praktijktesten behouden én versterken, maar tegelijk werken we toe naar een meer uniforme aanpak zodat resultaten wél vergelijkbaar worden over sectoren heen en we zicht krijgen op de arbeidsmarktbrede situatie. Daarbij doen we beroep op wetenschappelijke ondersteuning.

Ons voorstel van aanpak steunt op:

- het expertenrapport[2], uitgevoerd door Stijn Baert, Pieter-Paul Verhaeghe en Miet Lamberts van 2020, dat een appreciatie maakte van instrumenten voor het meten van discriminerend gedrag op de arbeidsmarkt op sectoraal niveau en leidde naar de aanbeveling om een praktijktest als correspondentietest[3] vorm te geven, en

[1] L. Lippens, S. Vermeiren, and S. Baert, "The state of hiring discrimination : a meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments," *EUROPEAN ECONOMIC REVIEW*, vol. 151, 2023.

[2] Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P. (2020). Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten. UGent – KULeuven – VUB

[3] Om een zo uniform mogelijk toepasbare meting die betrouwbare en vergelijkbare resultaten oplevert, te bekomen, neemt een praktijktest best de vorm aan van een correspondentietest. Bij een correspondentietest worden fictieve sollicitaties schriftelijk uitgestuurd naar echte vacatures. Deze sollicitaties bevatten willekeurig gekozen kenmerken die te maken hebben met discriminatie, zoals leeftijd of etniciteit. Zo kan bijvoorbeeld lukraak een bepaalde leeftijd aan een sollicitatie

- een procesevaluatie[4], uitgevoerd door Mobius, van 2024, waarmee leerinzichten met betrekking tot de voorbije sectorale nulmeting benoemd werden. Volgende leerinzichten werden in beeld gebracht:
    - Praktijktesten hebben tot meer bewustwording en beleidsmatige verankering van non-discriminatie-acties in de beleidsagenda van sectoren geleid.
    - Correspondentietesten waren niet overal toepasbaar, onder meer door een te beperkt aantal beschikbare formele vacatures gedurende de onderzoeksperiode en specifieke wervingspraktijken.
    - De sectorale autonomie werd gewaardeerd, maar leidde weg van een gestandaardiseerde monitoring.
    - Er stelden zich uitdagingen bij de uitvoering. Veel sectoren ondervonden vertragingen door interne overlegprocessen, een beperkt aantal beschikbare dienstverleners, en methodologische barrières die gaandeweg uitgeklaard dienden te worden.
    - Er was terughoudendheid bij de sectoren om hun sectorspecifieke resultaten te delen met de Vlaamse overheid en om deze publiek te maken.

3. Aanpak

3.1 Een sectorale meting

We verbeteren en vereenvoudigen het bestaande systeem op basis van de inzichten verkregen na de vorige meting. We voeren opnieuw **een sectorale meting uit.** De sectoren worden in de organisatie van de meting ontzorgd: vanuit de overheid stellen we centraal 1 of meerdere dienstverleners aan. We betrekken de sectoren, maar hanteren een duidelijk en uniform kader. Via de organisatie van een klankbordgroep, zullen de sectoren betrokken worden bij de ontwikkeling van de praktijktesten. Die ondersteuning zorgt voor een meer efficiënte uitvoering en maakt een gestandaardiseerde monitoring mogelijk.

Concreet zullen sectoren die in de 10de generatie sectorconvenants (looptijd van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028) instappen, verplicht worden een sectorale praktijktest te ondernemen. Er zal voorzien worden in een **overheidsopdracht** waarmee 1 of meerdere dienstverleners aangesteld worden die de organisatie, uitvoering en rapportering van een sectorale praktijktest uitvoeren. We werken er naartoe met zo min mogelijk dienstverleners te werken en om dezelfde werkwijze en methodiek over de verschillende dienstverleners heen toe te passen. Dit met als doel tot een uniforme benadering te komen inzake de praktijktesten. Sectoren krijgen een dienstverlener toegewezen die de praktijktest zal uitvoeren en krijgen hierbij de mogelijkheid de eigenheid van de sector toe te lichten. De dienstverlener(s) zullen dit meenemen in hun opdracht, om tot een zo breed mogelijk resultaat te komen.

