

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



Zitting 2004-2005

25 oktober 2004

BELEIDSNOTA

Werk

2004-2009

ingediend door de heer Frank Vandenbroucke,
vice-minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

Met deze beleidsnota wordt voor de periode 2004-2009 een meer concrete uitwerking gegeven aan de basisopties in het regeerakkoord. Een beleidsnota geeft de grote strategische keuzen en opties van het beleid voor de duur van de regeerperiode weer. De nota 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, daar waar nodig, ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering of het Vlaams Parlement worden voorgelegd.

INHOUD

	Blz.
PRELUDE	5
HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE	6
1.1 Institutionele context van de Vlaamse arbeidsmarkt	6
1.1.1 Het internationaal en Europees beleid	6
1.1.2 De institutionele context van België.....	7
1.1.3 Het Regeerakkoord.....	7
1.1.4 Het Pact van Vilvoorde.....	8
1.1.5 De regelgeving rond evenredige participatie.....	8
1.2 De demografische en economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt	9
1.2.1 Demografische context	9
1.2.2 Macro-economische context en verwachte ontwikkelingen.....	10
1.3 De globale situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt	12
1.3.1 Werkgelegenheidstrend: lichte groei in Europa, lichte daling in Vlaanderen	12
1.3.2 Jobverlies door faillissementen en herstructurerings.....	13
1.3.3 De werkloosheid blijft te hoog, in het bijzonder de langdurige werkloosheid.....	14
1.3.4 Bepaalde vacatures blijven moeilijk in te vullen	15
1.3.5 Niet iedereen gelijk aan de bak	16
1.3.5.1 Ouderen	16
1.3.5.2 Allochtonen	18
1.3.5.3 Arbeidsgehandicapten.....	19
1.3.5.4 De blijvend precare positie van laaggeschoolden.....	20
1.3.6 Opleiding en vorming als sleutels voor meer werk	20
1.3.6.1 Het hoge scholingsniveau als de belangrijkste grondstof in Vlaanderen.....	20
1.3.6.2 Opleiding als smeerolie voor een vlotte overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt	23
1.3.6.3 De participatie aan permanente vorming moet hoger	24
1.3.7 Werkbaarheid van de jobs kan beter	26
1.3.8 Sterktes en zwaktes.....	26
HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK.....	28
2.1 Inleiding.....	28
2.2 Toeleiden naar werk	30
2.2.1 Universele basisdienstverlening	30
2.2.2 De sluitende aanpak	36
2.2.2.1 De trajectwerking gewikt en gewogen.....	36
2.2.2.2 De nieuwe benadering.....	38
2.2.2.3 Diversiteitstoets	39
2.2.2.4 Ondernemerschap	42
2.2.2.5 Proeftuin: tendering	44
2.2.2.6 Na 2006 ... een moderne arbeidsbemiddeling op kruissnelheid	44
2.2.3 Omdat werk(ervaring) werkt.....	45
2.2.4 Werkloosheidsvallen	48
2.2.5 Knelpuntberoepen	49
2.3 Meer mensen aan het werk houden	52
2.3.1 Meer mensen aan het werk, ook na herstructurerings.....	52
2.3.1.1 Fiscaal rugzakje voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurering ...	53
2.3.1.2 Een (her)tewerkstellingsscenario dat iedereen aanspreekt	54
2.3.1.3 Proeftuin: van Herplaatsings- naar Mobiliteitsfonds.....	60

2.3.2 Beter werken om meer mensen aan het werk te houden	61
2.3.2.1 Aanpak van werkstress	61
2.3.2.2 Combinatie arbeid en gezin	62
2.3.2.3 Beter ondernemerschap	64
2.3.3 Anders werken om meer mensen aan het werk te houden	64
HOOFDSTUK 3. MEER RUIMTE VOOR TALENTEN	66
3.1 Inleiding	66
3.2 Ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt	68
3.2.1 Talenten ontwikkelen van mensen	68
3.2.1.1 Het erkennen van verworven competenties	68
3.2.1.2 Stimuleren van leren, een loopbaan lang	73
3.2.1.3 Uitbouw van een loopbaan	77
3.2.2 Talenten ontwikkelen binnen bedrijven	81
3.2.2.1 Coördinatie en schaaffecten: het Opleidingsfonds	81
3.2.2.2 Belang van sociale dialoog	83
3.2.2.3 Het diversiteitsbeleid gewikt en gewogen	84
3.2.3 De VDAB-Competentiecentra	85
3.3 Naar een performante vormingsmarkt	86
3.3.1 Transparantie in het opleidingsaanbod	87
3.3.2 Flexibiliteit in het opleidingsaanbod: modularisering	88
3.3.3 E-learning	89
3.3.4 Afstemming op operationeel niveau	91
3.3.5 Sensibilisatie	91
3.4. Waar onderwijs, vorming en arbeidsmarkt elkaar ontmoeten: bruggen bouwen, structuren doorbreken	92
3.4.1 Partnerschappen	92
3.4.1.1 Partnerschappen stimuleren	93
3.4.1.2 Speerpunten van partnerschappen	94
3.4.2 Structuren doorbreken	96
3.4.2.1 Een brede vernieuwingsbeweging	96
3.4.2.2 Alternierend leren en werken	97
3.5 Een geïntegreerde aanpak: vertaling naar structuren	98
HOOFDSTUK 4. WERK: EEN ZAAK VOOR IEDEREEN EEN TAAK VOOR IEDEREEN	100
4.1 Inleiding	100
4.2 Betrokkenheid sociale partners	100
4.3 Betrokkenheid overheden	104
4.3.1 Europees beleid	104
4.3.2 Federaal beleid	105
4.3.3 Interdeelstatelijk niveau	107
4.3.4 Subregionaal niveau	108
4.3.5 Lokaal beleid	109
4.4 Betrokkenheid middenveld	110
4.5 Betrokkenheid publieke en private dienstverleners	112
4.6 Betrokkenheid administratie	115
4.7 Betrokkenheid van werkzoekenden, werknemers en werkgevers	116
UITLEIDING	118
Lijst met afkortingen	123
Literatuurlijst	125

PRELUDE

Vlaanderen is een welvarende regio die zich bij de best presterende Europese Lidstaten en regio's bevindt met een BBP per inwoner van 24.357 euro. Deze positie valt hoofdzakelijk toe te schrijven aan een hoge arbeidsproductiviteit. Maar deze positie wordt ongunstig beïnvloed door de demografische ontwikkeling en de uiterst lage werkzaamheidsgraad...in die mate dat het productiviteitsvoordeel dreigt te worden omgebogen in een competitief nadeel. Daarom moet absoluut werk worden gemaakt van een verhoging van de werkzaamheidsgraad. Dit kan enkel maar als meer ouderen, kortgeschoolden, allochtone jongeren en personen met een arbeidshandicap een baan vinden. Om dit mogelijk te maken is een gemeenschappelijke visie en aanpak van de overheden en de sociale partners noodzakelijk.

Moeilijke maar moedige en onafwendbare keuzes moeten we maken om onze welvaart en de welvaart van onze kinderen en kleinkinderen te verzekeren. Betaalbare gezondheidszorg voor iedereen, goede pensioenen voor iedereen, een degelijk en gelijk toegankelijk onderwijs zijn de inzet. Het behoud van onze verzorgingsstaat vereist een duidelijke keuze voor méér werk en méér mensen aan het werk. Deze keuze ligt vertaald in deze Beleidsnota. Maar deze keuzes wensen we ook aan te houden in het samenspel tussen onze bevoegdheden inzake onderwijs, vorming en werk. Een performant en kwaliteitsvol onderwijssysteem dat aan elke jongere kansen biedt, is de beste waarborg voor een soepele en goed functionerende arbeidsmarkt waar de competenties van werknemers ten volle gevaloriseerd worden. Het klimaat van een "leven lang leren" dat de uitdaging is van het vormingsbeleid, moet bijdragen tot de voortdurende ontwikkeling van mensen...binnen en buiten de arbeidsmarkt. In die zin zijn onderwijs en vorming onlosmakelijke schakels om van Vlaanderen een werkende én lerende regio te maken die thuishoort in het Europees koppeloton. We beseffen evenwel dat de keuzes die we maken, moeten samenspreken met de keuzes in andere beleidsdomeinen. Om de talenten van elkeen een kans te geven zijn innovatie, onderzoek en ontwikkeling belangrijke hefboomen voor maatschappelijke en economische vooruitgang. Zo ook dient er een klimaat te worden geschapen dat ondernemen in goede omstandigheden mogelijk maakt. Vanuit het beleidsdomein Werk dringt zich verder een nauwe samenwerking op met het domein Sociale Economie niet alleen omwille van de bevordering van de tewerkstellingsmogelijkheden voor sommige doelgroepen maar ook omwille van het gemeenschappelijk appel aan het bedrijfsleven inzake duurzaam ondernemen. Maar net zo goed moeten er vanuit ons domein dwarsverbindingen worden gemaakt met welzijn en cultuur. Beide domeinen zijn niet alleen polen van werkcreatie maar onderbouwen de weg naar een zorgzame, open en emancipatorische samenleving.

Deze beleidsnota roept iedereen op om binnen zijn of haar mogelijkheden de uitdagingen waar Vlaanderen voor staat, mee op te nemen. Alleen als we met zijn allen beter, anders en langer werken is onze toekomst gevrijwaard. En kunnen we met zijn allen beter leven.

HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE

In dit hoofdstuk schetsen we de ruime omgeving waarin de Vlaamse arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid is ingebed. Vooreerst gaan we in op de institutionele contouren waarbinnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zich afspeelt (1.1). Vervolgens schetsen we de demografische en de economische context waarin de Vlaamse arbeidsmarkt zich bevindt (1.2). De meeste aandacht gaat naar het scherp stellen van de actuele toestand van de Vlaamse arbeidsmarkt (1.3), waarmee tevens de belangrijkste uitdagingen voor het arbeidsmarktbeleid worden aangeduid.

1.1 Institutionele context van de Vlaamse arbeidsmarkt

De contouren waarbinnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid vorm krijgt, zijn o.m. geconditioneerd door:

- het internationaal en Europees beleid;
- de politiek institutionele context van België;
- het Vlaamse regeerakkoord;
- het pact van Vilvoorde;
- in het bijzonder de regelgeving rond evenredige participatie.

1.1.1 Het internationaal en Europees beleid

De Europese regelgeving en de internationale conventies (IAO, WHO, Raad van Europa, ..) bepalen in toenemende mate de contouren van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. De impact van de internationale regelgeving op de Vlaamse beleidsruimte betreft o.m. de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, de tewerkstellingprogramma's en de regelgeving inzake migrerende werknemers. De staatssteunregels, de non-discriminatieregels, de omzetting van de IAO-conventie m.b.t. de private arbeidsbemiddeling, alsook de regelgevende initiatieven inzake diensten van algemeen belang en het voorstel van dienstenrichtlijn (Bolkenstein) zijn hier voorbeelden van.

Daarnaast wordt het Vlaamse arbeidsmarktbeleid tevens diepgaand beïnvloed door de Europese werkgelegenheidsstrategie (proces van Luxemburg). Hierbij werd niet gekozen voor het klassieke regelgevende kader, maar voor een proces van open coördinatie, waarbij de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen te zorgen voor een sturing van het beleid via benchmarking. Het betreft volgende richtsnoeren:

- actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven;
- het scheppen van werkgelegenheid en ondernemingsschap;
- aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt;
- de ontwikkeling van het menselijk kapitaal en het bevorderen van het levenslang leren;
- vergroting van het arbeidsaanbod en het bevorderen van actief ouder worden;
- gendergelijkheid;
- bevorderen van de integratie en bestrijding van discriminatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt;
- werk lonend maken door prikkels om te werken aantrekkelijker te maken;
- omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid;
- regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken.

Elke lidstaat werkt een jaarlijks actieplan uit waarin wordt aangegeven hoe de richtsnoeren worden geïmplementeerd. Via het Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren levert Vlaanderen haar bijdrage aan het (geïntegreerde) Nationale Actieplan. Vanuit de Europese Commissie wordt hier jaarlijks feedback op gegeven onder de vorm van aanbevelingen.

1.1.2 De institutionele context van België

De institutionele context van het Belgisch federalistische model beïnvloedt eveneens in sterke mate de grenzen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Ondanks de regionaal verschillende socio-economische context en de regio-specifieke beleidsuitdagingen zijn de bevoegdheden inzake werkgelegenheid deels regionaal en deels federaal verdeeld en hebben de meeste federale werkgelegenheidsmaatregelen een lineair karakter.

De kernbevoegdheden inzake arbeidsmarktbeleid van de Vlaamse overheid betreffen de arbeidsbemiddeling, de beroepsopleiding en de (Vlaamse) tewerkstellingsprogramma's. Dit betekent dat de Vlaamse overheid geen arbeidsmarktmaatregelen kan nemen over bevoegdheden die federaal zijn en vice versa.

1.1.3 Het Regeerakkoord

Het Regeerakkoord kiest ondubbelzinnig voor meer werk: meer ondernemen en meer werk worden naar voren geschoven als de topprioriteit.

De beleidsafspraken die werden overeengekomen in het Regeerakkoord inzake de organisatie van de arbeidsmarkt, de hefboomen om de werkzaamheidsgraad te verhogen en het te voeren flankerend beleid worden verder uitgewerkt en geconcretiseerd in deze beleidsnota.

Hierbij gaan we uit van de slagzin van het Regeerakkoord: vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen. Vertaald naar werkgelegenheid betekent dit dat elke Vlaming op actieve leeftijd de kans moet krijgen én de attitude hebben om een volwaardige job uit te oefenen.

1.1.4 Het Pact van Vilvoorde

De doelstellingen die werden gesteld in het kader van het Pact van Vilvoorde zijn richtinggevend voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.

Het Pact van Vilvoorde werd op 22 november 2001 ondertekend door de toenmalige Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de natuur-en milieuverenigingen. Het Pact stelt 21 doelstellingen voor de 21 ste eeuw voorop die tegen 2010 verwezenlijkt moeten zijn. Het Pact van Vilvoorde is geïnspireerd door en deels afgestemd op de Europese kwantitatieve doelstellingen (bv de Lissabon-doelstelling die zegt dat tegen 2010 zeven op tien mensen aan de slag moeten zijn).

De vier doelstellingen die betrekking hebben op werk luiden als volgt:

- Vlaanderen is in 2010 verder geëvolueerd naar een lerende samenleving. Het levenslang en levensbreed leren zijn ingebed in de samenleving. Minstens 10% van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 jaar neemt dan deel aan permanente vorming. Een lerende samenleving erkent ook dat competenties, waar en hoe men ze ook verwerft, evenwaardig worden erkend.
- In het Vlaanderen van 2010 heeft elk persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70%.
- Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger.
- In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

1.1.5 De regelgeving rond evenredige participatie

Sinds 8 mei 2002 is er het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet zet de Europese non-discriminatie richtlijnen om in Vlaamse regelgeving en wil de behandeling als gelijke waarborgen waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit e.d. wordt voorkomen en afgewezen op de terreinen van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, evenals op het terrein van de arbeidsvoorwaarden voor het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel.

Daarnaast bevestigt het decreet het doel van evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt (waarmee verder wordt gegaan dan wat de Europese richtlijnen vragen), moedigt het ondernemingen aan om tot een beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit over te gaan, voorziet het in opvolging en onafhankelijke toetsing van het decreet, in klachtenbehandeling en de mogelijkheid tot sancties. Dit decreet legt een stevige juridische basis onder het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en kent de Vlaamse diensten en de intermediären op de arbeidsmarkt een actieve rol toe in de realisatie daarvan; zo zijn ze verplicht om een jaarlijks actieplan op te stellen (met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan) en daarover jaarlijks een voortgangsrapport aan het Vlaamse Parlement over te maken. Het decreet betreft meer partijen bij het beleid en schept

de voorwaarden voor het stap voor stap verankeren en op elkaar afstemmen van de beleidsresultaten.

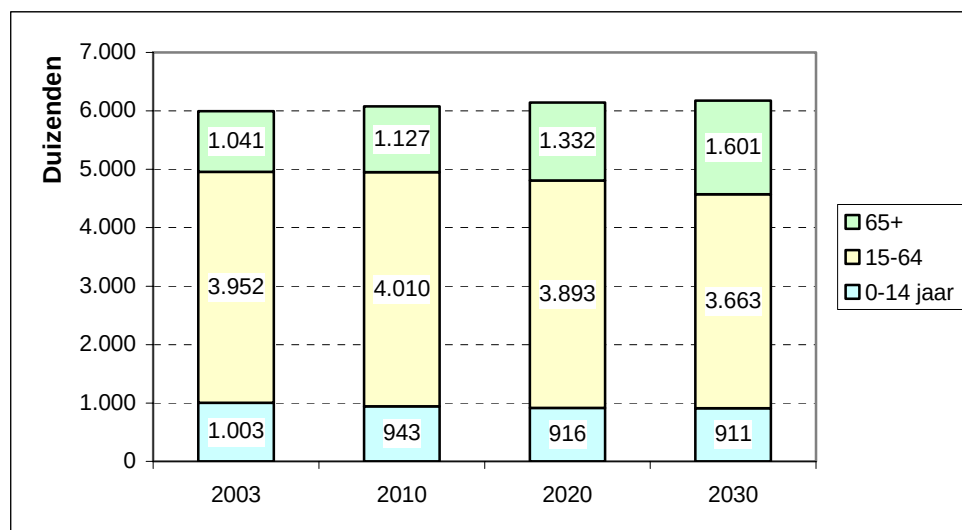
Tenslotte stelt dit decreet het principe van redelijke aanpassing voorop. Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, dient de werkgever, respectievelijk de arbeidsbemiddelaar te voorzien in redelijke aanpassingen zodat alle werknemers op een gelijke manier kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, respectievelijk de opleiding of de bemiddeling. Deze bepaling heeft in de eerste plaats als doel om personen met een handicap beter in het arbeidsproces te betrekken, doordat de werkgever, de opleider of de bemiddelaar ertoe kan verplicht worden om redelijke aanpassingen aan de werkomgeving, toegang tot het werk, etc. te doen. Deze verplichting beperkt zich evenwel niet tot de doelgroep van personen met een handicap.

1.2 De demografische en economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt

1.2.1 Demografische context

De belangrijkste uitdaging, waar de Vlaamse arbeidsmarkt de komende jaren voor staat, is ongetwijfeld de vergrijzing van de (beroeps)bevolking en de gevolgen daarvan. Volgens de bevolkingsprognoses van het NIS zal de totale Vlaamse bevolking op korte termijn (2010) met 84.000 personen toenemen. Deze groei verbergt een sterke toename van het aantal 65-plussers (+ 86.000), een beperkte groei (+58 000) van de bevolking op actieve leeftijd en een daling (-60 000) van de jongeren. Tegen 2030 stelt deze vergrijzing zich nog scherper met een daling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) met 290.000, terwijl het aantal 65+'ers zal toenemen met 560.000 ten opzichte van 2003. Het aandeel 65+'ers in de totale bevolking stijgt van 17% in 2003 tot 26% in 2030. De toenemende vergrijzing van de bevolking is trouwens een trend die zich in heel België zal voordoen, maar in Vlaanderen zich het scherpst stelt (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, verslag 2004).

De toename van het aantal 65+'ers en de daling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd vormt dan ook één van de grootste uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het stelt de betaalbaarheid van ons systeem van sociale zekerheid onder druk. Momenteel zijn er in de Vlaamse bevolking bijna 4 potentieel actieven per 65+'er. Tegen 2010 zou deze verhouding dalen tot 3,6 en tegen 2030 zelfs tot 2,3. In de toekomst zullen er dus steeds minder (potentiële) werkenden zijn die via hun sociale zekerheidsbijdragen instaan voor de inkomensondersteuning van steeds meer inactieven. De vergrijzing van de bevolking brengt immers veel kosten met zich mee die enkel gedragen kunnen worden indien meer mensen aan het werk zijn. Om het huidige welvaartsniveau te behouden of te verhogen dient het aandeel werkenden binnen de bevolking op actieve leeftijd dan ook aanzienlijk te worden verhoogd. We staan bijgevolg voor een belangrijke keuze : samen veranderen of samen armer worden.

Figuur 1: Prognose van de Vlaamse bevolking tot 2030

Bron: NIS Bevolkingsstatistieken en Bevolkingsvooruitzichten 2000-2050

Een tweede belangrijke demografische uitdaging waar de Vlaamse arbeidsmarkt mee te maken krijgt, is de uitbreiding van Europese Unie. De toetreding van de 10 nieuwe lidstaten in mei 2004 brengt op zich reeds een schaalvergroting met zich mee. Institutioneel zullen de nieuwe lidstaten wegen op het Europese besluitvormingsproces inzake arbeidsmarktbeleid. Ook in de dagdagelijkse arbeidsmarktrealiteit heeft dit zijn impact in bepaalde segmenten. Zo zijn er nu al heel wat Oost-Europese werknemers actief op onze arbeidsmarkt, waardoor een druk op de lonen ontstaat in bijvoorbeeld de bouwsector. Anderzijds kan de uitbreiding een bijdrage leveren voor het wegwerken van bepaalde knelpuntberoepen. Alhoewel inzake het vrij verkeer van werknemers er een overgangperiode van 2 jaar geldt, waarbij het systeem van arbeidskaarten van toepassing blijft, wordt er in de toekomst een migratie verwacht, zeker vanuit Oost-Europa.

Het exact becijferen van de “netto-toestroom” na de uitbreiding is nagenoeg onmogelijk. Recente schattingen van het totaal aantal arbeidsmigranten na de uitbreiding, voor de hele Unie, variëren tussen de 41.000 en 680.000 personen. Waar iedereen het wel over eens is, dat er geen sprake zal zijn van een echte “toestroom”. Volgens het Planbureau zal de impact van de arbeidsmigratie eerder beperkt zijn voor ons land. De uitbreiding is hoedanook een uitdaging, die tevens heel wat kansen biedt voor de economie én de arbeidsmarkt.

1.2.2 Macro-economische context en verwachte ontwikkelingen

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt beïnvloed door een aantal externe ontwikkelingen, die een uitdaging vormen voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Vlaanderen is geen eiland in een windstille zee. De Vlaamse economie is een exportgerichte economie, wat betekent dat ze in het bijzonder onderhevig is aan internationale conjunctuurschommelingen. De internationale conjunctuur zelf is op haar beurt gedetermineerd door een reeks factoren, zoals beursgang, olieprijsen, monetair beleid, de internationale politieke toestand, enz. Meer algemeen leidt de globalisering trend in Vlaanderen vooral in de arbeidsintensieve sectoren met veel laaggeschoolde arbeid tot jobverlies, terwijl voor meer kennisintensieve sectoren bijkomende afzetmogelijkheden geboden worden en dus jobs, zowel in de industrie, in de commerciële als in de publieke diensten.

De voorbije jaren (2001-2003) kende Vlaanderen een vrij zwakke economische groei. De eerste maanden van 2004 wijzen echter op een positieve kentering in de economische conjunctuur. Zowel het vertrouwen van de consumenten als van de ondernemers bereikten de afgelopen maanden het hoogste niveau in jaren. Ook het niveau van de uitzendarbeid stijgt onafgebroken sinds oktober 2003.

Tabel 1: Reële groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) in % - realisaties en vooruitzichten, 2001-2005

	2001	2002	2003	2004			2005		
				Raming EC	Raming OESO	Raming IMF	Raming EC	Raming OESO	Raming IMF
Vlaanderen	1,0	0,7	1,0						
België	0,6	0,7	1,1	2,0	2,0	2,5	2,5	2,6	2,3
Nederland	1,2	0,2	-0,7	1,0	0,9	1,1	1,6	2,1	1,8
Frankrijk	2,1	1,2	0,5	1,7	2,0	2,6	2,4	2,6	2,3
Duitsland	0,8	0,1	-0,1	1,5	1,1	2,0	1,8	2,1	1,8
EU-15	1,7	1,0	0,8	2,0	1,6*	2,2*	2,5	2,4*	2,2*
EU-25	1,7	1,0	0,9	2,1			2,5		
Japan	0,4	-0,3	2,5	3,4	3,0	4,4	2,3	2,8	2,3
VS	0,8	1,9	3,0	4,2	4,7	4,3	3,2	3,7	3,5

* enkel de eurozone

Bron: APS, Eurostat (New Cronos), Europese Commissie (Spring 2004 Economic Forecast), OESO (Economic Outlook 2004, Spring 2004), IMF (World Economic Outlook, September 2004)

Het Federaal Planbureau voorspelt dat de Belgische economie in 2004 met 2,0% zal groeien. Deze groei zou in 2005 verder toenemen tot 2,7%. Daarmee zou België het economisch beter doen dan onze buurlanden en dan gemiddeld in de Europese Unie. Op langere termijn (2006-2009) voorspelt het Planbureau een gemiddelde reële groei van 2,2% per jaar.

Tabel 2: Groeivooruitzichten van het Federaal Planbureau, België, 2004-2009 (reële groei van het BBP ten opzichte van het voorgaande jaar)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
België	2,0%	2,7%	2,5%	2,1%	2,1%	2,0%

Bron: Federaal Planbureau, Economische vooruitzichten, 2004-2008

Aangezien Vlaanderen een aandeel heeft van 57% in het Belgisch bruto binnenlands product (bbp), is de evolutie van de economische groei ook indicatief voor Vlaanderen. Voor het Vlaamse Gewest becijferde de Administratie Planning en Statistiek (APS) eveneens een reële groei van 2,0% voor 2004.

Het effect van een economische heropleving laat zich in regel met enkele kwartalen vertraging voelen op de arbeidsmarkt. Uit de verdere analyse zal blijken dat de zwakke economische conjunctuur van de afgelopen jaren duidelijk zijn sporen heeft nagelaten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Inmiddels zijn de eerste tekenen van herstel merkbaar, ondermeer in de vertraagde groei van de Vlaamse werkloosheid, maar blijft het voorlopig wachten op een krachtig herstel.

