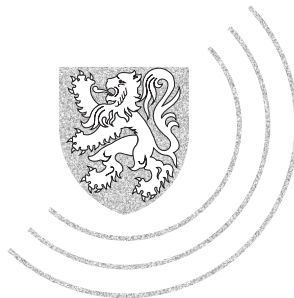


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2001-2002

5 november 2001

BELEIDSBRIEF

Werkgelegenheid

Beleidsprioriteiten 2001-2002

ingediend door de heer Renaat Landuyt,
Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme

INHOUD

	Blz.
Woord vooraf	5
Deel I De sociaal-economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt	7
1 De open Vlaamse economie in een sputterende wereldmarkt	8
2 De evolutie van de werkzaamheid: steeds meer Vlamingen aan het werk	9
2.1 Werkzaamheidsgraad piekt in 2000	9
2.2 Wie vond werk?	9
2.3 Prognose van de verdere werkzaamheidsgroei in 2001	10
3 De evolutie van de werkloosheid	10
3.1 Forse daling in de periode 1997-2000	10
3.2 De werkloosheid stijgt opnieuw in 2001	11
3.3 De nieuwe werkzoekenden zijn gearriveerd	12
4 De vacaturegroei vertraagt	12
5 De kloof dichten voor de kansengroepen	13
5.1 De preciaire positie van laaggeschoolden	13
5.2 Een strategie voor levenslang leren	13
5.3 Ouderen langer aan het werk	14
5.4 De genderkloof verkleint	14
5.5 Werkloosheid daalt bij allochtonen minder snel	14
Deel II Het strategisch programma : een stand van zaken	15
HOOFDSTUK I Een inleiding	16
1 Het appellerend project : in beweging	16
2 150.000 banen : een horizontale opdracht	17
HOOFDSTUK II Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardenecono- mie gestalte geven	19
1 Het impuls- en ondersteuningsprogramma gaat van start	19
2 Trivisi: een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21e eeuw	20
3 De nieuwe diensteneconomie	21
4 Beschermde werkgelegenheid	21
HOOFDSTUK III Werk en arbeid aantrekkelijker maken	24
1 Een volwaardig statuut	24
2 Werken ... en er ook eens uitstappen	24
3 Werk toegankelijk maken	25
3.1 Kinderopvang	25
3.2 Mobiliteit	26

HOOFDSTUK IV Evenredige participatie	28
1 Non-discriminatie en diversiteitsbeleid	28
1.1 Ondersteuning principes non-discriminatie	28
1.2 Acties en instrumenten	28
1.2.1 Trivisi	29
1.2.2 Actieplannen diversiteit	29
1.3 Van een start naar een loopbaanverhaal	32
2 Trajectbegeleiding	32
3 Werkervaring	33
HOOFDSTUK V Sociale investeringen in opleiding en vorming	35
1 Opleiding en vorming	35
2 Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt	35
3 Individen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan	36
4 De aansluiting tussen onderwijs arbeidsmarkt op het goede spoor	37
5 Afstemming tussen de opleidingsaanbieders	37
6 ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen	38
7 De competentiecentra	39
8 En tot slot ... het wisselbanenplan	39
HOOFDSTUK VI Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening	43
1 Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels	43
2 Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels	43
3 Geïntegreerde basisdienstverlening	44
3.1 Nieuwe informaticatoepassingen	44
3.2 Geïntegreerde basisdienstverlening in praktijk	44
3.3 Beheersovereenkomst	44
4 Dienstenwerkgelegenheid	44
4.1 Lanceringsfase in de dertien centrumsteden	44
5 Toeleiding	45
6 Decreet lokale werkwinkels	45
HOOFDSTUK VII De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktinterme- diaren	48
1 De nieuwe arbeidsmarktstructurering	48
2 De private arbeidsmarktintermediaren	48

HOOFDSTUK VIII Ordening van het werkgelegenheidsveld	51
1 De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid	51
1.1 Het Europees niveau	51
1.1.1 Vlaams actieplan 2001	51
1.1.2 ESF-doelstelling 3 (2000-2006)	51
1.1.3 Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon	53
1.2 Het Vlaams - federale niveau	54
1.2.1 De coöperatieve aanpak tussen het federaal en Vlaams niveau	54
1.2.2 Samenwerkingsverbanden	55
1.2.3 Homogenisering van bevoegdheden	55
1.3 Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid	56
1.3.1 Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden	56
1.3.2 Gemeenschappelijke standpuntbepaling	56
1.4 Het subregionale niveau	57
1.5 Het lokale niveau herontdekt	57
2 Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid	58
2.1 VDAB	58
2.2 Private arbeidsmarktintermediairen	58
2.3 Administratie	58
2.4 Sociale partners	59
2.5 Lokale overheden	60
2.6 De NGO's	60
3 Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten	61
3.1 Administratieve vereenvoudiging	61
3.2 Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus	62
3.3 Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's	63
3.4 Werkgelegenheidsfonds	63
3.5 Partnerschappen	63
3.6 Poolvorming	64
3.7 Experimenteerruimte	64
3.8 Monitoring en rapportering	65
3.9 Wetenschappelijke onderbouw	65
3.10 Zelfregulering	66

WOORD VOORAF

De economische conjunctuur en dus ook de werkgelegenheid kennen de laatste maanden een terugval. Dit mag ons nog niet afleiden van de koers die wij willen varen : met meer beter werken en leven. Onder dit motto heb ik de recente periode diverse initiatieven genomen die meer waarden in de economie moeten brengen, meer waarden die tegelijkertijd én de economie én de maatschappelijke participatie moeten versterken. Zo heb ik het thema van diversiteitsbeleid nadrukkelijk op de voorgrond geplaatst en gehouden : niet alleen via Trivisi, het Forum voor Baanbrekend Ondernemen, maar ook via mijn migratiestandpunt en de samenwerkingen met de uitzendsector, bepaalde beroepssportfederaties en alle Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties. Ondernemingen moeten de verscheidenheid aan talenten maximaal benutten en dus werk maken van meer kansen voor allochtonen, ouderen, herintreedsters, ...

“Meer waarden” ook door een echt loopbaanbeleid te promoten waarbij de competentieontwikkeling van individuen vooropstaat en personen de mogelijkheid krijgen, zelfs het recht zouden moeten verwerven om werk op een gezonde wijze af te wisselen of te kunnen combineren met niet-werk. Met de Vlaamse aanmoedigingspremies heb ik een kader gecreëerd waarbij werknemers en werknemers een zorgverlof of een opleidingskrediet kunnen opnemen of waarbij hen via een landingsbaan de kans wordt geboden op een deeltijdse manier uit te treden. Het verzoenen van deze persoonlijke, gezins- of vormingswaarden met de economische context vormt een permanente uitdaging. Ik ben er evenwel van overtuigd dat dit noodzakelijk is om ons menselijk kapitaal, dé grondstof van onze kennis- en diensteneconomie, volwaardig te kunnen benutten.

“Meer waarden” door aandacht te besteden aan werktijd en vrije tijd. Enerzijds streef ik ernaar om zoveel mogelijk mensen kansen op duurzaam werk te bieden. Maar anderzijds is het evenzeer een betrachting dat zij een goed leven kunnen opbouwen met tijd om zich te ontspannen en te genieten van het gezinsleven. Daarom is de uitbouw van een dienstenwerkgelegenheid noodzakelijk, maar moet net zo goed werk worden gemaakt van meer kwaliteit in de jobs. Gestresseerde werknemers kunnen niet genieten van hun vrije tijd.

“Meer waarden” tevens door via permante vorming het langetermijnperspectief te laten prevaleren op het kortetermijndenken. Wanneer ondernemingen overtuigd zijn van het belang van blijvende immateriële investeringen in vorming, opleiding en kennisoverdracht én de overheid daartoe het voorwaardenscheppend kader aanreikt, zullen de arbeidsmarktspanningen en –onzekerheden die zich thans bij de tientallen herstructureringen voordoen, in niet onbelangrijke mate kunnen verminderd worden. Werknemers zullen dan – ook in geval van onvoorkoombaar dreigend ontslag – een beter zicht hebben op de eigen mogelijkheden, een grotere inzetbaarheid vertonen en daardoor vorm kunnen geven aan hun loopbaanzekerheid.

Ten slotte wil ik ook meer waarden in de economie brengen door de sociale economie te verankeren in de reguliere economie. Met de invoegafdelingen, de sociale bedrijvencentra en het Participatiefonds voor de Sociale Economie zijn nieuwe marktconforme Vlaamse instrumenten gecreëerd die bedrijven toelaten andersoortige maar daarom niet minder lucratieve activiteiten te organiseren. De verdere uitbouw van de sociale werkplaatsen en de arbeidszorg doet daarbij geen afbreuk aan hogervermelde optie, maar kadert in de blijvende overheidsopdracht om alle kansengroepen, ongeacht hun graad van economische inzetbaarheid, een reële kans op werk op maat te bieden. Beschermde werkgelegenheid vormt aldus een blijvende aanvulling van het regulier economisch circuit.

Ik reken erop dat de talrijke initiatieven die in dit kader met diverse publieke en private partners genomen zijn, tegen de arbeidsmarktconjunctuur van de laatste maanden zullen bestand zijn. Het is niet alleen een test voor het au sérieux-gehalte van deze partners, maar ook van het gemeenschappelijk geloof dat deze ingrepen structureel nodig zijn om een kwalitatieve werkgelegenheid in Vlaanderen te waarborgen.

Deze beleidsbrief 2002 bevat een sociaal-economische analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt en geeft de stand van zaken van de uitvoering van de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004 weer.

Tevens wordt de planning van de werkzaamheden voor het komend jaar toegelicht.

In de diverse onderdelen wordt de brug geslagen naar de begrotingsuitvoering 2001 en de begrotingsvooruitzichten 2002. Aldus krijgt de geïnteresseerde lezer een beter beeld over de ware inhoud van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

Met deze beleidsbrief worden de basisopties voor het regeerprogramma en de beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 verder uitgewerkt. De beleidsbrief is de weergave van de visie van de functioneel bevoegde minister en vormt de basis van een debat in het Vlaams Parlement. In voorkomend geval zullen de uitvoeringsmaatregelen ter goedkeuring aan de Vlaamse regering of het Vlaamse Parlement worden voorgelegd.

Deel I

De sociaal- economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt

1 De open Vlaamse economie in een sputterende wereldmarkt

Vlaanderen heeft een open economie, wat impliceert dat de exportprestaties doorslaggevend zijn voor de economische welvaart. De uitvoer is goed voor niet minder dan 96% van het Bruto Binnenlands Product (BBP) in Vlaanderen. Deze sterke exportprestaties zorgen voor een welvarend Vlaanderen. Anno 2000 ligt het Bruto Binnenlands Product (BBP) per inwoner in het Vlaams Gewest 5% hoger dan gemiddeld in de Europese Unie. Het Belgisch gemiddelde en dat van onze buurlanden ligt nog iets hoger, wat een gevolg is van het ontbreken van een hoofdstad in het Vlaams Gewest. Hoofdsteden trekken immers veel toegevoegde waarde aan en huisvesten veel commerciële diensten. Een betere maatstaf voor de welvaart van een regio is dan ook het inkomen per hoofd van de bevolking, onafhankelijk van waar dit inkomen verdiend werd (nogal wat Vlamingen werken in Brussel). Het Vlaams Gewest scoort op deze welvaartsindicator met 24.200 EUR (976.226 BEF) in 1999 iets beter dan het Belgisch gemiddelde 23.500 EUR (947.898 BEF).

De omvangrijke uitvoer vanuit Vlaanderen is sterk gericht op de naburige Europese landen. In 2000 ging 72% van onze export naar landen van de Europese Unie. Onze drie belangrijkste handelspartners - Duitsland, Frankrijk en Nederland – zijn samen goed voor 45% van de Vlaamse export. De uitvoer naar Azië (11%) en Amerika (8%) is verhoudingsgewijze minder belangrijk. Toch kan de economische situatie in andere werelddelen via onze handelspartners een belangrijke invloed uitoefenen op de Vlaamse economie. Op enkele jaren tijd is het relatieve belang van de uitvoer naar Amerika overigens toegenomen, en dit ten nadele van de Europese Unie.

Diverse economische indicatoren wijzen op een conjuncturele vertraging vanaf de tweede helft van 2000. Het IMF rekende in mei van dit jaar nog op een globale groei van de wereldoutput met 3,2% in 2001, dit is anderhalf procentpunt lager dan in 2000. Voor de Eurozone en de Verenigde Staten werd een groei van respectievelijk 2,4% en 1,5% voorspeld. Onder invloed van de verdere vertraging van de conjunctuur in vele delen van de wereld en de recente golf van terroristische aanslagen in de VS, worden deze prognoses vrijwel zeker naar beneden bijgesteld. Zo verlaagde de KBC kort na de gebeurtenissen in de VS haar groeiraming voor de Eurozone in 2001 van 2,4% tot 1,5%. Anderzijds was ook onafhankelijk van de terroristische aanslagen de Amerikaanse groei reeds afgezwakt na een aantal sterke jaren, en ondervindt Japan al enkele jaren moeilijkheden om haar economie nieuw leven in te blazen. Ook de Europese economie koelt al enige tijd af, wat blijkt uit een minder dynamische consumptie en een verzwakkend vertrouwen van bedrijfsleiders.

Deze minder goede vooruitzichten op wereldvlak hebben een duidelijke weerslag op de sterk exportgerichte Vlaamse industrie. De KBC verwacht een toename van het reële BBP met 1,2% in 2001, tegenover +4,4% in 2000. Uit de conjunctuurenquêtes van de Nationale Bank van België blijkt een conjunctuurverzwakking in de Vlaamse industrie vanaf midden 2000. Deze verzwakking verscherpt nog sinds begin 2001. Toch is de uitvoer in het eerste trimester van 2001 nog met 10,3% gestegen t.o.v. een jaar voordien, wat anderzijds wel een duidelijke verzwakking is tegenover het erg hoge groeitempo in 2000. Ook in de bouwsector is een conjunctuurvertraging merkbaar: tijdens de eerste drie maanden van 2001 waren er 29% minder begonnen woongebouwen dan een jaar eerder. Het aantal begonnen verbouwingen vertoont ook een dalende trend (-15%).

Goed nieuws is dat de (Belgische) bedrijfsleiders uit de verwerkende nijverheid voor 2001 een toename van hun investeringen verwachten met 9,3%, wat wijst op een zeker geloof in de toekomst. De lage waarde van de Euro ten opzichte van de dollar, de nog steeds hoge capaciteitsbezettingsgraad en de winstgevendheid van de bedrijven zijn hierbij verklarende factoren.

2 De evolutie van de werkzaamheid: steeds meer Vlamingen aan het werk

2.1 Werkzaamheidsgraad piekt in 2000

Ondanks de conjuncturele vertraging in de tweede helft van 2000 is het aantal werkende Vlamingen in 2000 met ongeveer 2% of 53.000 personen toegenomen (tegenover +36.000 werkenden in 1999). Dit is de sterkste groei sinds de malaise op de Vlaamse arbeidsmarkt begin jaren '90 en de geleidelijke ommekeer vanaf 1997. Deze versnelde groei komt volledig op rekening van de loontrekkenden; het aantal zelfstandigen stabiliseert sinds het einde van de jaren '90. Bijgevolg is ook de werkzaamheidsgraad in 2000 sterk toegenomen in Vlaanderen: een stijging met 1,3 procentpunt tot 63,9 %. Anno 2000 zijn er per 100 Vlamingen op actieve leeftijd (tussen 15 en 64 jaar) dus ongeveer 64 aan het werk; dit zijn er 10 meer dan in 1990. In tegenstelling tot in 1998 en 1999 was de groei van de Vlaamse werkzaamheid in 2000 iets sterker dan gemiddeld in de EU en iets sterker dan gemiddeld bij onze drie voornaamste handelspartners (Frankrijk, Duitsland en Nederland). De voorsprong van de Vlaamse werkzaamheidsgraad op het EU-gemiddelde werd in 2000 dus nog iets groter, een klein deel van de achterstand tegenover onze drie voornaamste handelspartners werd ingelopen.

Tabel 1 De evolutie van de Vlaamse werkzaamheidsgraad in Europees perspectief

	Vlaams Gewest Aantal werkenden (n)		Werkzaamheidsgraad in 2000 (%)			Evolutie werkzaamheidsgraad 1999-2000 (in procentpunten)		
	2000	Evolutie 1999-2000	Vlaams Gewest	EU-3*	EU-15**	Vlaams Gewest	EU-3	EU-15
Totaal	2.515.000	+52.800	63,9	64,8	63,1	+1,3	+0,9	+1,0
Man	1.454.000	+32.200	72,9	72,3	72,4	+1,6	+0,8	+0,8
Vrouw	1.061.000	+20.700	54,7	57,3	53,8	+1,1	+1,1	+1,2
15-24 jaar	241.000	+3.600	33,7	41,2	39,9	+0,6	+1,3	+1,2
25-49 jaar	1.861.000	+26.600	85,0	80,1	77,6	+1,5	+1,1	+1,1
50-64 jaar	413.000	+22.500	40,1	48,9	49,4	+1,8	+1,0	+0,8

Bron: NIS EAK, Eurostat (Bewerking Steunpunt WAV)

* gemiddelde van Duitsland, Frankrijk en Nederland

** gemiddelde van de 15 EU-lidstaten

2.2 Wie vond werk?

De Vlaamse werkzaamheidsgroei had enkele opvallende kenmerken in 2000. Er was vooreerst de sterke groei bij de mannelijke 50-plussers. De economische hoogconjunctuur en overheidsmaatregelen moedigen de mannelijke werknemers aan minder vroeg uit de arbeidsmarkt te treden, wat wordt bevestigd door de verdere daling van het aantal bruggepensioneerden in Vlaanderen (-3.000 of -3,5% in 2000). De lichte toename van de werkzaamheids- en activiteitsgraad bij jonge mannen wijst erop dat voor een aantal onder hen de lokroep van de arbeidsmarkt sterker wordt dan de lokroep van de schoolbanken. Bij de vrouwen rest in de middenste leeftijdsklasse (25-49 jaar) nog een aanzienlijke arbeidsreserve. Deze werkzoekenden, huisvrouwen en herintreedsters vinden jaar na jaar vlotter de weg naar de arbeidsmarkt. Bij de mannen is in deze middenste leeftijdsklasse de werkzaamheidsgraad zo hoog (93%) dat bij hen van een resterend arbeidspotentieel nog nauwelijks sprake is.

In Vlaanderen stroomden in 2000 dus niet enkel de geregistreerde werkzoekenden door naar werk, maar werd als gevolg van de economische hoogconjunctuur ook de latente arbeidsreserve aangesproken en het ‘zittende’ personeel aangemoedigd de uittrede uit te stellen. Deze analyse sluit aan bij de vaststelling van het Federaal Planbureau dat de sterke toename van het aantal werkenden in 2000 niet zozeer het gevolg is van een aantal activeringsprogramma's (zoals PWA en dienstenbanen, gericht op de geregistreerde arbeidsreserve), maar grotendeels gestoeld is op het reguliere economische circuit.

2.3 Prognose van de verdere werkzaamheidsgroei in 2001

Diverse economische indicatoren wijzen op een conjuncturele vertraging vanaf de tweede helft van 2000. Het Federale Planbureau ging bij de voorbereiding van de begroting voor 2002 reeds in juli 2001 uit van een vertraging van de toename van de werkende bevolking in België tot ongeveer 1% in 2001 en 2002, tegenover een groei van bijna 2% in 2000. Deze verwachte groeivertraging geldt niet alleen voor België, maar ook voor de Europese Unie als geheel. In de veronderstelling dat net als in de periode 1996-2000 de groei in het Vlaams Gewest ongeveer even sterk zal zijn dan gemiddeld in België, zou het aantal werkende Vlamingen onder deze hypothese toenemen met ongeveer 26.000 in 2001 en met 29.000 in 2002, beduidend minder dan de 53.000 extra werkenden in 2000. Op basis van deze voorzichtige herweging van de prognose van het Federale Planbureau voor het Vlaams Gewest zou de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2001 en 2002 telkens toenemen met 0,6 à 0,7 procentpunten (tegenover +1,3 ppn. in 2000). Het behalen van de 67%-doelstelling in 2004 veronderstelt in de periode 2001-2004 een gemiddelde jaarlijkse groei met 0,8 procentpunten. Gelet op de recente conjuncturele vertraging is dit een ambitieuze maar haalbare doelstelling.

Definitieve cijfers over de reële werkzaamheidsevolutie in 2001 zijn nog niet beschikbaar, maar een recente raming van het aantal werknemers in loondienst door de RSZ relateert wel sterk de impact van de onheilspellende berichten over de conjuncturele vertraging op de werkgelegenheid. Volgens deze raming zou het aantal Vlaamse werknemers in de periode maart 2000 – maart 2001 immers ongeveer even sterk gestegen zijn dan het jaar voordien (respectievelijk +36.000 en +38.000 werknemers).

3 De evolutie van de werkloosheid

3.1 Forse daling in de periode 1997-2000

De toename van het aantal werkende Vlamingen vertaalt zich logischerwijze ook in een daling van de werkloosheid. De werkloosheidsdaling bedraagt in Vlaanderen nu reeds voor het derde jaar op rij meer dan 10%, tussen 1997 en 2000 is het aantal bij de VDAB geregistreerde niet-werkende werkzoekenden (nwwz) gedaald met meer dan 70.000 eenheden (van 241.000 naar 170.000). De verdere werkloosheidsdaling was in 2000 in Vlaanderen ongeveer even sterk dan gemiddeld in de EU en bij onze voornaamste handelspartners. Anno 2000 ligt de werkloosheidsgraad in het Vlaams Gewest op 4,3%, een stuk lager dan gemiddeld in België (7%) én gemiddeld in de EU (8,2%).

De verdere daling in 2000 was ongeveer even sterk bij mannen als bij vrouwen. Het vrouwelijke overwicht in de werkloosheid (de klassieke 60/40 verhouding) neemt bijgevolg slechts langzaam af. De daling was vooral uitgesproken bij de langdurig werklozen, en was ook iets sterker dan gemiddeld bij jongeren en bij laaggeschoolden. Bovendien was deze daling niet enkel en alleen meer toe te schrijven aan schorsingen omwille van langdurige werkloosheid en uitschrijvingen van 50-plussers (zoals in de periode 1994-1997), maar ook aan een effectieve doorstroom van werkloosheid naar werk.

3.2 De werkloosheid stijgt opnieuw in 2001

De conjuncturele vertraging heeft duidelijk sporen nagelaten in de recente werkloosheidsevolutie in Vlaanderen. Voor het eerst sinds 1994 stijgt het aantal niet-werkende werkzoekenden (nwwz) opnieuw in het Vlaams Gewest. Eind september 2001 waren er 13.400 nwwz meer ingeschreven bij de VDAB dan een jaar voordien, dit is een toename met bijna 8%, terwijl de drie voorgaande jaren de daling telkens meer dan 10% bedroeg. Deze trendbreuk is wel gedeeltelijk een gevolg van enkele wijzigingen in de administratieve procedure bij de VDAB – de introductie van dossiermanager en de administratieve verwerking van on line ingeschreven werkzoekenden¹ - waardoor met name de toename van het aantal ‘vrij ingeschreven’ werkzoekenden overschat wordt. Deze categorie “vrij ingeschrevenen” stijgt in de periode september 2000 – september 2001 met niet minder dan 11.100 werkzoekenden of +82%. Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (uvw) nam in dezelfde periode slechts toe met 0,6% (+800 uvw’s).