De sectorale praktijktesten zullen worden uitgevoerd in de looptijd van de 10de generatie sectorconvenants.

Volgende **principes** zullen in de overheidsopdracht ingebed en toegepast worden.

- De overheidsopdracht voorziet **in de organisatie van praktijktesten op sectoraal niveau.** Die organisatie bestaat uit: een designfase, een meetfase en een rapporteringsfase. De output bestaat uit **een sectoraal rapport** dat de resultaten van de respectievelijke meting op een sectoraal niveau voor elke discriminatiegrond, alsook uit een **geaggregeerd rapport**, dat de resultaten arbeidsmarkt breed meegeven.

toegevoegd worden. We kijken vervolgens naar de reacties op deze sollicitaties: krijgen de kandidaten (ook de kandidaten met een oudere leeftijd?) een positieve reactie, zoals een uitnodiging voor een gesprek?

[4] Mobius (2025). Procesevaluatie en toekomstverkenning monitoring discriminatie sectoren (nog niet vrijgegeven)

- De praktijktesten worden **sensibiliserend en niet culpabiliserend** ingezet. Er wordt gewerkt op sectorniveau: Namen van individuele ondernemingen en werkvloeren worden niet publiek gemaakt. **We gaan individuele ondernemingen niet met de vinger wijzen.**
- De overheidsopdracht bepaalt dat individuele resultaten uitsluitend worden opgeslagen in een versleutelde zwarte doos. De dienstverlener(s) zijn niet gerechtigd individuele resultaten vrij te geven of toegankelijk te maken. De Vlaamse Regering ontvangt uitsluitend geaggregeerde en geanonimiseerde sectorale gegevens.
- We gaan met de sectoren aan de slag en we verwachten dat sectoren met een sectorale praktijktest ten aanzien van hun ondernemingen en werkvloeren een positieve verandering op gang brengen (zie verder: sectorale verbeterplannen).
- Als **methodiek** kiezen we voor een **correspondentietest,** en waar dat methodologisch meer aangewezen is, mystery calls. De correspondentietest en de mystery calling wordt ingezet voor het meten van aanwervingsdiscriminatie. Bij correspondentietesten worden fictieve sollicitaties schriftelijk uitgestuurd naar echte vacatures. Mystery calls zijn een telefonische variant waarbij fictieve sollicitanten zich telefonisch aanbieden. In academische publicaties worden ze ook wel situatietesten genoemd. Mystery calls zijn meer aangewezen in sectoren waar werving zonder cv, telefonische screening of spontane rekrutering couranter zijn.
- We onderzoeken 2 **discriminatiegronden** namelijk leeftijd en etniciteit. Uit eerder wetenschappelijk onderzoek[5] weten we dat de discriminatie op vlak van leeftijd en etniciteit (en functiebeperking) het meest uitgesproken is. Enkel in heel specifieke situaties wordt genderdiscriminatie gevonden. Hoewel elders wel, wordt in Vlaanderen geen aanwervingsdiscriminatie op basis van seksuele geaardheid vastgesteld. Voor LGBTI+ is er wel een problematiek op vlak van welbevinden en acceptatie op de werkvloer, doch hiervoor leent een correspondentietest zich minder.
- Om de uniformiteit zoveel mogelijk te kunnen garanderen, zal de **precieze methodiek** zo concreet mogelijk in de overheidsopdracht worden uitgeschreven. Dit betekent onder meer dat de discriminatiegronden, het benodigde aantal vacatures, de analyse-werkwijze, de rapporterings-werkwijze vastgelegd wordt.

3.2 Resultaten

De output bestaat uit een **sectorrapport**, dat de resultaten van de meting op sectoraal niveau weergeeft, en uit een **geaggregeerd rapport**, dat de arbeidsmarktbrede resultaten bundelt.