1.3 De globale situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt

De Vlaamse arbeidsmarkt is relatief stabiel, er vinden relatief weinig transitie plaats. In 2002 verschilt de arbeidsmarktsituatie van meer dan 90% van de bevolking op actieve leeftijd niet van hun situatie in 2001. Daarbij was 60% van de bevolking op actieve leeftijd zowel in 2001 als in 2002 aan het werk, slechts 7% van de werkenden veranderde in de periode 2001-2002 van werk. De belangrijkste transitie blijken deze tussen werkloosheid en werk (2,5%) en van studeren naar werk (1,4%). Achter deze algemene vaststelling gaan evenwel heel wat trends schuil die de Vlaamse arbeidsmarkt karakteriseren.

1.3.1 Werkgelegenheidstrend: lichte groei in Europa, lichte daling in Vlaanderen

In vergelijking met 2000 is de werkgelegenheid in Vlaanderen op drie jaar tijd licht afgenomen. Deze lichte daling van de Vlaamse werkgelegenheid heeft uiteraard ook gevolgen voor de werkzaamheidsgraad, dit is het aandeel werkenden in de totale populatie op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar). In tegenstelling tot de gemiddelde trend in Europa daalde dit aandeel in Vlaanderen tussen 2000 en 2003 van 63,5% in 2000 tot onder de 63%, terwijl het gemiddelde van de 15 Europese lidstaten er licht op vooruit ging (+1,1 procentpunt). In 2000 lag Vlaanderen nog boven het Europees gemiddelde, in 2003 eronder.

Tabel 3: Evolutie van de werkgelegenheid en de werkzaamheidsgraad, Vlaanderen, België, EU3, EU15 en EU25, 2000-2003

	2000	2001	2002	2003
Aantal werkenden*	2.498	2.495	2.504	2.488
Wijziging van het aantal werkenden ten opzichte van voorgaande jaar	+55.000	-3.000	+9.000	-16.000
Werkzaamheidsgraad				
Vlaanderen	63,5%	63,4%	63,5%	62,9%
België	60,1%	59,9%	59,9%	59,6%
Nederland	72,9%	74,1%	74,4%	73,5%
Frankrijk	62,1%	62,8%	63,0%	63,2%
Duitsland	65,6%	65,8%	65,4%	65,0%
EU-15	63,2%	64,0%	64,2%	64,3%
EU-25	61,9%	62,4%	62,8%	62,9%

* in duizendtallen

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het Federaal Planbureau voorspelt dat het aantal werkenden in België tegen 2009 met 157.000 zou toenemen ten opzichte van 2003. Indien we deze groei vertalen naar Vlaanderen dan betekent dit een toename van de Vlaamse werkgelegenheid met 94.700 werkenden. Bij ongewijzigd beleid zal de Vlaamse werkzaamheidsgraad de komende jaren slechts beperkt groeien. In 2004 zou de werkzaamheidsgraad nog stabiliseren. Het economisch herstel zou pas vanaf 2005 zichtbaar worden in de Vlaamse werkzaamheidsgraad en deze zou toenemen tot 64,4% in 2009. Het bijkomend verhogen van de Vlaamse werkzaamheidsgraad door meer mensen aan het werk te helpen is dan ook de belangrijkste uitdaging voor het Vlaamse beleid de komende jaren.

Tabel 4: Prognose van de Vlaamse werkgelegenheid en werkzaamheidsgraad, Vlaanderen, 2004-2009

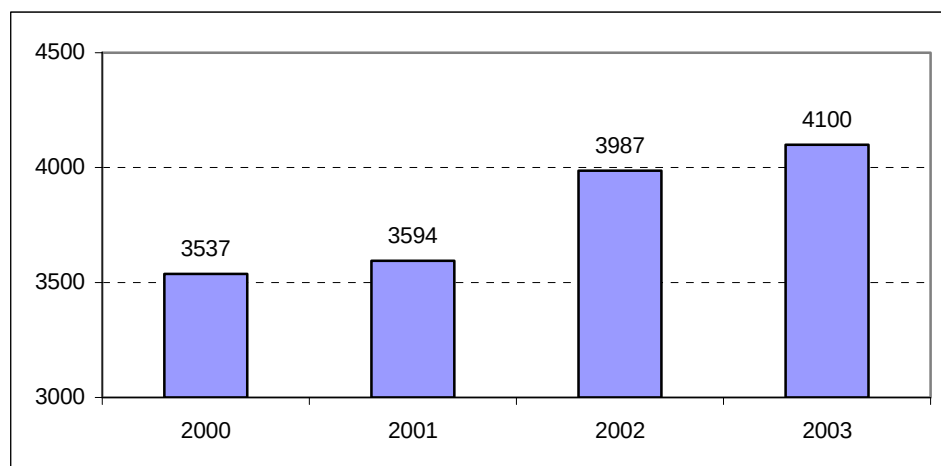
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Werkgelegenheid*	2.493	2.511	2.531	2.548	2.566	2.583
Wijziging werkgelegenheid ten opzichte van het voorgaande jaar	+5.200	+18.100	+20.400	+17.000	+17.000	+17.000
Werkzaamheidsgraad	62,9	63,2	63,4	63,6	63,9	64,4
Wijziging werkzaamheidsgraad ten opzichte van het voorgaande jaar (in procentpunten)	+0,0	+0,4	+0,2	+0,2	+0,3	+0,5

* in duizend personen

Bron: Federaal Planbureau (Economische vooruitzichten 2004-2008), NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV), NIS (Bevolkingsvoorsicht), berekening Administratie Werkgelegenheid

1.3.2 Jobverlies door faillissementen en herstructurerings is hoog

Sinds 2000 is het aantal faillissementen constant toegenomen tot 4.100 in 2003. De grootste toename deed zich voor in 2002 (+400 faillissementen of +11%). Ook in 2004 zet zich deze stijgende trend verder: tijdens de eerste 7 maanden van 2004 werden 7% meer faillissementen genoteerd dan in dezelfde periode in 2003.

Figuur 2: Evolutie van het aantal faillissementen, Vlaams Gewest, 2000-2003

Bron: Graydon

In 2002 en 2003 verloren respectievelijk 13.000 en 11.500 Vlaamse werknemers hun job als gevolg van een faillissement. Dit is een opmerkelijke toename tegenover de periode 1998-2001, toen jaarlijks ongeveer 8.000 jobs verloren gingen door faillissementen. De eerste helft van 2004 werden opnieuw bijna 6.700 werknemers getroffen door jobverlies als gevolg van een faillissement. Het aantal werknemers betrokken bij een faillissement blijft dus op een hoog niveau in Vlaanderen.

Naast jobverlies door faillissementen gaan er tevens jobs verloren als gevolg van herstructurerings, afslankingen of bedrijfssluitingen. Uit de gegevens over de collectieve ontslagen in ondernemingen die aan de VDAB gemeld worden blijkt een sterke toename van het globale jobverlies als gevolg van collectief ontslag: van 8.400 getroffen werknemers in 2001 naar 11.700 zowel in 2002 als in 2003.

1.3.3 De werkloosheid blijft te hoog, in het bijzonder de langdurige werkloosheid

Midden 2004 telt Vlaanderen meer dan 200.000 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), dit zijn er ongeveer 50.000 meer dan midden 2001, toen de werkloosheid is beginnen toenemen. Sinds het voorjaar van 2004 is evenwel een vertraging van de werkloosheidsgroei merkbaar in Vlaanderen. De uitdaging voor het Vlaamse beleid bestaat er dan ook in om de komende jaren opnieuw een effectieve daling van de werkloosheid te realiseren. Deze uitdaging wordt vanaf het najaar van 2004 nog scherper gesteld omwille van de geleidelijke afschaffing van de uitschrijving van werkzoekenden via de federale stelsels van oudere werklozen en de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA), waardoor deze werklozen opnieuw als werkzoekend zullen geregistreerd worden bij de VDAB.

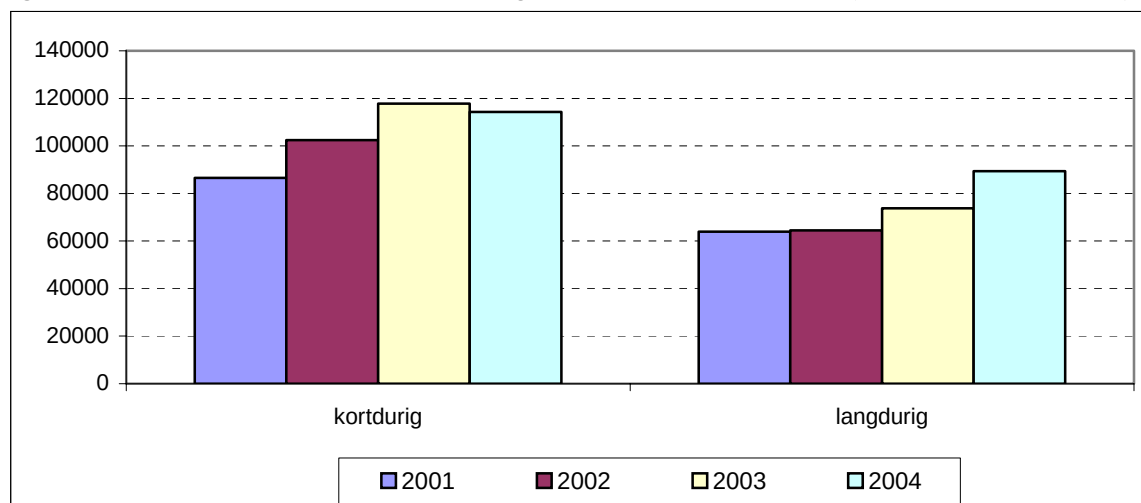
Tabel 5: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) Vlaanderen, 2001-2004 (toestand op 30 juni van elk jaar)

	2001	2002	2003	2004
Aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ)	150.605	166.972	191.531	203.666
Wijziging ten opzichte van het voorgaande jaar				
in absolute aantallen	-3.125	+16.367	+24.559	+12.135
in %	-2,0	+10,9	+14,7	+6,3

Bron: VDAB

In 2004 zijn er 25.000 langdurig werkzoekenden meer dan in 2001 (+40%). Het aantal kortdurig werklozen (minder dan één jaar werkzoekend) is ook toegenomen in de periode 2001-2003, vanaf 2004 daalt de kortdurige werkloosheid opnieuw (-3%).

Figuur 3: Evolutie van het aantal werkzoekenden volgens de duur van de werkloosheid (Vlaams Gewest, 2001-2004)



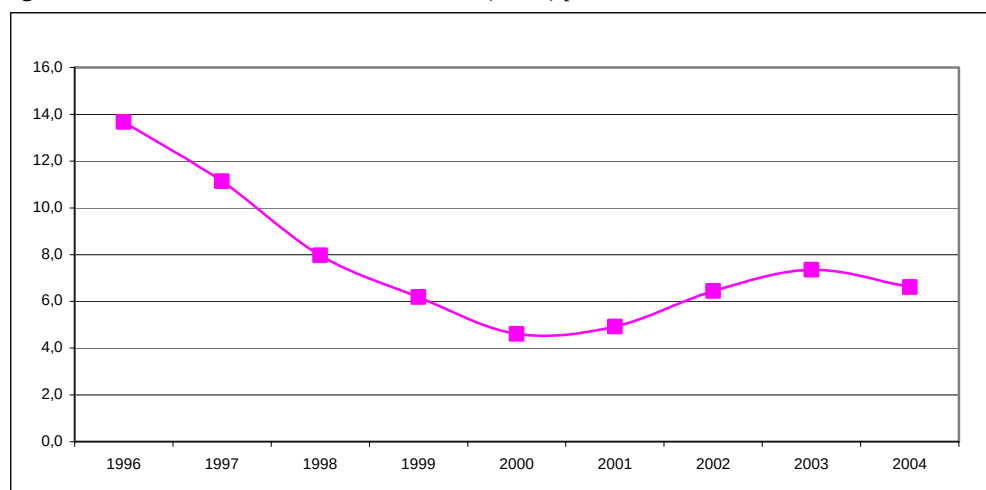
Bron: VDAB

Er is momenteel vooral een toename van het aantal werkzoekenden dat langer dan 1, 2 of 3 jaar werkloos is. Dit wijst erop dat de grote cohortes werklozen die zijn ingestroomd sinds de kentering op de Vlaamse arbeidsmarkt enkele jaren geleden (vanaf het najaar van 2001) nog steeds moeilijkheden ondervinden om aan werk te geraken. Als deze trend niet gekeerd wordt zal de komende jaren dus ook de zeer langdurige werkloosheid (langer dan 5 jaar werkzoekend) opnieuw toenemen. Werkloosheid vormt immers vaak een valkuil waar het moeilijk is om uit te geraken.

1.3.4 Bepaalde vacatures blijven moeilijk in te vullen

Voor het eerst sinds 2000 neemt de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt licht toe als gevolg van een minder sterke toename van de werkloosheid en een stijging van het aantal openstaande VDAB-vacatures. In de periode januari 2004 – augustus 2004 werden ongeveer 103.500 vacatures ontvangen bij VDAB¹; in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar is dit een stijging met bijna 20.000 vacatures (+20%). Er zijn dus gemiddeld minder werkzoekenden beschikbaar om het toenemend aantal vacatures in te vullen.

Figuur 4: Evolutie van het aantal werkzoekenden (nwwz) per vacature, Vlaams Gewest, 1996-2004



Bron: VDAB

Doch ook in de periode 2000-2003 wanneer de arbeidsmarkt minder krap was, hadden heel wat werkgevers problemen met het invullen van vacatures. De lijst met zogenaamde 'knelpuntberoepen' die de VDAB jaarlijks opstelt, bevat immers een aantal 'klassiekers' zoals tal van technische beroepen, ingenieurs en medische beroepen. Voor deze beroepen bestaat er dus een aanhoudend structureel probleem in de afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De oorzaken van deze knelpunten zijn in de eerste plaats kwantitatief van aard: er is een te geringe instroom van goed geschoolde mensen naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er vaak ook kwalitatieve oorzaken: de instroom naar de arbeidsmarkt is wel voldoende, maar de werkzoekenden voldoen niet (helemaal) aan de eisen van de werkgevers. Bij een aantal beroepen (beroepen uit de horeca, kappers, bakkers en beenhouwers) vormen de minder gunstige arbeidsomstandigheden een belangrijke verklaring voor het knelpuntkarakter.

¹ Vacatures uit het normaal economisch circuit (zonder de interimopdrachten).

1.3.5 Niet iedereen gelijk aan de bak

De mate waarin de verschillende bevolkingsgroepen zijn geïntegreerd op de Vlaamse arbeidsmarkt kan worden afgeleid uit het verschil tussen hun arbeidsdeelname en de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (63%). In Europees perspectief is deze kloof voor een aantal kansengroepen relatief groot in Vlaanderen.

Willen we gaan voor een substantiële toename van de globale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen dan kan dat slechts worden bereikt indien de focus wordt gericht op die groepen op de arbeidsmarkt, die momenteel beperkt deelnemen. Bij sommige groepen is de arbeidsdeelname immers al zo hoog dat er nog weinig ruimte is voor een verdere toename. In 2003 bedroeg de arbeidsdeelname bij de 25 tot 49 jarigen reeds 83%, bij de mannen onder hen zelfs 90%.

In schril contrast hiermee staat de werkzaamheidsgraad van de:

- ouderen tussen 55 en 64 jaar (27% tegenover 42% gemiddeld in Europa);
- allochtonen (36% tegenover 52% gemiddeld in Europa);
- arbeidsgehandicapten (46%);
- laaggeschoolden (52%, tegenover 57% gemiddeld in Europa).

Ondanks de vaststelling dat het afgelopen decennium de kloof in de arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen is verkleind, blijft ook de genderkloof in de arbeidsdeelname aanzienlijk in Vlaanderen (16 procentpunten).

1.3.5.1 Ouderen

De lage werkzaamheidsgraad van de ouderen vormt één van de belangrijkste pijnpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsdeelname van de vijftigplussers de laatste jaren is gestegen (van 35% in 1996 tot 42% in 2003) blijft deze zeer laag in Europees perspectief (52%).

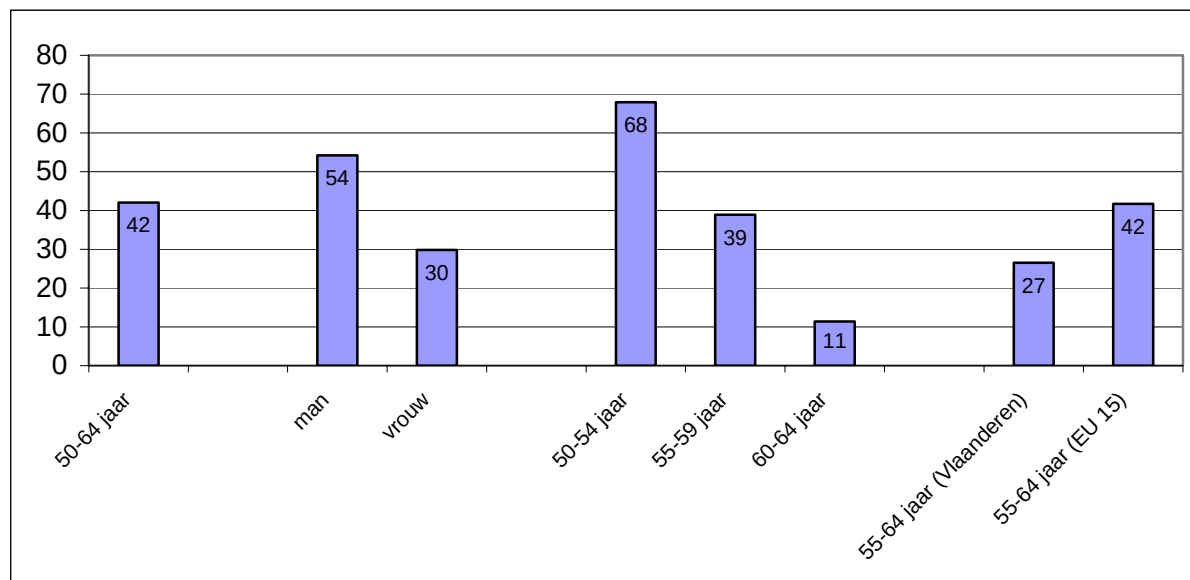
Het is dan ook niet verwonderlijk dat gezien de gemiddeld late toetrede tot de arbeidsmarkt de duur van de loopbaan in België aanzienlijk korter is dan gemiddeld in de Europese Unie: 37 jaar t.o.v. 41 jaar. In vergelijking met sommige Noord-Europese Lidstaten bedraagt de loopbaan van een man in België bijna 7 jaar minder. Ook t.o.v. Duitsland en Nederland is een verschil van 5 à 7 jaar meetbaar.

De Vlaamse werkzaamheidsgraad van 42% verbergt aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de verschillende leeftijdsgroepen: de arbeidsdeelname ligt veel hoger bij mannen dan bij vrouwen en ze neemt sterk af vanaf 55 jaar.

Zoals vermeld heeft Vlaanderen in Europees opzicht één van de laagste werkzaamheidsgraden bij ouderen. Van alle Vlamingen tussen 55 en 64 jaar werkt slechts iets meer dan een kwart, tegenover 42% als Europees gemiddelde. Vergelijken we met de Scandinavische landen, dan wordt de achterstand van Vlaanderen nog groter (68% in Zweden, 58% in Denemarken). Door de vergrijzing neemt het belang van de oudere leeftijdsklassen in de beroepsbevolking de komende jaren verder toe. Indien de arbeidsdeelname van ouderen op het huidige lage

niveau blijft, zal dit dan ook leiden tot een daling van het totaal aantal werkenden en van de globale werkzaamheidsgraad. Om in 2010 de Europese norm van 50% werkenden bij de 55 tot 64-jarigen te behalen, dient het aantal werkende 55-plussers toe te nemen met meer dan 200.000. Momenteel zijn er minder dan 180.000 ouderen aan het werk in Vlaanderen.

Figuur 5: Werkzaamheidsgraad (in %) bij 50-plussers volgens geslacht en leeftijd, Vlaanderen en EU, 2003



Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Een substantiële toename van de globale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen is enkel mogelijk mits een versnelde toename van de arbeidsdeelname van ouderen. Het verhogen van de arbeidsdeelname van ouderen blijft de komende jaren dan ook één van de voornaamste aandachtspunten van het werkgelegenheidsbeleid. Bij de jongeren ligt de nadruk vooral op het voorzien van een voldoende startkwalificatie en hun participatie aan het (hoger) onderwijs, bij de middengroep is de mogelijkheid tot verdere groei beperkt (in 2003 bedroeg de arbeidsdeelname van 25 tot 49 jarigen reeds 83%).

De ouderen die niet werken, zijn voornamelijk inactief en in mindere mate werkzoekend. De werkloosheidsgraad bij vijftigplussers ligt met 3,3% zelfs onder het gemiddelde van 5,7%. De afgelopen jaren werd wel een sterke toename van het aantal oudere werkzoekenden geregistreerd bij de VDAB (sinds 2001 +10.800 oudere werkzoekenden of +87%). De geleidelijke verstrenging van de voorwaarden om bij RVA het statuut van 'uitgeschreven oudere werkloze' te bekomen is de belangrijkste oorzaak van deze sterke toename. In de toekomst zal het aantal bij de VDAB geregistreerde oudere werkzoekenden allicht blijven toenemen, wat de komende jaren de nood aan extra aandacht voor hun begeleiding naar werk nog scherper stelt.

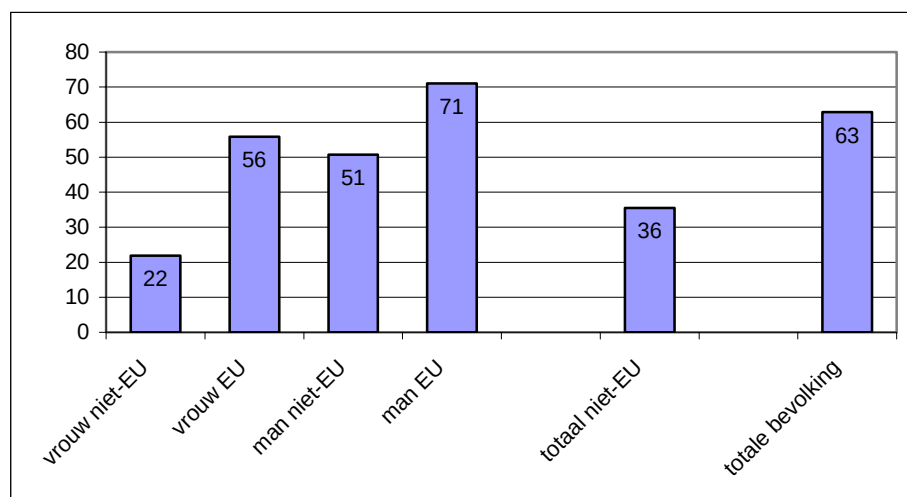
1.3.5.2 Allochtonen

De arbeidsdeelname van allochtonen blijft ronduit problematisch in Vlaanderen. In 2003 was minder dan 36% van de personen met een niet-EU nationaliteit aan het werk, tegenover 64% van de Vlamingen met een Belgische nationaliteit. In vergelijking met de Europese landen, waarvan gegevens beschikbaar zijn (13 landen), doet niemand het slechter. Om deze grote nationaliteitskloof in de arbeidsdeelname tegen 2010 sterk te verminderen of weg te werken is een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werkenden met een niet-EU nationaliteit noodzakelijk.

De achterstand van de allochtonen op de arbeidsmarkt komt ook sterk tot uiting in de werkloosheidsgraden: in 2003 was 27% van de beroepsactieve bevolking van niet-EU nationaliteit werkloos tegenover 5% bij de Belgen. Allochtonen worden vijf keer meer met werkloosheid geconfronteerd dan Belgen. Allochtonen zijn dan ook sterk vertegenwoordigd in de werkloosheid: in 2004 was 17% van de werkzoekenden van niet-Europese afkomst, bijna 12% van de werkzoekenden was van Maghrebijnse of Turkse afkomst. Dit aandeel werkzoekenden van niet-Europese afkomst ligt heel wat hoger in steden als Antwerpen (38%), Mechelen (35%), Genk (35%) of Gent (25%).

De nationaliteitskloof wordt nog groter indien een onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen. Bij de mannen met een niet-EU nationaliteit is iets meer dan de helft aan het werk, bij de vrouwen is dat nog geen kwart. Bijna 70% van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar met een niet-EU nationaliteit is dan ook inactief, tegenover iets meer dan 40% bij de vrouwen met een Belgische nationaliteit.

Figuur 6: Werkzaamheidsgraad volgens geslacht en nationaliteit, (in %), bevolking 15-64 jaar, Vlaanderen, 2003



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Een belangrijke verklaring voor deze kloof ligt in de relatief lage scholingsgraad van de allochtonen. Zo blijkt dat 57% van de werkzoekenden van niet-Europese afkomst laaggeschoold is, tegenover 46% van de autochtone werkzoekenden.

Deze kloof manifesteert zich reeds bij de jongeren. Uit een recente studie van de VDAB over de schoolverlaters van allochtone afkomst blijkt dat de aansluiting naar de arbeidsmarkt een stuk moeilijker verloopt voor allochtone schoolverlaters dan voor autochtonen. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat allochtone jongeren afstuderen in studieniveaus en studierichtingen die minder arbeidsmarktgericht zijn.

Toch blijkt dat de beperkte jobkansen voor inwoners van buiten de EU gelden voor alle onderwijsniveaus: zo is van alle hooggeschoolde niet-Europeanen tussen 25 en 49 jaar slechts de helft aan het werk, terwijl bij dezelfde groep van Belgen meer dan 90% een job heeft. Dit geeft duidelijk aan dat er voor de inwoners met een niet-Europese nationaliteit meer aan de hand is dan de klassieke achterstelling van laaggeschoolden of te verklaren is vanuit de studiekeuze, en dat dus ook andere discriminerende factoren een rol spelen.