Opvallend is ook de recente toename van het aantal schoolverlaters in wachttijd en van het aantal jonge uitkeringsgerechtigd volledig werklozen (uvw’s): + 10 à 14% in de periode augustus september 2000 - september 2001. Deze jonge werkzoekenden ondervinden dan ook als eerste de gevolgen van de conjuncturele vertraging, o.m. doordat de tijdelijke contracten (al dan niet via uitzendarbeid) die voor hen een belangrijk intredekanaal vormen, niet aangeboden of verlengd worden. Ook een aantal recente bedrijfsherstructureringen zorgen voor een nieuwe instroom van werkzoekenden. In deze zin kan het samengaan van de verdere daling van de langdurige werkloosheid (-19% nwwz langer dan 2 jaar werkzoekend) en de sterke toename van de (zeer) kortdurige werkloosheid (+31% nwwz minder dan 6 maand werkzoekend) logisch verklaard worden. De periode van hoogconjunctuur en het activeringsbeleid van de overheid heeft ook voor de langdurig werkzoekenden de weg naar werk geopend, hun duurzame tewerkstelling is echter niet gegarandeerd. Zij ondervinden als eerste de gevolgen van een conjuncturele vertraging en stromen (opnieuw) in de ‘kortdurige’ werkloosheid. Het belang van een duurzame integratie van de geregistreerde arbeidsreserve in het werkende segment van de arbeidsmarkt wordt hierdoor nogmaals bevestigd, naast het aanspreken van de latente arbeidsreserve (doorgaans vrouwen) en de verlate uittrede van een aantal (vaak mannelijke) werknemers.

¹ In het verleden werden uitkeringsgerechtigd volledig werklozen (uvw’s) die zich niet aanboden voor een stempelcontrole onmiddellijk uitgeschreven uit het VDAB-bestand. Sinds kort worden deze werklozen tijdelijk opgenomen in de groep ‘vrij ingeschreven’ werkzoekenden. In de loop van de volgende maanden wordt bij hen gepeild of ze nog effectief werkzoekend zijn. Deze praktijk garandeert dat werkzoekenden niet ten onrechte worden uitgeschreven, anderzijds leidt dit tot een forse toename van het aantal ‘vrij ingeschreven’ werkzoekenden.

3.3 De nieuwe werkzoekenden zijn gearriveerd

Een gedeeltelijke verklaring voor de opmerkelijke toename van de (zeer) kortdurige werkloosheid vanaf februari-maart 2001 schuilt ook in de nieuwe mogelijkheid voor personen zonder papieren om zich tijdens hun regularisatieprocedure vrijwillig te laten inschrijven als werkzoekende (wetswijziging sinds eind februari 2001). Een andere belangrijke verklarende factor is de nieuwe mogelijkheid voor werkzoekenden om zich via elektronische weg (VDAB-dossiermanager) zelf te registreren als werkzoekende, een systeem dat sterk drempelverlagend werkt. Het aantal 'vrij ingeschreven' werkzoekenden die niet uitkeringsgerechtigd zijn is recent dan ook spectaculair toegenomen (zie hoger), al is deze forse toename minstens gedeeltelijk een gevolg van een wijziging in de administratieve procedure bij de VDAB-diensten (zie voetnoot 1). Bovendien leiden een aantal uitstroomkanalen (bv. uitschrijving omwille van PWA-prestaties, schorsing of tijdelijke arbeid) enige tijd later onvermijdelijk voor een 'nieuwe' instroom werkzoekenden. Door de recente conjunctuurvertraging wordt dit effect nog versterkt, vermits het vaak de meest kwetsbare groepen zijn die het eerst de gevolgen ondervinden op de arbeidsmarkt.

Deze trends hebben een belangrijke impact op het profiel van de doelgroep werkzoekenden van de VDAB. Het aandeel van de categorie uitkeringsgerechtigd volledig werklozen (uvw) neemt af (van 82% in juni 1999 tot 74% in juni 2001), het aandeel kortdurig werklozen neemt toe. Het profiel van een groot gedeelte van deze (op)nieuw kortdurig werklozen sluit in realiteit allicht sterk aan bij de 'curatieve' doelgroep van langdurig werklozen, al kan omwille van hun tussentijdse ervaring op de arbeidsmarkt een aangepast individueel traject aangewezen zijn. Ook het plan van de federale overheid om de voorheen door de RVA 'uitgeschreven' werkloze 50-plussers opnieuw stapsgewijs werkzoekend te maken zal een aangepaste en uitgebreide arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding voor deze groep oudere werkzoekenden noodzakelijk maken.

4 De vacaturegroei vertraagt

De groeivertraging heeft niet enkel sporen nagelaten op de evolutie van de werkloosheid tijdens de eerste helft van 2001, de kentering is ook merkbaar in de stabilisatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Sinds 1993 is het aantal werkzoekenden per openstaande vacature bij de VDAB jaar op jaar sterk gedaald, van 28 werkzoekenden per vacature in 1993 tot 4 in 2000. Van een verdere daling is voorlopig echter geen sprake. In de eerste 6 maanden van 2001 werden er zelfs iets meer nwwz per vacature geteld dan in dezelfde periode van 2000 (4,1 tegenover 3,9). Deze stabilisatie van de spanning op de arbeidsmarkt is niet louter het gevolg van de tragere werkloosheidsdaling. De zomer van 2000 maakte ook een einde aan de aanhoudende stijging van het aantal bij de VDAB geregistreerde vacatures. In mei 2000 stonden er nog 46.500 vacatures open bij de VDAB, tegen de milleniumwisseling was het aantal openstaande betrekkingen geslonken tot 32.800. Sindsdien neemt het aantal vacatures wel weer toe, maar het peil van midden 2000 wordt voorlopig niet meer gehaald.

Deze vertraagde groei op de vacaturemarkt wordt bevestigd in de evolutie van de uitzendactiviteit. De uitzendsector rapporteert immers een verminderde activiteit sinds het tweede semester van 2000, met name in het arbeiderssegment. Deze dalende trend in de uitzendactiviteit zet verder in het eerste trimester van 2001.

5 De kloof dichten voor de kansengroepen

5.1 De precaire positie van laaggeschoolden

Een aantal kwetsbare groepen zijn nog steeds oververtegenwoordigd in de Vlaamse werkloosheid. Dit geldt in het bijzonder voor de laaggeschoolden, doorgaans afgebakend als de groep met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs. Ondanks de gunstige evolutie ligt ook in 2000 de werkloosheidsgraad bij laaggeschoolden nog steeds bijna dubbel zo hoog dan gemiddeld, en ligt het aandeel werkende laaggeschoolden nog steeds erg laag: 46% tegenover 87% bij hogeschoolden. Uit een Europese vergelijking blijkt dat deze 'education gap' in Vlaanderen erg groot is - enkel het Belgisch gemiddelde en het V.K. scoren slechter - waaruit de onderzoekers terecht besluiten dat in Vlaanderen de laaggeschoolden onvoldoende worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt.² Naast de precaire positie van deze laaggeschoolden vormt ook hun relatief grote aantal een pijnpunt voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Niet minder dan 37% van de Vlamingen tussen 25 en 59 jaar behaalde ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs. Ook bij de Vlaamse jongvolwassenen die recent hun intrede hebben gemaakt op de arbeidsmarkt (leeftijdsgroep tussen 25 en 29 jaar) is nog steeds 20% laaggeschoold.³ Ondermeer in de Scandinavische landen ligt dit aandeel bijna de helft lager, wat een gedeelte van hun voorsprong in de globale werkzaamheidsgraad kan verklaren.

5.2 Een strategie voor levenslang leren

De effectieve implementatie van een coherente strategie voor levenslang leren, met inbegrip van een verdere terugdringing van de ongekwalificeerde uitstroom uit het initiële onderwijs, biedt dan ook de beste garantie voor de duurzame integratie van een aantal kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, een beleidsoptie die ook in de Europese werkgelegenheidsstrategie terecht als prioritair naar voor geschoven wordt.

De deelname aan permanente vorming vertoont overigens een licht stijgende trend in Vlaanderen. In de loop van een willekeurige referentiemaand in 2000 nam 6,9 % van alle Vlamingen tussen 25 en 64 jaar deel aan een opleiding, een lichte toename tegenover 1999 (6,3%). Indien dit groeitempo de komende jaren kan worden aangehouden, ligt het streefcijfer van 10% tegen 2010 - zoals opgenomen in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 - binnen handbereik.

Uit de internationale vergelijking blijkt dat de kloof met de deelnamekansen in Nederland en (opnieuw) de Scandinavische landen erg groot blijft. In deze landen loopt de participatie op van 16% tot 26%. Een opvallende vaststelling in de Europese vergelijking is verder dat de opleidingsparticipatie voor werkenden en werkzoekenden in Vlaanderen aansluit bij de gemiddelde score in de EU, maar dat door de erg lage participatie van de inactieve bevolking (3% tegenover 7% gemiddeld in de EU) de globale score voor Vlaanderen toch lager ligt dan het EU-gemiddelde (6,9% tegenover 8,3%). Deze hogere opleidingsparticipatie van de inactieve bevolking is deels een gevolg van de het modulaire onderwijssysteem in een aantal EU-landen, waardoor een basisopleiding vaak pas op latere leeftijd beëindigd wordt. Deze participatie aan het initiële onderwijs wordt in de gebruikte indicator eveneens meegerekend onder de noemer 'levenslang leren'.

² Tom Vandenbrande en Natascha Van Mechelen, Toestand en ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In: Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3/2001, p. 39

³ In diverse bronnen (SONAR, Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS) wordt de 'ongekwalificeerde uitstroom' uit het Vlaamse onderwijs - dit is het aandeel schoolverlaters dat met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs de arbeidsmarkt betreedt - anno 2000 geraamd op 12 %

5.3 Ouderen langer aan het werk

Een kansengroep waarvoor de afgelopen jaren wel een duidelijke kentering merkbaar is zijn de 50-plussers. Hun werkzaamheidsgraad nam in 2000 nog sterker toe dan gemiddeld. Anderzijds blijkt uit de internationale vergelijking dat het aandeel werkenden in de bevolking tussen 55 en 64 jaar in België en Vlaanderen nog steeds het laagst is van de Europese Unie: 26% tegenover bijna 38% als EU-gemiddelde. Deze ‘generation gap’ zal dan ook nog vele jaren één van de hardnekkige pijnpunten blijven van de Vlaamse arbeidsmarkt. Ondanks de vrij forse toename in 2000 zal het voor Vlaanderen praktisch onmogelijk zijn om vanuit de startpositie van 26% in 2000 tegen 2010 het op EU-niveau gestelde objectief van 50% te bereiken.

5.4 De genderkloof verkleint

Een derde kloof op de arbeidsmarkt is de kloof tussen mannen en vrouwen of de ‘gender gap’, vooral bij de laaggeschoolde vrouwen is deze kloof bijzonder groot. De afgelopen jaren werd de werkgelegenheidsgroei in Vlaanderen vooral door vrouwen gerealiseerd, en is bijgevolg de globale genderkloof in de werkzaamheidsgraad sterk verkleind: van 23 procentpunten in 1996 tot 18 procentpunten in 2000. Uit de internationale vergelijking blijkt dat deze kloof in Vlaanderen en België veel minder groot is dan in een aantal Zuid-Europese landen. Anderzijds is deze genderkloof in Vlaanderen ook een stuk groter dan in de Scandinavische landen en in buurlanden als Frankrijk en Duitsland.

5.5 Werkloosheid daalt bij allochtonen minder snel

De arbeidsmarktpositie van allochtonen wordt in de eerste plaats gekenmerkt door hun relatief lage participatie of activiteitsgraad, bij vrouwen nog sterker uitgesproken dan bij mannen. De groep allochtonen die zich wél aanbiedt op de arbeidsmarkt vindt bovendien vaak geen werk. Bij de bevolking met Turkse en Marokkaanse nationaliteit wordt dit aandeel geraamd op ongeveer één op drie, tegenover minder dan 10% bij de bevolking van Belgische nationaliteit. Recente cijfers over de evolutie van de werkzaamheid bij de bevolking van vreemde nationaliteit of allochtonen ontbreken. De evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (nwwz) naar nationaliteit en land van origine is wel beschikbaar, maar wordt deels vertekend door de inwerkingtreding van de snelbelgwet en de nieuwe mogelijkheid (sinds het voorjaar van 2000) voor asielzoekers die een regularisatieprocedure lopende hebben om zich vrijwillig te laten inschrijven als werkzoekende. Om een zicht te krijgen op de evolutie van de arbeidsmarktpositie van allochtonen die reeds langer in ons land verblijven is de evolutie in de groep uitkeringsgerechtigd volledig werklozen (uvw) interessant. In de periode van hoogconjunctuur in 2000 was de werkloosheidsdaling bij de uvw's van Turkse en Magrebijanse herkomst slechts iets minder sterk dan gemiddeld (-11,6% tegenover -16,5%). Onder invloed van de recente conjuncturele vertraging is de daling van het aantal allochtone uvw's inmiddels nagenoeg stilgevallen (-3%), het verschil met de globale evolutie (-8%) neemt bovendien toe, wat erop wijst dat deze kwetsbare groepen als eerste de gevolgen ondervinden van de economische groeivertraging.

Deel II

Het strategisch programma : een stand van zaken

HOOFDSTUK I

Een inleiding

1 Het appellerend project : in beweging

De Vlaamse Conferentie Kleurrijk Vlaanderen werd op 23 maart 2001 opgestart met als doelstelling een langetermijnvisie in verband met de toekomst van Vlaanderen te ontwikkelen. Binnen het opzet van deze Conferentie werd onder mijn voorzitterschap het Trefpunt Werkend Vlaanderen geïnstalleerd. In dit Trefpunt kwamen vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, de sociale partners, het maatschappelijk middenveld (NGO-sector, migrantenzelforganisaties, socialprofitsector, ...), de betrokken administraties en de lokale besturen tot een gemeenschappelijke visietekst.

Als missie van het werkgelegenheidsbeleid wordt het volgende vooropgesteld : duurzame werkgelegenheid voor iedereen, en wel zo dat het alle individuen afzonderlijk en de maatschappij in haar geheel op een blijvende manier ten goede komt.

Vijf strategische doelstellingen moeten deze missie gestalte geven :

- een substantiële verhoging van de werkzaamheidsgraad en het bereiken van volledige werkgelegenheid;
- het maximaal benutten en ontwikkelen van competenties;
- een substantiële verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsorganisatie en de levensloopbaan;
- evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen;
- bijdragen tot een sterk en duurzaam economisch draagvlak, inzonderheid via een evenwichtige afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Daartoe moeten tien kritische succesfactoren vervuld worden :

- de creatie van een breed maatschappelijk draagvlak;
- het aanpassen van het arbeidsmarktinstrumentarium;
- het stimuleren van duurzaam ondernemerschap;
- de niet-werkzamen werkzaam maken;
- het bewerkstelligen van een performante matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
- het ontwikkelen van nieuwe werkgelegenheid (in het normaal economische circuit, de nieuwe diensten, bv. nabijheidseconomie, ...);
- de vernieuwing van de arbeidsorganisatie (bevorderen van high-performance organisaties);
- het uitwerken en inpassen van een nieuw loopbaanconcept;
- de vernieuwing van het aanbod, de organisatie en het pedagogisch concept in onderwijs en opleiding;
- een resultaatgerichte en geïntegreerde gelijke kansenaanpak.

De visietekst van het Trefpunt Werkend Vlaanderen vormde mee een input voor het Conferentiemoment van 5 juli 2001 waarbij een tussentijds verslag van de werking van alle trefpunten werd uitgebracht.

2 150.000 banen : een horizontale opdracht

De hoofddoelstelling van het regeerakkoord om de werkzaamheidsgraad op te tillen van 59,5% naar 65% (2004) komt dichtbij.

Door de toename van de werkgelegenheid met circa 53.000 personen bedraagt de geijkte werkzaamheidsgraad einde 2000 63,9% en zit men op schema voor het bereiken van het geactualiseerd objectief van 67%. De gunstige economische conjunctuur heeft hier natuurlijk gespeeld als motor van banencreatie, maar diverse overheidsmaatregelen hebben deze evolutie rechtstreeks of onrechtstreeks versterkt.

Het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profit (VIA) dat op 29 maart 2000 werd ondertekend kreeg zijn praktische uitwerking. In 2001 wordt 2,4 miljoen EUR (96 miljoen BEF) uitgetrokken voor de financiering van de nieuwe jobs ter vervanging van de vrijgekomen tewerkstelling door de arbeidsduur van 2 uur vanaf 45 jaar, 4 uur vanaf 50 jaar en 6 uur vanaf 55 jaar voor personeelsleden met een zwaar beroep. Deze realisatie betekent 100 extra jobs. In 2002 wordt 1,925 miljoen EUR (77,6 miljoen BEF) voorzien voor de nieuwe jobs die gecreëerd worden als vervanging van de 5 extra verlofdagen die aan het personeel tussen de 35 en de 44 jaar wordt toegekend. In 2002 zullen hiermee 75 jobs gecreëerd worden. Van de regularisering van de DAC-ers in de welzijnssector werd gebruik gemaakt om via een eenvormige subsidie de ondersteuning van de tewerkstelling te nivelleren. In het Vlaams Intersectoraal Akkoord werd hiervoor 7,5 miljoen EUR (300 miljoen BEF) voorzien vanaf 2001 wat zich vertaalt in 250 extra jobs in de welzijnssector. De globale impact van het akkoord bedraagt 425 VTE in 2002.

De middelen hiervoor werden direct ingeschreven in de welzijnsbegroting.

Het actuele personeelsbestand van de sociale werkplaatsen werd opgetrokken met 300 eenheden. Daardoor kent de sector thans 1765 voltijdse arbeidsplaatsen. Hierbovenop is nog een uitbreiding van een 300-tal arbeidszorgplaatsen in deze werkplaatsen goedgekeurd. Een 30-tal invoegbedrijven zijn op dit moment actief, waarin een 160-tal VTE invoegwerknemers werken. Zij hebben duidelijk nog een groei voor ogen. In totaal werden reeds 297 VTE invoegwerknemers toegekend.

PLANNING 2002

Het appellerend project : in beweging

- Er zal een maatschappelijk debat worden opgestart met de diverse “stakeholders” van het project Trefpunt Werkend Vlaanderen en het brede publiek om de visietekst te confronteren met de brede toekomstverwachtingen van de participanten.

150.000 banen : een horizontale opdracht

- Het VIA-akkoord zal verder worden uitgevoerd. De middelen zijn hiervoor in de welzijnsbegroting (pr. 40.03, b.a. 01.01) ingeschreven waarvan 7,5 mio EUR (300 mio BEF) voor jobcreatie.

HOOFDSTUK II Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardeneconomie gestalte geven

Zoals reeds in het voorwoord werd aangehaald is het brengen van meer waarden in de economie een constante uitdaging en bekommernis die in de verschillende beleidssporen van werkgelegenheid terug te vinden is. Er wordt hierbij gestreefd naar een inclusieve economie, waar iedereen aan kan participeren en de mogelijkheid krijgt om bij te blijven. Een economie die een positieve impact heeft op de sociale cohesie en de kwaliteit van het leven van elk individu. Een economie die ook streeft naar een ecologisch evenwicht.

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de specifieke acties die worden genomen op het terrein van de sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en de nieuwe diensteneconomie.

1 Het impuls- en ondersteuningsprogramma gaat van start

Het concept meerwaardeneconomie kreeg meer en meer bijklank. In het voorjaar van 2001 werd een inforonde georganiseerd in de verschillende provincies waar de minister een uitgebreide toelichting gaf aan bedrijven en intermediairs over een aantal instrumenten van de meerwaardeneconomie. Dit gebeurde in een eerste fase samen met de STC's Antwerpen, Gent, Halle-Vilvoorde, Kortrijk-Roeselare en Limburg. Via deze inforondes werden een 400-tal personen rechtstreeks geïnformeerd. Informatiemateriaal rond deze instrumenten (onder andere invoegbedrijven en –afdelingen) werd aangemaakt.

In de eerste helft van 2001 werden 13 nieuwe aanvragen ingediend als invoegbedrijf of –afdeling, waarvan er ondertussen 3 (5) werden erkend. Dit brengt het aantal actieve invoegbedrijven op 30. Deze bedrijven hebben samen een 160-tal invoegwerknemers, waarvan er op dit moment nog een 70-tal mensen gesubsidieerd worden. Deze bedrijven hebben duidelijk nog een groei voor ogen. Er zijn in totaal reeds 297 VTE invoegwerknemers toegekend. Een aantal bedrijven zijn reeds op een succesvolle wijze volledig zelfbedruipend. Er is echter ook gebleken dat een aantal bedrijven activiteiten hebben ontwikkeld die slechts gedeeltelijk rendabel zijn en omwille van hun maatschappelijke doelstelling (meer specifiek op het vlak van milieu) niet volledig zelfbedruipend kunnen zijn. Het gaat over de activiteiten kringloopcentra en natuurbehoud. Hiervoor worden oplossingen gezocht.

Vijf regionale incubatiecentra werden erkend en krijgen een jaarlijkse subsidie van 124.000 EUR (5 miljoen BEF), (pr. 52.4, b.a. 41.07) : Kanaal 127, de Wolkammerij, de Kempische Brug, De Punt en de Werkhoek. Hiermee zijn de regio's Kortrijk-Roeselare, Antwerpen, Gent en Oostende-Ieper bediend. Deze startcentra zorgen voor heel wat dynamiek in hun regio. Het is duidelijk dat zij een pro-actieve, stimulerende en ondersteunende rol spelen voor startende bedrijven, invoegbedrijven, invoegafdelingen en het creëren van werkgelegenheid voor kansengroepen in bedrijven. Ook in andere regio's wordt er druk gewerkt aan de oprichting van een dergelijk vernieuwend bedrijvencentrum.

Drie adviesbureaus in de sociale economie werden tot op heden erkend: Febecoop Adviesbureau vzw, Hefboom vzw en Vitamine W vzw. Bij deze adviesbureaus kunnen invoegbedrijven en sociale werkplaatsen jaarlijks terecht voor een gratis sterkte-zwakke analyse. Er is ook een overheidstegemoetkoming voorzien voor ondernemingen die specifieke bedrijfsadviezen inwinnen bij deze erkende adviesbureaus.

Het Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie, Trividend genaamd, staat in de startblokken. Dit risicokapitaalfonds zal ondernemingen in de meerwaardeneconomie een flinke duw in de rug kunnen geven door tijdelijke participaties te nemen in het eigen vermogen of achtergestelde leningen ter beschikking te stellen.

Het Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie, dat een subsidie kreeg van 74.400 EUR (3 miljoen BEF) (pr. 52.4, b.a. 41.07), telt ondertussen 77 leden. Het zijn organisaties en bedrijven die vanuit verschillende invalshoeken en actieterreinen de meerwaardeneconomie verder gestalte willen geven. Het platform onderneemt diverse acties om de visie, kennis en het inzicht omtrent de meerwaardeneconomie, zowel vanuit bedrijfsniveau als vanuit meso- en macroniveau verder uit te diepen en ruimer te verspreiden.

