

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2007-2008

3 juli 2008

GEDACHTEWISSELING

**over ‘Samen voor meer banen: een Vlaams meerbanenplan’
met de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming**

Stand van zaken mei 2008

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Jan Laurys**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Eric Van Rompuy.

Vaste leden:

mevrouw Agnes Bruyninckx, de heren Frank Creyelman, Johan Deckmyn, Roland Van Goethem, John Vrancken;

mevrouw Martine Fournier, de heren Jan Laurys, Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy;

de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Hans Schoofs;

mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, Bart Van Malderen.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Katleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde;

de heer Dirk de Kort, de dames Cindy Franssen, Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters;

de heren Patrick De Klerck, Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh;

de heren Chokri Mahassine, André Van Nieuwkerke, mevrouw Els Van Weert.

Toegevoegde leden:

de heer Gino De Craemer;

mevrouw Mieke Vogels.

Zie:

728 (2005-2006)

– Nrs. 1 t.e.m. 3: Verslagen over gedachtewisseling

INHOUD

	Blz.
1. Toelichting door de minister	4
2. Discussie	7
3. Bijlage: Meerbanenplan: budgettaire aanrekening 2008	13

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 29 mei 2008 een gedachtewisseling met Vlaams minister Frank Vandenbroucke over de stand van zaken in de uitvoering van het Vlaams meerbanenplan, dat op 16 januari 2006 werd gelanceerd. Op 26 januari 2006 was er een eerste gedachtewisseling met de minister over dat meerbanenplan (zie *Parl. St. Vl. Parl. 2005-06, nr.728/1*). Er werd toen afgesproken de uitvoering van het plan tussentijds te evalueren. Dat gebeurde op 29 juni 2006 (zie *Parl. St. Vl. Parl. 2005-06, nr.728/2*) en op 5 juli 2007 (zie *Parl. St. Vl. Parl. 2005-06, nr. 728/3*). Dit verslag handelt over het derde evaluatiemoment van mei 2008.

1. Toelichting door de minister

Minister *Frank Vandenbroucke* zegt dat het meerbanenplan een sterk en complex onderdeel is van het beleid van de Vlaamse Regering. In het plan worden immers allerlei beleidslijnen samengebracht. Onder die beleidslijnen vallen heel wat acties.

Het meerbanenplan zoals het begin 2006 geformaliseerd is, is een partnerschap. De deelnemende partners zijn niet alleen de sociale partners in de klassieke zin van het woord. Een heleboel actoren uit het middenveld maar ook steden en gemeenten zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken. De doelstelling is investeren in instroom van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Het gaat ook om maatwerk voor mensen die moeilijk toeleidbaar zijn naar die arbeidsmarkt. Er is eveneens aandacht voor de werkenden met opleiding en loopbaanontwikkeling en -advies. Het meerbanenplan bevat ook het Vlaamse antwoord op het federale generatiepact, namelijk een activerend herstructureringsbeleid. Het meerbanenplan besteedt aandacht aan evenredige participatie, inbegrepen maatregelen bij discriminatie, maar ook sensibilisatie. Tot slot heeft het plan ook aandacht voor werkbaarheid. Het meerbanenplan is dus gebaseerd op samenwerking, netwerking, responsabilisering en ambitieuze doelstellingen. De minister wijst er ook op dat er een verschil is tussen een van boven opgelegde maatregelen en beleid dat gerealiseerd wordt door verschillende actoren, zoals bij het meerbanenplan het geval is. Een dergelijke werkwijze vergt voortdurend bijsturing en is een leerproces.

Het eerste grote onderdeel van het meerbanenplan is investeren in bruggen naar werk. Dat onderdeel

handelt over de problemen van de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Hieronder vallen: werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de sluitende aanpak voor jongeren, de sluitende aanpak voor deeltijds lerenden, het remediëren en voorkomen van de ongekwalificeerde uitstroom, de begeleidingsaanpak van ouderen, de personen met een arbeidshandicap, het toeleiden naar knelpuntberoepen en het stimuleren van ondernemingszin.

Het eerste aspect is de werkzoekende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het meerbanenplan heeft toch wel iets in beweging gebracht. Er zijn op een ruime schaal screenings uitgevoerd voor mensen van wie vastgesteld is dat de gewone procedure en de gewone aanpak niet volstaat. Tachtig percent van het objectief inzake activeringsscreening is gerealiseerd. Dat gaat over 1800 adviezen. Voor 44 percent van de gevallen is het advies gegeven dat een activeringsbegeleiding nodig is, voor 30 percent dat arbeidszorg gewenst is, 13 percent is niet toeleidbaar. 6 percent kan terecht in het normale arbeidscircuit, 8 percent in een beschermd circuit. 44 percent activeringsbegeleiding was het dubbele van het verwachte aantal. Er is een grotere capaciteit voor die activeringsbegeleiding nodig. Er zijn ook problemen bij de toeleiding naar arbeidszorg. Dat zijn deels praktische problemen bij het laten aansluiten van zij die recht hebben op arbeidszorg, maar ook bij het detecteren van de geschikte vacatures en mogelijkheden.

De sluitende aanpak van de jongeren is een van de sterke punten van het meerbanenplan. De resultaten zijn beter dan de benchmarkcijfers. In 13 steden en gemeenten met hoge werkloosheidsgraad en hardnekkige werkloosheid onder jongeren bereikte het steden-gemeentepan 65 percent van de doelgroep. Van die groep is 62,8 percent niet meer werkzoekend, 50 percent van hen werkt. Dat succes kent belangrijke regionale verschillen. Door de lessen van dat experiment zal de aanpak veralgemeend worden in het Jeugdwerkplan.