De overheid zal het geaggregeerd rapport publiek delen. Het sectorrapport wordt in eerste instantie bezorgd aan de sectoren zelf. Communicatie over de resultaten gebeurt in samenspraak met de betrokken sectoren. Zij krijgen de mogelijkheid om de resultaten bekend te maken, inclusief eventuele aandachtspunten en (geplande of reeds lopende) verbeteracties.

Wanneer een sector dit niet doet binnen een periode van **twee maanden** na ontvangst van het rapport, zal de overheid zelf eenzijdig communiceren over de resultaten.

3.3 Sectorale verbeterplannen

We willen niet alleen aanmoedigen dat sectoren een vinger aan de pols houden en de voortgang inzake discriminatie in hun sector opvolgen, we verwachten ook dat sectoren blijven informeren en begeleiden naar een non-discriminatiebeleid, inclusief passende acties die inspelen op de situatie in hun sector.

[5] Cfr metastudie over correspondentietesten (team UGent@Work). Ook in de sectorale nulmeting werd discriminatie op vlak van leeftijd en etniciteit teruggevonden. Er werd geen bewijs gevonden voor discriminatie op basis van gender of medische voorgeschiedenis, met de kanttekening dat het aantal onderzoeken dat deze discriminatiegronden onderzocht beperkt was.

We verwachten van sectoren dat ze de resultaten van hun meting vastnemen, analyseren en er passende verbeteracties aan koppelen om zo, via zelfregulering, de gemeten discriminatie terug te dringen. Deze verbeteracties zullen ingepast worden in de sectorconvenantswerking van de 11de generatie.

Dit neemt niet weg dat de sectoren al gericht actie kunnen ondernemen gedurende de looptijd van de 10e generatie sectorconvenants. Integendeel, we moedigen dit aan en vragen sectoren zich hierbij zoveel mogelijk te richten op de resultaten van de vorige meting.

We volgen de sectoren vanuit het Departement WEWIS gericht en van nabij op en zetten goede praktijken van sectoren in de kijker.

3.4 De niet door de sectorconvenantwerking gevatte sectoren

Voor de sectoren die niet gevat zijn door de sectorconvenantwerking, zal een wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd worden op sectorniveau, met als doel gegevens over mogelijke discriminatie te verzamelen.

Dit wetenschappelijk onderzoek zal worden opgenomen door de Vlaamse minister van Gelijke Kansen. Het onderzoek zal worden uitgevoerd via correspondentietesten, in afstemming met de praktijktesten binnen de convenantwerking. Dit impliceert dat dezelfde grenzen ook binnen deze correspondentietesten gerespecteerd zullen worden. Het gaat daarbij onder meer, niet limitatief, om: een sensibiliserende aanpak, focus op sectorniveau, inspraak van de sectoren, beperking tot 2 discriminatiegronden (leeftijd en etniciteit) en het opslaan van individuele resultaten in een uitsluitend versleutelde "zwarte doos".

Enkel de resultaten op sectorniveau worden publiek gemaakt. De resultaten op niveau van de individuele ondernemingen zullen niet toegankelijk zijn. Net zoals bij de testen binnen de convenantwerking wordt het sectorrapport in eerste instantie bezorgd aan de sectoren zelf. De sectorale correspondentietesten zullen ook uitgevoerd worden in de looptijd van de 10de generatie sectorconvenants. Een doorlooptijd van 1 à 1,5 jaar is nodig voor het uitvoeren van de testen en een oplevering van de resultaten in het voorjaar van 2028.

4. Tijdspad

Voor het uitvoeren van sectorale praktijktesten is een doorlooptijd van 1 à 1,5 jaar nodig. Om tot betrouwbare resultaten te komen, dient een bepaalde omvang van vacatures bereikt te kunnen worden. Dit maakt dat er een zeker tijdsvenster voor de meetfase nodig is. Ook de dienstverlener of dienstverleners moeten in staat kunnen zijn meerdere sectorale praktijktesten gelijktijdig op te nemen. Om de dienstverlener of dienstverleners aan te stellen zal er een overheidsopdracht uitgeschreven en gelanceerd te worden.