2 Trivisi: een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21^e eeuw

Om de bedrijven te ondersteunen in hun zoektocht om vernieuwende ondernemingsconcepten op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen in hun bedrijfsvoering te integreren werd in juni 2000 het Trivisi-proces gelanceerd. Sinds juni 2000 ontwikkelden drie pioniersgroepen een krachtige dynamiek rond de thema's management van diversiteit, management van het leren en stakeholdersmanagement. Meer dan 200 Vlaamse bedrijfsmensen, academici, vertegenwoordigers uit ngo-wereld en sociale partners ontwikkelden nieuwe instrumenten, vergeleken goede praktijken en pasten nieuwe concepten toe in hun bedrijf. Deze ervaringen worden op een Trivisi-conferentie in het kader van het Belgisch Voorzitterschap, waaraan ook internationale experts deelnemen, op 7 november 2001 samengebracht. Op 6 november vindt er bovendien een Trivisi expertenmeeting plaats, eveneens in het kader van het Belgisch voorzitterschap, waaraan een 40-tal internationale, Vlaamse en Belgische experts deelnemen.

Over de eerste twee pioniersgroepen leest u in de volgende hoofdstukken nog iets meer.

De pioniersgroep Trivisi-stakeholdermanagement, waaraan een 15-tal bedrijven, 15-tal consultants en een 15-tal stakeholders actief deelnemen, kreeg een intensieve opleiding van Vlerick Leuven Gent Management School omtrent het concept en de praktijk van stakeholdermanagement. De bedrijven gingen, met de tools die hiervoor ontwikkeld werden, zelf concreet aan de slag in hun eigen bedrijf, met de ondersteuning van de consultants. Vanuit deze pioniersgroep werden ook een aantal nieuwe Trivisi-projecten opgestart en gefinancierd om stakeholder management verder te verspreiden en nieuwe instrumenten hier rond te ontwikkelen. Zo organiseren Business & Society, Ecoloas in samenwerking met een aantal Trivisi-bedrijven een aantal ontbijtvergaderingen rond dit thema. Het Vlaams Economisch Verbond, PriceWaterhouseCoopers, de Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en de Kamer voor Handel & Nijverheid van Kortrijk-Oostende-Roeselare-Tielt organiseren peterschapsprojecten. Ecolas nv en Stock at Stake/Ethibel ontwikkelen een zelfbeoordelingsinstrument. LBC-NVK organiseert een begeleidingstraject voor werknemersvertegenwoordigers. Tenslotte zoeken Ecolas en de Lilse Bergen, Kempen Campings vzw, Bond Beter Leefmilieu Vlaanderen vzw en Vlaanderen is Recreatie uit hoe ze recreatieve ondernemingen kunnen inbedden in het maatschappelijk en ecologisch weefsel.

Het HIVA en de Koning Boudewijnstichting leiden als procesbegeleiders de activiteiten van deze pioniersgroep in goede banen.

3 De nieuwe diensteneconomie

Via de lokale werkwinkels zullen de lokale overheden een regierol kunnen uitbouwen op het vlak van de lokale diensteneconomie. De 13 centrumsteden kregen in de lanceringsfase een budget ter beschikking om deze regierol volwaardig te kunnen uitoefenen en tegelijkertijd projecten in hun stad of gemeente te financieren. Daarnaast wordt ook een projectenfonds opgericht, zodat ook projecten in niet-centrumsteden op projectfinanciering beroep zullen kunnen doen. Een deel van deze middelen is bestemd voor concrete projecten omtrent Toerisme en Werkgelegenheid in de diensteneconomie. Het andere deel is bestemd voor de ontwikkeling van de diensteneconomie in andere domeinen.

Er is daarnaast een instrument in ontwikkeling voor duurzame werkgelegenheid op het vlak van de collectieve diensten. Dit zijn diensten (op het lokale niveau) gericht naar de gemeenschap die nooit volledig vermarkt kunnen worden en waar er dus een permanente overheidssteun noodzakelijk is. Deze diensten liggen bijvoorbeeld op het terrein van natuurbehoud en milieuactiviteiten, onderhoud van openbare domeinen, gebouwen, fietspaden en recreatieve domeinen, veiligheid, opwaardering van buurten, collectief aanbod op het vlak van kinderopvang,... Het zijn diensten die de kwaliteit van het leven van iedereen moeten verhogen en de sociale cohesie bevorderen.

De overheidssteun voor deze diensten dient zowel te komen vanuit de lokale, Vlaamse en federale overheid. Bovendien moet minstens een gedeelte van deze subsidiëring komen van de functioneel bevoegde ministers.

Vanuit werkgelegenheid wil ik hiervoor een basissubsidiëring voorzien, waarop andere functionele ministers kunnen verderbouwen. Hiertoe zal ik het instrument invoegafdelingen, dat op dit moment enkel toegankelijk is voor privé-bedrijven ook als instrument voor de uitbouw van deze collectieve diensten inzetten. Dit betekent dat voor collectieve diensten ook openbare besturen en vzw's van dit instrument zullen kunnen gebruik maken, waarbij de degressieve subsidiëring niet tot nul herleid wordt, maar terug zal vallen op een basissubsidie. De werkgelegenheid zal gericht worden naar lagergeschoolde (max. HSO) werkzoekenden (1 jaar inactief).

Tenslotte wordt ook gestreefd naar een snelle implementatie van de dienstencheque zodat ook de persoonsgebonden dienstverlening van start kan gaan.

4 Beschermde werkgelegenheid

De Sociale Werkplaatsen kregen een uitbreiding toegekend van 300 nieuwe arbeidsplaatsen. Dit brengt het huidig aantal arbeidsplaatsen op 1765 Voltijds Equivalenten. Bijna 70% van deze mensen is actief op het vlak van natuurbeheer, milieubehoud (onder andere kringloopsector) en biologische landbouw.

Een consensusnota werd opgesteld met de minister bevoegd voor Welzijn om te komen tot een gemeenschappelijk begrip inzake arbeidszorg. Arbeidszorg omvat het aanbod van arbeidsmatige activiteiten die geboden worden aan mensen die niet terecht kunnen op de bestaande (reguliere of beschermde) arbeidsmarkt. Het betreft de allerzwaksten van de maatschappij die financieel afhankelijk zijn van een uitkering, maar die zich toch nuttig willen maken in de maatschappij. Arbeidszorg wil ook voor deze groep het recht op arbeid garanderen, waarbij de functies van arbeid op het vlak van zelfontplooiing, structureren van de tijd, maatschappelijke participatie, erkenning en zinvolle tijdsbesteding voor het individu centraal staan. De Sociale Werkplaatsen zullen omkaderingspersoneel kunnen in dienst nemen

om arbeidszorg aan te bieden. Op deze wijze zullen de Sociale Werkplaatsen een 300-tal mensen in het kader van arbeidszorg kunnen begeleiden.

Voor de hierboven vermelde programma's werd in 2001 een totaal bedrag van 39,608 miljoen EUR (1.597,8 miljoen BEF) voorzien op pr. 52.4, b.a. 41.07. Voor 2002 werd hiervoor een bedrag voorzien van 36,410 miljoen EUR (1.469,0 miljoen BEF).

PLANNING 2002

Verdere uitbouw en groei van de meerwaardeneconomie

- Verdere verspreiding van het concept meerwaardeneconomie
- Monitoring van alle maatregelen
- Creatie van werkgelegenheid voor kansengroepen via nieuwe invoegbedrijven en –afdelingen
- 13 actieve regionale incubatiecentra
- ondersteuning en ontwikkeling van bedrijven in de meerwaardeneconomie via de incubatiecentra, de adviesbureaus en het participatiefonds
- evaluatie van de werking en doorstroming van de sociale werkplaatsen
- een omkaderingsaanbod voor 300 plaatsen in het kader van arbeidszorg
- concrete ontwikkeling nieuwe diensteneconomie en duurzame arbeidsplaatsen voor kansengroepen hierin via :
 - implementatie invoegafdelingen voor collectieve dienstverlening
 - concretisering dienstencheques voor persoonsgebonden dienstverlening
 - opvolging en vereenvoudiging uitvoering actieplannen 13 centrumsteden
 - implementatie en opvolging projectenfonds diensteneconomie
- concrete instrumenten, opleidingen,... om stakeholdermanagement in meer bedrijven in de praktijk te brengen

HOOFDSTUK III Werk en arbeid aantrekkelijker maken

1 Een volwaardig statuut

Op 1 januari 2001 konden 4.000 werknemers (uitgedrukt in voltijdse betrekkingen) uit de welzijns- en verzorgingssector overstappen van het stelsel van het DAC naar een reguliere arbeidsovereenkomst onder de loon- en arbeidsvoorwaarden eigen aan de sector en vastgelegd in CAO's. Op dezelfde datum kwam voor 1.800 werknemers (uitgedrukt in voltijdse betrekkingen) een einde aan het PBW en werd ook hen een reguliere arbeidsovereenkomst aangeboden onder de loons- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken sector. De goedkeuring van het Lambermont-akkoord in het federaal Parlement is het sluitstuk voor de herziening van de financiering van deze statuten en de inpassing in Vlaamse subsidieregelingen in elk van de betrokken bevoegdheidsdomeinen.

De problematiek van het vrijwilligerswerk en van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en de reguliere arbeid werd vertaald in een nota die de Vlaamse regering op 1 december 2000 heeft goedgekeurd. De beslissing beoogt een regeling van de semi-agorale arbeid of vrijetijdswerk waarvan de bevoegdheid voor de regelgeving op federaal vlak ligt, maar het gebruik zich situeert in diverse bevoegdheidsterreinen van de Vlaamse Gemeenschap. Bij de federale overheid is bepleit om een statuut uit te werken om activiteiten die in de vrije tijd worden uitgeoefend in een niet-commercieel kader met een maatschappelijke meerwaarde met een beperkte vergoeding te laten honoreren zonder ze te onderwerpen aan sociale of fiscale heffingen. In het kader van een activeringsbeleid zou de combinatie van een sociaal vergoed statuut met het uitoefenen van vrijetijdswerk moeten mogelijk gemaakt worden

2 Werken ... en er ook eens uitstappen

Er werden maatregelen genomen om drie prioriteiten in het werkgelegenheidsbeleid te stimuleren : het beheer van de eigen loopbaan, het permanent leren en tijd maken voor de zorgaspecten in het leven.

Als uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Social Profit Akkoord werd bij besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 een bijzonder stelsel van de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse Social Profitsector ingevoerd. Jaarlijks wordt hiervoor 12,4 miljoen EUR (500,214 mio BEF) voorzien op pr. 52.4, b.a. 34.02.

•

Het loopbaankrediet wordt ingevoerd om de werknemers uit de Vlaamse Social Profit de mogelijkheid te geven om gedurende maximaal één jaar hun loopbaan te onderbreken. De premie bedraagt 421 EUR (17.000 BEF) per maand.

Aanvullend voorziet het zorgkrediet voor dezelfde werknemers het recht op een premie van 421 EUR per maand (17.000 BEF) als de loopbaan voltijds wordt onderbroken in het kader van ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Voor deeltijdse onderbreking wordt een premie voorzien a rato van de onderbreking. De premie wordt maximaal voor 1 jaar toegekend.

In het kader van de autonome uitbouw van de loopbaan en in het bijzonder de geleidelijke afbouw van de loopbaan wordt het stelsel van landingsbaan gecreëerd. Werknemers met een voldoende anciënniteit in de Social Profit kunnen vanaf de leeftijd van 50 jaar hun loopbaan verminderen. Voor de halvering van de loopbaan wordt een premie ingevoerd van 372 EUR (15.000 BEF). De premie kan opgenomen worden tot aan de leeftijd van het wettelijk pensioen.

Als antwoord op het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse interprofessionele sociale partners op 22 december 2000 hebben afgesloten is het stelsel van de aanmoedigingspremies voor de werknemers uit de andere privé-sectoren herwerkt. Het bedrag van 31,55 miljoen EUR (1.272,7 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 34.01 wordt geheroënteerd naar de prioriteiten van het werkgelegenheidsbeleid: het autonoom beheer van de loopbaan, het levenslang leren en zorgaspecten. De besteding van de middelen wordt onderworpen aan een voorafgaandelijk sectoraal akkoord over de implementatie van deze elementen in het personeelsbeleid van de sector.

Het zorgkrediet van 150 EUR (6.000 BEF) per maand kan gedurende 12 maand worden opgenomen bij een volledige onderbreking van de loopbaan om zorg te verlenen aan een kind, een ouder die de leeftijd van 70 jaar heeft overschreden of een ziek familielid. Het krediet wordt met 3 maanden verlengd per kind.

Het opleidingskrediet dat eveneens 150 EUR (6.000 BEF) per maand bedraagt wordt voorzien als de loopbaan onderbroken wordt om opleiding te volgen. Hiervoor is de maximumduur 2 jaar voor elke opleiding en kan uitgebreid worden met 6 maanden voor werknemers met meer dan 20 jaar beroepsactiviteit of voor de volledige duur van de opleiding als deze kadert in een bijscholing die toeleidt naar een knelpuntberoep of beschouwd wordt als tweedekansopleiding voor de basisvaardigheden.

Een werknemer die zijn voltijdse betrekking met 1/5^{de} verminderd heeft gedurende 5 jaar recht op een premie van 50 EUR (2.000 BEF). Werknemers die ouder zijn dan 50 jaar kunnen deze premie blijven ontvangen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, ook als ze hun loopbaan halveren.

In bedrijven in moeilijkheden of herstructurering kunnen afspraken gemaakt worden rond vermindering van de arbeidsduur die met een premie van maximaal 125 EUR (5.000 BEF) per maand worden gehonoreerd en dit voor een maximale periode van 2 jaar.

Elk van deze premie dient als een versterking van de federale uitkeringen in het kader van het tijdscrediet.

3 Werk toegankelijk maken

3.1 Kinderopvang

Ondernemingen moeten meer oog hebben voor het combinatiemodel gezin-arbeid. Met het actieplan gelijke kansen mannen-vrouwen moeten bedrijven aangezet worden een soepele arbeidsstructuur uit te werken. Een evenwichtige combinatie tussen werk en privé kan alleen maar ten goede komen van bedrijven. Er is hier dan ook veel aandacht voor een genderbewust personeelsbeleid.

Daarnaast is er meer dan ooit nood aan voldoende en kwalitatieve kinderopvangmogelijkheden. Het is niet voldoende om de kinderopvangmogelijkheden tijdens de dag uit te breiden maar ook de mogelijkheden in het kader van buitenschoolse opvang moeten structureel uitgebouwd worden.

Op dit ogenblik zijn er vanuit werkgelegenheid 1010,84 VE toegekend via het systeem van de Weer Werk-gesco's aan 181 initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang. Er is bijkomend 2,48 miljoen EUR (100 miljoen BEF) op pr. 52.4, b.a. 41.02 vrijgemaakt in 2001 om aan de vraag tegemoet te komen van de promotoren. Als instrument in een activerend werkgelegenheidsbeleid moet de kinderopvang kunnen rekenen op een verdere uitbreiding van het aanbod en moet er gestreefd worden naar een volwaardig statuut voor de begeleiders. Het totaal budget ingeschreven op programma 52.4, b.a. 41.02, bedraagt 65,70 miljoen EUR (2.650 miljoen BEF).

3.2 Mobiliteit

Mobiliteit is voor werkzoekenden en werknemers te vaak een rem op de kwalitatieve ontwikkeling van een loopbaan. Voor werkzoekenden wordt de opstap naar een job bemoeilijkt door de investeringen die nodig zijn voor de verplaatsingen naar en van het werk. Voor werknemers is de tijd en de prijs van de woon-werkverplaatsingen een belasting.

De Vlaamse sociale partners hebben voor het eerst het mobiliteitsthema in hun werkgelegenheidsakkoord opgenomen. De opmaak van bedrijfsvervoersplannen zal ondersteund worden met mobiliteitsmanagers. Het bedrijfsvervoersplan van de VDAB wordt geïmplementeerd. Op diverse plaatsen wordt onderhandeld met de Lijn voor een betere afstemming van de diensten van de Lijn op de organisatie van de opleidingen en het woon-werkverkeer.

In de VDAB-dotatie is 625.000 EUR (25 miljoen BEF) voorzien op pr. 52.4, b.a. 41.04 voor de aanschaf en het ter beschikking stellen van 450 snorfietsen en 300 fietsen aan werkzoekenden die niet beschikken over voldoende mobiliteitsmogelijkheden om in te gaan op een werkaanbieding of om een opleiding te volgen. Gedurende drie maanden kunnen ze gratis gebruik maken van dit aanbod om tijdens deze periode een solide oplossing te zoeken. Met dit project wordt individueel en op maat ingegaan op de noden van werkzoekenden. Dit project is een ongekend succes. Een zelfde bedrag is vrijgemaakt om het gebruik van het openbaar vervoer toegankelijker te maken voor werkzoekenden. Mits een remgeld van 12,50 EUR (500 BEF) kan een werkzoekende een pas krijgen die toegang verleent tot het gebruik van het hele net van de Lijn. Hierdoor worden kosten voor solliciteren aangepakt en wordt de opstap georganiseerd om via collectief vervoer naar het werk te gaan.

Bij heel wat werkaanbiedingen wordt als voorwaarde gesteld dat de kandidaat over een rijbewijs dient te beschikken. De investering in het volgen van rijlessen en het behalen van het rijbewijs is voor vele werkzoekenden te groot. Met een budget van 275.000 EUR (11 mio BEF) (pr. 52.1, b.a. 41.01) leidt de VDAB 250 werkzoekenden op voor het behalen van het nodige rijbewijs.

PLANNING 2002*Een volwaardig statuut*

- In uitvoering van de onderwijs CAO VI zullen ca. 1150 VTE personeelsleden geregulariseerd worden.
- In functie van de budgettaire evaluatie van de reële kostprijs van de DAC-welzijnsregularisering wordt in 2002 de regularisering van het DAC in de culturele sector onderzocht en doorgevoerd.
- Ook de regularisering van de milieu- en toerismesector staat in 2002 op de agenda. De voorbereidende werkzaamheden zijn terzake reeds met de functioneel betrokken departementen op gang gezet.

Werken ...en er ook eens uitstappen

- Vanaf 1 januari 2002 wordt het vernieuwde stelsel van de aanmoedigingspremies voor de private sectoren in uitvoering gesteld. Hiervoor is samen met het stelsel voor de publieke sector 31,55 mio EUR (1.272,7 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 34.01 voorzien in de begroting 2002. Een monitoringsysteem zal opgemaakt worden voor een permanente opvolging en evaluatie.

Kinderopvang

- De regularisering van de WeerWerk-gesco's tewerkgesteld in de buitenschoolse kinderopvang zal verder onderzocht worden met het oog op een zo spoedig mogelijke omzetting. Deze sector is immers zeer homogeen en beantwoordt aan structureel maatschappelijke behoeften.
- In 2002 zullen bijkomende initiatieven BKO (1000 bijkomende opvangplaatsen) opgestart worden om tegemoet te komen aan de behoefte ter zake (1 miljoen EUR – 40 miljoen BEF op pr. 52.4, b.a. 41.02).
- Met de Vlaamse minister, bevoegd voor het welzijnsbeleid, zal in 2002 een beleidsbrief "Buitenschoolse Kinderopvang" worden uitgewerkt waarin een meerjarenvisie zal vervat zijn. Deze visie zal ook nieuwe beleidssporen uitzetten.

Mobiliteit

- Realisatie van de afspraak tussen de Lijn en de VDAB waarvoor een budget van 625.000 EUR (25 miljoen BEF).

Hoofdstuk IV Evenredige participatie

1 Non-discriminatie en diversiteitsbeleid

1.1 Ondersteuning principes non-discriminatie

De uitgangsprincipes van het werkgelegenheidsbeleid inzake de bevordering van evenredige participatie en non-discriminatie staan hoog op de agenda. De doelstelling is deze principes structureel in te bedden in alle werkgelegenheidsmaatregelen die ondernomen worden om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van de zogenaamde kansengroepen.

Door de resolutie van 15 mei 2001, aangenomen door het Vlaams Parlement, betreffende de evenredige participatie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt wordt deze beleidsvisie ondersteund.

De Europese Richtlijnen inzake non-discriminatie worden ingebed in actieterreinen en een decretaal initiatief vanwege het Vlaams Parlement wordt genomen om deze principes regelgevend te verankeren in het werkgelegenheidsbeleid.

Op Vlaams niveau werden diverse stappen gezet om non-discriminatie te implementeren binnen het werkgelegenheidsdomein via acties en door een versterkte samenwerking met verschillende partijen zoals de sociale partners, intermediaren en vrije beroepen. Daardoor is er in 2001 een verhoogde betrokkenheid en groter draagvlak gerealiseerd, inzonderheid via de samenwerkingsprotocollen die ik gesloten heb met VEV-VKW, UPEDI, de Vlaamse werknemersorganisaties ACV, ACLVB en ABVV, UNIZO en het notariaat.

Het Overlegcentrum voor Integratie van Vluchtelingen (OCIV) werd ondersteund voor het opzetten van een Equity Conferentie die op 5 december 2000 in het Vlaams Parlement doorging. Het inmiddels gepubliceerde verslagboek zet het Canadees model, vervat in de Employment Equity Act, uiteen en levert voldoende stof voor een discussie terzake in Vlaanderen. Uit dit verslag blijkt alvast dat evenredige participatie kan slagen mits gesteund op een breed maatschappelijk draagvlak en een door de overheid aangemoedigd HRM-beleid.

1.2 Acties en instrumenten

Met de opstart van Trivisi-pioniersgroep 'Diversiteit' stonden en staan we voor de uitdaging om heel concreet het beleid van non-discriminatie, evenredige participatie en diversiteit waar te maken. Meer dan ooit moeten er kansen geboden worden aan groepen, die geconfronteerd worden met discriminatie en met uitsluiting op de arbeidsmarkt, om hun werkzaamheidsgraad op te trekken en zo te komen tot evenredige participatie.

Daarom werd de geïntegreerde aanpak zoals ontwikkeld in Trivisi en het actieplan Europese werkgelegenheidsrichtnoeren noodzakelijkerwijs aan mekaar gekoppeld.

Deze verschillende sporen (non-discriminatie, evenredige participatie en diversiteit) werken versterkend en ondersteunend ten aanzien van mekaar.

1.2.1 Trivisi

Vanuit de werking van de pioniersgroep “diversiteit” in de verschillende werkgroepen en leerprojecten zijn kritische factoren van het diversiteitsbeleid naar voren gekomen. De bedoeling van deze aanpak is het aanbieden van mogelijke houvasten en suggesties om positief om te gaan met verschil. De uitdaging is diversiteit niet op voorhand te problematiseren maar constructief aan te pakken. De pioniersgroep heeft van juni 2000 tot november 2001 intensief gewerkt aan een concrete invulling van een diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen.

Ter ondersteuning hiervan zijn ook diverse instrumenten en hulpmiddelen uitgewerkt, zoals een model actieplan, checklist met oefeningen, communicatiestrategieën en een geannoteerd overzicht van producten, brochures, opleidingspakketten en boeken over het voeren van een diversiteitsbeleid.

Drie handleidingen met name ‘instroom en doorstroom’, ‘productintegratie’ en ‘good practices’ inzake Management van Diversiteit worden in het kader van TRIVISI gefinaliseerd in oktober 2001 en ter beschikking gesteld van bedrijven, intermediairen en werkveldorganisaties.

1.2.2 Actieplannen diversiteit

Daarnaast werd het concept “management van diversiteit” in het personeelsbeleid via een geïntegreerde benadering van evenredige participatie in het kader van de VESOC-actieplannen (Vlaams actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren) geïmplementeerd.