De minister heeft een niet zo eenvoudige discussie met het onderwijsveld over hoe de sluitende aanpak van deeltijds lerenden gestructureerd moet worden. Ondertussen is het voorontwerp van decreet goedgekeurd door de Vlaamse Regering, het is nu naar de Raad van State. Afhankelijk van de spoed van het advies zal het ontwerp behandeld worden in het parlement net voor of net na het reces. In het ontwerp worden een aantal belangrijke principiële aspecten geregeld zoals het voltijdse engagement, maar ook praktische aspecten zoals de wijze waarop min of

meer eenvormige trajecten tot stand komen doorheen de verschillende instellingen in het deeltijds leren. Het ontwerp regelt ook de financiering en de afstemming tussen de verschillende actoren.

Ondertussen krijgen de instellingen meer zuurstof doordat er meer middelen komen voor voortrajecten en brugprojecten. In het kader van goed maatwerk wil de minister een onderscheid maken tussen de jongeren die men naar een bedrijf kan sturen, andere die beter af zijn in een brugproject, een voortraject of in een persoonlijk ontwikkelingstraject. Er moeten dus voldoende mogelijkheden zijn. Het gunstige effect daarvan blijkt: momenteel is meer dan 70 percent van de jongeren in het deeltijdse circuit voltijds bezig. De minister vermoedt dat het percentage enkele jaren geleden dichterbij de 50 percent lag. De vergelijking is moeilijk omdat de cijfers toen niet zo zorgvuldig bijgehouden werden. Het is een goede evolutie die gesteund wordt door de scholen.

Het volgende aspect is het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom. Vlaanderen heeft behoefte aan een decretaal verankerde kwalificatiestructuur met een duidelijke visie. Het beroepenveld moet dan redeneren met die structuur in het achterhoofd. De onderwijsstructuur moet daarop afgestemd zijn, vandaar het belang van hoger beroepsonderwijs. Er lopen 40 proefprojecten over geïnformeerde studietoelatingen, beroepskeuze en werkplekleren. Het meerbanenplan heeft ook specifieke aandacht voor jongeren die ongekwalificeerd uitgestroomd zijn. Die jongeren worden opgevoerd en ingezet ten bate van andere jongeren in de Jo-Joprojecten. In die projecten zitten momenteel 313 jongeren waaronder 188 vanuit het meerbanenplan.

De begeleidingsaanpak van ouderen kan minder spectaculaire resultaten voorleggen. Het aantal ouderen dat de VDAB in trajecten krijgt, is beperkt. Recent is beslist om infosessies te herorganiseren, met de VDAB maar ook met vakbonden en hun bijblijfconsulenten. In die infosessies krijgen de ouderen trajecten aangeboden. De doorstroming naar de trajecten blijft relatief beperkt maar de uitstroom naar werk voor ouderen in de trajectwerking verbetert spectaculair. Dat heeft te maken met de arbeidsmarkt maar ook met een groeiend besef en instrumenten als de tewerkstellingspremie. De resultaten blijven onder het gemiddelde bengelen omdat bedrijven nog altijd niet zo receptief zijn voor deze groep werkzoekenden.

Het is te vroeg om iets te zeggen over de resultaten van de inspanningen voor personen met een arbeidshandicap. Sinds april zijn de besluiten om de gespecialiseerde diensten anders te organiseren en te subsidiëren, geïmplementeerd. Vanaf oktober 2008 zullen er nieuwe ondersteuningsinstrumenten zijn. Die zijn beter afgestemd en daardoor krachtiger.

Knelpuntberoepen zijn een 'moving target'. De definitie is immers relatief: een knelpuntberoep is een beroep waarbij er meer dan doorsnee problemen zijn bij het tijdig invullen van een vacature. De sectorale screenings zorgen voor een uitzuivering van het bestand en op basis daarvan voor een versterkte toelating. Dat is gebeurd in de bouw, de schoonmaak, de horeca, het transport, de voeding en de verkoop met wisselend resultaat. De bouwsector en de VDAB zijn nogal tevreden. Voorts is de opleidingscapaciteit versterkt. Meer werkzoekenden dan gepland, volgen een opleiding in een knelpuntberoep.

Ondernemingszin stimuleren is een brede aangelegenheid. Een paar initiatieven zijn: de website www.competento.be, de ondernemersklasseweek, de versnelde opleiding bedrijfsbeheer, de specifieke initiatieven voor kansengroepen. Syntra Vlaanderen maakt die opdracht waar.

Een tweede groot onderdeel van het meerbanenplan is investeren via instroommaatregelen.

De instapopleiding is opgeschort. De partners dachten dat er behoefte was aan een soort van instapopleiding, in feite een lichte vorm van IBO (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming). Uiteindelijk bleek dat het een concurrent was voor IBO, dat een veel krachtiger instrument is. De instapopleiding is blijkbaar niet aantrekkelijk, voorlopig staat ze 'on hold'.

IBO is wel succesvol maar heeft een plafond bereikt met in 2007 een aantal van 14.718. Dat is een lichte daling ten opzichte van 2006. Zowel werkzoekenden als werkgevers kiezen in de huidige krappe arbeidsmarkt vaker direct voor een arbeidscontract. De VDAB heeft als een soort pendant van de idee van een instapopleiding, tegelijkertijd IBO echt wel beschouwd als een opleiding en niet als een subsidievorm. Werkgevers voelen die betere begeleiding.

De afspraak van het meerbanenplan dat de 'caseload' per consulent zou dalen tot 130 IBO's per consulent,

is uitgevoerd. Het aantal ongunstige stopzettingen daalt lichtjes terwijl de uitstroom naar werk en het bereik van kansengroepen gelijk blijft.