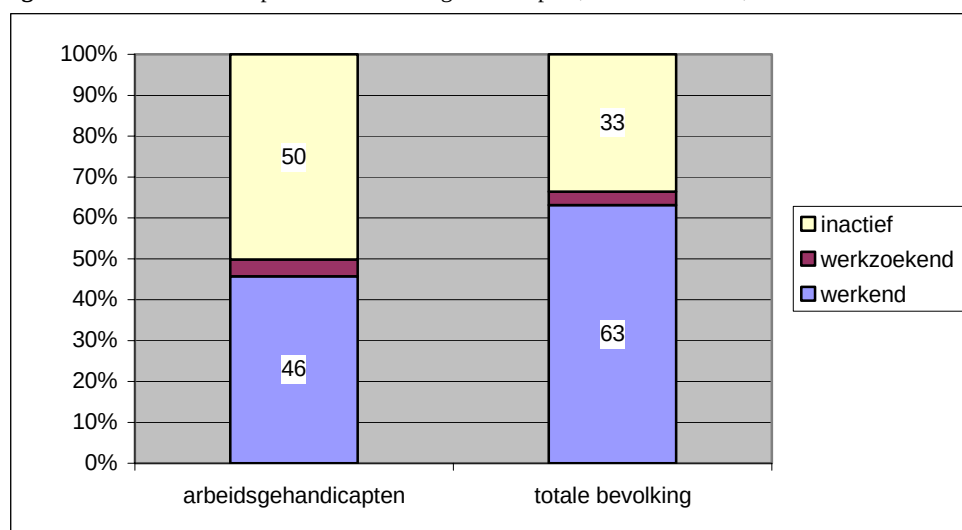
1.3.5.3 Arbeidsgehandicapten

De definitie arbeidsgehandicapten nemen we over zoals ze omschreven wordt in de Labour Force Survey van Eurostat. Het betreft personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen. Het gaat hier om lichamelijke gezondheidsproblemen of handicaps zoals ademhalingsmoeilijkheden of moeilijkheden bij het lopen, terwijl anderen psychologische of emotionele problemen hebben of problemen met zien en horen.

Slechts 46% van de arbeidsgehandicapten tussen 15 en 64 jaar is aan het werk, de kloof met de gemiddelde arbeidsdeelname bedraagt 17 procentpunten. Om deze kloof tegen 2010 substantieel te verminderen is een jaarlijkse toename van 4.500 tot 9.000 jobs voor arbeidsgehandicapten noodzakelijk.

De keerzijde is dan ook een hoge inactiviteit: de helft van de arbeidsgehandicapten is niet-actief tegenover één op drie van alle Vlamingen tussen 15 en 64 jaar. Deze groep van inactieven bestaat naar schatting uit 321.000 personen. Het beleid voor een meer evenredige arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten zal dus vooral dienen te focussen op de doorstroom naar werk van deze grote groep inactieven.

Figuur 7: De arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten, Vlaams Gewest, 2002



Bron: NIS EAK (Bewerking VFSIPH en administratie Werkgelegenheid)

Opmerkelijk is dat het aandeel werkzoekenden (IAO definitie) bij de arbeidsgehandicapten slechts iets hoger is dan gemiddeld (4% tegenover 3%). Binnen de populatie werkzoekenden (nwwz) wordt ongeveer 11% als een arbeidsgehandicapte beschouwd (26 616 in september 2004).

1.3.5.4 De blijvend precaire positie van laaggeschoolden

De kloof in arbeidsdeelname tussen laag- en hooggeschoolden blijft erg groot. In 2003 was 52% van de laaggeschoolden tussen 25 en 64 jaar aan het werk tegenover 85% bij de hooggeschoolden. De kloof bedraagt dus ongeveer 33 procentpunten en de laatste jaren is er hier weinig of geen evolutie in te merken.

Tabel 6: Werkzaamheids- en werkloosheidsgraden volgens onderwijsniveau (in %), bevolking 25-64 jaar, Vlaanderen, 2003

	Laaggeschoold*	Middengespoold**	Hooggeschoold***
Werkzaamheidsgraad	52,0	76,2	85,1
Werkloosheidsgraad	6,5	4,3	2,4

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

* maximaal lager secundair onderwijs

** hoger secundair onderwijs

*** hoger onderwijs (binnen of buiten de universiteit)

Ook het risico op werkloosheid ligt hoger bij laaggeschoolden dan bij hooggeschoolden: zo was in 2003 bijna 6,5% van de beroepsactieve laaggeschoolden werkloos tegenover 2,4% bij de hooggeschoolden. Het aandeel van de laaggeschoolden in de totale werkloosheid is zeer hoog (52%). Dit betekent niet dat de hooggeschoolden geen gevolgen ondervonden van de zwakke economische groei: de instroom van de hoger opgeleiden in de werkloosheid was zelfs veel groter dan gemiddeld. Zo nam in de periode 2001-2004 het aantal laaggeschoolde werkzoekenden toe met 12.200 (+13%) terwijl het aantal hoogopgeleiden meer dan verdubbelde (van 14.200 in 2001 naar 29.100 in 2004).

1.3.6 Opleiding en vorming als sleutels voor meer werk

1.3.6.1 Het hoge scholingsniveau als de belangrijkste grondstof in Vlaanderen

Vlaanderen heeft een goed opgeleide bevolking ...

De voornaamste sterkte van de Vlaamse arbeidsmarkt is gelegen in de kwaliteit van het arbeidsaanbod: internationaal vergeleken is de Vlaamse beroepsbevolking goed opgeleid. Een belangrijke Europese indicator op dit vlak is het aandeel 22-jarigen dat succesvol hoger secundair onderwijs beëindigd heeft. Onder meer dankzij de leerplicht tot 18 jaar realiseert Vlaanderen hier reeds de Europese 85%-doelstelling: in 2002 bedroeg de Vlaamse score 87%.

Tabel 7: Scholingsgraad van de 25 tot 34-jarigen, Vlaanderen, België en EU, 2003

		Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaanderen	Laaggeschoold	21,9%	17,3%	19,6%
	Middengeschoold	42,6%	39,5%	41,1%
	Hooggeschoold	35,5%	43,2%	39,3%
België	Laaggeschoold	23,8%	19,8%	21,8%
	Middengeschoold	41,1%	37,4%	39,3%
	Hooggeschoold	35,1%	42,8%	38,9%
EU15*	Laaggeschoold	25,8%	23,8%	24,8%
	Middengeschoold	47,6%	46,4%	47,0%
	Hooggeschoold	24,7%	28,1%	26,4%

* cijfers voor 2002

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Ongeveer 20% van de Vlaamse jongvolwassenen is laaggeschoold. Vlaanderen scoort hiermee beter dan het Europese gemiddelde waar ongeveer 25% van de jongvolwassenen laaggeschoold is. In de Scandinavische landen ligt dit aandeel dan weer fors lager, wat een gedeelte van hun voorsprong in de globale werkzaamheidsgraad kan verklaren.

Het scholingsniveau van de Vlaamse bevolking neemt af met de leeftijd: in de groep van 25 tot 49-jarigen is ongeveer één derde hoger opgeleid. Bij de 50 tot 64-jarigen is dit 20%. Uit onderzoek blijkt dat het hebben van een bepaald diploma door ondernemingen als één van de belangrijkste selectiecriteria naar voor wordt geschoven bij de aanwerving van het uitvoerend personeel. Weliswaar komt het diploma als selectie criterium na de werkervaring, de sociale en communicatieve vaardigheden, de werkdiscipline en het kunnen werken in teamverband, maar staat het vóór andere criteria zoals zelfstandigheid, talenkennis, leeftijd, fysieke gesteldheid of afkomst.² In bepaalde sectoren (zoals de gezondheidszorg en de openbare sector) is het diploma zelfs het belangrijkste selectie criterium. De Vlaamse arbeidsmarkt is dus sterk op diploma's gericht, wat betekent dat ouderen en laaggeschoolden in het algemeen vaak te kampen hebben met een achterstand, ook al beschikken ze vaak wel over de nodige know-how uit vroegere werkervaringen.

...maar nog te veel jongeren verlaten de school zonder startkwalificatie

Een aanzienlijke groep jongeren (15% bij de jongens en 10% bij de meisjes) verlaat de school zonder een voldoende startkwalificatie. In Europees vergelijkend perspectief is deze 'ongekwalificeerde uitstroom' relatief beperkt in Vlaanderen (het EU-gemiddelde bedraagt 18%). De recente stabilisatie (2000-2002) en lichte toename (in 2003) van deze indicator wijst er echter op dat de ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen hardnekkig is: de afgelopen jaren is Vlaanderen er niet in geslaagd deze 'drop out' uit het secundair onderwijs verder terug te dringen.

Het is deze groep die we in de werkloosheid terug vinden. Ongeveer 37% van de werkzoekende jongeren in Vlaanderen heeft geen diploma middelbaar onderwijs (september 2004).

² Al merken de onderzoekers op dat beslissingsprocessen rond selectie en aanwerving uitsluitend via enquêtes te bevragen aan beperkingen onderhevig is, niet in het minst door de sociale wenselijkheid van de antwoorden.

Tabel 8: Evolutie van de ongekwalificeerde uitstroom (in %), België, de gewesten, EU15, 1999-2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Vlaams Gewest	13,6	11,6	11,5	11,5	12,5
Waals Gewest	17,7	15,5	15,8	15,8	16,1
Brussels Gewest	21,9	20,7	21,0	21,0	18,8
België	15,7	13,8	13,8	13,8	14,3
EU15	20,7	19,7	19,3	19,3	18,0

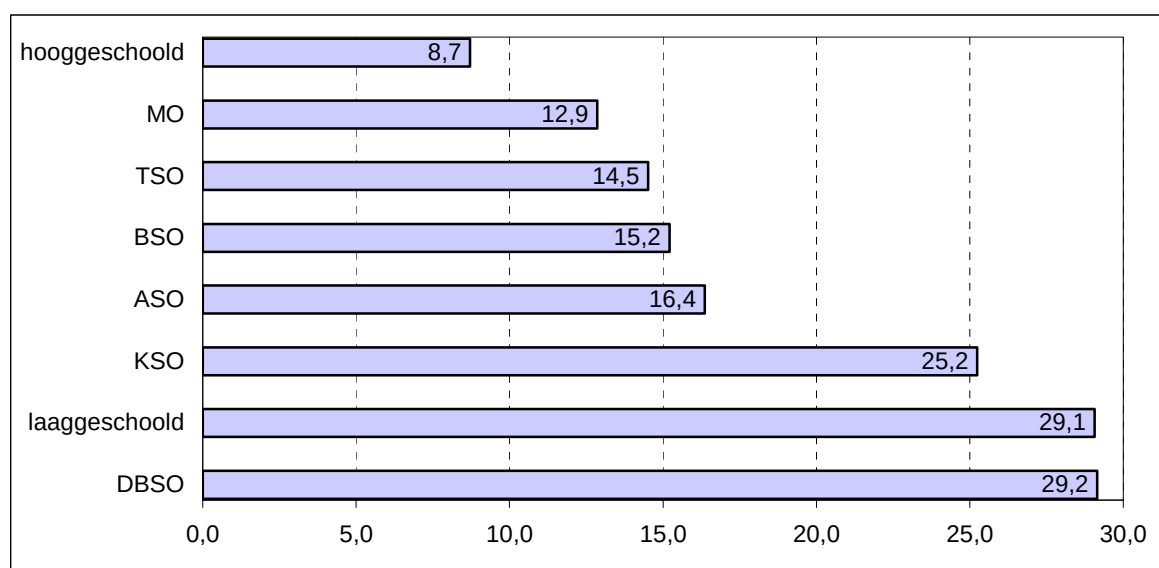
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Vlaanderen kent bovendien een aanzienlijke groep van laaggeletterden. Volgens de International Adult Literacy Survey (IALS) van 1995 beschikt 22% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd over onvoldoende lees- en schrijfvaardigheden om zich adequaat te kunnen handhaven in de samenleving. Internationaal vergeleken is dit geen slechte score en behoort Vlaanderen tot de subtop van landen die, na Zweden, de beste resultaten kunnen voorleggen. Uit de resultaten van Vlaanderen blijkt wel een sterke dualisering: enerzijds is er een groot aandeel volwassenen dat erg goed scoort, anderzijds een relatief hoog percentage dat zeer slecht scoort. Deze resultaten liggen volledig in de lijn met de gelijkaardige PISA-enquête bij 15-jarigen: Vlaanderen heeft met Finland de beste gemiddelde score, maar deze gaat gepaard met een grote spreiding van de individuele resultaten van de leerlingen.

1.3.6.2 Opleiding als smeerolie voor een vlotte overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Het opleidingsniveau is een belangrijke determinant voor de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een belangrijke indicator hiervoor is het aandeel schoolverlaters dat één jaar na het verlaten van het onderwijs nog steeds als werkzoekend is ingeschreven bij de VDAB. De hoogste ‘restpercentages’ worden gevonden bij het DBSO (29,2%) en de schoolverlaters zonder enige vorm van diploma secundair onderwijs (29,1%). De laagste percentages (en dus beste score) worden teruggevonden bij het hoger onderwijs (8,7%) en de middenstandsopleiding (12,9%).

Figuur 8: Restpercentage werkzoekende schoolverlaters volgens studieniveau, Vlaanderen, 2003



Bron: VDAB (Bewerking administratie Werkgelegenheid)

Legende:

hogeschoold: diploma hoger onderwijs (1 cyclus of 2 cycli) of universitair onderwijs

MO: middenstandsopleiding

TSO: technisch secundair onderwijs van de 3^e graad

BSO: beroepssecundair onderwijs van de 3^e en 4^e graad

ASO: algemeen secundair onderwijs van de 3^e graad

KSO: kunst secundair onderwijs van de 3^e graad

laaggeschoold: maximaal secundair onderwijs van de 1^e of 2^e graad

Deze gemiddelde resultaten per studieniveau verbergen wel een grote heterogeniteit. Bijvoorbeeld de restpercentages werkzoekenden uit de ‘sterke’ studierichtingen uit het TSO/BSO zoals psychiatrische verpleegkunde (0,6%), ziekenhuisverpleegkunde (0,7%), mechanica (3,1%), toegepaste autotechnieken (3,7%) en elektriciteit en elektronica (4,7%) steken schril af bij de score van de zwakste richtingen uit het hoger onderwijs zoals audiovisuele technieken (met restpercentages van 32,5% tot 45,2% al naargelang de richting), drama en toneel (34,8%), oosterse talen en culturen (28,6%), arabistiek en islamkunde (27,3%), plastische kunsten (26,5%) en kunstwetenschappen (22%). Anderzijds zijn er in het TSO en BSO ook heel wat ‘zwakke’ richtingen waarvan een jaar later meer dan 20% van de schoolverlaters nog steeds werkzoekend zijn. Uit de verdeling van alle leerlingen uit TSO blijkt dat 4% studeert in de best presterende richtingen en 18% in de zwakste richtingen.

1.3.6.3 De participatie aan permanente vorming moet hoger

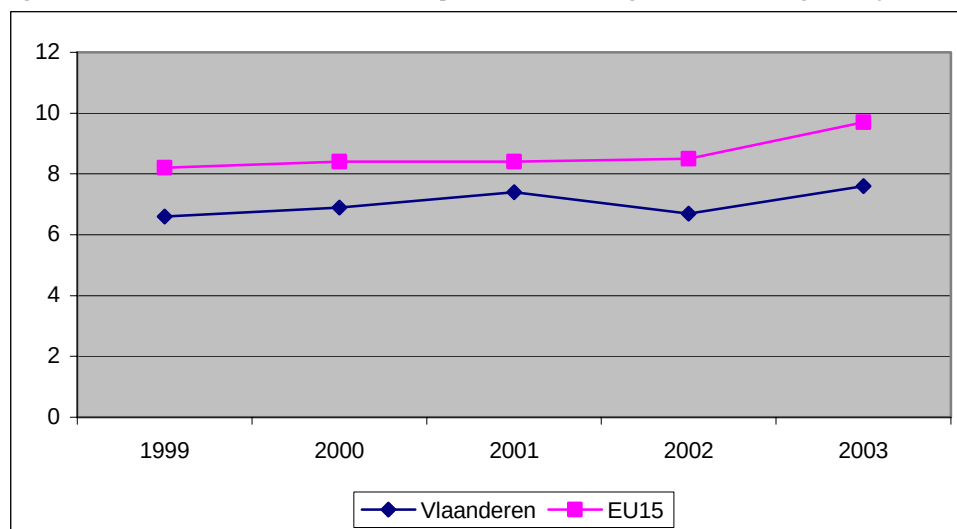
De laatste jaren kent Vlaanderen een lichte stijging van de deelname aan levenslang leren (tot 7,6% in 2003). Desondanks is er nog een hele weg af te leggen om de Europese doelstelling van 12,5% tegen 2010 te bereiken. Meer nog, gemiddeld in de Europese Unie kende de opleidingsparticipatie een sterkere stijging (tot 9,7% in 2003), waardoor de achterstand van Vlaanderen op het Europese gemiddelde recent verder is opgelopen. Het hoge Europese gemiddelde is vooral een gevolg van de zeer hoge deelname aan permanente vorming in bijvoorbeeld de Scandinavische landen of Nederland (met deelnamecijfers hoger dan 15%).

Tabel 9: Evolutie van de deelname aan permanente vorming van de bevolking van 25-64 jaar (in %), België, de gewesten, EU15, 1999-2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Vlaams Gewest	6,6	6,9	7,4	6,7	7,6
Waals Gewest	5,1	4,7	4,7	4,2	5,3
Brussels Gewest	7,3	6,7	6,4	6,9	8,6
België	6,2	6,2	6,4	6,0	7,0
EU15	8,2	8,4	8,4	8,5	9,7

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

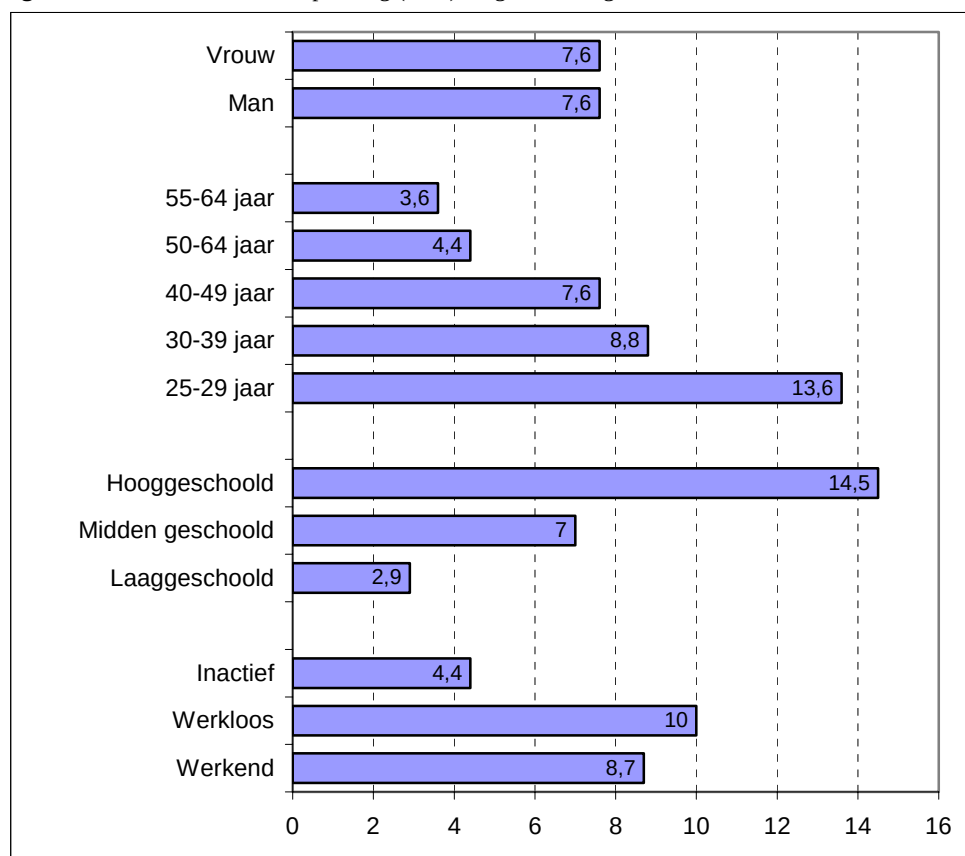
Figuur 9: Evolutie van de deelnamekans aan permanente vorming van de bevolking 25-64 jaar, Vlaanderen en EU15



Bron: Eurostat, LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De deelnamekansen aan opleiding is sterk ongelijk verdeeld over de bevolking. De hoge participatie van jongeren kan gelinkt worden aan de arbeidsmarktintrede en de jobmobiliteit die bij deze groep vrij hoog is. Uit onderzoek blijkt immers dat het bijscholen binnen ondernemingen vaak gericht is op nieuw aangeworven personeel. Op het vlak van scholingsniveau wordt het Mattheus-effect bevestigd: wie al hoog geschoold is, heeft ook een grotere kans op verdere opleiding.

Figuur 10: Deelnamekansen aan opleiding (in %) volgens achtergrondkenmerken, Vlaanderen, 2003



Bron: NIS EAK

Bij de ontwikkeling van levenslang leren spelen de ondernemingen een belangrijke rol. Uit de analyse van de PASO-data blijkt dat in 2001 ongeveer de helft van de Vlaamse werknemers uit bedrijven met meer dan 10 werknemers een opleiding heeft gekregen. De deelnamekansen neemt toe met de grootte van het bedrijf (van 40% voor bedrijven met 10 tot 50 werknemers tot 61% voor bedrijven met meer dan 200 werknemers). De deelnamekansen is het hoogst voor het leidinggevend personeel (55%) en het uitvoerend personeel (54%); het laagst voor het ondersteunend personeel (42%).

Op basis van gegevens van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven blijkt dat de Belgische bedrijven in 2002 1,22% van hun totale loonmassa investeerden in opleiding, dit is een lichte daling tegenover 2001 (1,26%) en 2000 (1,34%). De doelstelling van het bereiken van 1,4% tegen 2004, zoals afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord en het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord, wordt dus niet gehaald, een bijkomende inspanning is dan ook noodzakelijk. In internationaal vergelijkend perspectief investeren Belgische bedrijven bovendien relatief weinig in opleiding. Volgens onderzoek besteedden de Belgische ondernemingen met meer dan 10 werknemers slechts 1,6% van de totale loonmassa aan

vormingskosten, tegenover 2,0% als Europees gemiddelde. Denemarken scoorde het hoogst met 3%, gevolgd door Zweden en Nederland met telkens 2,8%.

1.3.7 Werkbaarheid van de jobs kan beter

De recente nulmeting (2004) van de Vlaamse werkbaarheid door SERV – STV kwantificeert een reeks indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt. Op basis van deze indicatoren wordt geconcludeerd dat 52,3% van de Vlaamse werknemers hun job het kwaliteitslabel ‘werkbaar werk’ meekrijgt. De complementaire 47,7% wordt wel met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd en loopt daardoor het risico op verminderd functioneren en (op termijn) uitval uit het arbeidsproces. Verder leert het onderzoek ons o.m. dat :

- 30% van de Vlaamse werknemers wordt geconfronteerd met werkstress (10% ernstig);
- 23% van de Vlaamse werknemers ziet dat hun ‘employability’ gehypothekeerd wordt door onvoldoende kansen op competentie-ontwikkeling in de job (8% kansen nihil);
- 19% van de Vlaamse werknemers kampt met motivatieproblemen door weinig boeiend en aantrekkelijk werk (8,4% ernstig);
- 12% van de Vlaamse werknemers moeilijkheden heeft met de combinatie arbeid en gezin (3% acuut).

Naar schatting 4,5% van de werkende Vlamingen maakt gebruik van het stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. In 2003 waren meer dan 111.000 Vlaamse werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Ten opzichte van 2002 was dit een stijging met bijna 18.000 (+19%). Deze sterke toename zet zich ook verder in 2004 (+16% in de periode december 2003- augustus 2004). In het bijzonder de deeltijdse formules van tijdskrediet (met o.m. de 1/5^e onderbreking) kennen een toenemend succes. De federale premies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet worden extra ondersteund via de Vlaamse aanmoedigingspremies. In 2003 zijn de aanvragen fors gestegen tot bijna 44.800 op jaarbasis (+7.000 of +18,5% tegenover 2002).

De tijdelijke uittrede via de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet wordt niet door iedereen in gelijke mate gebruikt. Er is een duidelijke oververtegenwoordiging van hoger geschoolde vrouwen tussen 30 en 40 jaar (allicht vaak uit gezinnen met tweeverdieners) en van oudere mannen. In 2002 was niet minder dan 38% van alle loopbaanonderbrekers ouder dan 50 jaar. Voornamelijk vrouwen onderbreken hun loopbaan: bijna 90% van de loopbaanonderbrekers bij de -50-jarigen zijn vrouwen. Bij de 50-plussers is het aandeel vrouwen inmiddels wel gezakt tot 60%.

1.3.8 Sterktes en zwaktes

Bovenstaande schets van de toestand van de Vlaamse arbeidsmarkt wijst op een aantal sterktes en zwaktes van de Vlaamse arbeidsmarkt. De voornaamste sterkte is gelegen in de kwaliteit van het arbeidsaanbod: de Vlaamse beroepsbevolking is goed opgeleid en erg productief. Deze sterkte hangt samen met de hoge kwaliteit van het Vlaamse onderwijs, het relatief lage aandeel vroegtijdige schoolverlaters en de hoge deelname aan het hoger onderwijs. De Vlaamse economie wordt gekenmerkt door een open, exportgericht karakter.

Een belangrijke zwakte van de Vlaamse arbeidsmarkt is de beperkte arbeidsdeelname, in het bijzonder de erg lage participatie van ouderen (55-plussers), allochtonen en arbeidsgehandicapten. Inzake onderwijs en vorming vormt de beperkte aantrekkelijkheid van het technisch en beroepsonderwijs een sterk aandachtspunt, evenals de relatief lage deelname aan permanente vorming. Het ondernemerschap ligt in internationaal perspectief eerder laag in Vlaanderen, wat de dynamiek van de economie niet ten goede komt.

HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK

2.1 Inleiding

Duidelijker kan de doelstelling niet zijn. Gezien de ondubbelzinnige diagnose van de toestand van de arbeidsmarkt is het centraal stellen van meer werk noodzakelijk. In eerste instantie impliceert dit dat de mensen op een actieve manier worden toegeleid naar werk. Zij die geen werk hebben, moeten beter naar werk toe geleid worden. Tevens is het van belang om de mensen die aan het werk zijn, ook aan het werk te houden. Hierbij wensen we in de eerste plaats bij te dragen om de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt te vertragen. Het bevorderen van een wedertewerkstelling na een herstructurering is hier een voorbeeld van. We schenken daarnaast aandacht aan kwalitatief goede jobs voor de werkenden en aan andere jobs voor de oudere werknemers. Lapidair kan je dit samenvatten met het adagium ‘betere banen, andere banen en langere banen’. Beter werk voor iedereen om beter te kunnen leven.

Deze doelstelling kan enkel maar gehaald worden indien de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door soepele en warme overgangen tussen gezin en werk, leren en werk en inactiviteit en werk. Zo’n overgangen dringen zich evenwel ook op binnen de werksfeer. Het arbeidsmarktbeleid moet deze transities faciliteren zodat werken, leren, zorgarbeid en maatschappelijke inzet op een evenwichtige en soepele manier doorheen de ganse loopbaan aan bod kunnen komen. Daardoor kan de druk van de spitsuurperiode tussen 25 en 50 jaar worden weggenomen en kunnen loopbanen beter en langer worden uitgevlakt. Deze visie vertrekt van de idee van leeftijdsintegratie waarbij de tijd besteed aan werk, aan opleiding, aan zorg en aan vrije tijd meer gespreid is over de levenscyclus van een mens. Vandaar dat we deze visie een levensloopbaanbenadering noemen of nog een geïntegreerde loopbaanbenadering.

Inzonderheid het model van de transitionele arbeidsmarkt is gebaseerd op deze levensloopbaanbenadering. Dit model gaat uit van de premisse dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn om overgangen te maken naar, op, van en terug naar de arbeidsmarkt en/of verschillende posities kunnen combineren (bv. werken en zorg, leren en werken, zorgen en leren).

Dit vereist de uitbouw van flankerende voorzieningen die mensen toelaten de genoemde overgangen zo harmonieus mogelijk te maken in de nieuwe context van loopbaanzekerheid. Deze voorzieningen bieden de mensen kansen om persoonlijke keuzes te maken in hun loopbaan. Door overgangen te vergemakkelijken vanuit die keuzes wensen we zo goed als

mogelijk bij te dragen tot loopbaanzekerheid en het gevoel van jobonzekerheid van heel wat mensen te temperen.

2.2 Toeleden naar werk

2.2.1 Universele basisdienstverlening

Om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen, verleent de overheid een toegankelijke, kwaliteitsvolle en universele dienstverlening inzake werk en opleiding aan werkzoekenden, werkgevers en werknemers.

De universele dienstverlening is een dienst van algemeen belang die gratis en voor iedereen wordt gewaarborgd. Iedereen heeft recht op deze dienstverlening ongeacht zijn of haar situatie, wat impliceert dat het aanbod effectief toegankelijk is voor alle kansengroepen.

De universele dienstverlening wordt op een geïntegreerde wijze aangeboden via drie kanalen: via de face-to-face contacten in de werkwinkel, telefonisch (servicelijn) en on line (website, e-mail). Elk kanaal is geen doel op zich. De afweging voor het ene dan wel het andere kanaal gebeurt rekening houdend met de doelgroep die men voor ogen heeft, de zelfredzaamheid, de vraag van de betrokkene en de noden.

Universele basisdienstverlening voor werkzoekenden

De universele dienstverlening voor werkzoekenden omvat:

- het onthaal van de werkzoekenden;
- de inschrijving en herinschrijving als werkzoekende;
- het geven van informatie over werk en opleiding aan de werkzoekende;
- het bekend maken van vacatures;
- het aanbieden van verschillende instrumenten zoals dossiermanager, opleidingengids, “Mijn VDAB”, beroepsvoorkeurttest ... aan de werkzoekende. Deze instrumenten stellen de werkzoekende in staat een beter beeld van hun eigen interesses en kennis van bepaalde beroepen te verwerven;
- de trajectbepaling en –toewijzing.

Een van de uitgangspunten van de universele dienstverlening is vanaf de inschrijving de zelfredzaamheid van de werkzoekende te stimuleren door hen een aantal zelfbeheerinstrumenten aan te bieden. Slaagt de werkzoekende er niet in om binnen een aanvaardbare termijn een job te vinden, dan krijgt hij/zij een screening waarbij een analyse wordt gemaakt van zijn sterke en zwakke punten op de arbeidsmarkt. Een werkzoekende die een intensievere en persoonlijkere begeleiding nodig heeft wordt dan doorverwezen naar de trajectwerking.

De universele dienstverlening van de VDAB werd samen met het dienstenaanbod van de lokale overheden, de ATB-diensten, de lokale derden, PWA, deeltijds onderwijs, ... geïntegreerd in de werkwinkel.

Universele basisdienstverlening voor bedrijven

Naast de dienstverlening aan werkzoekenden garandeert de VDAB ook aan elke werkgever een universele gratis service.

Deze service omvat onder meer het:

- correct invoeren van vacatures;
- verspreiden van vacatures via de WIS-kiosken, het internet en eventueel VRT-teletekst;
- aanbrenge van kandidaten;
- zoeken naar efficiënte oplossingen (IBO, functieaanpassing, ...);
- informeren van de werkgever over tewerkstellingsmaatregelen;
- opvolgen van vacatures.

Net zoals bij de werkzoekende wordt ook de autonomie van de werkgever gestimuleerd door het aanbieden van instrumenten voor het invoeren en beheren van hun vacatures, het op zoek gaan naar geschikte kandidaten (“Mijn VDAB” voor werkgevers) enz.

Universele basisdienstverlening voor werknemers

De instrumenten van de basisdienstverlening worden in toenemende mate gebruikt door werknemers. 64% van de bezoekers van de jobsite www.VDAB.be zijn werknemers, waarvan 48% die voltijds werken. De zelfbeheerinstrumenten zoals de opleidingsgids, het informatiemateriaal rond beroepen enz. biedt voor werknemers duidelijk een meerwaarde. De dienstverlening naar werknemers zal de volgende jaren nog moeten worden uitgebreid.

Universele dienstverlening gewikt en gewogen

Het globale bereik van de VDAB dienstverlening aan werkzoekenden is de afgelopen jaren fors toegenomen (meer dan 8,5 mio contacten in 2003). Vooral de contacten van de WIS-databank (+ 20% in 2003) via de VDAB site én de contacten via de service-lijn (+ 34% in 2003) kennen een sterke stijging. De goede prestaties van VDAB op het vlak van basisdienstverlening worden ook bevestigd door de vrij sterke toename van de tevredenheid van werkzoekenden over deze basisdienstverlening.

Ondanks de aanhoudende laagconjunctuur worden de vooropgestelde objectieven voor de dienstverlening voor de werkgevers behaald. Naast een verhoogde transparantie van de vacaturemarkt dankzij de versterkte samenwerking met de uitzendsector (122.486 jobs in 2003), neemt ook het aantal bij de VDAB ontvangen vacatures voor vaste jobs jaar op jaar toe (122.447 jobs in 2003). Dit bewijst dat de organisatie haar positie op de vacaturemarkt verder verstevigt, onder meer dankzij de verdere uitbouw van elektronische dienstverlening en nieuwe samenwerkingsverbanden met private spelers. De afnemende spanning op de arbeidsmarkt (meer kandidaten per openstaande vacature) leidt vanaf 2001 tot een verhoogde vervullingsgraad van de vacatures (84% van de vacatures werd ingevuld in 2003).

VDAB doet steeds meer beroep op een aantal elektronische on-line toepassingen; hierdoor bereikt men niet alleen meer mensen maar ook nieuwe doelgroepen (oa. hoger geschoolden, werknemers, enz.). De on-line toepassingen zijn evenwel geen onverdeeld succes. De resultaten van sommige nieuwe toepassingen (vb. de automatische matching van CV's van werkzoekenden die vergeleken worden met de door de werkgever ingebrachte vacatures) leiden tot ontevredenheid bij werkzoekenden en werkgevers. Deze toepassingen dienen dus te worden bijgestuurd.

De inspanningen om deze universele dienstverlening voortdurend te verbeteren en te verbreden vormen een belangrijk objectief tijdens deze legislatuur. Dit zal o.a. vorm krijgen door:

- het opzetten van nieuwe en structurele samenwerkingsovereenkomsten met partners teneinde de transparantie van de vacaturemarkt nog verder te vergroten;
- het verder uitbouwen van contacten met de “KMO-wereld” teneinde ook deze vacaturemarkt voldoende te bespelen;
- het verder investeren en voortdurend verbeteren van de on-line instrumenten zodanig dat de tevredenheid bij de gebruikers stijgt;
- het verbeteren van de wisselwerking tussen de verschillende contactkanalen zodanig dat een optimale mix wordt gerealiseerd;
- het verder uitbouwen van een op competenties gebaseerd instrumentarium waardoor werkzoekenden naast hun klassiek diploma, ook hun verworven competenties en hun verwachtingen scherper in beeld brengen. Deze gegevens worden ingebracht in een competentiebilan. Vervolgens komt het erop aan de dienstverlening naar werkgevers ook te verruimen zodanig dat zij op basis van deze op competenties gebaseerde instrumenten en approach ook hun aanwervingen verrichten. Bij het uitwerken van vacatures, het selecteren en aanwerven van mensen dient men realistische eisen te stellen en rekening te houden, niet enkel met de diploma's die men op zak heeft, maar ook met de competenties die men door ervaring verworven heeft.

DE WERKWINKEL

Op 25 februari 2000 gaf de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan het concept van de lokale werkwinkel. In Vlaanderen worden 144 werkwinkels uitgebouwd met de bedoeling om het werkgelegenheidsbeleid sterkere lokale klemtonen te geven en de dienstverlening inzake werk en opleiding dicht bij de burger te brengen in een één-loket-model. Momenteel zijn er reeds 125 werkwinkels operationeel.

Het juridische bestaan van de werkwinkel werd verankerd in het VDAB-decreet van 7 mei 2004 voor wat betreft de functies die door de VDAB worden gewaarborgd (de zgn. eerste pijler van de werkwinkel). Dit decreet bepaalt de werkbeginselen van de werkwinkel en de dienstverlening die elke werkwinkel moet aanbieden: nl. de geïntegreerde dienstverlening en de trajectwerking en het verschaffen van informatie inzake de lokale diensteneconomie.

Geïntegreerde dienstverlening

De geïntegreerde dienstverlening bestaat uit de universele dienstverlening van de VDAB, de dienstverlening van de andere lokale actoren en de trajectbegeleiding, onder regie van de VDAB die verantwoordelijk is voor de trajectbepaling, -toewijzing en -opvolging.

In de trajectbegeleiding bepaalt de trajectbegeleider samen met de werkzoekende een realistisch, arbeidsmarktgericht traject op basis van de sterke en zwakke punten van de werkzoekende. De trajectbegeleider volgt de werkzoekende verder op tijdens de verschillende stappen in het traject. Op niveau van de lokale werkwinkel wordt overlegd welke bijdrage de verschillende partners leveren aan de trajectbegeleiding, in functie van capaciteit, aanwezigheid en specialisatie.

Buurt- en nabijheidsdiensten

De ontwikkeling van de buurt- en nabijheidsdiensten vormt de tweede, evenwaardige en complementaire pijler van de werkwinkel. Hierbij krijgen de lokale besturen de regierol. Deze diensten bieden enerzijds een antwoord aan toenemende behoeften aan hulp in het huishouden, aan kinderopvang, aan buurtrenovatie, groenonderhoud,... Anderzijds bieden zij bijkomende, duurzame, tewerkstellingsmogelijkheden, prioritair voor laaggeschoolden. Met de Vlaamse minister bevoegd voor Sociale Economie, die verantwoordelijk is voor de uitbouw van de dienstenwerkgelegenheid, zullen we concrete afspraken maken omtrent de verdere structurering van de werkwinkel.

De werkwinkel gewikt en gewogen

Recent onderzoek toont aan dat de werkwinkels, zowel voor de consultants in de werkwinkel als voor de werkzoekenden, een belangrijke meerwaarde betekenen. De toegenomen interactie tussen de verschillende organisaties in hun eigen specifieke dienstverlening is een duidelijke verbetering t.a.v. het verleden. Ook het laagdrempelige karakter van de werkwinkel wordt positief geëvalueerd.

Deze positieve evaluatie sterkt ons in de doelstelling om de werkwinkel als centraal punt inzake werk en opleiding te versterken en de dienstverlening kwalitatief te verdiepen. We staan dus zeker nog voor een aantal uitdagingen de komende jaren. Een aantal initiatieven zullen zo vanuit de lokale werkwinkels genomen worden om de toeleiding van de zogenaamde “stille arbeidsmarktreserve” te verbreden.

Meer maatwerk

De dienstverlening van de VDAB scoort bij de werkzoekenden goed op toegankelijkheid, klantvriendelijkheid en professionaliteit. De werkwinkels hebben dan ook hun doel niet gemist, nl. een laagdrempelig en vlot bereikbaar aanbod van diensten, zo dicht mogelijk bij de burger. Minder hoog is de tevredenheid van de werkzoekenden, meer bepaald omtrent het maatwerk. Door de toegenomen tijdsdruk en caseload van de werkwinkelconsulenten blijkt een grondige screening en een begeleiding op maat niet altijd mogelijk. Initiatieven die de kwaliteit van de dienstverlening waarborgen en de caseload van de trajectbegeleiders beperkt, zijn noodzakelijk. De inzet van bijkomend personeel voor oriëntatie, intake en trajectbepaling is een eerste aanzet. Bovendien zal via het optimaal inzetten van de service-lijn en het on-line aanbod, een meer intensieve face-to-face begeleiding mogelijk zijn.

Vacaturewerking

In de werkwinkel zouden vraag en aanbod elkaar moeten ontmoeten. Werkgevers kunnen er terecht met hun vacatures. Werkzoekenden worden er geïnformeerd over de openstaande vacatures, kunnen ze zelf consulteren en worden via de basisdienstverlening en de trajectwerking verwezen naar werkgevers met een jobaanbod.

De vacaturewerking en de werkzoekendelijst zijn niet optimaal op mekaar afgestemd. Met als resultaat dat werkzoekenden soms worden doorverwezen naar jobs die niet stroken met hun traject, met jobs die men niet kan doen. Een betere afstemming is wenselijk en nodig. Concrete voorstellen zullen worden uitgewerkt zodat ook een efficiënte matching van vraag en aanbod vanuit de werkwinkel kan plaatsvinden.

Van samenwerken naar netwerken

Het concept van de werkwinkel is ontstaan vanuit de noden van de werkzoekende. Door het gefragmenteerde en talrijke aanbod, door de wirwar van diensten en door de ingewikkelde procedures zag hij vaak het bos niet door de bomen. Om al deze diensten op een klantvriendelijke manier aan te bieden werden mensen en middelen uit hun traditionele moederorganisaties gehaald en samen in één huis ondergebracht. De werkwinkel is gebaseerd op een samenwerkingsverband tussen de VDAB, de lokale overheden, RVA-PWA, OCMW, ATB en andere partners betrokken bij het lokaal werkgelegenheidsbeleid. Het is dus een netwerkorganisatie waarbij al deze partners de handen in elkaar hebben geslagen om de burger beter te kunnen dienen. Dit vraagt inspanningen van zowel de werkwinkelmedewerkers als van de respectievelijke moederhuizen en bestuursniveaus. Dit vraagt een mentaliteitswijziging en veranderingen binnen de bestaande organisaties ten voordelen van de werkzoekende. Een “wij-gevoel” onder de partners, met respect voor ieders specificiteit en kwaliteit. Maar vooral een degelijke communicatie. De interne communicatie dient zowel, verticaal als horizontaal, geoptimaliseerd te worden. Verschillende pistes hiertoe zullen dan ook onderzocht worden. Hierbij denken we aan een uitgebreid intranet voor de werkwinkelconsulenten en de installatie van een “projectcel werkwinkel”. Dit centrale beheer, waarin elke partner vertegenwoordigd is, zal onder meer instaan voor de opmaak van een communicatieplan, fungeren als aanspreekpunt voor de lokale werkwinkels, de kwaliteit van de dienstverlening bewaken,... De oprichting van dit centrale orgaan zal gekaderd worden binnen een Partnerschapsovereenkomst tussen de verschillende bestuursniveaus.

WWW.VDAB.BE

De VDAB-website is met meer dan 1 miljoen bezoeken per maand, uitgegroeid tot de grootste jobsite in België. Door het afsluiten van partnerships met andere aanbieders (printmedia, jobsites, ...) is www.vdab.be de virtuele ontmoetingsplaats voor werk en opleiding geworden voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in Vlaanderen.

Met zijn on-lineaanbod bereikt de VDAB vooral de werkzoekenden (2/3 van de mijn VDAB-gebruikers). Daarnaast worden ook marktsegmenten bereikt waarmee de VDAB vroeger geen of een minder uitgesproken binding had: werkenden en hoger geschoolden.

In de toekomst wil VDAB On line evolueren van het louter ter beschikking stellen van databanken en informatie naar een gepersonaliseerde benadering van de werkzoekende, werknemer en werkgever.

Een eerste aanzet daartoe was de ontwikkeling van Mijn VDAB, als het ware een stukje eigen website van de klant op de server van de VDAB. Voor de werkzoekende is het een sollicitatietool, van waaruit hij zijn sollicitaties kan uitvoeren en beheren, voor de werkgever is het een aanwervingstool, waarmee hij kandidaten kan selecteren en vacatures op de website en de kiosken kan plaatsen en beheren. Een verdere uitbouw naar een geïntegreerd systeem staat op stapel.

Een volgende stap is het aanbieden van informatie op maat door de analyse van het profiel en het surfgedrag van de sitebezoeker. De VDAB onderzoekt momenteel welke ondersteunende ICT-tools hiervoor kunnen ingeschakeld worden om de websitebezoeker op maat informatie aan te bieden. Het aanbieden van informatie op maat zal bijdragen tot een betere afstemming tussen vraag en aanbod.

VDAB SERVICELIJN

De servicelijn biedt het dienstenpakket van de VDAB aan via één gratis centraal tel.nr. 0800 30 700 en via een centraal e-mailadres info@vdab.be.

De servicelijn is elke werkdag beschikbaar van 8 tot 20 uur. De bereikbaarheid van de VDAB is hierdoor fors uitgebreid.

Het zijn voornamelijk werkzoekenden die de servicelijn contacteren (53%). Maar ook werknemers (30%) en werkgevers (10%) hebben de weg naar de servicelijn gevonden.

De werkzoekenden kunnen er onder meer terecht voor hun inschrijving als werkzoekende, een aanpassing van hun dossier en ondersteuning bij het gebruik van de VDAB-website. Werkgevers kunnen er vacatures melden, beheren, aanpassen en annuleren. Het nummer biedt ook een klachtenlijn voor wie minder tevreden is over de dienstverlening van de VDAB. Werknemers kunnen er sinds 2003 ook terecht voor informatie omtrent opleidingscheques.

Daarnaast belt de servicelijn ook mensen zelf op: werkzoekenden worden opgebeld in functie van een betere en snellere ondersteuning bij hun zoektocht naar werk. Een rol die via het nieuwe getrapt begeleidingssysteem (sluitende aanpak) nog sterker wordt uitgebouwd.

De servicelijn evolueerde aldus van een gemiddelde van 250 contacten per dag (in 2000) naar een gemiddelde van 2.500 contacten per dag (vandaag). Die groei heeft beslist nog geen plafond bereikt.

De VDAB zal zijn servicelijn ook technologisch verder verfijnen. De technologische factor is immers meebepalend voor haar efficiëntie, en meteen meebepalend voor de kostenbeheersing per contact. De VDAB rekent dat de servicelijn een goede verhouding biedt tussen kwaliteit en kostprijs, hetgeen moet leiden tot een zo effectief mogelijke kanalenmix.

Samen met de website van de VDAB zorgt de servicelijn ervoor dat de Vlaamse burger op een snelle, directe en discrete dienstverlening kan rekenen.

2.2.2 De sluitende aanpak

De belangrijkste uitdaging binnen de werkzoekendenwerking is ongetwijfeld **het realiseren** van de sluitende aanpak: het recht van iedere werkzoekende op een aangepast begeleidingsaanbod gericht op de doorstroming naar werk.

2.2.2.1 De trajectwerking gewikt en gewogen

De afgelopen jaren gaat het aantal nieuwe opgestarte trajecten in stijgende lijn (meer dan 100.000 in 2003). Ondanks deze sterke stijging wordt de sluitende aanpak nog niet gerealiseerd.

Uit het bereik van de verschillende trajectmodules kan men afleiden dat de trajectopvolging in absolute aantallen het sterkst gestegen is. In relatieve termen is vooral de toename van de kleinere modules sollicitatietraining (+40% in 2003) en persoonsgerichte vorming (+25% in 2003) erg uitgesproken. De verschuiving van beroepsspecifieke opleiding (+ 9,5% in 2003) naar meer begeleiding op de werkvloer (+ 12,3%) zet zich door.

Het voorbije jaar werd de trajectwerking onder de loep genomen. Inzake de geschatte netto-effecten komt men onder meer tot volgende bevindingen:

- de netto-effecten zijn groter bij de “moeilijke” doelgroepen, ze stijgen significant volgens leeftijd (bij spontane trajecten) en volgens werkloosheidsduur;
- het belang van motivatie, persoonlijkheid én een aantal normatieve vaardigheden is doorslaggevend. De effectiviteit is immers groter bij spontane trajecten (trajecten opgestart op initiatief van de werkzoekende versus trajecten die opgestart wordt op initiatief van de dienst), bij spontane trajecten verschilt de netto uitstroom tussen beperkte en uitgebreide trajecten nauwelijks;
- bij kortdurige werkzoekenden zijn de netto-effecten relatief klein tot onbestaand;
- bij hogeschoolden zijn de netto-effecten verbazend hoog.

De kwalitatieve evaluatie van de trajectwerking toont aan dat het verplicht uitnodigen van werkzoekenden gecombineerd met de permanente spontane instroom ervoor zorgt dat de permanente caseload en het aantal nieuw te realiseren trajecten zeer hoog ligt, vooral bij VDAB consulenten. Daarom ligt de tevredenheidsindex van de trajectwerking beduidend lager dan de algemene tevredenheidsindex van de VDAB. De feitelijke werking heeft een aantal onbedoelde effecten tot gevolg:

- Consulenten nodigen kansarme werkzoekenden minder snel uit voor een intake (afroaming) en/of leveren minder inspanningen om deze werkzoekenden aan het werk te helpen omdat men de kans op plaatsing laag inschat (parking);
- Consulenten leggen de focus op nieuw op te starten trajecten. Dit gaat ten koste van de resultaatgerichtheid in termen van uitstroom naar werk. Een resultaatgerichtheid die op haar beurt ook doorkruist wordt door een aantal afstemmingsproblemen tussen de trajectbegeleiding en de vacaturewerking;
- Consulenten hebben te weinig tijd om een maatgerichte aanpak voor de meest kwetsbare doelgroepen te realiseren.

Tot slot stelt men duidelijk de behoefte vast om werkzoekenden beter te informeren over zijn/haar rechten en plichten. Het Handvest van de Werkzoekende vormt hierbij het kader. De rol van de VDAB als bemiddelingsorganisatie met tegelijkertijd haar verplichtingen ten opzichte van de federale overheid moet beter verduidelijkt worden en consequent eenzelfde invulling krijgen. Tegelijkertijd moet men ook een vertrouwensband opbouwen met de werkzoekende. Dit is een moeilijke maar noodzakelijke evenwichtsoefening.

Op basis van deze evaluatiestudies kan men o.a. volgende conclusies trekken:

- Zelfredzame (kortdurige) werkzoekenden hebben nood aan een transparante arbeidsmarkt (vb. via de on-line dienstverlening en de service lijn). De opstart van intensieve trajecten voor deze doelgroep is weinig zinvol aangezien deze niet a priori leidt tot het vlotter vinden van werk;
- Voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (ouderen, langdurig werklozen enz.) moet een voldoende intensieve begeleiding op maat worden opgestart. De inzet van de juiste instrumenten kan hun kansen op werk gevoelig verhogen;
- De hooggeschoolden mogen niet automatisch als zelfredzaam worden bestempeld;
- Het systematisch verstrekken van informatie over de rechten en plichten van werkzoekenden is een must;
- En last but not least, de trajectwerking op maat kan door consulenten optimaal verstrekt worden op voorwaarde dat de globale case-load vermindert.

2.2.2.2 De nieuwe benadering

Rekening houdend met deze inzichten werd een nieuw getrapt begeleidingsmodel uitgetekend. Twee elementen zijn cruciaal. Ten eerste wordt aan alle nieuwe werkzoekenden een nieuwe start aangeboden (het preventieve luik) én wordt tegelijkertijd een substantiële inspanning gedaan voor de langdurig werklozen (het curatieve luik). Ten tweede wordt een getrapt model geïntroduceerd waarbij men vertrekt van de gelijkwaardigheid van de contactkanalen (face tot face, telefonisch of on line), met een juiste mix naargelang de zelfredzaamheid en behoefte van de individuele werkzoekende. De zelfredzaamheid wordt, in afwachting van meer op competentie gebaseerde screenings, afgebakend op basis van het onderwijsdiploma (kort- en hogeschoolden) en de leeftijd.

Het preventieve luik

In het nieuwe ‘getrapt’ begeleidingsmodel worden werkzoekenden na zes maanden werkloosheid telefonisch gecontacteerd (voor min 25-jarigen en voor de kort geschoolden volwassenen zelfs na de derde maand). Men werkt het werkzoekendendossier bij, informeert naar het sollicitatiegedrag, kennis van ICT, gebruik van zelfredzaamheidstools en peilt naar de behoefte om extra begeleiding te ontvangen.