Alle actieplannen “kansengroepen en gelijke kansen” werden in een eerste stap geïntegreerd in een nieuwe meerjarenplanning, opgesteld in functie van het diversiteitsconcept en evenredige participatie. Een eerste aanzet naar een sectoraal beleid terzake werd gerealiseerd via de oprichting van “steunpunten diversiteit” (2-tal sectoren). De actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen gingen van start in 2001.

Voor de hierna volgende actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteitsbeleid werd 6,79 mio EUR (274 mio BEF) voorzien op pr. 52.4, b.a. 01.07.

a) Alloctonen

130 actieplannen en beste praktijken werden tot op heden effectief gerealiseerd. De doelstelling van 150 bedrijven en 20 beste praktijken te behalen voor het jaareinde zal zeker gehaald worden.

De oprichting van steunpunten diversiteit in sectoren werd aangemoedigd alsook de opstelling van actieplannen op het sectoraal meso-niveau. Voor de inschakeling van diversiteitsconsulenten in de sectoren wordt een nauwe samenwerking beoogd met de STC-“projectontwikkelaars diversiteit en evenredige arbeidsdeelname” in het kader van de opmaak van sectorconvenanten. Hiervoor is een sluitend afsprakenkader ontwikkeld.

De KMO-sector is dit jaar specifiek beoogd. Middels een samenwerkingsakkoord met UNIZO wordt een gezamenlijk instrumentarium ontwikkeld op maat van de KMO-ondernemer.

b) Gelijke kansen mannen-vrouwen

Er werden met Departement Onderwijs, VDAB, werkgevers- en werknemersorganisaties en sectoren acties op het getouw gezet in het kader van een genderneutrale beroepskeuze, toeleiding en opleidingen van voornamelijk laaggeschoolde vrouwen. Tot nu toe zijn 18 projecten opgestart om uitvoering te geven aan bovenstaande doelstelling. Er is een tweede ronde in het najaar 2001 waar er evenveel respons wordt verwacht.

Bedrijven werden in 2001 tevens ondersteund bij de opmaak van een genderbewust personeelsbeleid en de aanpak van kinderopvang. Tevens werd de opdracht gegeven aan een

wetenschappelijke equipe om een audit-instrument te ontwikkelen met betrekking tot “gezin-arbeid” in samenwerking met het Departement Gelijke Kansen.

Ten slotte werd in september 2001 een communicatiecampagne omtrent het gelijkekansenbeleid mannen-vrouwen naar bedrijven en naar intermediairen opgestart, genaamd ‘GROOT GELIJK’. In november 2001 wordt door mijn departement een inforonde georganiseerd voor de leden van de 17 Vlaamse Kamers van Koophandel inzake de invulling van een genderbewust personeelsbeleid.

c) Personen met een arbeidshandicap

In 2000 werd er 991.574 EUR (40 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 51.07 ter beschikking gesteld voor extra trajecten en inbedding van de integratie van de ATB-diensten in de lokale werkwinkel.

Deze geïntegreerde dienstverlening en trajectbegeleiding dient verder uitgewerkt te worden. De instrumenten voor de uitbouw van de geïntegreerde basisdienstverlening en ATB-trajectbegeleiding werden in de loop van het jaar op elkaar afgestemd.

In 2001 zijn pilootprojecten opgezet inzake de bevordering van de professionele integratie en doorstroom van arbeidsgehandicapten in het kader van diversiteitsbeleid. Daarin wordt o.m. de mogelijkheid geboden om producten en specifieke methodiekontwikkeling uit te werken. Zo moeten bestaande instrumenten inzake activering, intake, screening, diagnose en oriëntering beter op mekaar afgestemd raken.

Met oog op de integratie van deze categoriale voorzieningen is de samenwerking tussen het VFSIPH en de VDAB in functie van integrale trajectwerking binnen de reguliere voorzieningen versterkt geworden. Deze samenwerkingsoptie is structureel onderkend in het Beter Bestuurlijk Beleid. In de structurering van het beleidsdomein “Economie-Werkgelegenheid-Toerisme” wordt het luik “professionele integratie” uit het beleidsdomein Welzijn (VFSIPH) onttrokken en geplaatst bij werkgelegenheid, waar het functioneel thuishoort. Deze beslissing die zal worden uitgevoerd naar aanleiding van de reorganisatie van het Vlaams ambtelijk apparaat, bevat een uitgesproken kans om een inclusief werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van personen met een handicap te voeren.

d) Ouderen

Met een besluit van de Vlaamse regering inzake een leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt complementair aan de federale initiatieven met betrekking tot de inschakeling van oudere werknemers een concreet werkingskader voor ondernemingen en instellingen aangereikt. Dit kader voorziet ondersteuning voor bedrijven die een goede praktijk ontwikkelen met betrekking tot inschakeling van oudere werkzoekenden of die eindeloopbaanalternatieven formuleren binnen het bedrijf. Zij kunnen via de zgn. zilverpas een financiële ondersteuning krijgen. Hiervoor werd 495.787 EUR (20 mio BEF) voorzien op pr. 52.4, b.a. 01.07.

Daarnaast is in het kader van “start van een loopbaan” de peterschapsformule (oudere en ervaren werknemers begeleiden jongeren op de werkvloer) verder uitgewerkt en wordt de begeleiding van oudere werkzoekenden binnen het regulier beleid van de VDAB uitgebouwd. Een concreet voorstel van actieplan ligt thans bij het VDAB-Beheerscomité ter goedkeuring voor.

Voorts werd de doelgroep van de oudere werknemers vooropgesteld in de toepassing van het Herplaatsingsfonds.

Ten slotte is het instrument van de landingsbanen niet alleen geïntroduceerd in de socialprofitsector, maar ook in de private sectoren. Werknemers die deeltijds in plaats van voltijds uittreden, kunnen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie ten belope van 50 EUR per maand (2000 BEF).

e) (Ex)-gedetineerden

Met dit actieplan wil ik in eerste instantie het universeel recht op universele basisdienstverlening ook voor gedetineerden realiseren. Bedoeling is de gedetineerden zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt en zo de kansen op tewerkstelling na de detentie te maximaliseren.

Het begeleidingsplan 2001, dat door de Vlaamse regering op 7 september 2001 werd goedgekeurd, steunt ook voor deze doelgroep op de principes van evenredige participatie, management van diversiteit en inclusiviteit.

In de pilootfase werd 310.616 EUR (12,53 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 01.07 vrijgemaakt voor de uitvoering van dit begeleidingsplan in samenwerking met de strafinrichtingen van Brugge, Wortel, Hoogstraten, Merksplas, Gent en Dendermonde voor de bevordering van de werkgelegenheid van 240 gedetineerden. Hierin wordt trajectbegeleiding voorzien vanuit de VDAB binnen de muren van de strafinrichtingen. Daarnaast worden een tweetal Wis-terminals in de gevangenis van Leuven geïnstalleerd. Eveneens wordt de coördinatiefunctie van het Justitieel Welzijnswerk (verantwoordelijke arbeidstoeleiding) betoelaagd.

De jaren 2001 en 2002 zijn pilootjaren voor de intra-muros begeleiding met als doelstelling een betere voorbereiding en afstemming op de arbeidsmarkt en de haalbaarheid van dergelijk project nagaan. Eind 2001 zal de pilootfase geëvalueerd worden met het oog op mogelijke uitbreiding. Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met het feit dat de geselecteerde gevangenen gemakkelijker voor de toeleiding van de klanten kunnen zorgen omdat het hier gaat over de gevangenen die reeds meewerkten aan het Desmos-project.

f) Nieuwkomers

Inburgeringstrajecten zijn een belangrijk aandachtspunt binnen het werkgelegenheidsbeleid. Hiervoor werd binnen de begroting 2,73 mio EUR (110 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 41.08 vrijgemaakt om 1500 à 2000 trajecten te realiseren. De trajecten gericht op professionele integratie zijn opgezet binnen de trajectwerking en het opleidingsaanbod van de VDAB. Tevens werd het NT2-aanbod verder uitgebouwd via o.m. via het ter beschikking stellen van het “Bonte was” –programma aan nieuwkomers, het ICT-plan, Nederlands op de opleidings- en werkvloer. Ten slotte werd een aanzet gegeven tot het realiseren van een volwaardig loopbaangericht aanbod (rekeninghoudend met hun elders verworven competenties) voor nieuwkomers. Hiervoor wordt de portfolio-methodiek uitgewerkt.

g) EQUAL

Dit communautair programma biedt een kader om –doelgroepoverstijgend - nieuwe methoden te ontwikkelen inzake de bestrijding van discriminatie en van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Equal is ook de perfecte vertaling van de Vlaamse inclusieve benadering van non-discriminatie, evenredige participatie en diversiteit en sluit dus aan bij bovenstaande initiatieven. Op 10 mei werd de eerste oproep gelanceerd en hierbij waren een 200-tal deelnemers op aanwezig. In totaal zijn 31 ontwikkelingspartnerschappen ingediend. Zij versterken de hiervóór vermelde acties.

1.3 Van een start naar een loopbaanverhaal

De in april 2000 gelanceerde startbaanovereenkomsten kennen een groot succes. Er werden meer dan 37.000 startbaanovereenkomsten in Vlaanderen afgesloten.

Het nieuw samenwerkingsakkoord afgesloten voor de begeleiding en opleiding van laaggeschoolde jongeren (-25 jaar) biedt hiervoor de nodige ondersteuning. Deze aanpak garandeert een uitzicht op werkervaring via de formule van de startbaan. De start van een loopbaanbeleid moet deze jongeren effectief duurzaam integreren op de arbeidsmarkt. De effectiviteit van de startbaanactie laten we daarom aansluiten bij het loopbaanbeleid.

De zogenaamde intergenerationele mix staat hier hoog op de agenda door de zogenaamde IBO's (werkervaring) en ondersteuning ter zake. Zo wordt er een peterschapsformule uitgebouwd indien het bedrijf de begeleiding van een jongere laat opnemen door een ervaren oudere werknemer van +45 jaar.

Inzake verruiming van IBO's :

- werd een communicatiecampagne opgezet om dit instrument bij de KMO's ruimer bekend te maken;
- werd gestreefd naar een gelijkstelling van de IBO met een startbaanovereenkomst. Deze topic zal op de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid opnieuw worden aangekaart. Tot augustus 2001 werden 4627 werkervaringsplaatsen gerealiseerd;
- zijn nieuwe toeleidingsmethodieken uitgewerkt via interim en allochtone organisaties;
- werd de campusactie naar schoolverlaters verruimd;
- zijn peterschapsopleidingen georganiseerd;
- kwamen samenwerkingsverbanden Instant A tot stand te Mechelen, Vilvoorde, Gent, Antwerpen en Oostende;
- werden ICT-initiatieven ingericht in samenwerking met derden.

2 Trajectbegeleiding

Door de positionering van de VDAB-regisseur als onafhankelijke trajectbepaler en de komst van de lokale werkwinkels werd de noodzaak gevoeld om een nieuw concept van trajectbegeleiding uit te tekenen. Hierin werden de taken, opdrachten en verantwoordelijkheden van de diverse medespelers inzake trajectbegeleiding van werkzoekenden duidelijk gesteld. Dit model werd opgenomen als bijlage in het nieuwe beheercontract van de VDAB. Uitgegaan wordt van een scenario met één enkele regisseur en verschillende module-uitvoerende actoren die, onder welbepaalde door de regisseur vastgelegde voorwaarden ook, kunnen instaan voor trajectbegeleiding. De verdeling van de middelen en de trajecttoewijzing wordt toevertrouwd aan de regisseur, evenals de trajectbewaking en de trajectevaluatie. Dit veronderstelt een systeem van erkenning door de regisseur van de uitvoerders op basis van kwaliteitscriteria, ervaring en resultaatsverbintenissen. Deze erkenning bepaalt het toekennen van middelen.

Vertrokken wordt van het principe van de integrale en dezelfde vaste trajectbegeleider en anderzijds de zelfredzaamheid van de klant, die op een bewuste en doordachte manier akkoord gaat met het traject dat werd bepaald, en met de doelstellingen die het impliceert. De trajectbegeleiding behoort tot de regieoperaties, maar is geen exclusieve opdracht.

Ook erkende derden kunnen in de lokale werkwinkels trajectbegeleiding aanbieden. Zo werd, in het kader van doelstelling 3-zwaartepunt 1 en 2, 4000 extra trajectbegeleidingen op jaarbasis, gericht naar langdurig werkzoekenden, uitgeschreven, die door de derden-promotoren kunnen uitgevoerd worden binnen het "lokale werkwinkelconcept". Dit geeft, samen met de begeleiding aangeboden door de VDAB, een trajectgarantie voor de laaggeschoolde langdurige werkzoekenden.

3 Werkervaring

Een belangrijk instrument binnen het werkervaringsbeleid is en blijft het WEP+-plan. Op jaarbasis krijgen meer dan 2000 langdurige laaggeschoolde werkzoekenden een concrete opleiding gekoppeld aan een werkervaring aangeboden. Hiervoor is in de begroting op pr. 52.4, b.a. 41.06 een bedrag voorzien van 25,92 miljoen EUR (1045,7 mio BEF). Naar aanleiding van de resultaten uit een effectiviteitsonderzoek van deze maatregel, uitgevoerd door de Administratie Werkgelegenheid, werd in het afgelopen werkjaar voornamelijk gezocht hoe een sterkere inbedding en uitbouw van het trajectconcept in het WEP+-plan gestalte kan krijgen. Een nieuw concept werd uitgewerkt en overlegd met de betrokken actoren en VESOC-leden. Rekening houdend met hun opmerkingen werd beslist het concept stapsgewijs te realiseren:

- De regelgeving wep-plus te wijzigen wat de duurtijd van de tewerkstelling betreft: mogelijkheid tot soepeler uitstap voor de termijn van 12 maanden wordt bereikt en mogelijkheid tot verlengde werkervaring. Tevens een terugvalpositie te creëren;
- In het kader van de gesco-opleidingsprojecten nagaan of een experiment opgestart kan worden, zodat deze projecten toeleidingsacties voor de moeilijk bereikbare werkzoekenden (de "verborgen" groep) kunnen uitvoeren;
- Indien op federaal niveau stage in de profit en de non-profit mogelijk wordt eveneens voor Vlaanderen deze mogelijkheid voorzien;
- Poolvorming via een inschakelingsbureau op experimentele wijze op te starten (via zwaartepunt 6-ESF);
- De formele doelgroepcriteria voorlopig ongewijzigd laten in afwachting van een aangepast screeningsinstrument.

In 2001 werden ook de voorbereidingen getroffen om het werkervaringsbeleid uit te breiden met het instrument "invoeginterim", naar analogie met de federale maatregel van toepassing op mensen met een leefloon. Hierdoor krijgen langdurig werkzoekenden de mogelijkheid om via een uitzendbureau, met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar, ingezet te worden voor uitzendarbeid via ondernemingen en de garantie op een opleiding en begeleiding teneinde de definitieve inschakeling in het arbeidsproces aan te moedigen.

PLANNING 2002*Non-discriminatie en diversiteitsbeleid*

Het diversiteitsbeleid zal onverminderd verder worden gezet. In dat kader zullen de instrumenten en good practices die in Trivisi of via de VESOC-actieplannen ontwikkeld zijn, maximaal gedissemineerd worden.

De diverse actieplannen zullen in 2002 ingeschaald worden in één overkoepelend diversiteitskader en – regeringsbesluit.

Een meerjarenplanning wordt voorbereid en uitgewerkt met het oog op de uitbouw van een structureel evenredig participatiebeleid in het kader van een effectief non-discriminatiebeleid :

- De uitvoering na evaluatie van een evenredige participatieplanning in functie van decretale regelgeving;
- Voorzien van een globaal vormings- en instrumentenaanbod gericht op ondernemingen ter voorbereiding van het concept “diversiteit en evenredige participatie”;
- De uitwerking van een globaal en geïntegreerd loopbaanbeleid voor doelgroepen.
- Het inburgeringsbeleid wordt op een versterkte manier verdergezet : met de bijkomende enveloppe van 2,97 miljoen EUR (120 mio BEF) op pr. 52.4, b.a. 41.08 kan het aantal professionele trajecten verdubbeld worden, enerzijds via de VDAB-trajectwerking, anderzijds via outputgerichte uitbestedingen.
- De verdere samenwerking tussen de VFSIPH en de VDAB zal worden bevorderd in functie van de regeringsbeslissing met betrekking tot Beter Bestuurlijk Beleid, sector “Economie-Werkgelegenheid-Toerisme”.
- Op grond van de evaluatie van de pilootfase van het begeleidingsproject voor ex-gedetineerden zal een mogelijke uitbreiding onderzocht worden.

Werkervaring

- Implementatie van regelgeving, opvolging, monitoring en evaluatie
- In de begroting 2002 werd hiervoor 2,974 miljoen EUR (120 miljoen BEF) vrijgemaakt op pr. 52.4, b.a. 41.06. in het kader van de Vlaamse Werkervaringsmaatregelen. Hiermee kunnen 1000 werkervaringsplaatsen gecreëerd worden.

Trajectbegeleiding

- Opvolging van het nieuwe model trajectbegeleiding en bijsturing indien nodig.

HOOFDSTUK V Sociale investeringen in opleiding en vorming

1 Opleiding en vorming

Het actieplan “een leven lang leren in goede banen” is in 2001 op kruissnelheid gekomen. Tegelijkertijd werd het kenniscapitaal gelanceerd waarmee een antwoord wordt geboden op een aantal concrete uitdagingen inzake ICT en kennis-economie. Beide vormen de leidraad en het raamwerk waaruit de hiernavolgende acties voortvloeien.

2 Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt

Het bevorderen van het leerklimaat in bedrijven is een belangrijke uitdaging waaraan door middel van verschillende initiatieven wordt gewerkt. Bij het ontwikkelen van acties gaat de aandacht naar : het bereiken van niet-vormingsbedrijven, het bereiken van alle doelgroepen binnen het bedrijf (van hoog tot laag), een onderbouwing van het strategisch opleidingsbeleid enz.

In het eerste kwartaal van 2001 werd zoals gepland het vernieuwde hefboomkrediet gelanceerd. Drie opleidingsprojecten komen in aanmerking voor subsidiëring : opleidinginitiatieven van bedrijven bij voorkeur gericht naar kansengroepen, ICT-vaardigheden enz.; projecten inzake jobrotatie en diversiteit; tot slot projecten die een strategisch opleidingsbeleid in het bedrijf mogelijk maken (opleidingsbehoefte detectie enz.). De respons vanuit de bedrijven was overweldigend. 492 bedrijven dienden een aanvraag in rond opleidingssubsidiëring? 26 organisaties willen werken rond het strategisch opleidingsbeleid, 25 organisaties tot slot diende een projectvoorstel in rond jobrotatie en diversiteit. Vanaf 2002 zullen de opleidingscheques complementair worden uitgewerkt met het hefboomkrediet.

De Trivisi pioniersgroep ‘management van het leren’ (cf. ook hoofdstuk II) verzamelde in de loop van 2001 meer dan 100 geïnteresseerden, waaronder bedrijven, commerciële en publieke opleidingsaanbieders, sectoren en sectorfondsen. De pioniersgroep werd opgesplitst in drie subgroepen: leren structureren, netleren, en anders leren.

Het project “anders leren” -met als trekker Prof. Dirk Buyens van de Vlerick Management School Gent Leuven- omvat drie werkgroepen. In de werkgroep alternatieve leermethodes werden totnogtoe vijf niet-klassieke leermethodes belicht: e-learning, leren via kunst, neuronlinguïstisch programmeren, leren met professionele acteurs en de feuersteinmethode. Na de kennismaking volgde telkens een evaluatie van de methodiek. Er staan nog een viertal andere leermethodes op de agenda.

De werkgroep “transfer van leren en kennismanagement” werkte vanuit praktijkervaring en literatuur een checklist uit die de aspecten in kaart brengt waarmee rekening moet worden gehouden om de overdracht van het geleerde te optimaliseren en achteraf te meten. De lijst wordt nu toegepast in een havenbedrijf.

De werkgroep “opleidingsprocessen” werkt rond leren leren. Ook hier kwam de werkgroep op basis van gezamenlijk overleg tot een checklist van aandachtspunten die zal worden uitgetest binnen het reguliere opleidingsaanbod later op het jaar.

De werkgroep "Net-leren" – met als projectverantwoordelijke Jef Staes voorzitter van het VOV heeft tot doel samenwerkingsverbanden tussen organisaties te creëren om onderlinge ervarings- en expertise-uitwisseling te promoten. Het initiatief houdt in het opstarten van lokale en themagerichte leergroepen, waarbij het uitwisselen van ervaring en expertise binnen de groep centraal staat.

Vier lokale fora zijn reeds actief (Aalst, Leuven, Limburg en Provinciale centra voor volwassenonderwijs), 4 zijn in voorbereiding (Antwerpen, Kempen, Limburg en Leuven). Vijf themafora (leergroepen met een specifiek thema) zijn opgestart : Lerende organisatie, Leren op de werkplek, Competentiegericht ontwikkelen, Leren leren, Trekken van leergroepen. Het geheel wordt ondersteund door de VOV-square, een leerplatform dat voor alle belangstellenden open staat.

In de projectgroep "Leren structureren" heeft men zich tot nu toe gericht op het in Europa meest gerenommeerde kwaliteitslabel voor bedrijfsopleidingen, namelijk het Investors in People keurmerk (IiP). De rapportering van dit luik is afgerond. Dit najaar zal in Vlaanderen een concreet experiment met een 10 tot 15-tal bedrijven van start gaan. Momenteel concentreert de trekker van deze projectgroep, Prof. Luc Sels, zich op het uitwerken van een zo volledig mogelijke inventarisatie van modellen en instrumenten die de opleidingscyclus (of een deel ervan) vorm geven.

Voor het hefboomkrediet wordt op jaarbasis 11,25 miljoen EUR (454 mio BEF) uit de Vlaamse begroting vrijgemaakt (pr. 52.4, b.a. 32.03), vanuit ESF wordt additioneel 14,88 miljoen EUR (600 mio BEF) ingezet.

3 Individuen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan

Uit VIONA-onderzoek blijkt dat heel wat bedrijven hun opleidingsbeleid vooral toespitsen op de instroom van nieuwe werknemers. De bedrijfsomgeving is m.a.w. niet (steeds) de omgeving waarin een leven lang geleerd kan worden. Bovendien zijn er verschillende breuklijnen die in de huidige bedrijfscontext eerder versterkt worden vb. mensen die laag geschoold zijn krijgen minder kans om opleiding en/of bijscholing te volgen. Dit sterkt ons in de overtuiging dat individuen -onafhankelijk van het bedrijf waarin men werkt- een stimulans moeten krijgen om te investeren in hun kennisportefeuille. Als overheid moeten we onderzoeken op welke wijze we dit best doen. Dit vanuit de overtuiging dat dit de persoonlijke ontplooiing (levensbreed) ten goede komt en vanuit de zekerheid dat hierdoor een belangrijke maatschappelijke meerwaarde wordt gecreëerd doordat individuen hun arbeidsmarktkansen vergroten en een bijdrage leveren tot een kennisgerichte en innovatieve economie.