Ook IBO-interim scoort ver onder de verwachtingen. Het is een formule die interimarbeid wil upgraden met opleiding. Tot en met de maand maart waren er 164 IBO-interims. De reden daarvan is dat het initiatief onbekend is, maar ook dat er krapte heerst op de arbeidsmarkt. De minister heeft wel een mondelinge toezegging van Federgon, de federatie van uitzendkantoren, dat een aantal spelers samen meer dan 400 IBO-interims tot stand wil brengen. De minister geeft het initiatief dus nog een kans.

De tewerkstellingspremie 50+ is traag op gang gekomen, maar de minister heeft het gevoel dat ze nu wel aanslaat. Rond de jaarwisseling zijn een paar administratieve knelpunten weggewerkt. Dat resulteert in een groeiversnelling in de periode januari-april met 1327 aanvragen. De groeiversnelling is veroorzaakt door het laten vallen van de eis veertien dagen werkzoekend te zijn en door de administratieve vereenvoudiging. Als dat tempo ook in de komende maanden gehandhaafd wordt, zal de jaardoelstelling worden bereikt. De budgettaire limieten worden niet gehaald maar dat komt omdat er, eerder verrassend, vooral premies worden uitgekeerd in de lagere loonsegmenten. Voor eerder hooggekwalificeerde en beter betaalde jobs worden de premies niet zo vaak aangevraagd.

Zoals gezegd is beslist loonkostsubsidies toe te kennen voor personen met een handicap. De nieuwe premie ter vervanging van cao 26 en VIP (Vlaams Inschakelingspremie) vormt ook een deel van het meerbanenplan. Het is een uniform systeem met een vereenvoudigde aanvraag. De premie vormt een sterke aanwervingstimulans, ook voor lokale besturen, onderwijs en zelfstandigen.

Een derde onderdeel is het activerende herstructureringsbeleid. Het gewest doet in deze wat de federale overheid en de sociale partners wensen. Het Vlaams Gewest heeft tewerkstellingscellen opgericht. Een deel ervan zijn permanente tewerkstellingscellen. Voorts zijn er ad-hoc tewerkstellingscellen voor specifieke crisissituaties en het Herplaatsingsfonds.

Het sociale begeleidingsplan is regionaal getoetst. Vlaanderen is bevoegd voor het beoordelen van de kwaliteit van het begeleiding- en dus activeringsonderdeel bij een herstructurering. Vlaanderen heeft

20 positieve adviezen uitgebracht, 9 voorwaardelijke en 6 negatieve. De minister wil binnenkort met de Vlaamse sociale partners het toetsingskader duidelijker maken met het oog op meer rechtszekerheid. Hij denkt daarbij aan de kwaliteit van outplacement. Outplacement moet echt wel iets om het lijf hebben: voldoende ontmoetingen, voldoende frequentie, voldoende inhoud en voldoende gericht op de arbeidsmarkt. Het is op die kwaliteitscriteria dat de minister zijn oordeel zal baseren.

Er zijn 348 tewerkstellingscellen waarvan 259 permanente en 89 ad hoc. Op dit moment zijn er 3947 getroffen werknemers in begeleiding. Daaruit kan worden afgeleid dat er veel werknemers uit kmo's begeleid worden. De uitstroom naar werk is licht verbeterd in vergelijking met de periode voor het generatiepact. De uitstroom van de 50-plussers is nog altijd minder dan de helft, namelijk 41,7 percent.

In 2007 waren er 42 dossiers bij het Herplaatsingsfonds. Het gaat om veel kleine ondernemingen. Op dat vlak is de werking van het fonds trouwens verbeterd. Vanuit het standpunt van rechten van werknemers is het belangrijk dat ook de kleine ondernemingen bereikt worden. Daar is het syndicaal verweer minder georganiseerd.

Op het vlak van informeren is er hard gewerkt aan 'Wegwijs herstructurerings', een soort handboek dat de regelgeving verduidelijkt. Ook de procedure wordt vereenvoudigd, met de frontofficeherstructurerings en de e-gov-benadering.

Een volgend hoofdstuk gaat over de opleiding en de loopbaanontwikkeling van de werkenden. Het gaat om de competentieagenda 2010, de loopbaandienstverlening, de ervaringsbewijzen en het competentie-management.

Voor de competentieagenda 2010 verwijst de minister naar de tien prioriteiten inzake talentontwikkeling waarover er een akkoord is met de sociale partners, met de onderwijskoepels en het Gemeenschapsonderwijs. Op het (Vlaanderen in Actie) ViA-atelier van 16 mei is daar een eerste balans van opgemaakt.

Loopbaandienstverlening neemt een vlucht. De voorbije drie jaar zijn er 15.599 begeleidingen. Nu is een groot experiment in de provincie Antwerpen gestart waarbij de basisdienstverlening van de werkwinkel gevoelig uitgebreid wordt. Vakbonden en andere gespecialiseerde private actoren kijken met argusogen

naar wat de overheid basisdienstverlening noemt. Om dat in de praktijk te kunnen aflijnen, is het experiment noodzakelijk.

De minister heeft al 350 ervaringsbewijzen voor 12 beroepen getekend, onder meer voor ouderen, mensen uit kansengroepen en allochtonen. De regering en de sociale partners hebben perspectief op een aanzienlijke uitbreiding van het aantal beroepsprofielen waarvoor er ervaringsbewijzen mogelijk zijn. Het vergt wel nog enkele jaren om de beroepsprofielen op te stellen en de assessmentcentra aan te wijzen.

Het meerbanenplan heeft ook een taskforce opgericht die bezig is met arbeidsorganisatorische vernieuwing en strategisch competentiebeleid. Er zijn ook lerende netwerken opgericht. Na het ViA-atelier is het volgende grote evenement een sectordag in december.