Het resultaat is naargelang het geval dat de werkzoekende op eigen initiatief verder zoekt, hij/zij wordt doorverwezen naar een aantal beperkte acties (vb. basisvaardigheden ICT, webleren, sollicitatietraining enz.) of naar een trajectbegeleider voor een intake en dus de opstart van een intensiever traject.

Wanneer na verloop van tijd blijkt dat de werkzoekenden niet opgenomen zijn in een traject én niet aan de slag zijn worden ze intensiever benaderd. Ze worden uitgenodigd voor een intake. Laaggeschoolden en jongeren krijgen vlugger een eerste persoonlijk contact en ontvangen face-to-face begeleiding (voor alle –25-jarigen en alle laaggeschoolde volwassenen na 6 maanden, voor alle hogeschoolde volwassenen na 9 maanden). Dit kan gaan om een traject met inbegrip van trajectbepaling (intake, screening en oriëntatie) en trajectbegeleiding (opvolgingsgesprek), doch evenzeer om een intensief traject van opleiding of werkervaring.

De differentiatie van de doelgroep en aanpak is nodig omdat men meer ruimte creëert voor een vastgestelde lacune nl. het realiseren van een maatgerichte aanpak van begeleiding en opleiding voor de groep van de minder zelfredzame werkzoekenden. Men realiseert een efficiëntere inzet van middelen doordat men de werkzoekende die zelfredzaam is ook de kans geeft om mits een uitgebreide set van elektronische tools zijn weg naar de arbeidsmarkt te vinden.

De curatieve aanpak

Naast deze preventieve aanpak gericht op kortdurig werkzoekenden is er ook behoefte aan passende trajecten naar werk voor werkzoekenden die desondanks langdurig werkloos worden of dit al zijn. Deze doelgroep zal gefaseerd worden benaderd, volgens leeftijd, rekening houdend met de federale uitwerking van de controle op beschikbaarheid (cf. samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve opvolging van werklozen van 30 april 2004).

De werkzoekenden worden uitgenodigd voor een deelname aan het oriëntatiecentrum. Indien hieruit blijkt dat de werkzoekende bemiddelbaar is zonder extra begeleiding of opleidingsactie komt de werkzoekende gedurende 6 maanden maandelijks naar zijn trajectbegeleider om passende vacatures te ontvangen. Indien de werkzoekende ver van de arbeidsmarkt staat wordt een opleiding en/of werkervaring aangeboden. Ook doorverwijzing naar andere hulpverleners, indien de probleemstelling van de betrokkene niet arbeidsmarktgebonden is, behoort tot de mogelijkheden.

2.2.2.3 Diversiteitstoets

De proportionele deelname van kansengroepen in de trajectwerking (anno 2003) toont aan dat vijf kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn: de zeer langdurig werklozen (plus 5 jaar), de langdurig werklozen (meer dan 1 jaar werkzoekend), de ouderen (50 jaar) en, zij het in zeer beperkte mate, de vrouwen en de leefloners.

De verbetering in bereik van de arbeidsgehandicapte werkzoekenden, de allochtonen en de anderstalige nieuwkomers is een rechtstreeks gevolg van de bijkomende budgetten en acties die hiervoor de voorbije jaren voorzien werden. In dat kader dient o.m. gewezen te worden op het toeleidingsproject van de blijfconsulenten georganiseerd in de schoot van de syndikale vormingsorganisaties, de toeleidingsacties via de allochtone gemeenschappen en de specifieke VESOC-actie t.a.v. personen met een arbeidshandicap. Deze specifieke benadering, met als finaliteit, de opname van deze kansengroepen in de reguliere werking is noodzakelijk om hun ondervertegenwoordiging in de trajectwerking weg te werken. Verwacht mag worden dat, via de extra inspanningen vanuit de federale overheid voor de begeleiding van leefloners in combinatie met de realisatie van de sluitende aanpak, ook de vertegenwoordiging van de leefloners de volgende jaren zal stijgen. Dit vereist nochtans een hechtere samenwerking van en met de OCMW's in de werkwinkels.

Naast de aanwezigheid van kansengroepen in de algemene trajectwerking is ook hun aanwezigheid in de diverse modules van de trajectwerking van belang. Het is logisch dat bepaalde groepen zwaarder vertegenwoordigd zijn in welbepaalde modules, bijvoorbeeld de jongeren in sollicitatietraining, de langdurig werklozen in de opleiding op de werkvloer én de allochtonen in de opleidingen Nederlands Tweede Taal. Desalniettemin moet de evenredige deelname van kansengroepen aan de diverse modules wel opgevolgd worden en moet de oververtegenwoordiging van kansengroepen in bepaalde modules ook nagestreefd worden.

Uit evaluatieonderzoek blijkt dat het netto effect van een activeringsbeleid voor doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Vanuit die optiek moet de oververtegenwoordiging van bepaalde kansengroepen, in sommige modules, een prioriteit vormen. Het is een kwestie van middelen op de meest efficiënte manier in te zetten. Enkele aandachtspunten:

- Het bereik van kort geschoolden en langdurig werkzoekenden is de afgelopen jaren gedaald. Deze beweging zal worden bijgestuurd.
- Voor de jonge werkzoekenden dient de sluitende aanpak als start van de uitbouw van hun beroepsloopbaan te worden beschouwd. In deze aanpak worden niet enkel de toeleidingsmogelijkheden naar de startbanen optimaal benut maar wordt ook rekening gehouden met geëigende methodieken en toeleidingskanalen voor specifieke groepen van jongeren zoals Adventure @ Work en Instant A. Jonge werkzoekenden met interesse voor ondernemerschap zullen in deze richting aangemoedigd worden en de VDAB zal in dat kader samenwerken met Syntra.
- Ten aanzien van de doelgroep van allochtone werkzoekenden zal de mogelijkheid van opleiding en begeleiding op de werkvloer intensiever worden bewandeld.
- Voor de doelgroep van “inwerking” (anderstalige nieuwkomers en oudkomers) bestaat de uitdaging erin, om in uitvoering van het decreet van 4 juni 2003 betreffende het inwerkingsbeleid, een behoeftedekkend aanbod te realiseren.
- Voor de doelgroep van personen met een arbeidshandicap zal de trajectbegeleiding verder worden uitgebouwd; tegelijkertijd zal beroep gedaan worden op gespecialiseerde centra voor de organisatie van screeningen en opleidingen. De cruciale voorwaarde voor het welslagen van een geïntegreerde aanpak is de overheveling van de werking van het departement tewerkstelling van het VFSIPH en de ATB diensten naar het beleidsdomein “werk”.
- Voor ouderen zullen we -rekening houdend met de ervaring vanuit bestaande projecten (cf. kader actief 50+)- drie sporen ontwikkelen. Een actieve sensibilisering en informering van de doelgroep inzonderheid via de formule van de bijblijfconsulenten van de syndicale vormingsorganisaties. Vervolgens zal VDAB binnen de sluitende preventieve aanpak een aangepast traject aanbieden, met voldoende ruimte voor het zichtbaar maken en erkennen van verworven competenties. Tot slot zal een actieve vraagzijde-politiek worden ontwikkeld via jobhunting. Het VOKA- en UNIZO-project waarbij jobconsulenten regiogebonden op zoek gaan naar vacatures voor kansengroepen zal worden ingeschakeld. Ook de mogelijkheden via uitzendarbeid zullen actief worden benut.

PROJECT "ACTIEF 50+"

In 2003 liep het project 'Actief 50+' in drie regionale VDAB-kantoren. Doelstelling van het project was het (verder) ontwikkelen van een specifieke begeleidingsmethodiek voor de begeleiding en plaatsing van werkzoekenden ouder dan 50 jaar.

In totaal namen 152 werkzoekenden deel aan het project.

Voornaamste vaststellingen

Het profiel van de werkzoekenden is zeer divers. Het gaat om arbeiders, bedienden en leidinggevend. Opvallend is dat het merendeel van deze werkzoekenden vast en voltijds werk wenst. De reden om werk te zoeken, is meestal een combinatie van factoren. De twee belangrijkste motieven zijn duidelijk het financiële aspect en het actief blijven. De deelnemers waardeerden in grote mate het initiatief dat ingaat tegen het beeld dat oudere werkzoekenden afgeschreven zijn voor de arbeidsmarkt.

Op basis van de profielkenmerken van de deelnemers kunnen een drietal types worden onderscheiden:

- De "sterkeren" die vrij zelfstandig werk zoeken en vooral feedback en extra steun verwachten van de consultant.
- De "middengroep" die bestaat uit moeilijker te plaatsen profielen. Begeleiding voor deze groep is noodzakelijk.
- De "passievere" deelnemers die ondanks hun deelname duidelijk minder geïnteresseerd en gemotiveerd zijn om werk te zoeken, bijvoorbeeld omdat er geen financiële noodzaak is.

Er zijn bedrijven die bereid zijn om 50-plussers in dienst te nemen, maar het is zeker niet de meerderheid. Veel bedrijven vallen onder CAO's waar brugpensioen mogelijk is vanaf 55 jaar. Deze bedrijven nemen niet snel 50-plussers in dienst.

Er werd een beperkt aantal vacatures gevonden waar werkgevers oudere werkzoekenden verkozen, bijvoorbeeld voor ziekenvervoer, medewerker stationsbuffet... Verder werd vastgesteld dat een mondeling engagement van de werkgever ten opzichte van de consultants nog geen garantie is op een uitnodiging of indienstneming van een oudere werkzoekende.

Opvallend is dat evenveel arbeiders als bedienden werk vonden. Bij de oudere werkzoekenden blijken de laaggeschoolden geen nadeel te hebben ten opzichte van de hoger geschoolden, soms integendeel. De deelnemers lieten weten tevreden te zijn over de dienstverlening. Ze vinden het zeer belangrijk dat er positieve aandacht is voor de oudere werkzoekenden, ze voelen zich immers vaak ten onrechte afgeschreven.

Bij de uitwerking van de trajectwerking en toeleidingsacties zal tevens bijzondere aandacht gaan naar de toeleiding van groepen die vandaag behoren tot de zogenaamde ‘stille arbeidsmarktreserve’. De herintrede op de arbeidsmarkt wordt gefaciliteerd door specifieke toeleidingsacties in te leggen en door een aangepast opleiding en begeleidingsaanbod te formuleren (met o.a. aandacht voor oriëntatie op de arbeidsmarkt, meten van verworven competenties enz.).

Tot slot zal er voldoende aandacht moeten gaan naar laaggeletterdheid. Mensen die onvoldoende kunnen lezen en schrijven hebben het moeilijker om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt, ze zullen ook in hun bredere maatschappelijke participatie een handicap ervaren. Vanuit het domein van de arbeidsbemiddeling zullen we een bijdrage leveren om deze doelgroep te versterken. Bijvoorbeeld door het uitwerken en systematisch implementeren van screeningsmethodieken inzake geletterdheid, de zogenaamde quickscan, en door het samenwerkingsakkoord tussen VDAB en de centra voor basiseducatie te verdiepen zodanig dat men een betere en meer doorzichtige doorverwijzing kan realiseren voor deze werkzoekenden.

Uit voorgaande blijkt dat we inspanningen zullen leveren gericht op het verhogen van de toegankelijkheid van onze trajectwerking. Het verhogen van de toegankelijkheid is niet beperkt tot fysieke aanpassingen, lokalen of leermiddelen. Ze wordt vertaald in aangepaste screeningmethodieken en aanpassingen van opleiding en begeleiding. Dit betekent ook dat de diversiteitsconsulenten en jobcoaches ondersteuning bieden bij de reguliere trajectwerking en op deze manier vanuit een categoriale benadering een bijdrage leveren tot een inclusief beleid.

De oudere werkzoekende zal bijvoorbeeld anders leren dan een jongere en daar is aandacht en ruimte voor in de aanpak van een opleiding. Een persoon met een beperkte fysieke arbeidshandicap kan mits een paar gerichte aanpassingen in een opleidingsmodule perfect en zonder verdere problemen een traject doorlopen en met succes afsluiten. Of een anderstalige werkzoekende kan met wat ruimte, begrip, doorzicht en begeleide aanpak perfect mee in een verder homogeen Nederlandstalige opleidingsgroep of werkervaringproject.

2.2.2.4 Ondernemerschap

Uit de praktijk blijkt dat een bepaalde groep van werkzoekenden duidelijk interesse heeft voor het opstarten van een eigen zaak of onderneming. Vooralsnog gebeurt de doorverwijzing van deze doelgroep naar Syntra op een weinig systematische basis. Recent werd een experiment opgestart waarbij jonge werkzoekenden via de VDAB gescreend worden op hun ondernemingsvaardigheden. Indien de werkzoekende beschikt over aanwijsbare interesse en voldoende potentieel wordt hem/haar een traject aangeboden bij Syntra. Uit dit experiment moeten we leren hoe de screening, de doorverwijzing en de organisatie van een opleidingsaanbod het best geschiedt om ook voor deze doelgroep van werkzoekenden een aangepast traject aan te bieden. Dit veronderstelt dat Syntra, als regisseur van de ondernemersvorming, een inzicht krijgt in het opleidingsaanbod op vlak van “leren ondernemen” in Vlaanderen, voorlopig is dit onoverzichtelijk en zou het tevens een aantal hiaten vertonen. Tegelijkertijd moet worden onderzocht hoe de financiering van dit aanbod gebeurt en of dit voldoende toegankelijk is voor werkzoekenden en kansengroepen. Ook de bestaande instrumenten om werkzoekenden (begeleid) een opstap te bieden naar het oprichten van een eigen zaak zullen onder de loep worden genomen.

De toeleiding naar het ondernemerschap vormt dus een onlosmakelijk onderdeel van de toeleiding naar méér werk. In dat kader zullen via het Syntra-netwerk specifieke doelgroepen worden aangesproken zoals studenten, werkzoekenden, vrouwen, allochtonen,.....Hiertoe zullen de nodige partnerschappen met o.m. de VDAB en de sectoren worden ontwikkeld. Op deze manier draagt men bij tot het realiseren van meer ondernemerschap in Vlaanderen wat uiteraard ook resulteert in een verhoging van de werkzaamheidsgraad.

2.2.2.5 Proeftuin: tendering

Het zoeken naar een manier om deze trajectbegeleiding te verbeteren en efficiënter te maken is een belangrijk aandachtspunt. Dit doen we enerzijds door in de reguliere werking permanent aandacht te hebben voor het aanspringen van knipperlichten én door het formuleren voorstellen tot verbetering; anderzijds door het organiseren van proeftuinen waarin we een stapje verder gegaan en een volledig nieuw concept uitproberen.

In het voorjaar 2005 zal de VDAB een nieuwe manier beproeven om de trajectbegeleiding voor langdurig werklozen te realiseren; ze zal beroep doen op derden maar via de zogenaamde “tendering”, een speciale formule inzake het betrekken van marktspelers.

VDAB blijft verantwoordelijk voor deze werkzoekenden, ze zorgt voor de trajectbepaling (intake, screening en oriëntatie) en de opvolging ervan. De organisatie doet een beroep op (nieuwe en bestaande) niet-commerciële en commerciële begeleidingsorganisaties om de eigenlijke begeleiding, opleiding en/of werkervaring te realiseren. Dit gebeurt vandaag ook al, alleen worden in dit experiment integrale trajecten toevertrouwd aan de marktactoren die op deze manier ook mede verantwoordelijk worden voor de vlotte overgang van de ene naar de andere module. Deze actoren moeten ook een zekere schaalgrootte aankunnen hetgeen in de praktijk moet leiden tot een verdergaande professionalisering én tot meer en betere samenwerkingsverbanden waarin men de expertise van verschillende spelers betreft. De keuze voor de werkzoekende vergroot, hij zal in de regio kunnen kiezen uit meer dan één aanbieder en zal ook de opleiding vrij kunnen kiezen. Last but not least, dit experiment moet uitwijzen of ook betere doorstromingsresultaten geboekt kunnen worden. Actoren worden geresponsabiliseerd om goede doorstromingsresultaten te halen omdat men in tegenstelling tot de huidige financiering tegen kostprijs ook deels zal gefinancierd worden volgens het resultaat dat men behaalt nl. doorstroming naar duurzaam werk.

De tendering dient zo eenvoudig en transparant mogelijk te worden uitgewerkt. Bij de uitwerking zal inzonderheid rekening gehouden worden met het respect voor de rechten en plichten van de werkzoekende zoals vastgesteld in het Handvest van de Werkzoekende, de toegankelijkheid van het aanbod en de kwaliteit van de diensten.

Deze tendering is een proeftuin met de bedoeling om lessen te trekken. Pas na grondige evaluatie kunnen positieve ervaringen vertaald worden naar het reguliere beleid.

2.2.2.6 Na 2006 ...een moderne vorm van arbeidsbemiddeling op kruissnelheid

In 2006 wordt de werking van het trajectbegeleidingsmodel geëvalueerd. Belangrijke toetsstenen zijn:

- de realisatie van de sluitende aanpak;
- de uitbouw van een kwaliteitsvolle aanpak op maat met goede doorstromingsresultaten;
- een goede mix van contactkanalen rekening houdend met de behoefte van de doelgroep;
- de ervaring met de tendering;
- de oververtegenwoordiging van kansengroepen.

De ervaring met de mix van contactkanalen moet duidelijkheid geven rond het toekomstige model. Immers voorlopig bepalen de leeftijd en de scholingsgraad het tijdstip waarop de werkzoekende gecontacteerd wordt. Dit model is evenwel een tussenmodel. De uiteindelijke bedoeling is om alle werkzoekenden, ongeacht scholing en leeftijd, nog vroeger te bereiken én de contactname op basis van competenties en nood aan begeleiding zo vroeg mogelijk te laten plaatsvinden.

Op deze manier geven we uitvoering aan het Regeerakkoord waarin bepaald wordt dat elke werkzoekende voor de zesde maand een aanbod krijgt.

Uiteraard zullen we tevens rekening houden met een aantal randvoorwaarden. Zo is de aanpak die men kan uitwerken afhankelijk van de omvang van de te bereiken doelgroep, die bepaald wordt door de economische situatie, de evolutie van werkgelegenheid én werkloosheid. In 2006 moet ook meer duidelijkheid zijn rond de enveloppe die ter beschikking is vanuit het Europees Sociaal Fonds. De werkzoekendenbegeleiding wordt immers vandaag voor een belangrijk deel gefinancierd met Europese middelen.

2.2.3 Omdat werk(ervaring) werkt

Het aanbieden van werkervaring in het bijzonder aan kansengroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is een vast ingrediënt in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. De Vlaamse Regering beschikt over verschillende instrumenten om werkzoekenden een tijdelijke werkervaring te bieden: het werkervaringsprogramma (WEP+), de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) en de verschillende vormen van stages voor werkzoekenden (waarin een opleiding vaak wordt afgewisseld met praktijkervaring). In 2003 werden op jaarbasis respectievelijk 3.000 (WEP-plus), 10.000 (IBO) en 15.000 (stages) nieuwe werkzoekenden bereikt via deze programma's.

Uit evaluatiestudies blijkt dat werkervaring doeltreffend is voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Zowel op korte als op lange termijn stellen onderzoekers een belangrijk tewerkstellingsresultaat vast voor de deelnemers aan werkervaringsprojecten. Na twee jaar werkervaring opgedaan te hebben in Wep-plus is 60% aan het werk, na zeven jaar is dit 70%. Dat is de helft meer dan een vergelijkbare groep die nooit werkervaring heeft gekregen. De deelnemers aan IBO laten een nog beter tewerkstellingsresultaat optekenen. Na twee jaar is 95 % van de cursisten aan het werk.

Werkervaring is een onmisbaar instrument geworden in het arbeidsmarktbeleid. Werkzoekenden krijgen de kans om opnieuw aan te sluiten bij de arbeidsmarkt, competenties te verwerven en hun arbeidsmarktpositie aanzienlijk te verbeteren. Op deze ingeslagen weg gaan we zeker door.

Tijdens deze legislatuur zal verder geïnvesteerd worden in de uitbouw van deze verschillende vormen van werkplekieren. Specifiek met betrekking tot WEP-plus en IBO zijn een aantal aandachtspunten relevant.

Individuele beroepsopleiding in de onderneming, een succes

Het IBO-programma is gericht naar werkgevers uit de private sector, men bereikt vooral de kortdurig en jonge werkzoekenden met deze formule. De laatste jaren maakte het IBO – stelsel een sterke vlucht vooruit. Deze vlucht is te verklaren door de bewuste keuze om IBO als voortraject voor kortgeschoolde jonge werkzoekenden naar het circuit van de startbanen in te richten. Het vormt aldus een schakel voor het startloopbaantraject van deze jongeren.

Het bereik en het verdere groeipad van de IBO zullen worden afgewogen aan enerzijds de doelstelling om zoveel mogelijk mensen toe te leiden naar werk en aldus de werkzaamheidsgraad te verhogen; anderzijds aan de mate waarin men via opleiding en begeleiding op de werkvloer de kans biedt aan welbepaalde werkzoekenden om met succes in en door te stromen. In elk geval willen we dit krachtig inschakelingsinstrument behouden en, waar mogelijk, versterken.

De afgelopen jaren werd sterk geïnvesteerd in het verbeteren van de begeleidingscomponent. Er werden vaste begeleidingsmomenten vastgelegd in combinatie met vaktechnische opleidingen, tevredenheidsmetingen omtrent de begeleiding op de werkvloer werden geïntroduceerd, opleiding van coaches voor de begeleiders in de onderneming werd uitgewerkt enz. De praktijk moet uitwijzen of dit beleid ook werkt. En dus resulteert in een daling van het aantal ongunstige stopzettingen.

Ook de vertegenwoordiging van een aantal kansengroepen zoals vrouwen, ouderen, zeer langdurig werkzoekenden, laaggeschoolden en werkzoekenden met een niet - EU nationaliteit blijft een belangrijke aandachtspunt voor de komende jaren. Evenals een verdere vereenvoudiging op administratief vlak, onder meer door gebruik te maken van internettoepassingen die de gebruiksvriendelijkheid in hoofde van werkgever moeten verhogen.

Een vernieuwde adem voor Wep-plus

De methodiek die in Wep-plus wordt gehanteerd is verschillend van de IBO aanpak. Wep-plus richt zich vooral naar werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De begeleiding van deze doelgroep is intenser, extra aandacht gaat uit naar het verwerven van sociale vaardigheden, de vaktechnische opleiding gebeurt volledig on-the-job.

Gedurende deze legislatuur wordt voor het Wep-plus een duidelijk groeipad vooropgesteld. Het aantal beschikbare én ingevulde plaatsen moet aanzienlijk stijgen.

Om deze stijging te realiseren zullen we een aantal knelpunten wegwerken:

- we zullen acties nemen om de toeleiding van deelnemers te verbeteren. De opmaak van goede en duidelijke functieprofielen op basis waarvan de consultants kandidaat-deelnemers kunnen toeleiden is essentieel, net zoals goede afspraken tussen de VDAB en de promotoren;
- we zullen acties nemen opdat de opleg vanuit de promotoren -die de afgelopen jaren sterk is toegenomen- kan worden teruggebracht tot een billijk niveau;
- we zullen nagaan of we de duurtijd van de werkervaring kunnen laten variëren volgens de arbeidsmarktrijpheid van de werkzoekende (vb. minimum 6 maanden, maximum 18 maand;

- we zullen de mogelijkheid om zowel de interne als externe begeleiding op een goede manier te organiseren verder onderzoeken;
- zodra het decreet “elders verworven competenties” van toepassing is moet ook deze doelgroep expliciet de kans krijgen de competenties die men verworven heeft tijdens de werkervaring te valideren.

De volgende elementen worden op de agenda met de federale overheid geplaatst (die via de activering van de werkloosheidsuitkeringen ook een belangrijke rol speelt in dit werkervaringsbeleid):

- de mogelijkheid om tijdens de werkervaringsperiode een stageperiode in een regulier bedrijf in te lassen. Tot op heden wordt de mogelijkheid voor een stage in het WEP-plus-plan beperkt tot non-profit organisaties, terwijl een korte stageperiode in het reguliere circuit de doorstromingsresultaten naar de reguliere sector aanzienlijk kan verhogen;
- de betaling van één volledige subsidie aan de werkgever (naar analogie van de sociale werkplaatsen). Het huidige systeem waarbij de WEP-plus-werknemers hun loon vanuit verschillende instanties ontvangen (vaak zelfs op verschillende tijdstippen) is administratief omslachtig en wordt als weinig klantvriendelijk ervaren;
- de mogelijkheid om terug te keren na vroegtijdige doorstroming eventueel in samenhang met een activeringskrediet moet worden onderzocht. Werkzoekenden die de werkervaringsplaats vroegtijdig verlaten maar wier contract bij de nieuwe werkgever niet verlengd of vroegtijdig wordt stopgezet kunnen niet opnieuw instromen in Wep-plus (men moet immers twee jaar niet werkend werkzoekend zijn);
- de mogelijkheid om Wep-plus uit te breiden naar bepaalde doelgroepen bijvoorbeeld de RIZIV-gerechtigden. Op dit ogenblik voldoen deze personen zelden aan de voorwaarden. Zelfs indien ze aan de voorwaarden voldoen riskeren de gerechtigden hun RIZIV-rechten te verliezen omdat Wep-plus beschouwd wordt als een tewerkstellingsmaatregel en niet als onderdeel van een traject naar werk.

Tegelijkertijd zullen we nagaan of de inzetbaarheid en doorstroming van de werkzoekenden naar werk niet kan worden verbeterd door een vernieuwde aanpak.

Via het opzetten van proeftuinen willen we nieuwe concepten uitproberen en lessen trekken zodanig dat het werkervaringsbeleid na verloop van een tweetal jaren met vernieuwde adem kan starten. De proeftuinen betreffen enerzijds de hiervoor vermelde tendering en anderzijds “het leerwerkbedrijf”.

Via de tendering worden actoren verantwoordelijk voor gans het begeleidingstraject, de aaneenschakeling van de verschillende modules, waaronder werkervaring, en staan ze ook in voor de begeleiding op de werkervaringsplaats. Uit deze ervaring moeten we leren of de bundeling van begeleiding bij het begeleidingsbureau (in plaats van elke actor afzonderlijk de begeleiding te laten opnemen) een meerwaarde biedt.