In het verlengde daarvan werd reeds het opleidingskrediet uitgewerkt dat vanaf 1 januari 2002 van kracht wordt. Individen die hun loopbaan onderbreken en/of minder gaan werken en dit combineren met opleiding krijgen een stimulans van de Vlaamse overheid (cf. hoofdstuk III).

In het denken rond het versterken van individuele kennisportefeuilles werden nog drie initiatieven genomen die in dit verhaal niet mogen ontbreken.

Vooreerst, werd in 2001 een forse duw gegeven aan de dienstverlening inzake loopbaanadvisering. Werknemers die zich onzeker voelen over hun huidige baan, uitkijken naar iets anders, zich willen bijscholen doch niet precies weten waar en in wat ... kunnen voortaan in Vlaanderen beroep doen op loopbaandienstverlening. Deze loopbaandienstverlening zal vanaf 2002 worden aangeboden in 13 VDAB-centra (die omgevormd worden tot competentiecentra) en in andere organisaties die door middel van overheidssteun de loopbaandienstverlening kunnen uitbouwen en aan democratische prijzen

kunnen aanbieden. 32 organisaties stelden zich reeds kandidaat (binnen hefboom cf. hierboven werd een deelenvolp van 1,537 miljoen EUR (62 mio BEF) voorzien- pr. 52.4, b.a. 32.02, additioneel aan de 991.574 EUR (40 mio BEF) ESF-steun op jaarbasis).

Tegelijkertijd werkt de KBS in opdracht van de Vlaamse regering aan een rapport omtrent de vormgeving van loopbaandienstverlening. Deze task-force, onder voorzitterschap van Prof. L. Sels (Dep. TEW-Kuleuven), werd in het voorjaar van 2001 opgestart. Op basis van twee voorstudies (loopbegeleiding in Vlaanderen en een internationale verkenning) wordt een werkingskader voor loopbaandienstverlening in Vlaanderen uitgetekend. De resultaten worden verwacht in het voorjaar van 2002.

Tot slot, zal ook het advies van de denktank "herkennen van verworven competenties" o.l.v. Prof. A. Mok een belangrijke bijdrage leveren. Het uitwerken van afspraken rond het meten en herkennen van verworven vaardigheden is immers een cruciale bouwsteen bij het uitwerken van een competentiebilan. De werkgroep "herkennen van verworven competenties" omvat vertegenwoordigers van het beleidsdomein onderwijs, economie en werkgelegenheid en werd

-in het kader van de VIONA-onderzoekoproep- ondersteund door het Hoger Instituut van de Arbeid (KULEuven) en de Universitaire Instelling Antwerpen. Dit najaar zal de werkgroep een beleidsnota opstellen met daarin de krachtlijnen rond de operationalisering in Vlaanderen en voorstellen tot implementatie. De Vlaamse regering kan op basis van dit beleidsadvies het startschot geven aan concrete experimenten

4 De aansluiting tussen onderwijs arbeidsmarkt op het goede spoor ...

In het kader van een goede aansluiting onderwijs arbeidsmarkt werd het afgelopen jaar vooral gewerkt rond de ontwikkeling van methodieken en de afstemming tussen de actoren.

In het voorjaar van 2001 werd een samenwerkingsprotocol tussen de SERV en de VDAB ondertekend. De SERV staat in voor de ontwikkeling van beroepsprofielen en kreeg extra middelen om de aanmaak van profielen te intensifiëren. De SERV kan rekenen op de medewerking van meer dan 20 sectoren om dit project tot een goed eind te brengen. VDAB lanceerde COBRA op de website, 555 beroepen zijn opgenomen in de databank die op middellange termijn uiteenlopende toepassingen zal kennen (testen, competentiecentra, evc enz). De vormgeving van het beroepenhuis Gent begint ook steeds concretere vorm aan te nemen: een geschikte locatie werd gevonden, de ontwikkeling van een tentoonstellingsconcept werd uitbesteed enz.

Omtrent de concrete toeleiding van de deeltijds leerplichtigen via de lokale werkwinkels werd een protocol ondertekend. De concrete vormgeving zal evenwel pas dit najaar van start gaan.

Vanuit werkgelegenheid zal constructief worden meegewerkt aan de uitbouw van de RTC en zal een afsprakenkader worden uitgewerkt die de krachtlijnen aangeeft welke samenwerking en synergie kan uitgaan vanuit de VDAB-competentiecentra (cf. verder) versus RTC en vice versa.

5 Afstemming tussen de opleidingsaanbieders

De Beleidsnota Werkgelegenheid 2001 – 2004 stelde de noodzaak van een goede organisatie van de opleidingsmarkt voorop. In dit kader moet de samenwerking tussen de diverse publieke opleidingsinstellingen (VDAB, OSP, VIZO) worden bevorderd. Deze samenwerking moet resulteren in een meer efficiënte organisatie door de voorkoming van dubbele

opleidingskanalen, alsook in een grotere transparantie omtrent het publiek aanbod ten voordele van de gebruikers.

De Vlaamse regering gaf op 15 juni 2001 haar goedkeuring aan de oprichting van een Ministerieel Comité voor de Vorming onder voorzitterschap van de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming met deelname van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en de Vlaamse minister van Economie. Dit Comité is belast met de opdracht een diepgaande samenwerking tussen de opleidingsactoren tot stand te brengen die concrete én zichtbare veranderingen moet teweegbrengen. Tegelijkertijd werd beslist een Interfacestructuur op te richten waarin alle betrokken leidinggevende ambtenaren onder voorzitterschap van de leidend ambtenaar van het departement Onderwijs zetelen. Deze Interface dient zich op te stellen als concrete trekker van de beoogde veranderingen en voorstellen met betrekking tot een betere samenwerking te genereren. Deze structuur moet ook in de toekomst inzake de inrichting van het opleidingslandschap de brug slaan tussen de beleidsdomeinen “Onderwijs en Vorming” en “Economie – Werkgelegenheid – Toerisme” aangezien de professionele vorming onderdeel uitmaakt van dit tweede beleidsdomein.

6 ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen

Een groot deel van de bevolking is niet vertrouwd met de computer. Dit is nochtans een nieuwe basisvaardigheid waarover iedereen zou moeten kunnen beschikken om “mee te zijn”. In 2001 werd een forse inhaalbeweging gemaakt om vooral kansengroepen kennis te laten maken met de computer.

Dit gebeurde door het aanbieden van de cursus “aangename kennismaking met de computer”. Voor het aanbieden van deze cursus werd beroep gedaan op een flexibele infrastructuur, de zogenaamde leermobiel (met portable PC's). In elke LKC is één leermobiel actief. Deze formule biedt de mogelijkheid om een flexibele organisatievorm te ontwikkelen, zowel wat de samenstelling van de deelnemersgroepen betreft, als naar locatie en de tijd waarop de opleiding plaatsvindt. Het bereik van deze actie wordt op 15.000 werkzoekenden op jaarbasis geschat. Dit bereik zal via het uitbestedingsbeleid (cf. verder) nog worden verhoogd.

Ook het tijdelijk uitlenen van internet toestellen (clippers) aan werkzoekenden die de opleiding “aangename kennismaking met de computer” volgden past binnen de beleidslijn ‘werken aan basisvaardigheden’. De toestellen worden met prioriteit uitgeleend aan werkzoekenden uit specifieke kansengroepen. Dankzij deze toestellen kan de werkzoekende praktijkervaring opdoen met het gebruik van het internet. Op jaarbasis kunnen circa 10.000 werkzoekenden worden bereikt.

Het werken rond basisvaardigheden zal door een extra uitbestedingsenveloppe in het najaar van 2001 nog een zware injectie krijgen. Hierdoor zullen niet alleen werkzoekenden doch ook werknemers de kans krijgen om op een laagdrempelige manier hun basisvaardigheden ICT bij te spijkeren. Organisaties die infrastructuur ter beschikking hebben kunnen projecten uitwerken waarbij men begeleiding en opleiding aanbiedt om deze basisvaardigheden bij te spijkeren.

Naast de actielijn basisvaardigheden werden bijkomende initiatieven genomen om het gebruik van ICT in de werk- en leersituatie te faciliteren. Twee acties springen in de kijker : de ondersteuning van het European Computer Drivers Licence en het uitbouwen van de huidige opleidingscentra tot e-learning centra met een aangepast aanbod inzake ODL.

Dit jaar werden gesprekken opgestart met de licentiehouders van het ECDL-rijbewijs. De gesprekken werden gevoerd met de drie minister betrokken bij het vormingsverhaal. Het ligt in de bedoeling om een gezamenlijk akkoord af te sluiten met de licentiehouders. Indien dit gerealiseerd wordt zal de VDAB een aantal testcentra opstarten en aan werkzoekenden gratis het ECDL-rijbewijs aanbieden.

Tot slot, zal ook binnen de VDAB geïnvesteerd worden om de bestaande centra uit te bouwen tot e-learning centra. Dit gebeurt door eenmalige infrastructuuraanpassingen. Door middel van deze aanpassingen zal het technisch mogelijk worden om in een groot aantal centra het leermateriaal ter beschikking te stellen. Concreet gaat het om aanpassingswerken op het serviceniveau enerzijds, en de aansluiting van een opleidingslokaal voor 13 personen op internet waarbij geopteerd wordt voor breedbandverbinding anderzijds. Tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van ODL – opleidingsmateriaal. Naast een aantal algemene pakketten zullen ook een aantal specifieke projecten worden ontwikkeld (Nederlands voor tweede taal in kader van inburgering, ECDL enz.).

Voor deze acties samen werd 4,28 miljoen EUR (172,7 mio BEF) uitgetrokken op pr. 52.4, b.a. 01.01 en 2,48 miljoen EUR (100 mio BEF) uit heroriëntering dienstencheques, pr. 52.4, b.a. 41.07.

7 De competentiecentra

Binnen de VDAB is een experiment van start gegaan waarbij de huidige opleidingscentra worden omgevormd tot competentiecentra. In totaal worden minimum 13 centra omgevormd (2001-2002). De missie van de centra bestaat enerzijds uit het effectief ondersteunen van een individu om ondernemers te worden van zijn/haar eigen loopbaan, anderzijds uit het ondersteunen van ondernemingen inzake HRM-beleid.

De centra worden uitgebouwd als sectorale centra in samenwerking met de sociale partners en sectorale opleidingsfondsen. Bij de uitwerking van de centra zal in 2001 en 2002 vooral de aandacht gaan naar het verzamelen en ter beschikking stellen van informatie over de sector enerzijds, en het uitbouwen van een loopbaanadviesdienstverlening anderzijds.

Tot het activiteitsdomein van de competentiecentra behoren :

- het informeren van klanten over werken en leren, inzonderheid in de betrokken sector;
- het verstrekken van loopbaanadvies;
- het organiseren van opleiding en training, inzonderheid vervolmakingscursussen;
- het organiseren van nascholing voor opleiders;
- het organiseren van informatiesessies enz. voor diverse klantengroepen, waardoor het CC een ankerplaats wordt voor informatie en knowhow van de sector;
- het assen van werkzoekenden en werknemers en desgewenst certificeren.

Voor deze acties samen werd 1,115 miljoen EUR (45 mio BEF) uitgetrokken als onderdeel van het totaalbedrag van pr. 52.4, b.a. 01.01.

8 En tot slot ... het wisselbanenplan

De wil om te komen tot een globaal beleid waarin iedereen een plaats krijgt (activering arbeidsreserve, kansenbeleid, evenredige participatie, antidiscriminatiebeleid, ...), iedereen zijn of haar plaats krijgt (competentiemanagement, aangepaste jobs, loopbaanontwikkeling, ...) door plaats te maken voor anderen (jobrotatie, jobsplitsing, interne mobiliteit, vrijwillige verdeling van het werk, ...), maar zodat iedereen zijn plaats kan behouden (levenslang leren,

arbeidsmarktbewust personeelsbeleid, ...) lag aan de basis van de ontwikkeling van het wisselbanenplan dat op 29 juni 2001 door de Vlaamse regering werd goedgekeurd.

Het wisselbanenplan wil bedrijven ondersteunen die hun werknemers via een wisselopleiding laten promoveren en de aldus vrijkomende vacatures laten opvullen door werkzoekenden. Een wisselbaan is een baan waar een wisseling van werknemers plaatsvindt via een enkelvoudig of dubbel opleidingsspoor : de zittende werknemer wordt via opleiding gebracht tot de functie die bij zijn/haar competenties aansluit : dit spoor wordt aangemoedigd door diverse opleidingsmaatregelen zoals de opleidingscheques, het opleidingskrediet, het hefboomkrediet; de inschuivende werkzoekende wordt via opleiding op de werkvloer geschoold in de nieuwe functie die vrijkomt : dit spoor wordt aangemoedigd door maatregelen zoals de individuele beroepsopleiding, de invoeginterim, de invoegafdeling.

Het wisselbanenplan is gebouwd op bestaande of deels geheroriënteerde instrumenten. Al te zeer wordt het werkgelegenheidsbeleid immers gekenmerkt door een teveel aan maatregelen. In eerste instantie is daarom gekozen voor een globaal concept via de maximale integratie van gekende en succesvolle instrumenten. De wisselopleidingen voor de zittende werknemers en in voorkomend geval voor de uitschuivende werkzoekenden steunen op deze instrumenten. Het betreft hier de doelmatige inzet van o.m. de individuele beroepsopleiding (IBO), de invoeginterim, de invoegafdelingen en het werkervaringsstelsel.

De inbedding van deze maatregelen wordt ook onrechtstreeks via andere instrumenten ondersteund die reeds in het opleidingsbeleid werden uitgewerkt : het Hefboomkrediet, het opleidingskrediet voor werknemers, de trajectbegeleiding voor werkzoekenden, de diversiteitsmaatregelen, het Vlaams ESF-programma, ... Het gebruik van deze instrumenten door ondernemingen kan bovendien worden gepromoot en begeleid door sectorconsulenten die in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsakkoord 2001 – 2002 ter beschikking van de sectoren worden gesteld. In dezelfde optiek zullen de opleidingscheques versterkend worden ingezet.

Het wisselbanenplan maakt gebruik van deels bestaande middelen en deels geheroriënteerde middelen . De “bestaande” middelen zijn het hefboomkrediet (pr. 52.4, b.a. 32.03), het opleidingskrediet (pr. 52.4, b.a. 34.01), de IBO (VDAB-dotaties), de invoegafdelingen (pr. 52.4, b.a. 41.07).

De geheroriënteerde middelen die nodig zijn voor de uitbouw van dit plan betreffen de invoeginterim. De invoeginterim zal verzekerd worden binnen de enveloppe van het werkervaringsplan (pr. 52.4, b.a. 41.06) : 2,974 miljoen EUR (120 mio BEF) zal hierbinnen georiënteerd worden naar de invoeginterim. Daarmee wordt ook een substantiële bijdrage geleverd in de doelstelling van het Vlaams regeerakkoord met betrekking tot het bereiken van 7500 bijkomende werkervaringsplaatsen.

PLANNING 2002

Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt

- Het hefboomkrediet zal op basis van de ervaring in 2001 opnieuw gelanceerd en wellicht een scherpere focus krijgen;
- In het kader van de Trivisi pioniersgroepen zullen een aantal producten worden afgewerkt die op een gebruiksvriendelijke manier zullen worden verspreid (databank alternatieve leermethodes, checklist leren leren, handleiding leren structureren). Het label “investors in people” zal in Vlaanderen worden geïntroduceerd bij een 10 tot 15-tal bedrijven;

Individen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan

- In 2002 zullen de mogelijkheden om door middel van leerrekeningen een stimulans te geven aan de kennisportefeuille van een individuen verder worden verkend;
- Het regeringsstandpunt m.b.t. het beleidsadvies van de denktank “herkennen van verworven vaardigheden” zal vertaald worden in de uitwerking van concrete leer-, bemiddeling en werktrajecten zowel in de onderwijswereld als de arbeidsmarkt;
- De task-force van de KBS zal haar bevindingen in het voorjaar van 2002 overmaken aan de Vlaamse regering. Dit zal ongetwijfeld richtinggevend zijn voor het debat in Vlaanderen inzake de krijtlijnen en operationele voorwaarden om te komen tot een doordacht loopbaanbeleid;

De aansluiting tussen onderwijs-arbeidsmarkt op het goede spoor ...

- De toeleiding van de deeltijds leerplichtigen via (enkele) lokale werkwinkels moet in 2002 vorm krijgen;

Afstemming tussen de opleidingsaanbieders

- Het Ministerieel Comité voor de Vorming zal op voorstel van de Interface een concreet kader uitwerken met betrekking tot een meer doelmatige en op samenwerking gerichte organisatie van het publieke opleidingsaanbod;
- De Edufora zullen geherpositioneerd worden in het licht van de nieuwe Interfacestructuur;

ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen

- De intensieve en zeer gerichte acties inzake basisvaardigheden ICT worden gecontinueerd. Dit blijft in 2002 een belangrijke beleidsprioriteit. De projecten die in het najaar van 2001 in het kader van de ICT-uitbestedingsenveloppe worden goedgekeurd moeten op kruissnelheid zijn. Dit betekent een extra stimulans voor de basisvaardigheden van zowel werkzoekenden als werknemers en kan potentieel ook een aantal projecten impliceren waarin de link wordt gelegd tussen het verwerven van ICT-basisvaardigheden en het wisselbanenplan;
- Op voorwaarde dat de Vlaamse regering tot goede afspraken komt met de ECDL-licentiehouders zal het ECDL-rijbewijs gratis ter beschikking worden gesteld aan werkzoekenden. Ook naar specifieke doelgroepen (vb. jongeren) behoren gerichte acties tot de mogelijkheid;
Er zal verder geïnvesteerd worden in de aanmaak van ODL-materiaal en het profileren van de huidige opleidingscentra als e-learningcentra.

Competentiecentra

- In 2002 zullen de competentiecentra van de VDAB in samenwerking met de sectoren op kruissnelheid komen;

Wisselbanenplan

- Ondernemingen zullen via een sensibiliseringscampagne aangemoedigd worden het wisselbanenplan toe te passen.
- Het wisselbanenplan zal op kruissnelheid geïmplementeerd worden : hiervoor is 2,974 miljoen EUR (120 miljoen BEF) op progr. 52.04, b.a. 41.06 voorzien.

HOOFDSTUK VI Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening

1 Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels

Begin 2001 werd i.s.m. de VDAB en de VVSG, een implementatieplan lokale werkwinkels 2001-2004 voor gans Vlaanderen opgemaakt. Dit voorstel van implementatieplan werd getoetst op haalbaarheid bij de VDAB-onderhandelaars, de lokale besturen en de STC's. Op basis van hun opmerkingen werd dan een definitief implementatieplan opgemaakt. In 2001 werden 37 nieuwe werkwinkels opgericht en 5 bestaande werkwinkels uitgebreid.

•

Voor de continuering van de in 2000 opgerichte werkwinkels en de installatie van de nieuwe werkwinkels 2001 werd in 2001 een budget van 8,8 mio EUR (355 miljoen BEF) voorzien op het pr. 52.4, b.a. 41.04.

2 Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels

In 2001 werd concreet uitvoering gegeven aan de op 30 mei afgesloten overeenkomst met de Vlaamse minister bevoegd voor het welzijnsbeleid inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap via de uitbouw van de lokale dienstverlening. Op Vlaams niveau zijn een aantal concrete afspraken geformuleerd rond de integratie van de ATB-diensten in de lokale werkwinkels. ATB is als volwaardige partner opgenomen in de Vlaamse Stuurgroep lokale werkwinkels. Ook op lokaal niveau werd een regeling uitgewerkt voor de praktische organisatie van de gedecentraliseerde dienstverlening van ATB en de afstemming met de andere werkwinkelpartners.

Op 12 maart 2001 werd een samenwerkingsovereenkomst inzake de bevordering van de werkgelegenheid van de deeltijds leerplichtige jongeren via de uitbouw van de lokale dienstverlening afgesloten met de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs.

In 2001 werd door een extern bureau een evaluatie gemaakt van de pilootfase van de lokale werkwinkels op basis van interviews met de partners op Vlaams niveau en de partners op lokaal niveau. Daarnaast werden een aantal workshops ingericht met het oog op enerzijds een verduidelijking van de knelpunten bij de implementatie, anderzijds op het formuleren van een aantal verbetervoorstellen en duidelijke richtlijnen. In het tussentijds rapport worden een aantal verbeteringsvoorstellen geformuleerd. Met de opstart van de tweede fase van lokale werkwinkels in 2001 werd een bijsturing van een aantal aspecten gebeurd. De bijsturingen die in 2001 reeds werden doorgevoerd betreffen :

- een herverdeling van de opstart- en werkingsbudgetten volgens een gewogen aandeel doelpubliek in de gemeente, waarbij 'kleine' gemeentes worden aangemoedigd tot clustering;
- onderzoek naar een juridische structuur van de lokale werkwinkel;
- takenpakket lokale coördinator werkwinkel;
- ontwikkeling van opstartscenario via draaiboek;
- duidelijke taakomschrijving van de Vlaamse regisseurs, zijnde de VDAB en de administratie Werkgelegenheid enerzijds, anderzijds van de lokale regisseurs, zijnde de lokale VDAB en het lokale bestuur.
- ontwikkeling boordtabellen door de evaluator : in het kader van het evaluatieproject lokale werkwinkels werd een eerste aanzet tot boordtabel voor lokale werkwinkels ontwikkeld met het oog op de monitoring van het project lokale werkwinkels, dit i.s.m. de partners op Vlaams niveau en op lokaal niveau.

- De VVSG heeft i.s.m. de VDAB en de administratie Werkgelegenheid een draaiboek lokale werkwinkels opgemaakt die als leidraad moet dienen voor de lokale partners bij de opstart van hun werkwinkel.
- In 2001 werd door Vlaanderen, analoog met 2000, een toeleidingsbudget ter beschikking gesteld aan de lokale werkwinkels met het oog op een efficiënte toeleiding van de zogenaamde kansengroepen, naar de lokale werkwinkel. In vergelijking met 2000 werd de verdeling van dit budget aangepast aan het gewogen aandeel doelpubliek per lokale entiteit.

3 Geïntegreerde basisdienstverlening

3.1 Nieuwe informaticatoepassingen

Het cliëntvolgsysteem draait proef in de lokale werkwinkels. Er is een pilootgroep opgericht bestaande uit de verschillende werkwinkelpartners (OCMW, PWA, gemeente, ATB) om enerzijds kennis te maken met het cliëntvolgsysteem, anderzijds om na te gaan hoe de informaticatoepassingen van de werkwinkel en deze van de diverse partners (die niet uniform zijn) op elkaar kunnen afgestemd worden met het oog op de uitwerking van het 1-dossier per klant.

3.2 Geïntegreerde basisdienstverlening in praktijk

De trajectbegeleiding die op dit moment apart door de verschillende aanbieders wordt aangeboden, dient te worden geïntegreerd en op elkaar afgestemd in de lokale werkwinkels. Hiertoe hebben reeds diverse werkvergaderingen tussen de werkwinkelpartners op Vlaams niveau plaatsgevonden. De afstemming inzake geïntegreerde basisdienstverlening en trajectwerking is een noodzaak voor het totaalconcept van de lokale werkwinkel.

3.3 Beheersovereenkomst

In de VDAB-beheersovereenkomst die op 1 juni 2001 werd goedgekeurd, wordt de basisdienstverlening die een instelling moet garanderen voor werkzoekenden en werkgevers gedefinieerd. Deze universele dienstverlening voor werkzoekenden omvat de inschrijving, het verlenen van gratis diensten via drie evenwaardige service-kanalen en een evaluatie en analyse (beoordeling “arbeidsmarktrijpheid”).