Een volgend hoofdstuk handelt over het bevorderen van de diversiteit en de evenredige arbeidsdeelname: Jobkanaal, het expertisecentrum Leef tijd en Werk alsook de klachtenbehandeling. Wat Jobkanaal betreft is het glas halfvol. De doelstelling was 5000 vacature-invullingen. Dat wordt niet gehaald. In 2007 waren er 2943 invullingen van vacatures met mensen uit kansengroepen via Jobkanaal. Er is wel een duidelijke groei, dat heeft te maken met de aanpak. De allochtonen zijn relatief gesproken, dus qua doelgroep, een succesverhaal, meer dan de ouderen. Die duizenden succeservaringen zijn belangrijk.

Het expertisecentrum Leef tijd en Werk zorgt voor meer aandacht voor ouderen in de diversiteitplannen. Over klachtenbehandeling is er heel wat overleg geweest met actoren, niet alleen de eigen inspectie maar ook het centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding en andere. Daaruit is het ontwerp van actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie voortgevloeid.

De taskforce innovatieve arbeidsorganisatie onder leiding van de heer Geert Van Hoote gem begeleidt proefprojecten en heeft een handboek opgesteld.

De minister besluit met te stellen dat het meerbanenplan een groot geheel van maatregelen is. Dat was nodig om het engagement van werknemers-, werkgeversorganisaties en een breed middenveld te verkrijgen. Het is en blijft een leerproces met zijn sterke en zwakkere punten.

2. Discussie

De heer *Frank Creyelman* vraagt of het mogelijk is de kostprijs van alle initiatieven mee te delen. Dinsdag heeft de stad Mechelen een samenwerkingsovereenkomst gesloten met VDAB over sollicitatietraining en -begeleiding. De begeleiding van een negentigtal personen kost de stad meer dan 47.000 euro, 25.000 euro gaat naar de VDAB.

Minister *Frank Vandenbroucke* stelt de geactualiseerde budgettering van het meerbanenplan ter beschikking en wordt als bijlage bij dit verslag gevoegd. De meeste middelen gaan naar de tewerkstellingspremies. De andere maatregelen kosten ook geld. De minister kan niet vooraf inschatten of het Mechelse budget te hoog zou zijn, veel hangt af van de resultaten. Hij benadrukt wel dat het activeren van mensen geen goedkope optie is. Dat instrument bevindt zich in de dure rekken van de sociale politiek, maar het is maatschappelijk belangrijk.

De heer *Jan Laurys* begrijpt dat de maatregelen voor werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt terug op gang aan het komen zijn. Er is zelfs al sprake van een bottleneck. Is er een organisatorisch of budgettair probleem? Zijn er al concrete cijfers?

De sluitende aanpak van deeltijds lerenden zorgt voor 71,5 percent voltijdse engagementen. De vaststelling blijft dat die cijfers vooral steunen op brugprojecten, de tewerkstelling op zich gaat achteruit. In die zin is dat geen positief element. De mensen zijn voltijds bezig maar niet op de arbeidsmarkt.

Is er al wat meer zicht op de begeleidingsaanpak van de ouderen door VDAB en vakbonden? De werkwijze zou immers verschillen. De VDAB houdt korte groepsinformatiesessies en stapt dan over naar individuele gesprekken waarbij de mensen worden uitgenodigd naar jobclubs. Natuurlijk is dat een andere aanpak dan de collectieve sessies van de vakbonden. Daarom worden de resultaten soms scheefgetrokken. Blijkbaar zou het ook zo zijn dat vakbonden meer ouderen met medische problemen begeleiden. Dat is trouwens ook zo bij de uitbetaling van de werkloosheidsvergoedingen, hoe gecompliceerder een dossier, hoe sneller werkzoekenden zich tot de vakbond wenden. Die oudere werkzoekenden worden liever begeleid door de vakbonden en vrezen bij VDAB sneller sancties.

Voor personen met een arbeidshandicap is de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) een goede maatregel. De heer Laurys hoopt dat de vernieuwde ondersteuning vanaf oktober succes zal kennen. Misschien is het nodig om de middelen voor de instapopleiding te heroriënteren naar andere maatregelen. De spreker dacht dat de kwantitatieve doelstelling voor IBO 16.000 was. Dat bereikt men niet, de resultaten zijn zelfs gedaald ten opzichte van 2006. Ook neemt de ondervertegenwoordiging van de kansengroepen toe. IBO-interim kent een serieuze stijging met 164 in 2008. Daartegenover staat dat er in 2007 maar 106 waren. Het is misschien te vroeg om na te gaan of zich een tendens aftekent. Misschien is het goed na te gaan of die maatregel ook niet on hold geplaatst moet worden.

De heer Laurys zegt dat zijn fractie van bij het begin wantrouwig stond tegenover de tewerkstellingspremies 50+. Als het geen succes kent, is het geld ook niet uitgegeven. Het risico is dus beperkt. Blijkbaar is er nu vanaf januari een groeiversnelling. Door de soepelere criteria zijn er meer aanvragen. De spreker verneemt van een vakbond dat de cijfers niet kloppen. De raad van bestuur van de VDAB verspreidt andere cijfers dan er in de synthesenota staan. Er is een interpretatieverschil over diegenen die de vijf kwartalen uitbetaald gekregen hebben. Dat heeft niet noodzakelijk invloed op de algemene tendensen.

De tewerkstellingscellen lijken inderdaad succesvol. Het valt wel op dat de 50-plussers weinig aan bod komen, weinig geactiveerd worden. Er is een groot probleem tussen de 50-plussers die onder KB 2006 vallen en anderen. Het is heel moeilijk mensen die recht op brugpensioen hebben te motiveren.

De ervaringsbewijzen komen, volgens de heer Laurys, eigenlijk traag op gang. Er komen nu twaalf beroepen in aanmerking en er zal wel een nieuwe oproep komen. Is dergelijk bewijs echt nuttig op de arbeidsmarkt? Ze vervangen in principe specifieke diploma's. Dat is echter niet altijd het geval. Daarom is een kwalificatiestructuur nodig zodat een ervaringsbewijs dezelfde waarde krijgt als een diploma.