De praktijktesten zullen uitgevoerd worden binnen de looptijd van de 10e generatie van sectorconvenants (van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028). We werken met een voorziene startdatum op 1 juli 2026. Deze datum kan enkel uitgesteld worden door de betrokken ministers. We verwachten dat de sectorale rapporten in het voorjaar van 2028 opgeleverd en publiek gemaakt kunnen worden.

Het tijdspad ziet er indicatief als volgt uit:

- Fase 1: Procedure overheidsopdracht (heden tot en met Q4 2026)
  Externe dienstverleners worden aangesteld via een overheidsopdracht. De doorlooptijd van een overheidsopdracht, rekening houdend met de zomerperiode, neemt ongeveer 4 à 5 maanden in beslag. De aanstelling van de dienstverleners wordt vooropgesteld in Q4 2026.

- Fase 2: Uitvoering van de sectorale praktijktesten (Q4 2026 tot en met Q1/Q2 2028)
  De externe dienstverleners staan in voor de uitvoering van de sectorale praktijktesten. Alle sectorale praktijktesten worden daarbij grosso modo gelijktijdig ondernomen. We rekenen een doorlooptijd van 1 à 1,5 jaar zodat voldoende vacatures gecapteerd kunnen worden. De sectorale rapporten worden door de dienstverleners opgeleverd in Q1/Q2 2028.
- Fase 3: Opmaak van het geaggregeerde rapport (Q2 2028)
  Op basis van de sectorale rapporten, zal een geaggregeerd rapport opgesteld worden dat een arbeidsmarktbreed beeld biedt.
- Fase 4: Publicatie en communicatie van de sectorale rapporten en het geaggregeerde rapport (Q2/Q3 2028)
  We gaan over tot de publicatie en communicatie van de sectorale rapporten en het geaggregeerde rapport. Sectoren krijgen daarbij eerst gelegenheid om hun sectorale rapporten in te kijken en te communiceren. Ze krijgen daarvoor 2 maanden de tijd. Daarna gaan we, vanuit de overheid over tot een algemene communicatie en publicatie van het arbeidsmarktbrede beeld en de sectorale rapporten.

De sectoren werden voorafgaand via een informatiesessie geïnformeerd over het plan van aanpak en tijdspad.

5. Budgettaire impact

Voor de uitvoering van de sectorale praktijktesten binnen de sectorconvenantswerking wordt een bedrag van 1.312.500,00 euro voorzien.

Dit krijgt als volgt vorm:
- 787.500,00 euro Vlaamse co-financiering, via een bundeling van middelen vanuit Werk en Gelijke Kansen (op het begrotingsartikel TB0-1TDE2SC-WT (FOCUS OP TALENT), basisallocatie 1TD106 2026)
- 525.000,00 euro Europese middelen, vanuit een directe toewijzing-procedure in het kader van het ESF+programma, prioriteit 4 'Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt' Deze directe toewijzing werd goedgekeurd door het Monitoringcomité van ESF op 27 april 2026.

Voor de uitvoering van de sectorale correspondentietesten buiten de sectorconvenantswerking is het nog niet mogelijk om een exacte budgettaire impact te bepalen. Het is immers nog niet zeker welke sectoren finaal deelnemen aan de sectorconvenanten. Daarnaast wordt nog onderzocht of en op welke manier het mogelijk is om bepaalde sectoren mee te nemen waar het uitvoeren van correspondentietesten bijkomende uitdagingen kent door een beperkt aantal vacatures of informele aanwervingen.

6. Operationalisering

- De minister van Onderwijs, Justitie en Werk en de minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen staan samen in voor de voorbereiding van de overheidsopdracht en de operationalisering ervan via een interdepartementale werkgroep.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk, Zuhal DEMIR

De Vlaamse minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen, Caroline GENNEZ

XXX