Voor de werkgevers omvat deze dienstverlening vacature-registratie, -informatie en –verfijning, informatie over werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen, de jobmanager, account-dienstverlening en HRM-informatie en –begeleiding.

4 Dienstenwerkgelegenheid

4.1 Lanceringsfase in de dertien centrumsteden

Om de ontwikkeling van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid op een kwaliteitsvolle wijze te laten verlopen liep van eind 2000 tot eind 2001 een voorbereidende fase, waarin de krijtlijnen voor de verdere ontwikkeling worden getrokken. De 13 centrumsteden kregen in deze voorbereidingsfase een trekkersrol toebedeeld om de ontwikkeling van de nieuwe diensteneconomie vorm te geven. Enerzijds omdat daar de concentratie van langdurige werkloosheid en de uitstoot van bepaalde vormen van werkgelegenheid het grootst is,

anderzijds omdat zij meestal reeds een eigen dynamiek inzake lokale werkgelegenheid hebben ontwikkeld en ook financieel een ruimer draagvlak hebben om dit mee te cofinancieren. De Vlaamse overheid stelde éénmalig een totaal bedrag van maximaal 3,47 mio EUR (140 miljoen BEF) ter beschikking in 2001 aan de 13 centrumsteden o.b.v. een concreet actieplan (behoefteanalyse, invullen lokale regiefunctie, concrete projecten met oog op creatie van banen). Dit werd ter beschikking gesteld aan de steden als een trekkingsrecht waarop beroep kan gedaan worden indien de lokale overheid, gespreid over maximum 4 jaar, hetzelfde bedrag hiertegenover stelt. Voor het bepalen van het maximum trekkingsrecht per centrumstad wordt een verdeelsleutel gehanteerd gebaseerd op een forfaitair bedrag verhoogd met een budget op basis van inwonersaantal. Met 12 van de 13 centrumsteden werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten voor de uitbouw van de lokale dienstenwerkgelegenheid. 12 centrumsteden stelden een lokaal actieplan op dat werd goedgekeurd.

Op 24 november 2000 hechtte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan het besluit tot herverdeling van het provisioneel krediet van de b.a. 01.01 van het programma 52.40 'Te verdelen VESOC-middelen' voor het begrotingsjaar 2000 en toe te voegen op de basisallocatie die aansluit op de desbetreffende maatregelen m.b.t. de werkgelegenheidsproblematiek. Het betreft een herverdeling van 4,68 mio EUR (189 miljoen BEF) naar het programma 52.4, b.a. 41.04.

5 Toeleiding

De lokale werkwinkels krijgen bij de opstart een toeleidingsbudget ter beschikking. In 2000 werd het budget van 867.627 EUR (35 mio BEF), programma 52.4, b.a 41.04 "Dotatie aan de VDAB in het kader van de EWR", verdeeld à rato van 24.789 EUR (1 mio BEF) per opgestarte werkwinkel. Met dit budget worden acties opgezet om kansengroepen, i.k.v. de startbanen, toe te leiden naar de werkwinkel. Door de lokale werkwinkels 2000 werden volgende succesvolle acties opgezet:

- Affichecampagne
- Bedrijfsbezoeken
- Jobbeurzen
- Opleiding internet
- Buurtjobcafé

Vanaf 2001 werd het budget van 867.627 EUR (35 mio BEF) verdeeld aan de hand van het gewogen aandeel kansengroepen van de lokale werkwinkels t.a.v. het totaal aantal werkzoekenden behorende tot de kansengroepen in Vlaanderen. Het budget werd gespreid over (maximum) 3 jaar vrijgegeven.

De doelgroep werd verruimd tot alle werkzoekenden van de kansengroepen die moeilijk de stap naar de werkwinkel zetten.

6 Decreet lokale werkwinkels

Ter voorbereiding van het decreet lokale werkwinkels werd juridisch onderzoek verricht naar de structuur van de lokale werkwinkel en de daaraan gekoppelde items zoals detachering van personeel, functieprofiel coördinator lokale werkwinkel, afstemming bestaande lokale vzw's,...

PLANNING 2002

Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels

- Voor 2002 engageert de Vlaamse overheid zich tot een verdere ondersteuning van de reeds opgerichte lokale werkwinkels 2000 en 2001 door middel van een recurrente subsidie voor de werking van de lokale werkwinkel.
- Anderzijds geeft de Vlaamse overheid in 2002 de mogelijkheid om 27 nieuwe werkwinkels op te richten en 7 bestaande werkwinkels uit te breiden. Daarnaast zullen in 2002 ook lokale contactpunten (antennes) worden uitgebouwd.
- Voor de continuering van de in 2000 en 2001 opgerichte werkwinkels en de installatie van de nieuwe werkwinkels 2002 en de lokale contactpunten wordt in 2002 een budget van 12,3 mio EUR (496 miljoen BEF) voorzien op het programma 52.4 Werkgelegenheid, b.a. 41.04.

Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels

- de evaluatie van de lokale werkwinkels, evenals van de bijsturingen van de pilootfase, zal verdergezet worden in 2002;
- de boordtabellen zullen in een eerste fase in enkele pilootsteden toegepast worden. In 2002 zullen, na evaluatie en bijsturing van de boordtabellen, deze toegepast worden in alle lokale werkwinkels;
- zowel de integratie van ATB-diensten als de afstemming met de centra voor deeltijds onderwijs zal in 2002 verder geconcretiseerd worden;
- het draaiboek zal in 2002 verspreid worden naar de nieuwe lokale werkwinkels 2002. Het draaiboek zal op regelmatige tijdstippen geactualiseerd worden.

Nieuwe informaticatoepassingen

- Concrete afstemming van de informaticatoepassingen van de diverse partners tot een uniform systeem. Implementatie van de cliëntvolgsysteem in alle werkwinkels. Deze concrete afstemming moet het 'één-dossier per klant' principe mogelijk maken voor alle partners;
- De draaischijffunctie van de lokale besturen inzake lokale dienstenwerkgelegenheid zal worden geïnformatiseerd. De bedoeling is dat de werkwinkelklant er terecht kan voor allerlei informatie rond kinderopvang, nieuwe diensten, mobiliteit...

Geïntegreerde basisdienstverlening

- In 2002 zal het principe van geïntegreerde basisdienstverlening in zijn totaliteit worden toegepast in de lokale werkwinkels.
- Het nieuwe trajectwerkingsmodel zal zijn uitvoering kennen in de lokale werkwinkels.

Dienstenwerkgelegenheid

- In 2002 zullen de actieplannen van de 13 centrumsteden concreet uitvoering krijgen. Er is tevens een eerste evaluatie voorzien in februari 2002; een inhoudelijke evaluatie is later in het jaar voorzien een vereenvoudiging van de uitvoering hiervan zal doorgevoerd worden;
- Wat betreft de ontwikkeling van instrumenten voor de dienstenwerkgelegenheid zal in 2002 de dienstencheque, als instrument voor de persoonsgebonden nabijheidsdiensten, geconcretiseerd worden;
- Implementatie en opvolging van het nieuwe instrument voor de collectieve dienstverlening;
- Vanaf 2002 worden eveneens middelen voorzien (programma 52.4, b.a. 41.07 Allerhande uitgaven in het kader van de meerwaarde-economie) voor een halftijdse tot 3 personeelsleden voor de verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie (1 halftijdse voor steden met minder dan 100.000 inwoners, een voltijdse voor steden met 100.000 tot 200.000 inwoners, 2 voltijdse voor steden met 200.000 tot 300.000 inwoners, 3 voltijdse voor steden met meer dan 300.000 inwoners). Hiertegenover is geen financieel engagement vereist vanuit de centrumsteden;

- Implementatie en opvolging van het projectenfonds diensteneconomie, prioritair voor de niet-centrumsteden.

Toeleiding

- Vlaanderen engageert om een toeleidingsbudget ter beschikking te stellen, enerzijds aan de nieuwe lokale werkwinkels 2002, anderzijds een recurrent toeleidingsbudget aan de reeds bestaande lokale werkwinkels. Hieraan zal gevraagd worden rekening te houden met de meest succesvolle acties (best practices) van het pilootjaar en zich vooral hierop te focussen. In 2002 wordt een totaal bedrag van 35 miljoen voor toeleiding naar de lokale werkwinkels uitgetrokken op het programma 52.4, b.a. 41.04.

Decreet

- In 2002 wordt een decretaal initiatief inzake de lokale werkwinkels genomen.

HOOFDSTUK VII De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediairen

1 De nieuwe arbeidsmarktstructurering

In de Beleidsbrief 2001 werd het VESOC-standpunt van 19 juni 2000 toegelicht dat een nieuwe drieledige structuur voor de VDAB inhield : de VDAB-regie, de VDAB-actor en de NV VDAB-Merit. Teneinde de conformiteit van de VDAB-hervorming met het proces Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) te garanderen, werd deze hervorming ingebed in de structurering van het beleidsdomein Economie – Werkgelegenheid – Toerisme. Op 22 juni 2001 keurde de Vlaamse regering het geconformeerd herstructureringsmodel voor de VDAB goed, dat voorziet in de oprichting van een EVA-regie, een EVA-actor “begeleiding en opleiding”, een EVA-houdstermaatschappij onder de vorm van een vennootschap met sociaal oogmerk en een EVA-werkmaatschappij onder de vorm van een NV van privaat recht.

Tevens werd volgend stappenplan overeengekomen :

- 1) bekrachtiging van het definitieve herstructureringsvoorstel in samenhang met de invulling van de sector “Economie-Werkgelegenheid-Toerisme” in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid (najaar 2001);
- 2) voorlegging van een ontwerp van decreet met betrekking tot de organisatie van de “merit-activiteiten” van de VDAB (najaar 2001) met het oog op inwerkingtreding op 1 januari 2002; daarmee wordt ingegaan op punt 3 van de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement van 14 maart 2000;
- 3) oprichting van een arbeidsmarktbanksys vanuit de bestaande instellingen en met volwaardige participatie van private partners met het oog op inwerkingtreding op 1 april 2002;
- 4) inrichting van de VDAB-regie en de VDAB-actor op het moment van de sectorale implementatie van het BBB (begin 2003).

De beheersovereenkomst die de Vlaamse regering op 1 juni 2001 goedkeurde, bevat een beheerskader voor de VDAB dat niet alleen krachtlijnen uitzet met het oog op het bereiken van een maximale efficiëntie op de arbeidsmarkt (begeleidings- en opleidingsdoelstellingen, evenredige participatie, ...), maar dat ook enige transparantie biedt inzake de afbakening van de regie- en actortaken in afwachting van de decretale hervorming. Voor beroepsopleiding (pr. 52.1, b.a. 41.01) bedraagt de dotatie 87,37 miljoen EUR (3.524,5 miljoen BEF); voor arbeidsbemiddeling (pr. 52.4, b.a. 41.01) bedraagt ze 54,24 miljoen EUR (2.188,1 miljoen BEF).

Over deze aanpak werd op het VESOC d.d. 26 juni 2001 een consensus met de Vlaamse sociale partners bereikt.

2 De private arbeidsmarktintermediairen

Met het Ministerieel besluit houdende samenstelling van het Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus van 8 augustus 2001 werd de laatste juridische steen gelegd van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest. Op 4 oktober 2001 werd het Overlegforum Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus officieel geïnstalleerd. In dit platform zetelen vertegenwoordigers van de overheid, de sociale partners, de private werkgelegenheidsbureaus en het publieke werkgelegenheidsbureau. Het forum kreeg volgende opdrachten mee :

- de structurering van het overleg tussen de werkgelegenheidsbureaus en met de sociale partners;
- bij consensus afspraken maken of protocollen afsluiten rond concrete samenwerkingsvormen, o.m. op het vlak van gegevensuitwisseling, gebruik van databanken, melding van opengebleven vacatures, inschrijving van werkzoekenden ...;
- gemeenschappelijke initiatieven van publieke en private bureaus zoals initiatieven naar risicogroepen toe en opleiding van consulenten;
- standpunten formuleren inzake problemen met betrekking tot de concrete toepassing van de regelgeving.

Tevens werd het afgelopen jaar de samenwerking met de uitzendsector gecontinueerd en versterkt. Vooreerst werd het Vlaams Interim Brug-project verlengd tot einde 2001 zodat de uitzendsector ondersteund wordt in zijn sociale opdracht om risicogroepen meer kansen te geven. Verder werd met het Protocol van 9 maart 2001 inzake non-discriminatie, afgesloten tussen de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en UPEDI-Vlaanderen, de basis gelegd voor een sluitende aanpak op het vlak van racismebestrijding en discriminatievoorkoming.

PLANNING 2002

De nieuwe arbeidsmarktstructurering

- In het najaar 2001 zal een ontwerp van decreet houdende organisatie van de commerciële activiteiten van de VDAB aan het Vlaams Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd met het oog op inwerkingtreding vanaf 1 januari 2002. In 2002 zal dit deel van de VDAB dus op een publieke manier verzelfstandigd zijn.
- Er zal een decretaal initiatief ter goedkeuring aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd met betrekking tot de oprichting van de Arbeidsmarktbanksys.
- In aansluiting op de BBB-besluitvorming zal de hervorming van de VDAB decretaal worden voorbereid.
- De VDAB kan in 2002 rekenen op een basisdotatie van 144,2 miljoen EUR (5.817 miljoen BEF) en een aanvullende dotatie van 24,32 miljoen EUR (981 miljoen BEF op pr. 52.4, onderdeel van b.a. 41.04) op pr. 52.1 en pr.52.4, b.a. 41.01 en b.a. 61.01.

De private arbeidsmarktintermediairen

- Het Overlegforum Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus komt tot een concreet werkplan met betrekking tot de hem toevertrouwde opdrachten en initieert gemeenschappelijke initiatieven tussen de private en de publieke werkgelegenheidsbureaus op het vlak van vorming van consulenten.
- De samenwerking met de uitzendsector wordt verankerd in een sectorconvenant met de Vlaamse overheid.

HOOFDSTUK VIII Ordening van het werkgelegenheidsveld

1 De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid

1.1 Het Europees niveau

De Vlaamse prioriteiten voor het Belgisch Voorzitterschap zijn bekend gemaakt. Voor Werkgelegenheid staan vooral levenslang leren, verantwoord ondernemerschap, het principe van de evenredige participatie en het migratiedebat bovenaan de agenda.

Hiertoe worden er op Vlaams niveau een aantal activiteiten en seminaries georganiseerd. Zo gaat op 18 en 19 oktober, op initiatief en onder voorzitterschap van de twee bevoegde Gewestministers voor Werkgelegenheid, de Europese Conferentie "buurtdiensten als hefboom voor werkgelegenheid en lokale ontwikkeling" door.

1.1.1 Vlaams actieplan 2001

In het Vlaams actieplan 2001 wordt vooral de verdieping en bestendiging doorgevoerd van de acties die Vlaams minister van Werkgelegenheid in 2000 had opgestart: het principe van de evenredige participatie wordt verder nagestreefd in de eerste pijler "inzetbaarheid" o.m.v. een reeks VESOC actieplannen: allochtonen, gehandicapten, gelijke kansen en ex-gedetineerden.

In de tweede pijler "aanpasbaarheid" wordt voor de eerste keer het principe ingevoerd van het recht op levenslang leren. Bovendien werd door de Vlaamse sociale partners het ambitieuze streefcijfer aangegeven voor het bereik van 10% van de actieve beroepsbevolking in opleiding. Er wordt in het actieplan 2001 ook uitgebreid ingegaan op de vernieuwde werking van het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen waarbij E-government (behandeling van dossiers on-line) en administratieve vereenvoudiging centraal staan.

1.1.2 ESF-doelstelling 3 (2000-2006)

In het nieuwe ESF-programma zijn zeven zwaartepunten voorzien:

1) Verbetering van de inzetbaarheid: preventief arbeidsmarktbeleid, 2) verbetering van de inzetbaarheid: curatief arbeidsmarktbeleid, 3) versterking van het ondernemerschap, 4) bevordering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen, 5) bevordering van gelijke kansen, 6) flankerend beleid: studies, experimenten en pilootprojecten, 7) technische bijstand. In dit programma wordt dus zowel aandacht besteed aan werkzoekenden, werknemers als werkgevers. Voor de periode 2000-2006 wordt door de EU 347,051 miljoen EUR (14 miljard BEF) voorzien om de acties uit te bouwen. Het grootste deel van de middelen nl. 69%, wordt besteed aan acties ten voordele van werkzoekenden. Het jaar 2000 werd gezien als overgangsjaar tussen het oude en nieuwe programma.

Per zwaartepunt werd er op Vlaams niveau een regisseur aangeduid, die instaat voor de inhoudelijke en financiële coördinatie van de acties:

- VDAB als regisseur voor zwaartepunt 1 en 2;
- VIZO als regisseur voor zwaartepunt 3;
- SERV als regisseur voor zwaartepunt 4;
- Administratie als regisseur voor zwaartepunt 5, 6 en 7;

De regisseurs zullen opereren vanuit één overkoepelend vzw- ESF-agentschap op Vlaams niveau. De statuten voor de oprichting van dit agentschap werden goedgekeurd door de Vlaamse regering op 29 juni 2001. De effectieve oprichting van de vzw, waarvoor momenteel een ontwerp decreet in voorbereiding is, wordt verwacht voor het einde van het jaar.

Zwaartepunten 1 en 2

Op voorstel van de VDAB-regisseur, werd de algemene offerteaanvraag voor zwaartepunt 1 en 2 stopgezet. Deze bood volgens de regisseur onvoldoende rechtszekerheid op het vlak van de afspraken met de Europese Commissie (forfaitaire prijszetting kon geen billijkheid garanderen, probleem van de niet compatibiliteit tussen de enveloppes van de actoren en het principe van de algemene offerteaanvraag).

In het Besluit van de Vlaamse regering goedgekeurd op 23 juli 2001 werd daarom een nieuw juridisch kader gecreëerd en de spelregels voor de toekenning, herziening en intrekking van de ESF-subsidies vastgelegd. De overgangperiode naar het nieuwe ESF-programma werd daarom voor alle lopende ESF-3 zwaartepunt 1 en 2 projecten verlengd tot 31 augustus 2001. Inhoudelijke bijsturingen werden toegelaten om af te stemmen op de STC-beleidsplannen en op de nieuwe werkwijze die inging vanaf 01-09-2001.

In de nieuwe werkwijze werden de projecten toegewezen door middel van een beoordeling op objectieve criteria van de ingediende "aanvragen om ESF-bijstand". In het totaal werden 452 projecten door de regisseur uitgeschreven. 259 promotoren tekenden op één of meerdere projecten in. Aan 187 promotoren werd een toewijzing gedaan voor een totaal bedrag van ongeveer 46 mio EUR.

Deze subsidies worden naast de traditionele opleidingen waarbij ongeveer 22.000 werkzoekenden bereikt worden nu ook gebruikt voor extra opleiding en begeleiding tijdens werkervaring voor 1000 FTE's en bijkomende trajectbegeleidingen.

Zwaartepunt 3

De middelen van zwaartepunt 3 richten zich naar het versterken van het ondernemerschap. Voorgestelde projecten dienen te vallen onder één van de volgende maatregelen: 1) Stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap; 2) Ontwikkeling van een één-loket; 3) Bevordering van de kenniseconomid. Eind 2000 gebeurde een oproep. Binnen maatregel 1 werden 8 projecten goedgekeurd voor een totaal ESF-budget van 3.085.800 EUR (124.480.856 BEF), binnen maatregel 2 werden 2 projecten goedgekeurd voor een ESF-bedrag van 268.518 EUR en binnen maatregel 3 werden 4 projecten goedgekeurd voor een bedrag van 1.998.892 EUR (80.635.095 BEF). Een nieuwe oproep voor 2002 werd gelanceerd in september 2001. Voor deze oproep kan 2,856 miljoen EUR (115 miljoen BEF) aan ESF-middelen worden verdeeld.

Zwaartepunt 4

De middelen van zwaartepunt 4 gericht naar bedrijven die werken rond opleiding en daarmee de inzetbaarheid van hun werknemers willen verhogen, worden parallel ingezet met de Vlaamse hefboommiddelen. In het voorjaar van 2001 werd onder regie van de SERV een oproep gelanceerd. De respons op de oproep was overweldigend (cf. hoofdstuk V, punt 2 "Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt").

Zwaartepunt 5

Op 27 april is er beslist door de Vlaamse Regering om het Vlaams actieplan gelijke kansen Man-vrouw te linken met het ESF-zwaartepunt 5 gelijke kansen. De combinatie van deze middelen van 3,892 miljoen EUR (157 miljoen BEF per jaar) bieden een versterking van het beleid gelijke kansen op werkvloer tot 2006. De lanceringen waren een groot succes. Heel wat promotoren en sectoren hebben een aanvraag ingediend voor een daadwerkelijk genderbewust beleid.

Vogelde acties worden hiermee ondersteund;

- toegang tot de opleidingstrajecten en arbeidsmarkt gendersensitief maken en trajecten aanpassen aan de specifieke gelijke kansen-noden
- het ondersteunen en stimuleren van een genderneutrale beroepskeuze
- het stimuleren van een genderbewust personeelsbeleid
- het stimuleren van flexibele arbeidssystemen en voorzien in de vraag naar kinderopvang

Zwaartepunt 6

Zwaartepunt 6 biedt ruimte voor begeleidende en ondersteunende projecten in het kader van Doelstelling 3. Het gaat om projecten waarin nieuwe zaken kunnen worden ontwikkeld of uitgetest om het regulier beleid beter en vlotter te kunnen laten verlopen. Drie categorieën van acties worden ondersteund. Ten eerste arbeidsmarktgerichte studies en wetenschappelijk onderzoek in het kader van Viona en het Steunpunt WAV. Ten tweede begeleidende maatregelen (o.a. sectorconsulenten). Tenslotte komen ook experimenten en pilootprojecten in aanmerking.

De thema's die in aanmerking komen voor deze laatste categorie betreffen innoverende acties en ontwikkeling van methodieken zowel op het vlak van inzetbaarheid (in het bijzonder trajectbegeleiding), ondernemersschap (in het bijzonder innoverende organisatievormen, ondersteuning van startende zelfstandigen, meerwaardeneconomie, transparantie werkgelegenheidsmaatregelen naar bedrijven verhogen), aanpasbaarheid (meer specifiek op het vlak van levenslang leren, individuele leerrekeningen en elders verworven competenties) en ICT. Een oproep voor deze projecten werd gelanceerd in september 2001. Voor deze oproep is een ESF-budget voorzien van 4.023.360 euro (162.301.940 BEF) plus een Vlaamse cofinanciering van 1.487.357 euro (60.000.000 BEF). In totaal werden hiervoor 35 projecten ingediend. Eind 2002 gebeurt de volgende oproep.

1.1.3 Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon

Van mei 2000 tot mei 2001 heeft de Vlaamse Gemeenschap het secretariaat waargenomen van de Commissie Tewerkstelling die was opgericht in het kader van het Lissabon-proces. In de aanloop naar de Top van Stockholm heeft het beleidsdomein Werkgelegenheid zich vooral geprofileerd met thema's zoals duurzame ontwikkeling, kwaliteit van de arbeid en levenslang leren. Voor Vlaanderen was het belangrijk dat ook het principe van regionale indicatoren (voor de opvolging van Lissabon) werd ingeschreven. Het Vlaams secretariaat leverde een volwaardig tussentijds rapport af en droeg in mei in het kader van de overeengekomen beurtrol het secretariaat over aan de federale minister van werkgelegenheid.