Voor het bevorderen van de diversiteit en de evenredige arbeidsdeelname zijn er ook nog andere initiatieven: het engagement 64 en het versterken van de diversiteitconsulenten. Daarover heeft de heer Laurys niets teruggevonden. De interne screening van Jobkanaal is blijkbaar nog bezig. De spreker wacht met spanning op de resultaten.

Mevrouw *Annick De Ridder* vindt het positief dat de tewerkstellingspremie voor 50-plussers eindelijk de doelstelling haalt. Het is ook goed dat het vooral om duurzame tewerkstelling gaat. Heeft de minister cijfers over de uitval van werknemers die met een premie zijn aangeworven? Hoeveel premies moeten werkgevers terugstorten?

Bij Jobkanaal blijkt een substantieel verschil tussen de toename van het aantal vacatures en het aantal doorverwijzingen. Dat is een goede zaak maar het aantal jobinvullingen stijgt niet evenredig. Dat kan te maken hebben met het feit dat de werkzoekenden niet enthousiast solliciteren maar ook met het feit dat werkgevers andere kandidaten op het oog hebben. Het is zinvol om daarover een enquête te houden bij werkgevers. Als blijkt dat onmiddellijk na de periode van openstelling voor Jobkanaal alle vacatures ingevuld worden door andere kandidaten, dan is het duidelijk dat werkgevers bewust geen doorverwezen kandidaten aanwerven. Dat zou het significante verschil tussen de stijging van de doorverwijzing en de daadwerkelijke aanwervingen kunnen verklaren.

IBO-interim loopt niet zo vlot. Heeft dat te maken met een te zware administratieve procedure? Of is de interimsector of VDAB niet geïnteresseerd?

De 50 plusclubs van de VDAB en vakbonden halen heel andere resultaten. Heeft de minister de oorzaak al onderzocht en plant hij bijsturingen? Mevrouw De Ridder is van oordeel dat, als de werkwijze van de vakbonden minder efficiënt is, dat ze die moeten bijsturen en dat ze ook meer individuele begeleiding moeten organiseren. Als de doelgroep de oorzaak is, zal dat ook uit het onderzoek blijken.

Het actieplan jongeren kent veel succes, maar er zijn enorme regionale verschillen. Kan de minister dat toelichten? Heeft het te maken met de samenwerking met de lokale overheden of met de specifieke situatie in de steden?

De heer *Bart Van Malderen* merkt op dat het meerbanenplan alles bij elkaar een succes is gebleken. Het objectieve overzicht van wat wel en wat niet werkt bevestigt dat. De evenwichtige aanpak van werkaanbod en verantwoordelijkheid om op het aanbod in te gaan, wordt breed gesteund en heeft ertoe geleid dat niet alleen de algemene werkloosheid is gedaald maar ook die in de focusgroepen. Het lid erkent dat de economische ontwikkeling een rol speelt in de daling maar omgekeerd is een hoge werkzaam-

heidsgraad ook een voorwaarde voor economische groei. Immers, jobs creëren jobs. De aanpak van de jongerenwerkloosheid in dertien steden heeft ook na correctie zijn nut bewezen. Nieuw is dat nu ook allochtonen de dalende trend volgen.

Bij ouderen verbetert de situatie traag. De versoepeling in de premies voor 50-plussers blijkt vooral naar lage lonen te gaan, wat aantoonde dat ook laaggeschoolde 50-plussers aan de slag raken. De bijsturing was dus nuttig. Heeft de minister zicht op de duurzaamheid van de banen waarvoor tewerkstellingspremie worden aangevraagd? Het lid wil ook graag een overzicht van de experimenten (zogenaamde proeftuinen) die de VDAB uitvoert met andere versoepelingen zoals de verruiming van de doelgroep jongeren tot 30 jaar in een paar regio's.

De Vlaamse ondersteuningspremie voor arbeidsgehandicapten zou de penibele situatie van die kansengroep moeten verbeteren. Het is immers de groep die het minst profiteert van de algemene daling. De heer Van Malderen vermoedt dat in het najaar nog regelgevend werk zal nodig zijn over de transfer van de beoordeling door het agentschap naar de VDAB.

De krapte op de arbeidsmarkt leidt tot de vertraagde uitvoering van sommige maatregelen. De minister gaf zelf het voorbeeld van IBO. Dat bewijst dat aan alles limieten zitten. Men moet zich ervan bewust zijn dat dergelijke investeringen pas op middellange termijn vrucht afwerpen. Naarmate men dieper doordringt in de harde kern van de werkloosheid neemt ook de kostprijs per cliënt toe. Wie denkt dat men het budget zal kunnen afromen dankzij de dalende werkloosheid, zal bedrogen uitkomen, waarschuwt de heer Van Malderen. Hij pleit ervoor om te focussen op groepen met ongebruikte talenten. Hij geeft als voorbeelden hooggeschoolde allochtonen en mensen in de bouw met veel ervaring maar zonder diploma.

Wat de focus op 50-plussers betreft, wijst de heer Van Malderen erop dat bij heel wat mensen verschillende problemen samenkomen: lage scholing, leeftijd en zwakke gezondheid, die het samen moeilijk maken zich op de arbeidsmarkt staande te houden. De verwachte grote winst op het vlak van tewerkstelling zal dan ook niet zo gemakkelijk te halen zijn in deze groep, oordeelt het lid.

Maar ook aan werkgeverszijde is een mentaliteitswijziging nodig. De heer Van Malderen kent een geval waarin men zelfs na 64 doorverwijzingen er niet in

slaagde iemand in dienst te nemen. De krapte op de arbeidsmarkt zal nog toenemen en dus zullen de bedrijven zelf meer inspanningen voor vorming en opleiding moeten leveren. Het lid vindt het in dat verband ook belangrijk dat werk wordt gemaakt van werkbaar werk.