Specifiek voor werkervaring zal op korte termijn binnen zwaartepunt 1 en 2 van het ESF ruimte worden gemaakt voor het leerwerkbedrijf. Het leerwerkbedrijf neemt het werkgeverschap van de deelnemers op zich en plaatst de werkzoekenden in vacante werkervaringsplaatsen waarmee het overeenkomsten lopen heeft. Het leerwerkbedrijf zorgt voor de aanwerving, plaatsing en goede begeleiding van de werkzoekenden. Werkzoekenden kunnen op deze manier werkervaring opdoen op diverse plaatsen, al naargelang hun behoefte en rekening houdend met de competenties die kunnen worden verworven.

De proeftuin zal moeten uitwijzen of dit leidt tot:

- een betere doorstroming naar werk;
- een kwalitatief betere begeleiding waarbij men erin slaagt alle competenties aan te boren;
- de creatie van extra werkervaringsplaatsen in het bijzonder bij promotoren die vandaag aan de zijlijn blijven staan omdat ze niet de werkgeverslast op zich willen nemen enz.

Bij positieve evaluatie zal hieromtrent een decretaal kader worden uitgewerkt.

De derden zijn steeds de drijvende kracht geweest achter het werkervaringsverhaal. Zij ontvingen een meerjarenerkenning op basis van kwaliteitszorg. Vanuit hun opdracht om het werkervaringsbeleid in Vlaanderen verder gestalte te geven zal een meerjarenerkenning, in welke vorm dan ook, worden voorzien.

2.2.4 Werkloosheidsvallen

In onze samenleving bestaan werkloosheidsvallen die verhinderen dat werkzoekenden de stap naar werk zetten. Door te gaan werken raakt men objectief of subjectief verzeild in een situatie die minder aantrekkelijk is dan wanneer men in de werkloosheid zou blijven.

De werkloosheidsvallen zullen onder de loep worden genomen en waar mogelijk worden weggewerkt. Dit geldt voor de zogenaamde financiële vallen (o.a. hoogte van het verdiende loon, verschil tussen het wegvallen van bepaalde financiële voordelen) maar evenzeer voor de niet-financiële vallen, waaronder de toeleiding naar werk, de combinatie tussen werk of opleiding en het gezin en de mogelijkheden inzake mobiliteit.

Door de federale overheid werden recent maatregelen genomen opdat gaan werken een financieel voordeel zou opleveren, bijvoorbeeld de lastenverlaging voor de lage lonen, de werkbonus. Ook de Vlaamse Regering zal van haar bevoegdheid gebruik maken om belastingverminderingen toe te kennen en de mensen die beroepsactief zijn verder te stimuleren. Hiervoor zal een nieuwe forfaitaire belastingvermindering in de berekening van de personenbelasting worden ingevoerd, in zoverre de belastingplichtige een inkomen uit arbeid geniet. De grootte van de forfaitaire korting zal worden bepaald in functie van de budgettaire ruimte. Na overleg met de federale overheid zal deze vermindering worden geïntegreerd in de bedrijfsvoorheffing. Uiteraard zullen ook andere inactiviteitsvallen die worden vastgesteld bijvoorbeeld bij personen die getroffen zijn door ziekte of een arbeidsongeval, worden aangekaart bij de federale overheid.

Voor wat betreft de niet-financiële vallen worden een heel aantal initiatieven genomen die een brug slaan tussen werkloosheid en werk. De toeleiding naar een job wordt versterkt via de sluitende aanpak, de uitbouw van de lokale werkwinkels, de creatie van bijkomende opleidings- en werkervaringstrajecten, enz.

Ook de initiatieven die reeds werden genomen om de mobiliteit van werkzoekenden te verbeteren (abonnement met de Lijn, gratis rijlessen, gratis snorfietsen enz.) zullen worden geëvalueerd. In overleg met de minister van Mobiliteit zal worden nagegaan welke initiatieven kunnen worden behouden en versterkt.

De verdere uitbouw van kinderopvang zal tijdens deze legislatuur worden gerealiseerd. Zo zal, op initiatief van de minister van Welzijn, een uitbreiding van het aanbod in de buitenschoolse kinderopvang worden gerealiseerd maar ook van de flexibele kinderopvang. Flexibele kinderopvang moet werkzoekenden in staat stellen om vlot een opleiding bij te wonen en/of te gaan solliciteren en tegelijkertijd de werknemers de mogelijkheid bieden om hun werksituatie met het hun gezin te combineren. Ook vanuit het groeiscenario van de buurt- en nabijheidsdiensten zal, op initiatief van de minister van Sociale Economie, een impuls worden gegeven aan de verdere uitbouw van de buurtgerichte kinderopvang.

Jaarlijks wordt een actieplan opgesteld met daarin de verschillende initiatieven om de werkloosheids- en opleidingsvallen weg te werken. Dit actieplan vormt voorwerp van overleg met de sociale partners in de schoot van VESOC.

2.2.5 Knelpuntberoepen

Voor bepaalde beroepen worden vacatures minder snel of zelfs helemaal niet ingevuld. Men spreekt dan van een “knelpuntberoep”. De oorzaak hiervan kan divers zijn. De oorzaak kan kwantitatief (onvoldoende mensen die voor het beroep geschoold zijn) dan wel kwalitatief zijn (er zijn te weinig mensen die aan de gestelde beroepseisen voldoen). Ook arbeidsomstandigheden –onregelmatige arbeidstijden, lage verloning, ongezonde werkomgeving,...- kunnen een rem zetten op de motivatie van mogelijke kandidaten.

Het feit dat er een vrij grote arbeidsreserve is van werkzoekenden, samen met het feit dat vacatures voor sommige beroepen zo moeilijk ingevuld raken, is een bron van bekommernis voor vele sectoren en bedrijven in Vlaanderen.

Een aantal werkgevers uit verschillende sectoren proberen daarom hun openstaande vacatures in te vullen door het aantrekken van werknemers buiten de EU. Principeel zijn we niet tegen arbeidsmigratie. Integendeel, migratie kan verrijkend zijn. Het KB van 9 juni 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers is echter duidelijk. In eerste instantie dient de huidige arbeidsreserve toegeleid te worden naar deze vacatures. Enkel wanneer blijkt dat het niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de werkzoekenden op de Vlaamse, nationale of EU-arbeidsmarkt iemand te vinden die, al of niet via een nog te volgen beroepsopleiding, geschikt is om de betrokken arbeidsplaats te bekleden, kan overwogen worden een arbeidsvergunning voor de betrokken werknemer toe te kennen. Het al dan niet toekennen van een arbeidsvergunning en –kaart geschiedt binnen het federale normerend kader.

Bijgevolg dienen de bekommernissen van de sectoren en bedrijven in Vlaanderen eerst en vooral vanuit de context van de eigen arbeidsmarkt(reserve) te worden bekeken.

WAAROVER GAAT HET PRECIES ? EEN VOORBEELD UIT DE BOUWSECTOR

De bouwsector in zijn globaliteit schreeuwt om goed opgeleide arbeiders. Dit geldt bijvoorbeeld voor de dakdekkers. Volgens onze ramingen zijn zowat 3.700 dakdekkers als arbeider actief in Vlaanderen waarvan zo'n 20% in West-Vlaanderen. Jaarlijks moeten deze Vlaamse bedrijven zo'n 570 arbeiders, waarvan 350 geschoolde arbeiders, vervangen. Daar wringt het schoentje op dit ogenblik: men vindt die niet of zeer moeilijk.

Vorig jaar hebben we een reeks dakdekkersbedrijven bevraagd hoe ze omgaan met dit probleem van tekort aan instroom van geschoolde arbeiders. Wat blijkt hieruit: dat ze bij aanwerving de lat noodgedwongen laag leggen, en vooral kijken naar sociale vaardigheden van de kandidaat-arbeiders (kwaliteitszorg – zin voor samenwerking – klantgerichtheid – zin voor precisie en last but not least leergierigheid). Op vaktechnisch vlak moeten deze personen slechts 3 van de 90 competenties die een vakman dakdekker moet beheersen onder de knie hebben vooraleer zij aan het werk kunnen.

De rest wordt aangeleerd op de werkvloer maar dit leerproces moet zeer snel gaan: binnen de eerste 6 maanden moet de nieuwe arbeider 64 van de 90 competenties hebben aangeleerd. Is deze persoon na 6 maanden een geschoold vakman? Uiteraard niet, maar hij beschikt wel over een basis om zich verder te vervolmaken, voor een deel verder op de werf, maar anderzijds ook in centra voor beroepsopleiding. Zo hebben in 2003 315 dakdekkers uit 115 bouwbedrijven bijscholing gevolgd voor een totaal van 12.000 uren.

Deze cijfers illustreren voldoende de uitdaging waar de sector van de dakdekkers op opleidingsgebied in de komende jaren mee geconfronteerd wordt. Mocht men een gelijkaardig plaatje opmaken voor de andere bouwberoepen dan zou men tot dezelfde vaststellingen komen.

Bron: Sociaal Fonds voor Vakopleiding in de Bouw

Stimulans voor werkzoekenden

Conform de afspraak gemaakt in de Ondernemingsconferentie 2003 besliste de Vlaamse Regering op 27 augustus 2004 de opleidingskeuze van werkzoekenden, alsook het volhouden van deze opleiding tot het behalen van het eindattest, te stimuleren en te ondersteunen door middel van een premie:

- voor opleidingen die *leiden naar een knelpuntberoep* (jaarlijks vastgestelde lijst door de VDAB, op basis van vacature-onderzoek en overleg met de sectoren); hetgeen toelaat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter in evenwicht te brengen;
- voor opleidingen die *toeleiden naar een beroep* (dus ruimer dan knelpuntberoepen) en dit voor werkzoekenden die hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs hebben (opleidingsaanbod aantrekkelijker maken voor deze kwetsbare groep en deze aldus beter inzetbaar maken).

Als voorwaarde wordt gesteld dat de kandidaten als werkzoekende in *trajectbegeleiding* zijn; dit betekent dat zij na de opleiding aangepaste vacatures aangeboden krijgen en ondersteuning bij het zoeken naar werk. Het verhoogt dus de effectiviteit van de opleiding en versterkt de doelstelling van deze beleidsmaatregel, in casu een snellere invulling van de knelpuntvacatures.

In overleg met de sectorale partners zullen we het effect van deze maatregel opvolgen via de stuurgroep sectorconvenants. De sectororganisaties worden tevens uitgenodigd om complementair aan deze premie en in coherentie met de in de CAO's gemaakte afspraken, eigen acties te koppelen ter oplossing van de instroomknelpunten.

Een concreet engagement werd geformuleerd tijdens de Nationale Werkgelegenheidsconferentie. Er werd afgesproken om de opleidingsinspanningen ter verbetering van de instroom in knelpuntberoepen te verhogen: “in 2004 zullen 10.000 personen extra een aangepaste opleiding krijgen”. Op Vlaams niveau kan deze invulling geconcretiseerd worden zowel in het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord als in de sectorale convenants.

Om optimaal effect te ressorteren dienen volgende punten in deze aanpak te worden meegenomen:

- een goed preventiebeleid (voorkomen van uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid) zodanig dat werknemers langer in het arbeidsproces worden gehouden. Dit veronderstelt een visie op de eindeloopbaanthematiek. Acties zijn hier: leeftijdsbewust personeelsbeleid, valorisatie van de werkervaring van oudere werknemers, bevorderen van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen;
- een betere benutting en verhoging van kwalificaties door scholingsinspanningen zowel voor werknemers als werkzoekenden, inclusief valorisatie van verworven competenties;
- een diversiteitsbeleid: de instroom- en doorstroommogelijkheden van kansengroepen moeten volwaardig benut worden (diversiteitsplannen en -acties, IBO, projecten voor oudere werkzoekenden).

MOEILIJK INVULBARE VACATURE: DE DIENSTENCHEQUEBAAN

De federale overheid heeft met de dienstencheques een krachtig instrument in handen om bijkomende banen te scheppen, met name in de huishoudelijke hulp aan particulieren. Nu komt het erop aan om deze kansen optimaal te benutten.

Uit een (beperkte) bevraging die VDAB organiseerde bij de dienstencheque-werkgevers blijkt dat een aantal werkgevers problemen ervaart om de vacatures in te vullen; dit is sterk regionaal verschillend en stelt zich het scherpst in rurale gebieden. Het stellen van bijkomende hogere randvoorwaarden vergroot de knelpunten bij selectie en aanwerving (vereisten inzake zelfstandigheid, contactvaardigheid, enz.).

Vanuit de regionale centra van de VDAB werden reeds bijkomende acties ondernomen om de toeleiding vlot te laten verlopen bijvoorbeeld door het organiseren van een jobbeurs, het systematisch contacteren van de werkgevers en het organiseren van bijkomende opleidingen.

Deze inspanningen zullen worden versterkt, dit bovenop de actieve behandeling van vacatures die vandaag in elke regio reeds gebeurt (=selecties maken op het werkzoekendenbestand, werkzoekenden informeren en eventueel doorverwijzen naar werkgevers).

Vanuit de lokale VDAB-kantoren zullen **alle** werkgevers systematisch worden gecontacteerd om na te gaan of ze momenteel openstaande vacatures hebben en welke noden ze in de nabije toekomst verwachten. Men zal voor zover nodig ook werkgevers trachten te overtuigen om redelijke eisen te stellen inzake gevraagde competenties.

Vervolgens zal VDAB het werkzoekende-aanbod systematisch screenen. Op deze manier vormt men zich een beeld van het aantal werkzoekenden dat men rechtstreeks dan wel via bijkomende acties kan toeleiden. Extra acties inzake opleiding worden gepland.

Deze en andere acties worden opgenomen in een totaal actieplan. Dit plan wordt opgestart einde 2004.

2.3 Meer mensen aan het werk houden

Naast het bij elkaar brengen van vraag en aanbod en het toeleiden naar werk wil het streven naar ‘meer mensen aan het werk’ eveneens zeggen dat de mensen die momenteel werken ook aan het werk kunnen blijven, al dan niet in dezelfde job. Het streven naar jobs die kwalitatief goed zijn, draagt hiertoe bij. Een slechte kwaliteit van de arbeid (werkbaarheid) heeft immers een negatieve impact op de gezondheid en het welzijn van de werknemer, zodat de afstand tot de arbeidsmarkt ook groter wordt. Bovendien gaan we uit van de assumptie dat een goede kwaliteit van de arbeid een positieve impact heeft op het toekomstig uittrede-gedrag. Meer banen en betere banen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Sleutelen aan welzijn op het werk impliceert veelal sleutelen aan de arbeidsorganisatie in bedrijven. Zeker voor oudere werknemers kunnen andere banen een aanzet en motivatie zijn om langer te werken. Betere en andere banen dragen bij tot langere loopbanen.

Bijzonder aandacht wordt verder geschonken aan de wedertewerkstelling na een herstructurering. Voor oudere werknemers gaat herstructurering bijna evident samen met een traject naar de inactiviteit. Dit willen we doorbreken door zeer duidelijk de overgang naar een nieuwe job te stimuleren.

2.3.1 Meer mensen aan het werk, ook na herstructurerings

Onze Vlaamse ondernemingen worden blootgesteld aan sterk veranderende omgevingsfactoren (technologische veranderingen, evoluties van de internationale markten, conjunctuurschokken wegens exportgerichtheid) met faillissement, delocalisatie, afslanking, fusies, outsourcing, heroriëntering op andere producten, enz. tot gevolg en dit niet alleen in tijden van recessie.

Deze turbulenties hebben een rechtstreekse impact op onze arbeidsmarkt: collectieve ontslagen en verminderde aanwervingsdynamiek in de getroffen sectoren en ondernemingen. Maar ook verplaatsing van tewerkstelling van krimp- naar groeisectoren en jobcreatie door oprichtingen of uitbreidingen van nieuwe ondernemingen die de plaats innemen van de verdwenen bedrijven.

Idealiter zouden deze evoluties op de arbeidsmarkt tot uitdrukking moeten komen in soepele overgangen van werk naar werk, van krimp- naar groeisector. In de praktijk echter leidt een herstructurering of een faillissement haast automatisch tot werkloosheid en wordt pas na een bepaalde (soms langdurige) periode het proces van hertewerkstelling opgestart.

Het klassieke recept bij herstructurerings met afvloeiings is immers het toekennen van financiële compensaties bovenop de wettelijke ontslagvergoedingen. Bij oudere werknemers leidt dit meestal tot een definitieve inactiefstelling. Deze systematische inactiefstelling van oudere werknemers heeft er o.m. toe geleid dat België van alle EU-landen de geringste werkgelegenheidsgraad van ouderen laat optekenen.

In ons beleid van de komende jaren zal daarom extra aandacht worden besteed aan het aan het werk houden van oudere werknemers na een herstructurering door:

1. De nieuwe fiscale Vlaamse bevoegdheden aan te wenden om ouderen te stimuleren zich effectief in een hertewerkstellingscenario in te schakelen;
2. Werk te maken van een betere regie en integratie van de bestaande beleidsinstrumenten en waar nodig en mogelijk de administratieve en financiële knelpunten aan te pakken;
3. Nieuwe paden te verkennen (begeleidingscheques, ervaringspools) om van herstructureringen een aanzet naar hertewerkstelling te maken in plaats van een aanleiding tot (definitieve) inactiviteit.

2.3.1.1 Fiscaal rugzakje voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurering

Zoals eerder gesteld is de lage werkzaamheidsgraad van ouderen problematisch in Vlaanderen. Voor het opkrikken van de activiteitsgraad van ouderen moeten niet alleen ondernemingen worden gestimuleerd om ouderen aan het werk te houden, maar is het aanmoedigen van de arbeidswil van ouderen even belangrijk. Heel wat oudere werknemers berusten (tegen wil en dank) in de opgelegde inactiefstelling omdat ze niet alleen worden ontmoedigd door het negatief stigma dat ze krijgen opgekleefd (duurder, maar minder productief) maar ook doordat ze financieel tot vervroegde definitieve uittreding worden aangemoedigd (brugpensioen, canada dry).

In ons beleid trekken we resoluut de kaart van de hertewerkstelling door naast het verbeteren van de tewerkstellingsperspectieven voor ouderen (via o.m. opleiding, leeftijdsbewust HRM, sensibilisering van ondernemingen) hen ook financieel te stimuleren om aan het werk te blijven. Verschillende studies tonen aan dat financiële prikkels van groot belang zijn bij de uittredebeslissing en dat financiële prikkels ook effectief zijn.

De nieuwe Vlaamse bevoegdheden inzake personenbelasting zullen worden ingezet om oudere werknemers een extra financiële prikkel te geven om aan het werk te blijven. Oudere werknemers die in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever krijgen een forfaitaire belastingsvermindering. Het gaat om werknemers die effectief bedreigd worden met ontslag in een onderneming die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Bedoeling is om herstructureringsplannen die voorrang geven aan activerende maatregelen voor deze werknemers aan te moedigen. De inspanningen inzake herplaatsing kunnen starten voor het juridisch ontslag effectief ingaat. De herplaatsingsprocedure veronderstelt de tussenkomst van een herplaatsingsorganisatie (tewerkstellingscel, outplacementbureau, private of publieke bemiddelingsdienst) die tevens instaat voor de objectieve attestering.

Het begrip duurzame job dient nader gepreciseerd te worden om te vermijden dat al te korte wedertewerkstellingen een buitenproportioneel fiscaal voordeel opleveren. Aangezien een onderscheid op basis van leeftijd in de fiscaliteit niet aanvaard wordt, wordt voorgesteld het toepassingsgebied af te bakenen aan de hand van een anciënniteitsvoorwaarde (ondernemings-, sector-, of loopbaananciënniteit). De grootte van de vermindering zal bepaald worden door de beschikbare budgettaire ruimte.

De verdere concrete invulling van deze fiscale stimulans zal in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties gebeuren bij voorkeur in het komend Werkgelegenheidsakkoord. Hierbij moet er over gewaakt worden dat de maatregel niet beperkt blijft tot de werknemers ontslagen in het kader van grote herstructureringen, waar de sociale partners meer vertrouwd zijn met het opzetten van een sociaal plan en van herplaatsingsprocedures. De concrete voorwaarden moeten ook van toepassing en praktisch werkbaar zijn voor werknemers van KMO's. Temeer omdat in Vlaanderen de laatste jaren vooral kleine bedrijven getroffen worden door faillissement.

Om het effect van de belastingvermindering onmiddellijk in het loonzakje te doen voelen, zal in overleg met de federale overheid worden onderzocht hoe deze vermindering kan geïntegreerd worden in de bedrijfsvoorheffing. Overigens versterkt de fiscale vermindering de bestaande federale financiële stimuli gericht op herplaatsing na herstructurering m.n. de forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage voor de werknemer die na herstructurering ingaat op een outplacementaanbod en de vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen bij aanwerving van een werknemer ontslagen in het kader van herstructurering. De combinatie van de fiscale vermindering met de federale financiële stimuli creëert bijgevolg een win-win situatie voor beiden, werknemer en werkgever.

Hertewerkstelling van oudere werknemers is een beleidsprioriteit die we zonder uitstel wensen aan te pakken. De implementatie van de forfaitaire belastingvermindering vraagt echter de nodige tijd. In afwachting van de invoering van het fiscale rugzakje zullen we daarom in overleg met de sociale partners onderzoeken of voor de periode 2005-2006 de financiële aanmoediging tot hertewerkstelling kan worden toegekend onder de vorm van een premie.

2.3.1.2 Een (her)tewerkingstellingsscenario dat iedereen aanspreekt

Naast het fiscaal stimuleren van de getroffen oudere werknemers om zich in te schakelen in een hertewerkstellingsscenario, is het indijken van de uitstroom naar inactiviteit ook de verantwoordelijkheid van de verschillende betrokken actoren (werkgevers, werknemersvertegenwoordigers, VDAB, outplacementbureaus, uitzendkantoren, subregionale overlegstructuren, ...). Deze actoren zullen aangesproken worden om vanuit een geïntegreerde aanpak werk te maken van hertewerkstelling na herstructurering.

Het huidige Vlaamse arbeidsmarktbeleid voorziet een zestal specifieke maatregelen om de hertewerkstellingskansen van ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers te maximaliseren:

- Financiële tussenkomst in de outplacementkost via het **Herplaatsingsfonds** (opgericht bij decreet van 8 mei 1999): de opdracht van het Herplaatsingsfonds bestaat erin de herplaatsingsmogelijkheden te maximaliseren van werknemers die werkloos zijn gesteld ingevolge het faillissement van hun onderneming, de gerechtelijke ontbinding van hun vereniging zonder winstoogmerk wegens kennelijke staat van onvermogen. Het Fonds staat in voor de terugbetaling van de herplaatsingskosten die het aangestelde outplacementbureau heeft gemaakt. Deze kosten zijn niet beperkt tot outplacement in enge zin, maar kunnen ook betrekking hebben op om- en bijscholingsactiviteiten, intensieve begeleiding en opleidingscursussen die kaderen in een outplacementtraject. Bij decreet van 14 maart 2003 werd de opdracht van het Herplaatsingsfonds uitgebreid tot de werknemers die werkloos zijn gesteld ingevolge gerechtelijk akkoord of door een

onderneming in moeilijkheden die –zonder dat er formeel sprake moet zijn van gerechtelijk akkoord- voldoet aan de belangrijkste voorwaarden van het gerechtelijk akkoord.

- **Aanmoedigingspremies:** een financiële steunmaatregel ten voordele van werknemers van ondernemingen in moeilijkheden en ondernemingen in herstructurering, die in het kader van een sociaal plan (moeten) overgaan naar een stelsel van verminderde arbeidsduur. Via deze premie worden ondernemingen aangespoord om door aanpassing van hun arbeidsorganisatie ontslagen te vermijden.
- **Opleidingssteun:** werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of van ondernemingen in herstructurering kunnen tegen een verminderde kostprijs of volledig kosteloos worden opgeleid of herschoold door de VDAB. Dit instrument laat de betrokken ondernemingen toe om preventieve opleidingsformules door te voeren in plaats van onmiddellijk te moeten overgaan tot gedwongen ontslagen. Via zijn opleidingsinstrumentarium kan de VDAB aldus de nodige voorzieningen treffen om de kwalificaties van de betrokken werknemers af te stemmen op de nieuwe economische imperatieven.
- **Tewerkstellingscellen:** waar nodig en noodzakelijk kan de VDAB in overleg met de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel in de onderneming in herstructurering van waaruit acties inzake herplaatsing en/of herscholing van de werknemers georganiseerd worden. De bedoeling van een tewerkstellingscel is ervoor te zorgen dat aan alle ontslagen werknemers binnen het sociaal plan een totaal servicepakket wordt aangeboden.
- **Sectorconvenants:** in de modelconvenant die de Vlaamse Regering met de sectoren afsluit is een specifieke paragraaf opgenomen m.b.t. herstructureringsbeleid, waarin de sociale partners zich er toe engageren aan de met ontslag bedreigde werknemers een intensieve begeleiding aan te bieden en bij bedrijfsherstructureringen het behoud van de werkgelegenheid als een prioriteit te beschouwen.
- **Sociaal interventieteam:** om directe en gerichte sociale interventie te bieden in het kader van herstructureringen, sluitingen, faillissementen enz. werd in de schoot van de VDAB een sociaal interventieteam als “vliegende ploeg” opgericht met als opdracht:
 - een permanente barometer of seismograaffunctie door het verzamelen van alle nuttige informatie inzake faillissementen, sluitingen, sectorale reconversies, ... om zo pro-actief te kunnen inwerken op te verwachten socio-economische schokken;
 - “eerste hulp bij socio-economische ongevallen”: eerstelijnsopvang van werknemers via collectieve infosessies, collectieve inschrijving bij VDAB, doorverwijzing naar regulier VDAB-aanbod;
 - bijstand aan ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering m.b.t. het inzetten van hun sociaal kapitaal met het oog op een maximale vrijwaring van de werkgelegenheid.

De sociale interventieadviseur treedt pas op nadat er een akkoord van de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties is gegeven.