1.2 Het Vlaams - federale niveau

1.2.1 De coöperatieve aanpak tussen het federaal en Vlaams niveau

De coöperatieve aanpak tussen het federale en het Vlaamse niveau kende het voorbije jaar opnieuw een ruime toepassing.

1° Lambermontakkoord

Het Lambermontakkoord bevestigde het afsprakenkader dat tussen alle regeringen werd gemaakt op 2 december 1999 tijdens het het zgn. St.-Elooisakkoord. Daardoor kreeg de thematiek van de tewerkstellingsprogramma's een homogene regionale dimensie en werd het bedrag van de trekkingsrechten verhoogd. De bijzondere wet van 13 juli 2001 geeft uitvoering aan deze afspraak.

2° Kaderovereenkomst tussen de federale en de Vlaamse overheid en de VVSG omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel

In 2001 werd verder uitvoering gegeven aan de op 6 april 2000 ondertekende kaderovereenkomst. De samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus en de afstemming van de diverse werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau werd het voorbije jaar via de Task Force Werkgelegenheid verder versterkt. Tijdens 5 bijeenkomst van voormelde Task Force werd een initiatief genomen om nieuwe beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid op elkaar af stemmen en te toetsen naar haalbaarheid van implementatie op lokaal niveau; bestaande maatregelen werden op elkaar afgestemd en de algemene krijtlijnen inzake samenwerking tussen de verschillende instanties in de lokale werkwinkel werden uiteengezet. Bovendien werd een aanzet gegeven om de federale en de Vlaamse initiatieven inzake nieuwe dienstenwerkgelegenheid maximaal af te stemmen op het lokale niveau.

3° Inschakelingsplan

Het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 gesloten tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende het inschakelingsparcours van werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst, verlengt de bestaande samenwerking op dit vlak. Het akkoord voorziet in een financiering van begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekende jongeren met het oog op toeleiding naar de startbanen.

4° Vervoer

Middels een samenwerkingsakkoord van 3 oktober 2001 wordt met de federale overheid en binnen het respect van elkaars bevoegdheden een afsprakenkader tot stand gebracht dat betrekking heeft op het vervoer van goederen en personen langs de weg. Dit akkoord, dat ook door de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties werd onderschreven, voorziet acties op het vlak van informatie, opleiding en toeleiding en de bestrijding van deloyale concurrentie.

1.2.2 Samenwerkingsverbanden

De wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid voorziet in een stelsel van startbanen voor jonge schoolverlaters en werklozen. Hierin wordt eveneens bepaald dat voor de openbare sector 1,5% startbanen op het personeelsbestand dienen tewerkgesteld. Op 7 april 2001 heeft de VR beslist dit in te vullen voor 394 startbanen prioritair in te vullen door de zgn. kansengroepen.

Tot juli 2001 zijn 310 van deze vacatures ingevuld.

Daarnaast werden 415 extra startbanen toegekend (federale financiering) aan de Vlaamse overheid voor de sectoren onderwijs (geweldpreventie en verkeersveiligheid) en stedelijk beleid.

Het Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie krijgt in 2001 duidelijk vorm via de gemeenschappelijke inzet van middelen en de afstemming die gebeurt binnen het Overlegcomité Sociale Economie. Een gezamenlijk monitoring en –opvolgingssysteem wordt ontwikkeld.

Er werd een samenwerkingsakkoord opgemaakt tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Duitstalige Gemeenschap voor de ontwikkeling van buurtdiensten en –banen via de dienstencheque.

1.2.3 Homogenisering van bevoegdheden

Met de Bijzondere Wet van 13 juli 2001 tot herfinanciering van de gemeenschappen en de uitbreiding van de fiscale bevoegdheden van de gewesten kwam een nieuw institutioneel kader met betrekking tot de tewerkstellingsprogramma's tot stand.

Dit kader voorziet niet alleen een verhoging van de trekkingsrechtenenveloppe van de Gewesten, maar ook en vooral een homogenisering van de bevoegdheid van de Gewesten op dit domein. Zo werd via artikel 49 van voormelde wet vooreerst het toepassingsgebied van de tewerkstellingsprogramma's – en dus ook de interventie van de federale Staat – verruimd tot de niet-werkende werkzoekenden, een jarenlange vraag vanwege de Vlaamse overheid. Deze verruiming laat bvb. toe herintre(e)d(st)ers, geactiveerde “inactieven” en niet-uitkeringsgerechtigde migranten toe te leiden naar de tewerkstellingsprogramma's. Anderzijds werd via dezelfde bepaling de mogelijkheid ingebouwd om de tewerkstellingsprogramma's, met behoud van de federale trekkingsrechtentussenkomst, om te zetten in reguliere jobs. Van deze mogelijkheid werd gebruik gemaakt – om reeds met ingang van 1 januari 2001 de DAC-welzijnssector en het PBW-stelsel volledig te regulariseren.

De wet geeft samen met het in de Beleidsbrief 2001 vermelde samenwerkingsakkoord inzake sociale economie in grote mate uitvoering aan het Vlaams institutioneel bevoegdheidscahier.

De overheveling van de thans nog federaal georganiseerde opleidingssystemen zoals het betaald educatief verlof en het industrieel leerlingenwezen staat evenwel nog zonder resultaat op de politieke agenda. Wel is een nieuw afsprakenkader tussen de federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten in voorbereiding met betrekking tot opleidingsstages. Dit kader steunt op de exclusieve bevoegdheid terzake van de Gemeenschappen en voorziet in een ondersteunende rol terzake van de federale overheid op het vlak van sociale zekerheidswetgeving.

1.3 Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid

1.3.1 Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

Op 22 mei 2001 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Karl-Heinz Lambertz, minister van de Duitstalige Gemeenschap bevoegd voor het werkgelegenheids- en vormingsbeleid. Hierin worden afspraken vastgelegd over de uitwisseling van informatie omtrent de maatregelen die genomen worden op het vlak van beroepsopleiding en bijscholing, de mobiliteit op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van de sociale economie en de dienstenwerkgelegenheid.

Concrete afspraken zijn gemaakt rond de uitwisseling van stagiairs en de gezamenlijke uitwerking van projecten in het kader van de Structuurfondsen van de Europese Unie. De VDAB en het Arbeidsamt van de Duitstalige Gemeenschap zullen gegevens uitwisselen over de beschikbare vacatures.

Op 31 maart 2000 ondertekende de Waalse en Vlaamse minister voor werkgelegenheid het samenwerkingsakkoord betreffende de uitwisseling van technische stages en taalstages. Via dit samenwerkingsakkoord worden jaarlijks 300 werkzoekenden en 50 instructeurs uitgewisseld. In 2001 werd een structurele oplossing uitgewerkt voor de verblijfsvergoeding die voorzien is voor cursisten die overnachten nabij de opleidingslocatie. Tegelijkertijd ontstonden een aantal interessante projecten uit deze samenwerking. Zo werd in de regio Kortrijk – Doornik Moeskroen een ambassadeproject uitgewerkt : Forem krijgt ruimte en faciliteiten ter beschikking bij de VDAB (en vice versa) voor informatiedoorstroming en informatieacties. Ook de mogelijkheid om een gezamenlijk opleidingscentrum inzake transport op te starten wordt onderzocht. De mogelijkheden om een gezamenlijk opleidingsproduct te ontwikkelen (multimedia product 'onthaalsituaties in de toeristische sector) wordt verkend. Dit akkoord heeft geen begrotingsimplicaties.

De Vlaamse regering heeft op 16 maart 2001 het Brusselplan 21 goedgekeurd. Met dit plan wil Vlaanderen het opleidingsaanbod structureel uitbouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Toeleiding van niet Nederlandstaligen wordt mogelijk gemaakt via de erkenning van Tracé, als Brusselse variant op de Lokale Werkwinkel. Ook zijn tussen het Brussels Gewest en Vlaanderen een aantal acties ondernomen inzake uitwisseling van technische stages en taalstages van werkzoekenden en werknemers.

Daarnaast erkende de minister Overleg Opleiding en Tewerkstelling Brussel (OOTB) als partner in Brussel voor de ondersteuning van de zogenaamde derden.

1.3.2 Gemeenschappelijke standpuntbepaling

De Vlaamse regering heeft op 22 juni 2001 een standpunt voorbereid voor een doelmatige organisatie van de preventie en bescherming van de leerlingen, studenten en stagiairs voor zover ze activiteiten doen die onder de gezondheidsrisico's van arbeid vallen. Een Europese richtlijn dient immers in onze nationale wetgeving vertaald te worden. De bevoegdheid voor het preventiebeleid voor werknemers is een federale materie. Aan de hand van het Vlaamse model werd overleg georganiseerd met de Franstalige en de Duitstalige gemeenschap, in het bijzonder met de minister bevoegd voor het onderwijs en de gezondheidspreventie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waalse gewest, in het bijzonder de ministers bevoegd voor de werkgelegenheid en de beroepsopleiding. Met een gemeenschappelijke standpunt wordt het overleg met de federale minister van werkgelegenheid opgezet om te komen tot een

afstemming tussen een nieuw federaal Koninklijk Besluit dat zich tot de federale bevoegdheden beperkt (de verantwoordelijkheid voor de risicoanalyse op de werkplaatsen in de onderneming) en een samenwerkingsakkoord tussen de deelstatelijke overheden omtrent de organisatie en de samenwerking bij de organisatie van het gezondheidstoezicht.

1.4 Het subregionale niveau

Het voornemen om een nieuw decretaal kader te ontwikkelen met betrekking tot de subregionale tewerkstellingscomités (STC's) kan nog niet worden uitgevoerd. In het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid werd immers geopteerd voor een organisatie van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden vanuit de drie politiek gelegitimeerde beleidsniveaus, met name het Vlaamse, het provinciale en het lokale niveau. Deze keuze houdt in dat er een nieuwe invalshoek moest worden gekozen voor zowel de subregionale tewerkstellingscomités als de streekplatformen. In het einddocument van de nieuwe structurering van het domein "Economie – Werkgelegenheid – Toerisme" wordt geopteerd voor de provincie als eindverantwoordelijke voor het publieke belang met betrekking tot de STC's en de streekplatformen. De provincies krijgen derhalve ter zake de regisseursfunctie. Bij de verdere uitwerking van een STC-decreet zal met deze keuze rekening moeten worden gehouden.

Inmiddels werden de subregionale tewerkstellingscomités zoals voorheen betrokken bij de advisering van diverse werkgelegenheidsmaatregelen zoals het ESF, de BKO-projecten, de sociale werkplaatsen, de toepassing van de startbanen, etc. In de STC-stuurgroep werd reeds een beleidsnota neergelegd met betrekking tot de nieuwe opdrachten van het STC als voorbereiding van een decretaal initiatief. Tevens werd in deze Stuurgroep een uitklaring gebracht van de opdrachten en taken van het STC-coördinatieteam in relatie tot de andere arbeidsmarktactoren.

Ten slotte werden concrete initiatieven genomen om de samenwerking tussen de STC's en de streekplatformen te bevorderen. Dit kadert in de regeringsafpraak om te komen tot een graduele coördinatie en integratie op maat van de streek.

1.5 Het lokale niveau herontdekt

Ook in 2001 werd verder uitvoering gegeven aan de op 6 april 2000 afgesloten kaderovereenkomst inzake het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel. Deze uitvoering kan blijken uit :

- de oprichting in 2001 van 37 nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en de uitbreiding van 5 bestaande met nieuwe partners vanuit de clustergemeenten. Voor deze Fora is een belangrijke taak weggelegd in het adviseren en voorbereiden van een lokaal werkgelegenheidsbeleid en meer specifiek in de beleidsmatige opvolging van de lokale werkwinkel;
- in 2001 werden 37 nieuwe lokale werkwinkels opgericht en 5 bestaande uitgebreid met nieuwe clustergemeenten;
- In 2001 heeft de Task Force, die werd opgericht met het oog op het afstemmen van de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau, vijf maal vergaderd.

2 Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid

2.1 VDAB

Naast de reeds in hoofdstuk VII vermelde stand van zaken met betrekking tot de hervorming van de VDAB dient het belang van de beheersovereenkomst met de VDAB die de Vlaamse regering op 1 juni 2001 afsloot, te worden onderlijnd. Deze beheersovereenkomst integreert niet enkel het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, maar geeft ook de krachtlijnen weer van het te voeren beleid inzake evenredige participatie. De beheersovereenkomst maakt verder een transparant onderscheid tussen de (geactualiseerde) basisopdrachten van de VDAB die met de “vaste dotatie” gefinancierd worden en de nieuwe opdrachten die eventueel met een bijkomende financiering worden uitgevoerd. Als nieuwe opdrachten worden inzonderheid geformuleerd de uitbouw van het levenslang leren, de verspreiding van ICT-competenties, het opzetten van competentiecentra en het sectoraal stimuleringsbeleid.

Ten slotte geeft de beheersovereenkomst het trajectwerkingsmodel weer dat de VDAB bij de verdere uitbouw van haar dienstverlening moet implementeren.

2.2 Private arbeidsmarktintermediaren

Het belang van de private intermediaren als volwaardige partners in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid wordt onderkend. Dat mag niet alleen blijken uit het pas opgerichte Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus, waarin zij een vaste plaats innemen, maar ook uit een aantal concrete initiatieven.

Zo werd met een besluit van de Vlaamse regering van 15 juni 2001 het Instant A-concept verder ondersteund in de steden Antwerpen, Gent, Mechelen en uitgebreid naar de steden Oostende en Vilvoorde. Instant A is een samenwerkingsverband tussen een privaat uitzendkantoor, een publiek uitzendkantoor en een private non-profitorganisatie waarbij kansarme jongeren via het kanaal van de uitzendarbeid naar de arbeidsmarkt worden geloodst. Tevens werd het Vlaams Interim Brugproject van UPEDI-Vlaanderen verlengd tot einde 2001 en kreeg de Vlaamse invoeginterim middels het wisselbanenplan gestalte.

De private arbeidsmarktintermediaren spelen verder een rol in functie van hun kernopdrachten in het Trivisi-proces en de Task Force Loopbaanbegeleiding.

Ten slotte wordt hun rol in het toeleidings- en doorstromingsnetwerk rond de lokale werkwinkels aangemoedigd.

2.3 Administratie

De administratie slaagde er in de kwaliteit van de uitvoerende opdrachten verder te verhogen en is uitgegroeid tot een belangrijke beleidsvoorbereidende organisatie. Zij paste midden dit jaar haar organisatie ook aan om nog beter te kunnen inspelen op de uitdagingen en zich voor te bereiden op de nieuwe opdrachten in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid.

De administratie heeft een coördinerende en cruciale ondersteunende rol in de uittekening en jaarlijkse opvolging van belangrijke actieplannen waaronder het Strategisch Plan Werkgelegenheid, Trefpunt Werkend Vlaanderen, het Vlaams actieplan in het kader van de Europese richtsnoeren, het actieplan ‘Een leven lang in goede banen’, de diverse VESOC-actieplannen, het ESF-programma, Daarnaast initieert zij in samenspraak met het kabinet belangrijke nieuwe programma's zoals Trivisi.

Ook de screening en evaluatie van de maatregelen die door de administratie zelf worden beheerd, is een permanente zorg en reikt belangrijke beleidsinformatie aan. De jaarverslagen m.b.t. de migratie en de private arbeidsbemiddeling illustreren dit. De belangrijkste recente meer uitgebreide evaluatierapporten hebben betrekking op WEP-plus, de aanmoedigingspremies, migratie en ESF. Een grondige evaluatie van de sociale werkplaatsen wordt binnenkort afgerond.

De coördinatie van het subregionale arbeidsmarktbeleid (STC-coördinatie) en het subregionale beleid inzake levenslang en levensbreed leren (Edufora-coördinatie) zijn kerntaken van de administratie. Signalen vanuit de subregio's worden vertaald naar beleidsadviezen op regionaal niveau. Omgekeerd worden beleidslijnen gecommuniceerd naar de subregio's.

De administratie coördineert en ondersteunt het VIONA-programma. Jaarlijks wordt voor circa 1 mio EUR (of 40 mio BEF) (inclusief Europese cofinanciering) onderzoek uitbesteed. De administratie bewaakt als voorzitter van de visiegroepen de kwaliteit en beleidsgerichtheid. Het Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid en Vorming, vandaag een onmisbare schakel als draaischijf voor arbeidsmarktinformatie en de opvolging van de arbeidsmarktomgeving, ressorteert eveneens onder het VIONA-programma. De samenwerking tussen dit Steunpunt en de administratie werd nauwer.

De voorbereiding en opvolging van het Europees voorzitterschap vindt plaats binnen de administratie Werkgelegenheid. De nationale en internationale contacten die hieruit voortvloeien betekenen een unieke kans tot het verwerven en uitwisselen van kennis op andere beleidsniveaus.

2.4 Sociale partners

In het werkgelegenheidsakkoord van 22 december 2000 hebben de Vlaams sociale partners een aantal afspraken gemaakt met engagementen in het werkgelegenheidsdomein, waarop de Vlaamse regering heeft ingespeeld met flankerende en versterkende maatregelen.

In VESOC werd afgesproken dat sectoren die een actieplan opstellen ter bestrijding van de knelpuntvacatures in hun sector aanspraak kunnen maken op sectorconsulenten die door de Vlaams overheid worden gefinancierd

Het actieplan moet een analyse bevatten met betrekking tot de sectorale arbeidsmarktsituatie. Afspraken moeten gemaakt worden voor de betere benutting van het potentieel van de kansengroepen met een lage werkzaamheidsgraad op de arbeidsmarkt voor de vervulling van de knelpuntvacatures. Er wordt gestreefd naar acties rond een betere afstemming met het onderwijs voor een preventief beleid. Afspraken over een arbeidsmarktbewust en competentiegericht personeelsbeleid moeten bijdragen tot een uitgewerkt stelsel van beroepenprofielen met verwerking in het COBRA-systeem van de VDAB, sectorale screeningsmethoden, acties in het kader van levenslang leren, de uitbouw van competentiecentra en een loopbaanbeleid.

De doelstellingen van het diversiteitsbeleid kunnen vastgelegd worden in een non-discriminatieclausule.

Vier sectoren (het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden, de voedingsindustrie, het goederenvervoer langs de weg en de houtsectoren) hebben reeds eerder paritaire akkoorden in een convenant met de minister voor werkgelegenheid neergeschreven.

Voor de uitvoering van deze afspraken werden 11.5 VTE sectorconsulenten ter beschikking gesteld.

Door de VESOC afspraken worden de sectorale sociale partners nu op veralgemeende wijze uitgenodigd om afspraken te maken en te komen tot het afsluiten van een convenant met de Vlaamse overheid. Engagements van de sociale partners kunnen zo afgestemd en gecoördineerd worden met de ministers bevoegd op de terreinen waarop de afspraken slaan (werkgelegenheid, onderwijs, economie). Er is een budget voorzien van 44,35 miljoen EUR (178 miljoen BEF) voor de financiering van een 80-tal sectorconsulenten en diversiteitsmanagers die mee uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. (pr. 52.4, b.a. 32.04)

Met de Vlaamse sociale partners werden het voorbije jaar in VESOC ook afspraken gemaakt met betrekking tot de hervorming van de VDAB, de heroriëntering van de aanmoedigingspremies, het wisselbanenplan, het hefboomkrediet en de opleidingscheques, het levenslang leren en de VESOC-actieplannen “diversiteitsbeleid”. Zij werden bovendien als vaste leden betrokken in het nieuw opgerichte Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus.

Ten slotte werden initiatieven van de Vlaamse werkgeversorganisaties en de Vlaamse werknemersorganisaties op het vlak van de bevordering van diversiteit en de bestrijding van racisme ondersteund en betaald (61.973 EUR – 2,5 miljoen BEF op pr. 52.4, b.a. 01.07).

2.5 Lokale overheden

In de Kaderovereenkomst en het Sectoraal Pact Werkgelegenheid werd de regierol inzake de uitbouw van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid toevertrouwd aan de lokale overheden. De beleidsbrief 2001 wees reeds op de bijzondere aandacht die hierbij uitgaat naar de steden en de stedelijke gebieden. In dit kader werd in 2001 van start gegaan met een lanceringsfase van de dienstenwerkgelegenheid in de 13 centrumsteden, die ter zake een trekkersrol toebedeeld krijgen. De keuze voor de centrumsteden is ingegeven door het feit dat daar de concentratie van langdurige werkloosheid en de uitstoot van bepaalde vormen van werkgelegenheid het grootst is, anderzijds omdat zij meestal reeds een eigen dynamiek inzake lokale werkgelegenheid hebben ontwikkeld en ook financieel een ruimer draagvlak hebben om dit mee te cofinancieren. Eén van de doelstellingen van deze lanceringsfase is het waarmaken van de regisseursrol van de diensteneconomie door de lokale overheden, waartoe zij zich via een engagementsverklaring hebben verbonden. Een totaal bedrag van 3,47 mio EUR (140 miljoen BEF) wordt ter beschikking gesteld van de centrumsteden voor enerzijds het opnemen van de regiefunctie dienstenwerkgelegenheid, anderzijds voor concrete projecten in de dienstenwerkgelegenheid.

2.6 De NGO's

Zoals aangekondigd in de beleidsbrief 2001 vond een evaluatie van de resultaten en de werking van de vzw-derdenoverleg plaats. Op basis van deze evaluatie werd gekozen voor een opdeling van de sector in een tweeledige structuur m.n. enerzijds de meerwaardeneconomie met als ondersteuningsstructuur het Vlaams Overleg Meerwaardeneconomie (VOMEC), en anderzijds de arbeidsmarktgerichte werkervarings- en opleidingsprojecten met als ondersteuningsstructuur het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling (SLN).

De ondersteuningsopdracht van SLN naar de lokale en privaatrechterlijke opleidings- en begeleidingsinitiatieven houdt in:

- Lokale en regionale ondersteuning;
- Praktijkondersteuning en praktijk ontwikkeling;
- Deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg;
- Informatie en communicatie;
- Gegevensverzameling;
- Nationale, internationale en Europese werking;
- Ervaringsuitwisseling, visie-ontwikkeling en vertegenwoordiging.

Daarnaast fungeert SLN ook als gesprekspartner voor het beleid en andere arbeidsmarktactoren. Om hun werking uit te bouwen, ontvangt SLN hiervoor via facultatieve subsidies ten belope van 87.259 EUR (3,5 miljoen BEF) vanuit pr. 52.4, b.a. 33.01.

Het VOMEC heeft als opdracht :

- Het verdiepen van de visie omtrent de meerwaardeconomie;
- Het vergroten van het inzicht in de praktijk en impact;
- Het aantrekken van de band tussen het regulier circuit en de sociale economie;
- De sensibilisering en verruiming van de kennis;
- Signaleren van knelpunten;
- Ervaringsuitwisseling;
- Stimuleren van samenwerking;

Vomec ontvangt voor het uitvoeren van deze opdracht 74.400 EUR of 3.000.000 BEF.