De minister signaleerde een probleem bij de toeleiding van de VDAB naar projecten arbeidszorg. De ervaring van de heer Van Malderen leert dat dit voor het geheel van de sociale economie geldt en hij vraagt of de minister over soortgelijke gegevens beschikt. Hij informeert verder naar de factoren die de minister ertoe kunnen brengen om de instapopleiding, waarvoor tijdelijk de pauzeknop is ingedrukt, te heractiveren.

De minister stelde dat IBO-interim beneden de doelstelling bleef. Wat was de precieze doelstelling? Is er ondertussen een gunstige evolutie merkbaar? Een en ander staat in elk geval haaks op de ambities van de uitzendsector. En hoe zit het met de vertegenwoordiging van kansengroepen? Hun aanwezigheid zou erop wijzen dat het wel degelijk een toeleidings- en geen selectie-instrument is.

Met betrekking tot outplacement komt een gedeelde mentaliteitswijziging op gang, al is er nog marge voor verbetering. Dat minimale kwaliteitseisen worden ingeschreven, is positief. In verband met Jobkanaal gewaagt de minister van vele succesverhalen voor allochtonen. De heer Van Malderen vraagt welke resultaten Jobkanaal kan voorleggen voor de andere kansengroepen.

De heer *Gino De Craemer* erkent dat het meerbanenplan een succes is. Hij waardeert het overzicht van maatregelen en acties voor zowel werkzoekenden als werkenden en onderstreept daarbij het belang van de aandacht voor de voorbereiding op ondernemen. Het is goed dat de minister durft ingrijpen waar nodig. Ten aanzien van jongeren vindt het lid de startbaanovereenkomsten en de sluitende aanpak van deeltijds leren/deeltijds werken positief. Goed zijn verder de instroommaatregelen als IBO en de tewerkstellingspremie voor 50-plussers, de versterkende maatregelen inzake opleiding en begeleiding van werklozen en de acties ter bevordering van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

De activering van 50-plussers moet een blijvend aandachtspunt blijven volgens de fractie van de spreker. Hij stelt dat ook voor die groep een sluitende aan-

pak nodig is. Wat is de stand van zaken? De heer De Craemer wijst in dat verband op het mank lopende beleid van de RVA inzake sancties. Wat is de stand van zaken op dat niveau?

De werkervaringsplannen vormen een positief initiatief voor de doorstroming van langdurig werkzoekenden. Het lid dringt aan op uitbreiding naar oudere werkzoekenden. De verdere inzet op de begeleiding van werklozen moet volgens het lid niet alleen via de VDAB gebeuren maar ook bijvoorbeeld via uitzendkantoren en andere private opleidingsverstrekkers. De heer De Craemer dringt aan op verdere stimulering van IBO. Kan men dat niet als volwaardig werk in de plaats van louter als opleiding bekijken?

Ook de interregionale mobiliteit is een belangrijke factor, meent het lid, al erkent hij dat dat niet alleen van de Vlaamse Regering afhangt. Hij vraagt ook bijkomende inspanning voor bepaalde categorieën zoals bedienden die ouder zijn dan 50. Er zijn ook specifieke sectorale maatregelen nodig voor probleemdomeninen als horeca, bouw en haven. Het lid vraagt ook bijkomende inspanningen ten gunste van gezinsvriendelijk werken. Hij besluit dat het beleid goed op weg is, al is er – in overleg met de sociale partners – nog ruimte voor verbetering. De werkgevers moeten ervan overtuigd worden een divers personeelsbeleid te voeren. Het lid noemt ouderen, allochtonen, kortgeschoolden en arbeidsgehandicapten.

IBO-interim blijft beneden de doelstellingen. Zijn bijkomende acties gepland? Hoe kan de gewenste toenadering tussen de bedrijven en de nichebenadering concreet gerealiseerd worden?

De heer *Koen Van den Heuvel* waardeert de aanpak van de minister, die succesvol is en toch bescheiden in zijn erkenning van de rol van de economische conjunctuur. Vervolgens attendeert hij op het debat over de vereenvoudiging van banenplannen, dat federaal op gang wordt getrokken. Bereidt ook het Vlaamse niveau een dergelijke oefening voor met het oog op efficiëntie en duidelijkheid?

Op twee van de Lissabondoelstellingen heeft Vlaanderen nog een verbetertraject te gaan. Het eerste is dat van de 50-plussers, waar wij 32 percent halen in de plaats van de beoogde 50 percent. Het is positief dat de minister verschillende maatregelen neemt maar het beleid blijft toch te weinig ambitieus. De doorstroming van ‘verplicht gelabelden’ is te laag. Een aantal van de betrokkenen is volgens het lid

met een relatief kleine inspanning inzetbaar op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingspremie is één middel, het expertisecentrum een ander. Over dat laatste vraagt de heer Van den Heuvel of zijn werking wordt geëvalueerd.

Het tweede punt is levenslang leren, waar Vlaanderen met 8 percent onder de doelstelling van 12,5 percent zit. Hij vraagt of de ervaringsbewijzen en de elders verworven competenties niet kunnen versterkt worden. Hoe evalueert de minister dat?

Minister *Frank Vandenbroucke* gaat eerst in op de deeltijds lerenden. In 2008 heeft 70 percent van hen een voltijdse verbintenis, wat beter is dan enkele jaren geleden. Hij erkent wel dat dit niet aan de tewerkstelling te danken is maar aan de brug- en voortrajecten, maar moet men dat louter negatief beoordelen? Het komt erop aan dat de jongeren krijgen wat ze nodig hebben, met name passende componenten voor de vier trappen van hun traject. Door dit maatwerk zou het kunnen dat ze dankzij het brugtraject succesvoller zijn in de volgende fase van de werkervaring. De minister wil dit afwachten, wat niet wil zeggen dat men niet moet blijven eisen van werkgevers dat ze werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen en het geduld opbrengen om met die wat moeilijker jongeren aan de slag te gaan. Dat behoort tot hun brede maatschappelijke verantwoordelijkheid, vindt de minister.