Om de kenbaarheid en effectiviteit van deze maatregelen te verhogen, zal een betere afstemming van de verschillende betrokken actoren en maatregelen ontwikkeld worden op basis van volgende krachtlijnen:

Regiefunctie VDAB

Aangezien de begeleiding bij (dreigend) ontslag kadert in de ruimere context van de loopbaanbegeleiding, is het aangewezen dat het integrale beleid gericht op hertewerkstelling bij herstructurering wordt aangestuurd vanuit het regiecompartiment van de VDAB. Een centrale regisseur is van belang als centrale verzamel-, uitbestedings-, monitoring- en evaluatie-instantie van projecten, ervaringen, gegevens, enz.

Eerste hulp bij sociaal-economische ongevallen en ambulante dienstverlening op maat

a) Sociaal interventieteam en sociaal rampenplan

Gegeven het feit dat veel (vooral kleinere) ondernemingen en werknemers niet op de hoogte zijn van de bestaande specifieke maatregelen gericht op herplaatsing na herstructurering, zal het sociaal interventieteam waar mogelijk worden uitgestuurd om na akkoord van de onderneming en de werknemersvertegenwoordiger(s) eerstelijnsinformatie –en opvang te verstrekken.

Aangezien herstructureringen een belangrijke impact hebben op de subregionale arbeidsmarkt, is het aangewezen om het hertewerkstellingsbeleid bij herstructurering via samenwerkingsverbanden tussen de betrokken actoren (VDAB, sociale partners, Herplaatsingsfonds, werkwinkels, outplacementbureaus, uitzendkantoren, sociale werkplaatsen, enz.) op subregionaal niveau gestalte te geven. De sociale interventie-adviseurs kunnen hiertoe in overleg met de Sociaal Economische Raad van de Regio (SERR) een aanzet geven. Zo'n samenwerkingsverband kan leiden tot een sociaal-economisch platform waarbij ervaring en kennis over sociale begeleiding worden gebundeld en gestructureerd. Ter illustratie van zulk een mogelijk samenwerkingsverband wordt in het kader hieronder het sociaal-economisch rampenplan voor de Antwerpse subregio, opgesteld door het Subregionaal Tewerkstellingscomité Antwerpen-Boom en het Strategisch Plan Regio Antwerpen nader toegelicht.

REGIONAAL ACTIEONDERZOEK – OPSTELLEN VAN EEN SOCIAAL-ECONOMISCH RAMPENPLAN VOOR DE SUBREGIO ANTWERPEN

Uit gesprekken met coördinatoren van begeleidingscellen (Renault, Sabena, Lu Beveren, Levi Strauss) kwamen drie structurele problemen naar boven:

- problemen veroorzaakt door te vage formuleringen in het sociaal plan: regelingen zijn niet sluitend en er ontbreken goede en juridisch zuivere definities (d.i. zeker een probleem bij kleinere ondernemingen), financiering en modaliteiten van de begeleiding liggen niet altijd vast;
- chaotische start van de begeleiding: verschillende actoren bieden hun diensten aan (VDAB, outplacementkantoren, uitzendkantoren, opleidingsverstrekkers); iedere partner richt zijn eigen informatiepunt op, wat verwarring en onzekerheid bij de werknemers doet toenemen;
- inefficiënte opvolging: een systematische en gestructureerde opvolging van de getroffen personeelsleden wordt vaak pas achteraf opgezet.

Uit de vastgestelde problemen kwamen volgende verbeteringsvoorstellen, gebundeld in een sociaal-economisch rampenplan:

- Het aanbieden van een **permanent overlegplatform** dat fungeert als centraal en neutraal aanspreekpunt, de externe communicatie organisatorisch ondersteunt, voorbereidend werk levert om de begeleiding sneller te starten o.a. door een goed overzicht up to date te houden van outplacementbureaus, begeleidingsinitiatieven, vormingsmogelijkheden. Doel van zulk platform: tijd winnen, chaos vermijden, snel professionele maatgerichte hulpverlening kunnen verzekeren, ...
- Een voorstel van **minimum sociaal plan** met duidelijke formuleringen en een concrete omlijning van de organisatorische werking van een begeleidingscel.
- Een voorstel van intakefiche: wat moet er, liefst vooraf, over het kennis-en competentieprofiel van een werknemer verzameld worden om zo snel mogelijk een individueel begeleidingsplan op te starten.

Welk gebruik wordt er momenteel van deze verbeteringsvoorstellen gemaakt?

De studie vult klaarblijkelijk een informatiegebrek op aan voorbeelden over wat een sociaal plan moet inhouden en hoe een tewerkstellingscel minimaal het best dient te worden uitgebouwd. De studie blijkt alvast daardoor door sociale partners op lokaal ondernemingsniveau te worden geraadpleegd.

Binnen VDAB-Antwerpen toetsen enkele sociaal interventieadviseurs het nut van de intakefiche en pogen ze te verbeteren en aan te passen om ze eventueel zelf bij hun interventies te hanteren.

b. Tewerkstellingscellen

Op initiatief van de sociale partners, de onderneming en de VDAB werden er bij een aantal grote herstructureringen en sluitingen (Renault, Sabena, Ford Genk,) tewerkstellingscellen opgericht in de onderneming met het oog op directe en gerichte begeleiding van de getroffen werknemers naar een nieuwe job of aangepaste opleiding. Deze tewerkstellingscellen zijn een mooie illustratie van een activerende remediërende benadering van een collectief ontslag als aanvulling op de klassieke financieel compenserende aanpak. De tewerkstellingscel is bij uitstek ook het voorbeeld van hoe de betrokken actoren op een geïntegreerde manier de ontslagbegeleiding van de getroffen werknemers kunnen organiseren.

De oprichting van een tewerkstellingscel is grotendeels afhankelijk van het initiatief van de onderneming, hiertoe al dan niet aangemoedigd door de werknemersvertegenwoordigers. Veel ondernemingen (vooral de kleinere) zijn niet vertrouwd met de organisatorische en financiële aspecten van een tewerkstellingscel, wat hen ervan weerhoudt om een tewerkstellingscel op te starten. Nu vanuit het federale niveau sedert 1 juli 2004 de oprichting van een tewerkstellingscel wordt gestimuleerd (om te kunnen genieten van de terugbetaling van de outplacementkost moet de onderneming in herstructurering een tewerkstellingscel hebben opgericht) is het van belang dat deze impuls in ons beleid wordt aangegrepen om het instrument van de tewerkstellingscel te promoten. In het VDAB-decreet van 7 mei 2004 wordt aan de VDAB expliciet de taak opgedragen om in overleg met de werknemersorganisaties tewerkstellingscellen in te richten bij herstructurering en sluiting van ondernemingen. De sociale interventie-adviseurs van de VDAB samen met de regionale

sociaal economische overlegcomités hebben hier een belangrijke sensibiliserende, informerende en ondersteunende taak te vervullen.

Bereik van het Herplaatsingsfonds vergroten

Het aantal vragen voor tussenkomst van het Herplaatsingsfonds is sedert de oprichting van het Fonds gestaag gegroeid (van 6 aanvragen in 2000 tot 61 aanvragen in 2003). Deze toename is deels te verklaren door de verslechtering van de economische conjunctuur de afgelopen jaren en door de sensibiliserings- en vereenvoudigingsacties van het Herplaatsingsfonds waardoor de toeleiding van dossiers voor de curatoren sterk werd vereenvoudigd en gestimuleerd. Vergeleken met het aantal faillissementen dat Vlaanderen in de afgelopen jaren heeft gekend (van 3537 in 2000 tot 4100 in 2003, met weliswaar de nuance dat de grootste stijging zich bij eenmanszaken voordoet), blijft het aantal aanvragen tot tussenkomst van het Herplaatsingsfonds beperkt.

Hoewel de kleinere faillissementen (minder dan 20 werknemers) in de regelgeving niet uitgesloten worden en dus ook een aanvraag kunnen indienen is gebleken dat het beroep op het Herplaatsingsfonds door deze ondernemingen heel beperkt is. Curatoren van deze kleinere faillissementen hebben vaak noch de middelen, noch de tijd om voor deze dossiers een aanvraag in te dienen. Bovendien is de tegemoetkoming van het Herplaatsingsfonds in de eerste plaats gericht op de subsidiëring van groepsoutplacement, terwijl werknemers getroffen bij kleinere faillissementen vaak meer gebaat zijn met directe individuele begeleiding. Bij kleinere faillissementen is er vaak ook geen vakbondsafvaardiging die de curator en de werknemers kan stimuleren om een aanvraag in te dienen. Tenslotte worden de sensibiliseringsacties van het Herplaatsingsfonds vooral gericht op ondernemingen met meer dan 20 werknemers.

Teneinde het bereik van het Herplaatsingsfonds te verruimen naar de kleinere faillissementen zal onderzocht worden hoe de procedure en de communicatie hiertoe het best kan aangepast worden.

Sectoraal engagement bevorderen via sectorconvenanten

In de sectorconvenants die de Vlaamse Regering met de sectoren afsluit wordt een aparte paragraaf opgenomen rond herstructureringsbeleid.

Uit een nazicht van de bestaande sectorconvenanten blijkt dat alle sectoren aandacht hebben voor het opzetten van een actief herstructureringsbeleid. Toch verschilt de praktijk sterk van sector tot sector. Een zekere stroomlijning is dus aangewezen.

We geloven sterk in deze sectorale benadering omwille van de betrokkenheid van de sociale partners die een cruciale rol spelen bij het opmaken van sociale herstructureringsplannen. Bij een sectorale aanpak kan ook rekening gehouden worden met sectorspecifieke opportuniteiten en zwaktes die in aanmerking moeten genomen worden bij het uitstippelen van hertewerkstellingstrajecten (herstructureringen in de grafische sector vragen bv. andere accenten dan herstructureringen in de metaalsector). En last but not least biedt een sectorale benadering de mogelijkheid om de begeleidingskost op sectorniveau te solidariseren, wat de drempel naar loopbaanbegeleiding bij herstructurering in belangrijke mate kan verlagen.

Een aantal sectoren hebben met concrete acties de aanzet gegeven tot een meer activerende benadering van het herstructureringsverhaal. Een greep uit de concrete sectorale acties die navolging verdienen:

HOUTSECTOR

Bij CAO van 26 maart 2003 zijn de sociale partners van de sector “Stoffering & Houtbewerking” overeengekomen ontslagen werknemers te begeleiden bij het vinden van een nieuwe job, door middel van vacaturewerking, opleiding en outplacement. Voor de sector “stoffering en houtbewerking” werd het recht op outplacement uitgebreid naar werknemers van 40 jaar of ouder en met 5 jaar dienst in de onderneming.

Het Opleidingscentrum Hout werd aangeduid door de sector om deze taak op zich te nemen. Zij werken hiervoor samen met 2 outplacementkantoren. Om het recht op outplacement bekend te maken bij de werknemers werd er een infobrochure opgesteld. De werknemers kunnen ook rechtstreeks inschrijven via een website.

In 2003 waren er vooral aanvragen voor collectief outplacement.

Toestand op 15 januari 2004:

- 111 werknemers schreven zich in voor outplacementbegeleiding;
- 73 werknemers startten effectief met outplacementbegeleiding;
- 38 werknemers van de 73 vonden reeds een nieuwe job.

TEXTIELSECTOR

In 2002 werd aan 450 ontslagen werknemers de mogelijkheid tot begeleiding geboden.

Initiatieven en activiteiten i.k.v. begeleiding:

- vacaturebevragingen bij textielbedrijven;
- individuele gesprekken met oog op verdere begeleiding naar tewerkstelling;
- infosessies omtrent textielopleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden;
- aanbod collectieve of individuele opleiding (i.s.m. VDAB-Wevelgem textiel);
- verscheidene dossiers werden ingeleid bij het Herplaatsingsfonds.

In West-Vlaanderen werden al deze activiteiten gecoördineerd vanuit de tewerkstellingscel.

BEDIENDEN (AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITÉ)

In het kader van de CAO van 19 september 2002 vervangt Cevora de werkgever in de rol van aanbieder van outplacementbegeleiding.

Het resultaat is een stijging van het aantal begeleidingen van 311 in 2002 tot 676 in 2003. Er wordt tevens constructief samengewerkt met de sociale interventie-adviseurs van de VDAB (o.a. overleg, diverse doorverwijzingen, kennisgeving van faillissementen,...).

2.3.1.3 Proeftuin: van Herplaatsings-naar Mobiliteitsfonds

Begeleidingscheques voor ondernemingen

Niet alleen de kostprijs van loopbaanbegeleiding, maar ook de administratieve last die hierbij komt kijken, is een belemmerende factor (zeker bij de kleine ondernemingen) om de getroffen werknemers een ontslagbegeleiding aan te bieden.

Om werkgevers aan te sporen bij (dreiging van) ontslag meteen een begeleidingsaanbod te doen aan de getroffen werknemers, zal daarom naar administratief eenvoudige instrumenten moeten worden gezocht. De gebruiksvriendelijke opleidingscheques kunnen hier als interessant precedent inzake techniek van subsidiëring gelden. In het huidige systeem van opleidingscheques aangevraagd door werknemers mogen deze cheques gebruikt worden om zowel opleidingen als loopbaanbegeleiding te financieren. De opleidingscheques aangevraagd door ondernemingen mogen nu enkel besteed worden aan opleidingen voor hun werknemers. De uitbreiding van de opleidingscheques voor ondernemingen naar cheques waarmee de herplaatsingsbegeleiding van werknemers kan worden gefinancierd zal daarom worden onderzocht. Hierbij zal de samenhang met de ontwikkeling van ondernemerscheques worden bekeken in overleg met de minister van Economie.

Het Herplaatsingsfonds zou de monitoring van de toepassing van deze begeleidingscheques op zich kunnen nemen. De rol van het Herplaatsingsfonds wordt op die manier uitgebreid van financierder van outplacement voor ondernemingen die daartoe de middelen (niet meer) hebben naar een fonds dat via de begeleidingscheques elke onderneming appelleert tot het aanbieden van ontslagbegeleiding aan de getroffen werknemers ter bevordering van hun arbeidsmobiliteit. Het Herplaatsingsfonds wordt in die zin een Mobiliteitsfonds.

Ervaringspools

Met de uitstoot van oudere werknemers bij herstructureringen gaan ook een heleboel kostbare ervaring en jarenlang opgebouwde competenties verloren. Het kan zijn dat deze know-how binnen de geherstructureerde onderneming niet meer van nut kan zijn (bv. omdat bepaalde diensten of producten die deze specifieke know-how vereisen niet meer worden geleverd of omdat een manager bij de hervorming van een afdeling zichzelf overbodig heeft gemaakt, ...). Dit neemt niet weg dat deze know-how nog gevaloriseerd kan worden in andere ondernemingen om bijvoorbeeld het probleem van enkele knelpuntvacatures op te lossen of om kortstondige gespecialiseerde opdrachten uit te voeren die een bijzondere beroepsbekwaamheid of ervaring vereisen.

Er zal daarom worden onderzocht op welke manier het Herplaatsingsfonds, omgevormd tot Mobiliteitsfonds, het opzetten van ervaringspools kan ondersteunen, van waaruit oudere werknemers getroffen door een herstructurering kunnen ingezet worden bij andere werkgevers.

2.3.2 Beter werken om meer mensen aan het werk te houden

Willen we meer mensen aan het werk houden, dan moeten we tegelijkertijd aandacht schenken aan het welzijn op het werk, de werkbaarheid van de jobs. In Vlaanderen werken we tussen 25 en 49 jaar met velen heel wat uren. De werkdruk is dikwijls hoog. Vandaar dat we, binnen onze bevoegdheden, aandacht willen schenken aan het voorkomen van werkstress. Tussen 25 en 49 jaar bouwen de mensen tevens hun gezin uit. Een werkbare combinatie van werk en gezinsleven draagt bij tot de verhoging van de werkzaamheidsgraad. Ondernemers zouden tevens aandacht moeten hebben voor deze aspecten van hun werknemers, vandaar dat we een bewust ondernemerschap willen stimuleren.

2.3.2.1 Aanpak van werkstress

Het voorkomen van werkstress in ondernemingen en het voeren van een stressbeleid is in België omkaderd in de (federale) welzijnswet van 4 augustus 1996 en in CAO nr. 72 van 30 maart 1999. Hiermee werd de problematiek van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk en de gevolgen daarvan een aandachtspunt in het preventieve gezondheidsbeleid van ondernemingen. In het Interprofessioneel Akkoord 2001-2002 werd de sectoren gevraagd om de voorstellen van CAO nr. 72 toe te passen en een stressbeleid te implementeren. Een recente evaluatie van de Nationale Arbeidsraad (5 mei 2004) legt de vinger op de pols door te stellen dat aan stress al heel wat theoretische studies zijn gewijd en dat er diverse opsporings- en analysemethoden voor handen zijn, maar dat het aan implementatie schort. Er wordt heel wat energie gestopt in de diagnosefase, maar na de bevraging blijft het in veel ondernemingen daarbij. In heel wat bedrijven ontbreekt de expertise om de analyses om te zetten in maatregelen om stress effectief te voorkomen.

De rol van de overheid inzake het implementeren van een stressvoorkomingsbeleid vertrekt van een zekere bescheidenheid, aangezien de preventieve sleutels in de eerste plaats op arbeidsorganisatorisch niveau in de ondernemingen liggen. Dergelijk arbeidsorganisatorisch maatwerk laat zich niet eenduidig door het beleid opleggen. Toch willen we binnen onze bevoegdheden een bijdrage leveren om de preventieve aanpak van werkstress te stimuleren en hiermee bij te dragen tot de verhoging van de werkbaarheidsgraad. Dit willen we doen via de volgende pistes:

- In het kader van de acties die vallen onder het beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen willen we de dimensie ‘stressvoorkomingsbeleid’ meenemen ter sensibilisering van het HR-beleid. Op die manier wensen we het signaal te geven dat stressvoorkoming een belangrijk aandachtspunt is. Het trachten bespreekbaar maken van de stressproblematiek als onderdeel van een HR-beleid is een stap naar de beoogde cultuuromslag, waarbij het voorkomen van psychosociale belasting net zo evident is als de preventie van veiligheids- en gezondheidsrisico’s.
- De praktijk leert dat het niet steeds evident is om de stap na de diagnose van de stressrisico’s te zetten naar een concrete uitwerking van een preventief stressbeleid op maat. Via een pilootproject in het kader van ESF-zwaartepunt 6 kunnen sectoren aantonen hoe dit in de concrete praktijk wel degelijk kan werken. Het kan een flexibele methodiek opleveren, die werkbaar is in diverse sectoren. Zulk pilootproject fungeert dan als een voorbeeld van goede praktijken naar andere sectoren, waarbij we in de valorisatiefase bijzondere aandacht zullen schenken aan de verspreiding naar sectoren.

- Een stap verder dan de sensibilisering is de sectoren te stimuleren om effectief te werken aan een stressvoorkomingsbeleid. Zo kan er nagegaan worden of er bij de sectorale sociale partners belangstelling en een engagement bestaat om in het kader van de sectorconvenants, specifieke acties te ondernemen en maatregelen op touw te zetten om stress bij de werknemers in de sector te voorkomen. De oorzaken van stress verschillen weliswaar van onderneming tot onderneming, maar binnen een sector is er veelal een grootst gemene deler van bepaalde beroepen die met specifieke stressrisico's worden geconfronteerd. De sectoren zijn de aangewezen actoren om zulk maatwerk te leveren, omdat zij als geen ander de sector van binnenuit kennen. Bij toekomstige onderhandelingen over de sectorconvenants zullen de sectoren gepolst worden of ze hieromtrent wensen mee te stappen. De goede voorbeelden uit de pilootprojecten worden als 'methodologie' aangereikt. Indien een sector hierop wenst in te spelen, zal ze zelf de specifieke doelstellingen bepalen.

2.3.2.2 Combinatie arbeid en gezin

Eén van de conclusies uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor luidt dat de combinatie tussen arbeid en privé leven – in tegenstelling tot het gangbare discours in beleidsmiddens of juist ten gevolge van reeds genomen beleidsmaatregelen om die combinatie meer haalbaar te maken?- het minst frequent gerapporteerde werkbaarheidsknelpunt is. De werk-privé-balans is gunstiger bij arbeiders en uitvoerende bedienden dan bij andere beroepsgroepen in het bijzonder bij kaders en directieleden.

Er gebeurt reeds heel wat

Het is inderdaad een feit dat de federale en Vlaamse overheid de afgelopen jaren heel wat geïnvesteerd hebben in een waaier van arrangementen die de combinatie tussen werken en privé-leven hebben vergemakkelijkt. Klassiek brengt men problemen inzake combinatie tussen werk en gezinsleven in de eerste plaats in verband met arbeidstijd. Dat 'gezinsonvriendelijke uren' voor combinatieproblemen kunnen zorgen is onbetwistbaar. Deeltijdarbeid en het stelsel van tijdskrediet/loopbaanonderbreking kunnen hier een oplossing bieden. Verder bestaan er een reeks verlofregelingen die, vanuit een first things first-principe, gebeurtenissen in het privé-leven laten prevaleren, waarbij de terugkeer naar werk of de combinatie met werk is voorzien: (bv. de regeling inzake ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof, adoptieverlof, de recente aanpassingen aan het moederschapverlof). De uitbouw van dienstencheques voor buurt- en nabijheidsdiensten betekende een verder ondersteuning van de combinatie werk en gezin. Deze dienstencheques laten de gezinnen toe om langs legale weg een beroep te doen op huishulp van huishoudelijke aard. Tot slot ging er de afgelopen jaren in Vlaanderen een bijzonder aandacht uit naar de uitbouw van een performante kinderopvang.

Het geheel van deze maatregelen heeft er ongetwijfeld toe bijgedragen dat, vooral, het aantal werkende vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt is blijven groeien de afgelopen jaren. Door het verhogen van de werkbaarheidsgraad verhogen we zo finaal de werkzaamheidsgraad.

Er wordt verder geïnvesteerd

Het Regeerakkoord gaat verder op de ingeslagen weg om werk en gezin (privé) beter te combineren en reikt daartoe volgende wegen aan:

- Er wordt voortgebouwd op de formule van de dienstencheques.
- Gezien de grote vraag naar buurtdiensten zoals strijkateliers, boodschappendienst, klusjes en poets- en huishoudelijke hulp wordt de lokale (buurt)diensteneconomie verder uitgebouwd. De minister van Sociale Economie neemt hier het voortouw.
- Er worden 5000 extra plaatsen in de kinderopvang voorzien. Ook het aanbod in de buitenschoolse opvang wordt gevoelig uitgebreid en de flexibele en occasionele kinderopvang wordt beter uitgebouwd. Hier ligt het initiatief bij de Minister van Welzijn.
- We maken werken op afstand (e-werken, thuiswerken en werken in satellietkantoren) gemakkelijker.

Telewerk (of e-werk) kan omschreven worden als het flexibiliseren van werk naar plaats en tijd, waarbij gebruik gemaakt wordt van informatica-en communicatietechnologie. Ongeveer 1 op 10 van de Belgische werknemers doet aan telewerk. Telethuiswerk is veruit de meest verspreide vorm van telewerk in Vlaanderen. Telethuiswerk is het werken vanuit het thuisadres. Bij satellietwerk werkt de werknemer in een kantoor dicht bij huis. Telewerken op locatie betreft mobiele beroepen die rechtstreeks van bij de klant in verbinding staan met het bedrijf. De Vlaamse overheid neemt het goede voorbeeld inzake e-werk. Sinds 2000 loopt het project 'Anders werken' wat twee complementaire dimensies omvat, werken op afstand en innoverende flexibele kantoren. De evaluatie van dit project is positief. In navolging van het project werd de Kenniscel Anders Werken opgericht die de bestaande knowhow bundelt en verspreidt.

Een belangrijke voorwaarde om het tele(thuis)werk verder te stimuleren en makkelijker te maken is dat eerst een aantal juridische knelpunten worden uitgeklaard. Deze knelpunten hebben betrekking op het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht en dienen door de federale Regering te worden ontkneld. Tijdens de bijzondere federale Ministerraad te Gemblours werden reeds enkele pistes geopend om de problematiek van het telethuiswerk te regelen en de telethuiswerker meer rechtszekerheid te garanderen.

We willen de problematiek van het e-werk opnieuw aankaarten bij de federale overheid. Dit kan bijvoorbeeld via de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid. Verder kunnen we in samenspraak met de Minister van Economie bij een meer arbeidsmarktgerichte oriëntering van de opleidings- en adviescheques bijzondere aandacht schenken aan e-werkopleidingen of advies inzake e-werk.

Telethuiswerk is één van de bouwstenen die kunnen bijdragen tot een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie. In een gezinsvriendelijke onderneming tracht men de wederzijdse vraag naar flexibiliteit te verzoenen. De "Family and Business Audit" is een bestaand instrument dat toelaat om een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie te ontwikkelen. De recent aangepaste versie bevat o.m. een flexibel managementsysteem om te komen tot een gezinsvriendelijk bedrijf en dat kan toegepast worden in diverse types van bedrijven. Via de ruimere verspreiding van dit FBA-instrument, maar ook via projectoproepen met betrekking tot gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie in het kader van de ESF-programma's en de verspreiding van deze goede voorbeelden wensen we bij te dragen tot de bewustwording dat een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie leidt tot een win-win situatie.

Er wordt gesleuteld aan effectiviteit

Verder wensen we, in samenspraak met de sociale partners, het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies te herfocussen met het oog op de verhoging van de doelmatigheid. De initiële doelstelling van de Vlaamse aanmoedigingspremies was gericht op arbeidsherverdeling. Momenteel ligt de finaliteit van de aanmoedigingspremies vooral op de combinatie van werk en zorg. Uit onderzoek bleek dat voor slechts 3,3% van de loopbaanonderbrekers de premie een sterk effect heeft op de beslissing tot nemen van loopbaanonderbreking. Voor 76,8% heeft de premie geen (49%) of weinig (27,8%) effect op de beslissing. Het gros van de werknemers zou dus ook in loopbaanonderbreking gaan zonder de Vlaamse aanmoedigingspremie. In die zin is de Vlaamse aanmoedigingspremie vooral een financiële bonus bovenop de federale premie.