Voor de individuele NGO-promotoren werd in 2001 in het kader van ESF zwaartepunt 1 en 2 terug een jaarlijkse budgetlijn vastgelegd van 12,40 miljoen EUR (500 miljoen BEF) voor het organiseren van begeleidings- en opleidingsprojecten. Daarenboven kunnen de promotoren intekenen op 4000 extra trajectbegeleidingen gericht naar de kansengroepen en wordt een budget gegarandeerd voor 1000 werkervaringsplaatsen. Om hiervoor in aanmerking te komen moeten de promotoren beschikken over een kwaliteitslabel, gebaseerd op het EFQM- model en uitgereikt door de VDAB-regisseur. 187 promotoren hebben een (voorlopig) kwaliteitslabel gekregen in 2001.

3 Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten

3.1 Administratieve vereenvoudiging

Door de bevoegdheidsverdeling tussen Vlaanderen en de federale overheid blijft administratieve vereenvoudiging een moeilijk en langzaam proces.

Via de installatie van de lokale werkwinkel werd echter een concrete stap gezet naar het één-loket-principe.

Binnen de eigen Vlaamse bevoegdheden werden inzake administratieve vereenvoudiging een aantal belangrijke stappen gezet:

- De oproep voor ESF-bijstand zwaartepunten 1 en 2 werd sterk vereenvoudigd wat werkervaring betreft. In het verleden konden promotoren zich inschrijven voor

opleiding. De projecten werkervaring dienden zich hierin te integreren, ook al verschilden zij qua concept duidelijk met de opleidingsprojecten. Binnen de huidige ESF-oproep is er nu een specifiek projectvoorstel werkervaring uitgewerkt. Dit voorstel sluit zich maximaal aan bij de Vlaamse regelgeving wep-plus. Ook qua uitbetaling wordt dezelfde procedure gevolgd: maandelijkse voorschotten met een jaarlijkse afrekening. De subsidie op jaarbasis per VTE bedraagt 8.676 EUR (350.000 BEF). In totaal worden 1000 VTE voorzien.

- Het wisselbanenplan werd verankerd in bestaande maatregelen i.p.v. nieuwe instrumenten te creëren
- Inzake vorming en opleiding springt vooral de administratieve vereenvoudiging die werd gerealiseerd via het hefboomkrediet in het oog. Bedrijven hoeven voortaan om aanspraak te maken op Europese subsidies slechts één dossier in te dienen. Ook het aanvraagformulier werd sterk vereenvoudigd.

3.2 Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus

De reeds in 2000 gevraagde structurele gemeenschappelijke werkgroep tussen de Vlaamse en federale overheid inzake de afstemming van maatregelen, bleef ook in 2001 onbeantwoord. Aan de grondslag hiervan lagen nog steeds de redenen zoals vermeld in de beleidsbrief 2001 met name de niet-homogene bevoegdheidsafbakening, de eigen dynamiek van elk beleidsniveau, de spanning tussen de nationale aanpak en de regionale differentiatie, de betrokkenheid van de sociale partners en de nog onvoldoende aanwezige politieke wil om van deze materie werk te maken. Op een aantal deelterreinen is er echter wel reeds sprake van vooruitgangsoverleg en concrete afstemming.

Zo is er in opvolging van de Kaderovereenkomst van 6 april 2000 tussen de federale, de Vlaamse en de lokale overheid omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid 2-maandelijks met de betrokken kabinetten en de administraties een Task-Force waarop nieuwe gezamenlijke initiatieven (dienstencheques, projectenfonds dienstenwerkgelegenheid, SINE en algemene activeringsprojecten) worden besproken. De concretisering gebeurt in afzonderlijke IKW's waarin alle gewesten betrokken worden.

Resultaten van dit overleg zijn:

- Ontwerp samenwerkingsakkoord tussen federale overheid, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap inzake de dienstencheques;
- Een akkoord over de uitvoeringsbepalingen van art. 183 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen waarbij er in de schoot van de federaal gesubsidieerde doorstromingsprogramma's aan terbeschikkingstelling kan worden gedaan, waardoor werkzoekenden in het WEP+-plan tijdelijke werkervaring kunnen opdoen in de non-profit-sector en ook de invoeginterim mogelijk wordt voor de langdurige niet-werkende werkzoekenden.
- De oprichting van een gezamenlijk projectenfonds voor de subsidiering van projecten in de dienstenwerkgelegenheid.

Binnen zwaartepunt 1 en 2 werd voor de werkervaringsprojecten de Europese en Vlaamse regelgeving op elkaar afgestemd. Dit maakt het mogelijk dat een aanvraagdossier slechts éénmaal moet ingediend worden, voor de Europese en Vlaamse cofinanciering. Ook qua uitbetaling wordt dezelfde procedure gevolgd: maandelijkse voorschotten met een jaarlijkse afrekening.

3.3 Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's

Het voorbije jaar werd verder uitvoering gegeven aan het doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot de “klassieke” tewerkstellingsprogramma's zoals uitvoerig beschreven in de Beleidsbrief 2001. Zo vormde met name het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen in de lokale besturen én het onderwijs voorwerp van nader onderzoek, alsook het DAC-stelsel in de toeristische sector.

Eén en ander kadert in de voorbereiding van de regularisering van deze stelsels.

Het doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot de aanmoedigingspremies vormde de aanleiding voor een heroriëntering van dit stelsel met een grote nadruk op zorg- en vormingsverloven.

Thans wordt de doelmatigheid van het Herplaatsingsfonds in het licht van de recent ingetreden herstructureringsgolf nagegaan. De toepassing van dit Fonds is beperkt tot faillissementen van ondernemingen en vzw's die in een staat van kennelijk onvermogen verkeren. Situaties waarbij ondernemingen moeten overgaan tot collectief ontslag zonder hun werknemers een volwaardig begeleidings- en hertewerkstellingsplan aan te bieden, kunnen nu niet tot een tussenkomst leiden.

Het aan de Administratie opgedragen onderzoek strekt ertoe deze situaties te onderzoeken met het oog op een meer efficiënte inzet van het Herplaatsingsfonds.

3.4 Werkgelegenheidsfonds

De oprichting van één werkgelegenheidsfonds waarin subsidiestromen vanuit verschillende beleidsniveaus worden gecombineerd is wellicht een te ambitieus objectief. Gaandeweg worden op het terrein wel belangrijke én concrete stappen vooruit gezet die verder bouwen op dit uitgangsprincipe en waardoor het werkgelegenheidsfonds op middellange termijn wellicht wel een haalbaar kaart wordt.

Zo werd op Vlaams niveau beslist om Europese én Vlaams overheidssteun inzake opleidingen aan bedrijven in één fonds onder te brengen. De middelen vanuit de sectoren worden hierop door middel van projectaanvragen ingeput. Ook bij de goedkeuring door de Vlaamse regering van de opleidingscheques werd meteen ingeschreven dat deze cheques –samen met de voorgaande subsidiëring– een onderdeel moeten worden van één opleidingsfonds. Dit fonds zou effectief gestalte moeten krijgen vanaf 1 januari 2004.

3.5 Partnerschappen

De Fora Lokaal Werkgelegenheidsbeleid die in 2000 werden opgericht in functie van het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkels werden in 2001 verder geïntensifieerd. De samenwerking die hier tot stand komt moet leiden tot een geïntegreerd dienstenaanbod waarbij alle lokale actoren betrokken worden bij elkaars werking. In de aanloop van de nieuwe werkwinkels van 2001 werden ook dit jaar nieuwe Fora opgericht die de netwerkvorming op lokaal niveau zal stimuleren. Eén goed uitgebouwd netwerk vergroot de mogelijkheden om een samenhangend aanbod uit te bouwen dat inspeelt op de specifieke problemen van werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de regio.

In het kader van het impulsprogramma meerwaardeneconomie wordt sterk de nadruk gelegd op partnerschappen met het bedrijfsleven. Zo moet minstens 50% van het kapitaal van de regionale incubatiecentra afkomstig zijn uit de privé-sector en moet er een goede subregionale inbedding zijn. Door de samenwerking tussen het klassieke bedrijfsleven en de sociale economie worden synergieën ontwikkeld. Ook het participatiefonds voor de sociale economie is een echt samenwerkingsverband waarin zowel de financiers van de sociale economie, de klassieke privé-actoren en de overheid in participeren.

3.6 Poolvorming

In overleg met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap werkt de federale overheid momenteel aan de nodige uitvoeringsbesluiten van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen inzake de federale gesubsidieerde doorstromingsprogramma's zodat aan terbeschikkingstelling en poolvorming binnen de non-profitsector nog voor het jaareinde kan worden tegemoet gekomen.

Een ander voorstel in het concept was het creëren van de mogelijkheid dat een wep-plusser op het einde van zijn werkervaringsperiode als bijkomende ervaring een korte periode stage kon lopen in een bedrijf. Dit element blijft onderschreven. Hiertoe dient echter vanuit federaal een aanpassing van de huidige regelgeving inzake uitzendarbeid te worden gerealiseerd. In dit kader werd door Annemie Van de Casteele een wetsvoorstel tot wijziging van het werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 en van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de doorstromingsprojecten betreft ingediend. De Vlaamse regering heeft op 26 januari 2001 de doelstellingen van het wetsvoorstel onderschreven. Tevens werd een schrijven gericht aan de bevoegde federale minister van Werkgelegenheid met de vraag deze stageregeling mogelijk te maken. Pas indien deze besluiten en wetswijzigingen realiteit zijn kan werk gemaakt worden van het poolvormingsmodel op Vlaams niveau. In overleg met de sector werd afgesproken in 2002 hier rond 2 experimenten te starten in het kader van zwaartepunt 6-ESF.

3.7 Experimenteerruimte

In het kader van de huidige contraintes op de arbeidsmarkt is het aangewezen zo veel mogelijk actoren in te zetten om de moeilijk bereikbare werkzoekenden toe te kunnen leiden. In dit kader wordt op vraag van de sector overwogen een aanpassing van de gesco-regelgeving door te voeren wat de opleidingsprojecten betreft.

Deze zullen in het kader van hun huidige opleidingsprojecten specifieke acties kunnen opzetten gericht naar deze "verborgen groep". Het lijkt echter aangewezen dit eerst op experimentele wijze op te starten. In het najaar 2002 zullen dan ook de eerste acties mogelijk zijn. Na 1 jaar experiment zal worden geëvalueerd in hoeverre de doelstellingen kunnen worden bereikt. Afhankelijk van de conclusies zal op dat moment (voorziene startdatum 1 januari 2003) al dan niet een aanpassing van regelgeving gebeuren.

Ook het zwaartepunt 6 van het ESF-doelstelling 3-programma voorziet expliciet een experimenteerruimte. Zo werd in augustus 2001 de oproep gelanceerd voor experimenten met betrekking tot inzetbaarheid, ondernemingschap en aanpasbaarheid ten bedrage van 4,05 miljoen EUR (162,3 miljoen BEF) gespreid over 4 jaar.

In het kader van een leven lang leren worden tal van experimenten genomen die wellicht in een later stadium zullen worden opgenomen in het reguliere beleid. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de activiteiten die bedrijven ondernemen in het kader van Trivisi, het project Investors in People, het onderzoek naar de individuele leerrekening, enz. (cf. hoofdstuk V punt).

Zoals reeds in vorige hoofdstukken werd aangehaald wordt met Trivisi een echt actief laboratorium ontwikkeld, waar pioniers de weg banen voor het concretiseren van vernieuwende concepten zoals diversiteit, levenslang leren en stakeholders engagement.

In het kader van zwaartepunt 6 wordt een bedrag van 4,05 miljoen EUR (162,3 miljoen BEF) voorzien voor experimenten met betrekking tot inzetbaarheid, ondernemerschap en aanpasbaarheid.

3.8 Monitoring en rapportering

Monitoring bezorgt de beleidsmaker op een regelmatige basis informatie over de resultaten van het gevoerde beleid en de manier waarop deze behaald worden. Deze activiteit wint aan belang in het licht van de toekomstige reorganisatie van de Vlaamse overheid.

Een doelgerichte monitoring veronderstelt het vastleggen van meetbare doelstellingen bij de conceptie van het beleid en de beleidsmaatregelen. De minister van werkgelegenheid legde zijn beleidsdoelstellingen vast in verschillende plannen. De doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid voor deze regeerperiode zijn verwoord in het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2000-2004, dat als basis diende voor de Beleidsnota. Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid beoogt daarnaast het behalen van een aantal doelstellingen vastgelegd in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Andere beleidsdoelstellingen maken deel uit van specifieke actieplannen zoals het actieplan 'een leven lang in goede banen' en diverse actieplannen m.b.t. kansengroepen (VESOC-actieplannen).

De administratie levert vandaag reeds inspanningen op het vlak van monitoring en vervult hierin een sleutelrol. Zo verschijnt bij deze beleidsbrief voor de tweede maal op rij de stand van zaken m.b.t. de indicatoren bij het strategisch plan Werkgelegenheid. In het voorjaar van 2002 volgt voor de tweede maal een monitoring van de resultaten van het Vlaamse beleid in het kader van de Europese richtsnoeren. Ook de actieplannen 'Een leven lang in goede banen' en het VESOC-actieplan voor allochtonen worden actief gemonitord.

3.9 Wetenschappelijke onderbouw

De meerjaren erkenning van het Steunpunt is een feit. Dit steunpunt slaat een nieuwe weg in via afgeslankte en meer web-based informatie. In de VIONA-onderzoeksagenda werden dit jaar 8 projectvoorstellen goedgekeurd. Er zal onderzoekwerk verricht worden rond o.a. open en afstandslernen binnen bedrijven, kwaliteit van stages als vormen van werkpleklernen, evaluatie van de huidige screeningspraktijk, de invulling van werkbaarheidsgraad, de trajectbenadering van laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt, krapte op de arbeidsmarkt mobbing en startende ondernemers.

Voor het Steunpunt wordt jaarlijks 743.681 EUR (30 mio BEF) uitgetrokken op pr. 71.1, b.a. 12.29 en additioneel 309.867 EUR (12,5 miljoen BEF) vanuit ESF, voor de onderzoeksagenda wordt jaarlijks 565.000 EUR (22,5 mio BEF) gereserveerd (pr. 52.40, b.a. 12.22).

3.10 Zelfregulering

Op het vlak van de meerwaardeneconomie wordt zeer sterk een appel gedaan aan de zelfregulering van de diverse actoren. Vanuit de overheid wordt gestimuleerd dat er gewerkt wordt aan kwaliteitsnormen en –opvolging.

PLANNING 2002

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – ESF3:(2000-2006)- Zwaartepunt 1 en 2

- Opmaak handleiding voor saldi, waarbij veel aandacht zal besteed worden aan sluitende afspraken met de Europese Commissie en administratieve vereenvoudiging.
- Opmaak van een bilaterale bestuurlijke overeenkomst tussen de Europese Commissie en de Vlaamse Gemeenschap met het oog op de uitvoering van een gecoördineerd coherent en eenvormig evaluatie en controlesysteem voor ESF.
- Opvolging van de invoering van het EFQM- model bij alle promotoren voor zwaartepunten 1 en 2. Realisatie van de eerste audits.
- Lancering van de begeleidingsgroep voor evaluatie van het ESF-programma.
- Opvolging van de werking van het ESF-agentschap, het Vlaamse Monitoring Comité en van de eerste controlerondes.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau – De coöperatieve aanpak tussen het federaal en Vlaams niveau

- Ook in 2002 zal de Task Force op geregelde tijdstippen samenkomen. Een belangrijk agendapunt van het komende jaar is de implementatie van de dienstencheques.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau - Homogenisering van bevoegdheden

- De overheveling van de nog federaal georganiseerde opleidingsstelsels zal het voorwerp uitmaken van verder institutioneel overleg.
- Er zal een samenwerkingsakkoord worden afgesloten tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten met betrekking tot de opleidingsstages.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Vlaams-federale niveau – Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid – Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

- Het samenwerkingsakkoord Vlaanderen – Wallonië zal in 2002 verder invulling krijgen. De grenzen zullen opnieuw verlegd worden door ook acties voor werknemers in het vizier te brengen. In dit verband zal o.a. worden onderzocht of aan de nood aan taalopleidingen binnen de toeristische sector kan worden ingespeeld via het tot stand brengen van uitwisselingsstages.
- Het Brusselplan 21 zal onverkort worden uitgevoerd.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – het subregionale niveau

- Een ontwerp van decreet zal ter goedkeuring aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd met betrekking tot de nieuwe opdrachten van het STC.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het lokale niveau

- In 2002 zullen bestaande lokale netwerken hun samenwerking en positionering versterken en worden 25 nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en lokale werkwinkels worden opgericht;
- Een verdere intensieve samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus door middel van de Task Force moet garant staan om de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal vlak maximaal te coördineren en te integreren.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – VDAB

- Het trajectwerkingsmodel wordt verder geïmplementeerd
- Het ontwikkelen en implementeren van het "My VDAB-concept" als wezenlijke bijdrage tot de corporate strategie die niet alleen on line doelstellingen beoogt maar vooral tegemoet komt aan de behoeften van de klanten en die tevens ingebed wordt in de werkprocessen van alle VDAB-medewerkers.

- *Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – private arbeidsmarktintermediarissen*
- De Vlaamse regelgeving met betrekking tot de erkenning van private arbeidsbemiddeling zal worden aangepast met het oog op de toelating van de bouwinterim overeenkomstig het terzake gesloten sociaal akkoord
- Het opzetten van een netwerk van loopbaancentra, zowel private als publieke, zal het voorwerp uitmaken van een beleidsadvies en overleg met de SERV

- *Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – administratie*

De administratie zal in 2002 haar beleidsvoorbereidende rol verder uitbouwen. Volgende opdrachten en initiatieven kaderen hierin:

- Het systematisch monitoren van de uitvoering van actieplannen en maatregelen en van de uitvoering van de beheerscontracten door de agentschappen actief op de arbeidsmarkt. Aansluitend worden hieraan de nodige beleidsadviezen gekoppeld. (zie hiervoor ook paragraaf 3.8. over opvolging en monitoring).
- Het sterker valoriseren van de resultaten van afgeronde VIONA-onderzoeken, o.m. door hieraan concrete beleidsadviezen te koppelen en verspreiden van de resultaten onder beleidsrelevante actoren.
- Het afstellen van de VIONA-onderzoeksagenda op de beleidscyclus, door de nadruk al naargelang de fase in de beleidscyclus te leggen op evaluerend, actiegericht of toekomstverkenkend onderzoek.
- Het systematisch vertalen van gecapteerde beleidsrelevante informatie (via de subregionale en lokale werking, de deelname aan werkgroepen, ...) naar beleidsadviezen.
- Een nauwere samenwerking met de toekomstige IVA's en EVA's en het Steunpunt WAV bewerkstelligen in functie van geïntegreerde beleidsadviezen en in voorbereiding op de nieuwe BBB-organisatie.

- *Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – sociale partners*

- Er zullen met minstens 10 verschillende bedrijfssectoren sectorconvenanten worden afgesloten ter bestrijding van de knelpunten in de sector en met het oog op een gemeenschappelijke bundeling van middelen.
- De zgn. "Kelchtermansprojecten" zullen geheroriënteerd worden in functie van nieuwe maatschappelijke uitdagingen op het vlak van toeleiding en permanente vorming.

- *Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – de NGO's*

- verfijnen van het cliëntvolgsysteem

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Administratieve vereenvoudiging

- door de bevoegdheidsverdeling federaal/Vlaams blijft administratieve vereenvoudiging een moeilijke klus. We blijven aandringen op federaal niveau voor overleg en afstemming (cfr. Met reden omklede motie van het Vlaams parlement dd 14 maart 2000). De vraag naar oprichting van een gemeenschappelijke werkgroep zal opnieuw aan de IMC-werkgelegenheid worden voorgelegd.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's

- Het doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot het Herplaatsingsfonds wordt afgerond met het oog op een nieuw decretaal toepassingsgebied
- Het doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de tewerkstellingsprogramma's wordt gecontinueerd.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Poolvorming

- opvolging van de experimenten poolvorming zwaartepunt 6 en op basis van een evaluatie bijsturing en/of wijziging van de bestaande regelgeving doorvoeren.

- creatie van 1000 invoeginterimplaatsen voor langdurig laaggeschoolde werkzoekenden

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Experimenteerruimte

- opvolgen van experiment (looptijd 1/11/2001 tot 30/10/2002). Indien gunstige resultaten zullen de nodige wettelijke en reglementaire voorstellen opgemaakt worden die een bestending van deze nieuwe kerntaak zou mogelijk maken.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Monitoring en rapportering

Er zal worden gewerkt aan een verbreding, verdieping, verfijning en kwaliteitsverhoging van deze monitoringactiviteiten. Hier volgt een greep uit de voornaamste initiatieven die hiertoe bijdragen:

- De administratie Werkgelegenheid start in 2002 met de opvolging van de beheerscontracten van agentschappen actief op de arbeidsmarkt, naast de klassieke monitoring van actieplannen.
- Kwalitatieve beleidsadviezen zullen worden gekoppeld aan de monitoringresultaten.
- Het beleid beschikt vandaag over onvoldoende en onvolledige indicatoren m.b.t. 'levenslang leren' en 'kwaliteit van de arbeid'. Twee werkgroepen zullen in 2002 een voorstel van indicatorensets en een eventueel bijhorende nulmeting voor beide thema's organiseren.
- Het VIONA-onderzoek 'panel vraagzijde arbeidsmarkt', dat een jaarlijkse bevraging van een panel van bedrijven omvat, zal in 2002 voor de eerste maal resultaten genereren die een antwoord bieden op een aantal leemten m.b.t. indicatoren bij het strategisch plan werkgelegenheid.
- De administratie Werkgelegenheid besteedt bij de constructie van registratiesystemen voor nieuwe maatregelen extra aandacht aan de informatie die nodig is voor een goede monitoring. Vanaf 2002 zullen gedetailleerde monitoringresultaten beschikbaar zijn m.b.t. activiteiten die ressorteren onder het ESF-programma.
- Op technisch vlak is er nood aan een datawarehouse en/of afspraken met andere arbeidsmarktactoren m.b.t. onderlinge toegang tot databanken. In 2002 zoekt de administratie met andere betrokken partners zoals de VDAB naar een haalbaar concept van datawarehouse, ent hierop een actieplan en zorgt voor het opstellen van protocols waarin de wederzijdse afspraken met de gegevensleveranciers vastliggen.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Wetenschappelijke onderbouw

- De initiatieven van het Steunpunt inzake web-based informatie komen op kruissnelheid. In het voorjaar wordt ingespeeld op bestaande en nieuwe onderzoeksvragen (o.a. leven lang leren en ICT-basisvaardigheden, telewerk).

Colofon

De totstandkoming van deze beleidsbrief was niet mogelijk geweest zonder de intensieve ondersteuning van het kabinetsteam bestaande uit Mieke Van Gramberen, Saïda Sakali, Johan Locquet, Els Reynaert, Cindy De Deken, Karin Van Mossevelde en Fons Leroy. Tanja Mattheus had op het ogenblik van de redactie van de beleidsbrief 2002 andere prioriteiten – bij deze wensen we haar alle geluk toe met Sarah -, wat niet belet dat zij in belangrijke mate bijgedragen heeft aan het realiseren van de beleidslijnen voor 2001 en het uitstippelen van die voor 2002.

De beschrijving van de sociaal-economische context (deel I) kwam tot stand in nauwe samenwerking tussen de Administratie Werkgelegenheid, het Steunpunt WAV, de Administratie Planning en Statistiek en de VDAB. De Administratie Werkgelegenheid nam de redactie van dit deel voor haar rekening.

Isabelle Mestdagh, Anita Fink en Jeannine Thielemans van het kabinet zorgden voor de tekstverwerking.