Vervolgens behandelt hij IBO-interim. De minister neemt Federgon op zijn mondelinge belofte dat er 440 worden gerealiseerd per jaar. Dat is al een pak meer dan de eerder genoemde 164, die werden gerealiseerd in de eerste maanden van 2008. Dat dit moeizaam op gang komt ligt niet zozeer aan de administratie, maar aan de moeilijke inpassing van de combinatie opleiding-uitzendwerk in de reguliere werking van een uitzendkantoor. Alleen Uitzend-Plus bouwt daarvoor binnen zijn activiteit een niche uit met specifieke consultants. Federgon lijkt nu zelf overtuigd van die benadering en zoekt kantoren die daarmee willen werken. De respons tot nu toe levert een aantal van 440 op. De minister onderstreept dat daarmee de rest van een uitzendkantoor niet wordt ontslagen van aandacht voor kansengroepen. De instapopleiding zou weer een nuttig instrument kunnen worden als de arbeidsmarkt opnieuw een laagconjunctuur beleeft.

Wat de aanpak van de ouderen betreft, zijn er geen objectieve gegevens die op een verschil wijzen tussen het doelpubliek van de vakorganisaties en dat van de

VDAB. Het zou wel kunnen dat de achterliggende problemen verschillen, maar ze zijn op dit moment niet vaststelbaar met harde gegevens. Uiteraard is er een verschil in aanpak: de VDAB heeft immers zijn eigen aanbod, de vakbond niet. Toch vindt de minister het verschil wel groot. Precies daarom zitten ze nu om de tafel om elkaars praktijk inzake infosessies te begrijpen. De minister gaat ervan uit dat dit overleg tot verbetering en bijsturing van de aanpak leidt.

De minister erkent dat er voor wat de ouderen betreft, nog ongelooflijk veel werk is. Dat is absoluut juist, verklaart hij. Hij vroeg informeel aan de sociale partners om daarover na te denken en ideeën aan te reiken. De minister verwacht niet dat de oplossing komt van de federale acties rond de opvolging van werkzoekenden. Het expertisecentrum kan een belangrijke rol spelen als adviseur en bewustmaker. Na een inlooperperiode is de website werk.be gelanceerd, waarop men onder meer de 'leerrijke praktijken' die het centrum aanlevert, kan terugvinden. Ook bij de diversiteitsplannen is er een verhoogde aandacht voor ouderen, wat mede aan het centrum te danken is. Het staat ook klaar om het eerder genoemde debat met de sociale partners te voeden met analyses en voorstellen.

Vervolgens presenteert de minister cijfers met betrekking tot de tewerkstellingspremie voor ouderen. Op dit moment zijn 3695 premies goedgekeurd. In 568 dossiers daarvan was er sprake van vroegtijdige stopzetting, wat aan verschillende factoren kan liggen. Als iemand gewoon een andere baan heeft gevonden, wordt er natuurlijk niet teruggevorderd. Er zijn nu 542 dossiers die de cyclus doorlopen hebben waarbinnen de overheid opvolgt. Dat houdt op na 5 kwartalen. Er werden 163 vroegtijdige stopzettingen geteld, waarbij in 51 gevallen werd teruggevorderd omdat de werknemer werd ontslagen door de werkgever. 53 andere gevallen zijn nog in onderzoek. In dezelfde groep zitten 340 mensen nog bij dezelfde werkgever (62,7 percent) en 4 percent bij een andere. De minister denkt dat 67 percent mensen die duurzaam aan de slag zijn, een goed resultaat is voor een stimulansfinanciering.

Jobkanaal is begin 2008 op een andere manier beginnen werken. Er kwamen regionale actieplannen met verbeterde samenwerking. Naast de subregionale aanpak, veranderde ook de omgang met vacatures en doorverwijzing van werkzoekenden. Er wordt nu specifiek gezocht naar – eventueel reeds bekende – vacatures die zeer geschikt zijn voor de doorverwij-

zing van mensen uit kansengroepen. Daarbij wordt ook rekening gehouden met wat men in een bepaalde subregio weet over de beschikbaarheid van mensen uit kansengroepen. De minister gaat ervan uit dat die proactieve gerichtheid op betere matching moet leiden tot betere cijfers. Hij erkent dat het proces in het begin misschien te willekeurig was.

De minister geeft nog bijkomende cijfers uit 2007 over de kansengroepen in Jobkanaal. Bij de doorverwijzing ging het om 45 percent allochtonen, bij de invulling om 46 percent. Voor de ouderen gaat het om respectievelijk 38 percent en 25 percent – dat loopt dus minder gemakkelijk. Bij arbeidsgehandicapten bedragen de percentages 16 percent en 18 percent, een gemiddeld succes.

De doorlichting van de mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, werd uitbesteed, wat ook voor vertraging heeft gezorgd. Ook de procedure om werkzoekenden naar de screening door te verwijzen, was log. Dat wordt nu aangepast. Door de genoemde vertraging was de toeleiding van de betrokkenen naar de concrete arbeidszorg ook eerder laat, waardoor de cijfers traag binnenkwamen. Maar alles begint nu sneller te lopen.

Toch is er ook een volumeprobleem. De minister had verwacht dat 21 percent van de doorlichtingen zou wijzen op de nood aan activeringsbegeleiding. Het blijkt echter meer dan het dubbel te zijn, waardoor eigenlijk de capaciteit van die begeleiding moet verhoogd worden zonder dat men al iets weet over het effect ervan. Toch meent hij dat de verhoging van de begeleiding moet doorgaan.

De samenwerking met het federale niveau is zeer goed. Er is op 23 mei 2008 een beslissing goedgekeurd door de federale ministerraad en die laat duidelijk ruimte voor overleg met minister Joëlle Milquet, zoals minister Frank Vandenbroucke had gevraagd. Er is een interministeriële conferentie gepland op 12 juni 2008. De details heeft de minister nog niet bestudeerd.

Over de interregionale mobiliteit legt de minister geen verklaringen af omdat het probleem niet simpel is. Tegen het begin van de officiële banenconferentie midden juli hoopt hij vooruitgang geboekt te hebben op het terrein en meer duidelijkheid te hebben over de aanpak. Hijzelf pleit voor copilotage waarbij de verschillende gewestelijke diensten echt samenwerken rond werkzoekenden. De minister wijst erop dat hier

geen ‘quick wins’ te rapen vallen, want dan zouden die er al wel geweest zijn.

Minister Vandenbroucke ziet zes redenen om te kunnen spreken van regionale verschillen in de dertien steden van het jongerenplan. Om te beginnen is de schaal van Antwerpen en Gent anders dan die van Ronse of Aalst. Verder is er een groot verschil geweest in de timing van de opstart, waarbij zij die later op gang kwamen, konden leren van snelle starters als Oostende. Verder waren er contingente factoren zoals de werving bij Ford Genk, waarop de VDAB en de sociale partners goed hebben ingespeeld om allochtone jongeren aan een baan te helpen. Dan zijn er nog specifieke doelgroepen die sterk aanwezig zijn in bepaalde centra, zoals de vele jongeren met zware psychosociale problemen in Hasselt of met een arbeidshandicap in Leuven. Regio’s hebben daarnaast ook een verschillende dynamiek. Tot slot blijven er verschillen tussen de lokale VDAB’s in de mate waarin vraag- dan wel aanbodgericht wordt gewerkt.

Minister Vandenbroucke is voorstander van de vereenvoudiging van de banenplannen. Dat debat sluit onvermijdelijk aan bij dat over de staatshervorming, waarbij men bijvoorbeeld zou kunnen zeggen dat het federale niveau zich bezighoudt met algemene, generieke schema’s en de gewesten met doelgroepen. Maar de minister wil daarop niet vooruitlopen. Wat hij wel al kan doen binnen de bestaande bevoegdheden is het Vlaamse aanbod op een eenvoudiger manier aan de man brengen.

De verslaggever,

Jan LAURYS

De voorzitter,

Eric VAN ROMPUY

BIJLAGE:

Meerbanenplan: budgettaire aanrekening 2008

Meerbanenplan: budgettaire aanrekening 2008

	initieel voorzien	aanrekening 2008
Startbanen	5.000.000	5.000.000
Deeltijds leren en werken	3.000.000	2.850.000
Deeltijds leren en werken (co-financiering brug- en voortrajecten)		2.607.000
werkervaringsplaatsen voor deeltijds lerenden		93.000
Studiekeuze (beroepenhuis, ...)		150.000
Opleidingscapaciteit knelpuntberoepen	2.200.000	2.200.000
Extra capaciteit		2.020.000
Extra capaciteit Horeca		180.000
Tewerkstellingspremie	30.000.000	26.500.000
IBO	4.000.000	4.237.000
Personeel		2.625.000
Compensatie		381.000
Begeleidingspremie		1.231.000
IBO interim	1.000.000	1.000.000
Diversiteit (Jobkanaal + zelforganisaties + expertisecentrum)	4.500.000	4.520.000
Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD)		3.660.000
Jobcoaches		600.000
Beleidscel Expertisecentrum		260.000
Ervaringsclubs	5.000.000	5.000.000
Personeel (Consulenten + omkadering)		4.040.000
Werking		750.000
Functionele kosten		210.000
Sociale werkplaatsen (SE)	5.600.000	5.600.000
Arbeidszorg (SE)	1.700.000	1.700.000
Gespecialiseerde trajecten (arbeidshandicap)	2.700.000	2.745.000
Herstructurering	2.800.000	2.088.000
Herplaatsingsfonds		100.000
Tewerkstellingscellen		1.988.000
Competentieagenda	8.000.000	14.745.000
<i>1. geïnformeerde studie- en beroepskeuze</i>		<i>430.000</i>
<i>2. Meer en beter werkplekieren</i>		<i>1.900.000</i>
<i>3. Actieplan ondernemend onderwijs</i>		<i>765.000</i>
<i>4. Versterken van EVC</i>		<i>500.000</i>
<i>5. Actieplan jeugdwerkloosheid VDAB</i>		<i>4.500.000</i>
<i>6. Stimuleren van competentiebeleid in bedrijven en organisaties</i>		<i>2.100.000</i>
<i>8. Incentives werknemers</i>		<i>1.000.000</i>
<i>9. Werk maken van werknemerschap</i>		<i>1.350.000</i>
<i>10. Versterken van de sectorale invalshoek</i>		<i>2.200.000</i>
Pendelfonds (Mobiliteit)	1.500.000	1.500.000
Dagverzorging (Welzijn)	1.500.000	1.500.000
Varia	1.000.000	1.183.000
Inspectie		873.000
Front office		310.000
Totaal MBP	79.500.000	82.368.000

Noot: voor de acties in de competentieagenda werden extra middelen ingezet. In totaal gaat het om 38.000.000 euro, waarvan 9,77 mio in 2007, 14,05 mio in 2008 en 14,77 mio in 2009. De extra middelen die in 2007 werden uitgetrokken voor de CA verklaren in belangrijke mate het verschil tussen het voorziene en het aangerekende budget in 2008.