Vandaar dat het zinvol is om na te gaan in overleg met de sociale partners op welke manier de premie kan geheroriënteerd worden op een manier dat ze effectief weer werknemers aanmoedigt en in welke mate ze bijdraagt tot de verhoging van de werkzaamheidsgraad.

2.3.2.3 Beter Ondernemerschap

De kwaliteit van het ondernemerschap zal ook worden gestimuleerd. In dat kader hebben de Syntra als opdracht bij te dragen tot het realiseren van beter ondernemerschap in Vlaanderen. Hierbij zal vooral aandacht worden besteed aan volgende sporen :

- de herwaardering en oriëntering van de leertijd richting ondernemerschap;
- het uitbouwen van een kenniscentrum waarin informatie verzameld wordt relevant voor de talentontwikkeling van ondernemers in de brede betekenis (zowel inhoudelijk, pedagogisch als didactisch);
- het vernieuwen van de ondernemerschapsopleidingen en de bijscholing, zowel inhoudelijk (meer aandacht voor communicatie en sociale vaardigheden) als methodologisch (via begeleiding, ICT ondersteund afstandsleren, in company training en modularisering). Hierdoor zal men leertraject op maat kunnen uittekenen, waarbij men rekening houdt met reeds verworven competenties en verschillende instapniveaus.

2.3.3 Anders werken om meer mensen aan het werk te houden

We haalden reeds aan dat de sleutel om te werken aan ‘beter werken’ veelal ligt bij veranderingen in de arbeidsorganisatie in de bedrijven. In die zin zijn welzijn op het werk en aanpassing van de arbeidsorganisatie twee kanten van eenzelfde medaille. Een probleem van welzijn op het werk wordt eerder als een organisatorisch probleem gezien dan als een individueel probleem : mensen krijgen stress door de manier waarop het werk is georganiseerd. Door te sleutelen aan de arbeidsorganisatie kan er preventief worden gewerkt aan welzijn op het werk.

Zeer belangrijk hierbij is de inhoud van een job. Een weinig boeiende en onaantrekkelijke job is weinig motiverend voor werknemers. Belangrijk is dat werknemers binnen hun job de mogelijkheid hebben om problemen waarmee ze tijdens hun werk geconfronteerd worden ook op te lossen, omdat ze bijvoorbeeld voldoende autonomie hebben in hun job en/of omdat ze in een team werken waarbinnen ze de problemen onmiddellijk of op geëigende tijdstippen

kunnen doorspreken. Tevens is het belangrijk dat mensen iets kunnen leren door en van hun job en op die manier competenties kunnen ontwikkelen. Hoe de inhoud van een job wordt ingevuld wordt bepaald door de manier waarop het werk is georganiseerd. Zulke arbeidsorganisatie staat klassiek in functie van de gebruikte productietechnologie. Het meest gekende voorbeeld is de Tayloristische arbeidsorganisatie, een organisatievorm die in Vlaanderen vrij hardnekkig blijft bestaan. Aan de andere kant van het spectrum staan de zelfsturende teams, waarin werknemers veel regel- en leermogelijkheden hebben.

Kortom, zowel met het oog op de verbetering van het welzijn op het werk als met het oog op de aandacht voor meer competenties moet er een stimulerend beleid gevoerd worden naar nieuwe en andere vormen van arbeidsorganisatie.

Alhoewel het technologisch determinisme in het Vlaamse innovatiediscours nog steeds de bovenhand voert, werd in het kader van de Ondernemingsconferentie eveneens de innovatie van arbeidsorganisaties beklemtoond. Zo werd gesteld dat om het maatschappelijk draagvlak in verband met het Innovatiepact te verbreden, de Vlaamse Regering de innovatie van arbeidsorganisaties verder zal aanmoedigen. In dat kader wensen we ondermeer pilootprojecten uit te zetten in het kader van ESF-zwaartepunt 6. Deze pilootprojecten zullen vooral moeten gericht zijn op zichtbare arbeidsorganisatieverandering en hun effect op enerzijds het welzijn op het werk en in het verlengde hiervan op het verhogen van de competenties van de werknemers.

HOOFDSTUK 3: MEER RUIMTE VOOR TALENTEN

3.1 *Inleiding*

In de aanhef van het vorig hoofdstuk wordt gewezen op de noodzaak om de arbeidsmarkt her in te richten vanuit een visie die overgangen tussen werk en andere levenssferen bevordert. In dat verband wordt gepleit voor een loopbaanaanpak en dat is net de kern van dit hoofdstuk.

Bij de uitbouw van een arbeidsmarkt die de overgangen tijdens de loopbaan wil vergemakkelijken mag het mensgericht perspectief niet uit het oog worden verloren. In die zin moet ook gezorgd worden voor een professionele ontwikkeling van de loopbaan op het niveau van de persoon zelf. Dit betekent dat we in de eerste plaats ons zullen concentreren op talentontwikkeling. Naast ‘meer werk’ is ‘meer ruimte voor talent’ de andere grote uitdaging, waarvan we werk willen maken. Een performante arbeidsmarkt erkent, herkent en valoriseert de talenten van elkeen op de juiste plaats.

Het versterken van talenten heeft evenwel niet louter een arbeidsmarktfinaliteit. Het (wederzijds) versterken van de leer-, beroeps-, burgerschaps- en sociale competenties moet leiden naar levensloopbenadering die mens, maatschappij en (arbeids)markt ten goede komt.

Vandaag de dag is het ontwikkelen van talenten dus cruciaal om te kunnen beantwoorden aan de hoge eisen die de maatschappij in al haar facetten aan ieder van ons stelt. **Leren en werken** ontmoeten elkaar niet alleen op het ogenblik wanneer de lerende een werkende wordt, het gaat om een **samenspel dat de hele loopbaan doorgaat**. Tussen de wereld van leren en die van werken ligt niet één grote brug die je mist of oversteekt. Er zijn vele oversteekplaatsen – brede en smalle - die meermaals genomen (moeten) worden. De bevoegdheden van **werk, onderwijs en vorming** geraken meer en meer op elkaar betrokken en ook in elkaar verweven (aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt, werken en levenslang leren). Het is essentieel dat we een stap voorwaarts zetten op het terrein waar alle actoren die bezig zijn met leren (onderwijs en vorming) en werken elkaar ontmoeten. Dit moet resulteren in een **toename van het levenslang en levensbreed leren**. Dit begint bij het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het leerplichtonderwijs en het versoepelen van de transitie onderwijs- arbeidsmarkt. Verder moet de participatie aan de volwassenenvorming drastisch omhoog gaan. Ook EVC (Erkenning van Verworven Competenties) moet hierin een plaats krijgen en talenten in toenemende mate zichtbaar maken. Met het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt garanderen we dat ook kansengroepen mee aan bod komen. In navolging van dit decreet moeten kansengroepen evenredig participeren aan initiatieven op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding.

Komen tot een gezamenlijk beleid vanuit de verschillende bevoegdheden (werk, onderwijs en vorming) is niet gemakkelijk. Ten eerste krijgen we hierin te maken met de kloof tussen de onderwijs- en vormingswereld aan de ene kant en de arbeidsmarkt aan de andere kant. Iedere kant heeft een eigen cultuur, eigen rationaliteit en ook eigen belangen. Die zijn niet zo gemakkelijk te verzoenen. Ten tweede zijn er veel spelers op dit terrein aanwezig: scholen (gemeenschappen), ondernemingen, vormingsinstellingen en arbeidsmarktactoren. Ook dat maakt het verhaal er niet eenvoudiger op.

Tegenover deze complexiteit staat dat alle actoren werken in een snel evoluerende maatschappij waarin men geconfronteerd wordt met globalisering, een exponentiële toename aan informatie, een groeiende behoefte aan innovatie en de noodzaak om voldoende capaciteit te ontwikkelen om in te spelen op verandering. De gemeenschappelijke uitdaging die men dan ook deelt, is de noodzaak en het voluntarisme om de **ontwikkeling van competenties centraal** te stellen. Zowel de scholen, ondernemingen vormings- als arbeidsmarktactoren staan voor de uitdaging om elk talent weten te vinden, te waarderen en verder te ontwikkelen. De toekomst van het onderwijs, de arbeidsmarkt én de economie alsook van de samenleving in zijn geheel is afhankelijk van de mate waarin men erin slaagt om talenten in te zetten én te laten ontwikkelen.

Deze beweging moet vertrekken van een **geïntegreerde visie**, waarbij iedereen baat heeft. Talentontwikkeling en **gelijke kansen voor iedereen** zijn in deze visie een belangrijke basis. Want waar scholing en vorming altijd intermediair waren in de gelijke kansenproblematiek, worden zij nu zelf dé risicofactor bij uitstek. Er dreigt een verdere dualisering in de samenleving, namelijk tussen wie zich kan ontwikkelen en wie dit niet doet of kan.

Naast een beleid vanuit een geïntegreerde visie willen we tegelijk **pragmatisch** zijn: efficiënt handelen en de hinderpalen weghalen die in de weg staan voor maximale doelmatigheid tussen de werelden van leren en werken.

Tot slot moedigen we **creativiteit** aan, die moet leiden tot nieuwe en sterke initiatieven. Hiervoor zijn we bereid in werk, vorming en onderwijs tradities, vaste structuren los te laten.

Concreet tekenen zich op het snijvlak tussen werk, onderwijs en vorming voor de komende legislatuur **drie beleidssporen** uit. Een eerste spoor situeert zich op de arbeidsmarkt. Daar moet iedereen bewust omgaan met de ontwikkeling van talenten. Hiervoor willen we ruimte maken. Een tweede spoor situeert zich op de vormingsmarkt. Die moeten we in de aansluiting op de arbeidsmarkt performant maken. Dit vraagt afstemming en coördinatie. Een derde spoor tekent zich heel concreet uit op de brug tussen onderwijs en werk. We werken aan oplossingen om beide werelden te verzoenen. We stimuleren partnerschappen tussen actoren uit de onderwijswereld en uit het sociaal-economisch veld. Daarnaast willen we structuren doorbreken. We creëren hiervoor de nodige experimenteerruimte via proeftuinen en nemen zelf het initiatief tot het herstructureren van de systemen van alternerend leren.

3.2 *Ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt*

3.2.1. Talenten ontwikkelen van mensen

Om de talenten van mensen te (laten) ontwikkelen moet een faciliterende dienstverlening worden uitgebouwd. Deze dienstverlening dient gericht op het erkennen van verworven competenties, moet begeleiding en opleiding financieel aanmoedigen en ingebed zijn in een loopbanenaanpak.

3.2.1.1 Het erkennen van verworven competenties

De Vlaamse Regering verleende op 30 april 2004 haar goedkeuring aan het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid. Dit decreet beoogt het valideren van zinvolle, waar dan ook verworven maar aan een beroep verbonden, competenties. Dit valideren krijgt een civiel effect door het uitreiken van een titel van beroepsbekwaamheid, een door de Vlaamse overheid erkend bewijs van specifieke beroepsbekwaamheid. Dit decreet wordt kortelings geconcretiseerd via een algemeen uitvoeringsbesluit en in toepassing gebracht.

Over heel Vlaanderen zal een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening inzake erkenning van verworven competenties op rails worden gezet. Hiermee bieden we aan elk individu de zekerheid dat zijn/haar talenten met het oog op de uitoefening van een beroep erkend worden en dus gevaloriseerd.

Beoogde effecten

Voor individuen

Door het verlenen van een titel van beroepsbekwaamheid worden **talenten op de interne en externe arbeidsmarkt zichtbaar gemaakt**. Men krijgt een beloning voor het ontwikkelen van zijn talenten en het leveren van leerinspanningen. Het geeft nieuwe energie om blijvend talenten te ontwikkelen, om te investeren in zichzelf en **zet dus aan tot verdere ontwikkeling en persoonlijke groei**.

Door het verlenen van een titel, **kunnen talenten bovendien optimaal ingezet worden**. Men verstevigt zijn inzetbaarheid en verwerft een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Een titel geeft een realistisch **vertrouwen** in het eigen kennen en kunnen.

In het bijzonder betekent de titel voor **kansengroepen** een **hervinden van vertrouwen** en werkt de titel als een **hefboom** voor het klimmen op de professionele ladder. Dit illustreren we voor :

a) *ongekwalificeerde schoolverlaters*

Bavo is 29 jaar. School interesseerde hem niet en hij belandde in het deeltijds beroepsonderwijs. Sleutelen aan en het uitbouwen van auto's des te meer ... Op zijn achttiende mocht hij de school verlaten en dat deed hij dan ook. Hij vond snel werk in een garage, eerst als hulpmecanicien maar gaandeweg kreeg hij alle vaardigheden van een technicus onder de knie. Het werk bevalt hem, maar hij wil verder. In zijn vrije tijd, heeft hij zich als leider bij een jeugdbeweging ingezet en is hij sinds kort verantwoordelijke voor een jeugdhuis. Dat zelfstandig werken en leiding geven ligt hem wel ... Hij zou dan ook graag als zelfstandige een eigen garage beginnen ... Een bijkomende opleiding is nodig, maar misschien kan hij dit verkort aanpakken? School was immers niet zijn ding ...

b) *personen die op latere leeftijd op een aangepaste manier werkzaam willen blijven*

Jef (50 jaar) heeft Brussel letterlijk aan/onder zijn voeten liggen. Hij werkt als torenkraanbestuurder. Hij beseft dat het op- en afklauteren van zijn torenkraan hem de laatste tijd minder goed lukt. Toch wil hij de dynamiek van het werken op een werf niet missen ... Jef is, naast zijn werk als torenkraanbestuurder, al jaar en dag trainer van een jongerenvoetbalploeg: hij heeft altijd jonge voetballers goed kunnen motiveren en laten scoren. Werken met jongeren en hen het vak aanleren, daar wil hij (nog) voor gaan. Hij wil liever als mentor op de werf of leraar in beroepsonderwijs aan de slag.

Voor werkgevers

Een titel van beroepsbekwaamheid levert zekerheid dat welbepaalde beroepsvaardigheden verworven zijn. Zo verschaft een titel bij het rekruteren van nieuwe medewerkers onmiddellijk duidelijkheid over de talenten die iemand in huis heeft. Het is immers voor een toekomstige werkgever niet altijd gemakkelijk om de competenties waarover iemand beschikt éénduidig te herkennen en naar waarde te schatten. Titels kunnen verder een hulpmiddel zijn bij het optimaal inzetten en benutten van de talenten binnen het bedrijf alsook bij het strategisch opleidingsbeleid.

Titels stimuleren bedrijven bovendien om een competentiebenadering als uitgangspunt voor het human resources beleid te hanteren. Men stapt dan af van vastliggende en afgebakende functies en vertrekt van competenties die strategisch zijn voor het bedrijf. Vervolgens zoekt men naar een match met de competenties van werknemers. Indien nodig worden competenties verder ontwikkeld.

Tot slot wordt werkplekleren en het creëren van een leerklimaat op de werkvloer an sich beloond. Talenten worden ook verder ontwikkeld en aangescherpt op de werkvloer. Deze verworvenheden kunnen mee ingebracht worden in het bekomen van een titel. Op deze manier worden niet alleen talenten gevaloriseerd, maar ook de werkplek als leeromgeving.

Voor de samenleving

Door het erkennen van verworven talenten en het verlenen van titels van beroepsbekwaamheid versterken individuen hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Men rolt gemakkelijker van inactiviteit naar werk, men blijft langer inzetbaar. Titels dragen zo bij tot het bereiken van een hogere werkgelegenheidsgraad en het verminderen van de spanningen op de arbeidsmarkt.

Het matchen van gevraagde competenties met de talenten van individuen wordt tevens een soepeler en vlotter proces. Titels geven aanleiding tot meer transparantie. Zo kunnen ze leiden tot kortere, meer efficiënte en doelmatige bemiddelingstrajecten. Men kan vlugger opnieuw aan het werk.

Tot slot maakt het erkennen van reeds verworven competenties het ook mogelijk dat men zijn opleidingstraject kan inkorten. Het organiseren van kortere opleidingstrajecten is én kostenbesparend én het verhoogt de slaagkansen.

Een laagdrempelige dienstverlening uitbouwen*Basisprincipes.*

Er dient een laagdrempelige dienstverlening te worden uitgebouwd, gebaseerd op volgende basisuitgangspunten:

- elkeen heeft het recht om zijn competenties te laten valideren;
- het recht gaat zowel over het erkennen van competenties die verworven zijn door formeel leren als door non-formeel leren. Niet de afgelegde weg, maar het resultaat telt;
- de SERV adviseert over de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid uitgereikt kan worden;
- de procedure wordt vrijwillig aangevat en omvat drie fasen: herkennen (oplijsten van talenten), beoordelen (inschatten en toekennen van een waardeoordeel aan talenten) en erkennen (verlenen van een titel). De procedure wordt geïnstalleerd door bevoegde beoordelingsinstanties (herkennen en beoordelen) en een erkenningsinstantie (erkennen);
- talenten worden beoordeeld aan de hand van een landelijke bepaalde en uniform te hanteren standaard. Dit is het geheel van competenties die minimaal nodig geacht worden om welbepaalde beroepsactiviteiten met succes te kunnen uitvoeren. De standaard wordt door de SERV afgeleid uit een SERV-beroepsprofiel.

Beoordelingsinstanties

Voor het ondersteunen van het herkennen maar bovenal voor het beoordelen van talenten zijn er bevoegde beoordelingsinstanties nodig. Beoordelingsinstanties worden door de overheid erkend ten einde een objectieve en onpartijdige beoordeling op basis van de vastgelegde standaarden te garanderen.

Voor een vlotte instap in een beoordelingsprocedure is het belangrijk dat men een zicht heeft op zijn talenten. Met het oog op een zo kort mogelijke beoordeling is het ook aan te raden goed te duiden waar men zijn talenten zoal verworven heeft. Dit is geen gemakkelijke opgave: men leert bewust maar veelal ook onbewust, sommige omgevingen worden niet onmiddellijk als leeromgevingen aanzien. Werken met een talentenmap kan dan structuur brengen in het oplijsten van talenten en vergemakkelijkt het invoegen van bewijsstukken (gaande van referenties van werkgevers, een eigen werkstuk, een werkdagboek, ...). Het helpt ook om gericht, met het oog op een bepaalde beroepsuitoefening, talenten op te lijsten.

Een talentenmap of “portfolio” is een soort map met rubrieken waarin levens-, werk- en vormingservaringen met bijbehorende bewijsstukken ingebracht kunnen worden. Een standaardmap met eenvoudige gebruikershandleiding kan virtueel aangeboden worden: individuen kunnen dan op elektronische wijze hun talentenmap invullen, bijhouden en regelmatig updaten. Een talentenmap is bij uitstek een zelfsturinginstrument voor het managen van de eigen competenties voor individuen. Men kan deze map doorheen z’n hele (levens)loopbaan opbouwen. Het is dan ook belangrijk om een virtuele dienstverlening te voorzien. Ook internationale ontwikkelingen gaan deze weg op zoals Europass (Europees CV).

Voor wie niet zelfstandig aan de slag kan met een talentenmap staan begeleiders klaar om te helpen bij het oplijsten van talenten. Deze begeleiding is geen verplicht onderdeel van de beoordelingsprocedure. Ook kan men vanuit een loopbaanbegeleidingstraject of een inburgeringstraject rechtstreeks doorstromen naar beoordeling.

Vanuit een doelmatigheidsprincipe moeten zoveel mogelijk bruggen gebouwd worden tussen loopbaanbegeleidingstrajecten, inburgeringstrajecten en titels-trajecten. Zo is het niet meer dan logisch dat wanneer men reeds in deze trajecten een talentenmap opgemaakt heeft, men dit niet meer opnieuw hoeft te doen.

Een talentenmap opgemaakt binnen het kader van loopbaanbegeleiding of inburgering zal wellicht ruimer zijn opgevat: zo zullen er talenten in opgelijst staan die geen direct verband hebben met de beroepsvaardigheid waarvoor men een erkenning wenst.

Kernopdracht van een erkende beoordelingsinstantie is het beoordelen van talenten met de standaarden als ijkpunten. Bij deze erkende instanties kan men laten toetsen of men de voor een bepaald beroep of deelberoep nodige beroepsvaardigheden bezit. Deze toets gebeurt door onafhankelijke beoordelaars aan de hand van een analyse van de talentenmap, praktijkproef en/of theoretische proef. Is het talentenplaatje compleet, dan krijgt men een advies voor een title van beroepsbekwaamheid. Is het plaatje nog niet compleet, dan krijgt men advies over welke talenten men nog verder dient te ontwikkelen en hoe men dit best kan aanpakken.

Erkenningsinstantie

Op het einde van de rit maakt de beoordelingsinstantie zijn advies over aan de erkenningsinstantie. Het is de erkenningsinstantie die de titel van beroepsbekwaamheid, als door de Vlaamse overheid erkend bewijs, uitreikt.

Bavo weet wat hij wil. Voor hem is het duidelijk: een diploma heeft hij niet behaald, maar nu wil hij een bewijs van zijn capaciteiten als technicus van personenwagens. Hij stapt met dat doel een erkende beoordelingsinstantie binnen en krijgt er informatie over het volledige beoordelingsproces. Met de ondersteuning van een begeleider brengt hij eerst zijn talenten in kaart: vertrekkende vanuit concrete werkervaringen bekijken zij samen welke vaardigheden hij bij het opsporen van defecten en herstellen van een wagen toepast en welke bewijsstukken hij hiervoor kan inbrengen. Ook de begeleider merkt dat zijn talenten sporen met de standaard en moedigt hem aan om in de beoordeling te stappen. De beoordelaar screent op basis van de standaard van technicus Bavo's portfolio. Volgens door de sectorale sociale partners vastgelegde richtlijnen moet er ook een praktijkproef plaatsvinden. De beoordelaar licht deze proef toe: Bavo moet het defect van een wagen opsporen en deze ook herstellen. Hij moet hierbij gebruik maken van het juiste materiaal en nauwkeurig te werk gaan. Twee beoordelaars kijken toe hoe Bavo te werk gaat en vragen hem na de proef waarom hij bepaalde handelingen heeft toegepast. De praktijkproef en het gesprek namen voor Bavo een dag in beslag. Bavo krijgt te horen dat hij inderdaad de beroepsvaardigheden van een technicus voldoende beheerst. Hij krijgt een positief advies voor de titel van technicus. Aangezien Bavo zich wil vestigen als zelfstandige krijgt hij het advies om zich in te schrijven bij Syntra voor een ondernemersopleiding. Via deze ondernemersopleiding kan hij het leiden van een zaak onder de knie krijgen en een vestigingsattest verkrijgen. Het positieve advies voor een titel wordt naar de erkenningsinstantie verstuurd en een week later ontvangt Bavo zijn titel. Met deze titel stapt Bavo naar de ondernemersopleiding waar hij via een verkort traject van specifieke modules over het leiden van een zaak tevens zijn vestigingsattest bekommt.

Timing

Het op de rails zetten van deze EVC-dienstverlening over gans Vlaanderen is een enorme uitdaging en zal dan ook stapsgewijs, jaarlijks, voor een groep van beroepen, opgezet moeten worden. De SERV adviseert deze jaarlijkse beroepenlijst. Criteria bij de keuze van de beroepenlijst zijn: knelpuntberoepen, bekomen van een evenwichtige mix in sectoren en vaardigheidsniveaus, de mate van gedragenheid vanwege de sectorale sociale partners.

Voor deze jaarlijks weerkerende selectie van titels zullen vervolgens standaarden ontwikkeld en vastgelegd worden, kunnen instanties beoordelingsprocedures (zijnde het ontwikkelen van beoordelingsinstrumenten zoals praktijk- en/of theoretische proeven) uittekenen, worden de instanties erkend om deze procedures aan te bieden en kunnen titels aan individuen uitgereikt worden. Op deze manier wordt de dienstverlening gaandeweg uitgebreid naar alle denkbare, mogelijke en wenselijke titels.

Gegeven de voorbereidingstijd die in het ontwikkelen van onder meer standaarden en beoordelingsprocedures (telkens) meegerekend moet worden, zullen de eerste titels van beroepsbekwaamheid daadwerkelijk tegen eind 2005 worden uitgereikt.

Vooraleer het startsein effectief gegeven kan worden moeten de krijtlijnen van het decreet in een algemeen uitvoeringsbesluit omgezet worden zodat een **objectieve, onpartijdige en kwaliteitsvolle beoordelingsprocedure met landelijke en door de sociale partners bepaalde standaarden kan gegarandeerd worden**. Er wordt dus gegarandeerd dat mensen gelijk en fair beoordeeld worden en dat zij, bij eventuele klachten, terecht kunnen bij een beroepscommissie.

Op termijn wordt aansluiting gezocht met een algemene kwalificatiestructuur zodanig dat de titels van beroepsbekwaamheid ook hierbinnen gesitueerd kunnen worden.

3.2.1.2 Stimuleren van leren, een loopbaan lang

De Europese doelstelling is duidelijk voor wat de deelname betreft aan levenslang leren: 10 % van de bevolking participeert aan een opleidingsactiviteit tegen 2010. Hoewel in 2003 een lichte stijging van de deelname aan opleiding is vastgesteld, 7,6% in 2003, steeg de gemiddelde opleidingsparticipatie in de Europese Unie waardoor Vlaanderen terug een achterstand op het Europese gemiddelde heeft opgelopen.

Ter ondersteuning van de opleidingsparticipatie van werknemers besliste de Vlaamse Regering om een eenvoudig en vraaggericht instrument, namelijk de opleidings- en begeleidingscheques in stelling te brengen. De Vlaamse overheid betaalt de helft van de kosten voor opleiding, loopbaanbegeleiding of competentiemeting van werknemers met een maximale overheidstussenschot van 125 euro per kalenderjaar. Elke werknemer kan, per kalenderjaar, voor maximaal 250 euro cheques bestellen voor een opleiding, loopbaanbegeleiding of competentiemeting. De helft van de waarde van de cheques (met een maximum van aldus 125 euro) wordt bijgepast door de Vlaamse overheid. Elke euro die een werknemer via de opleidingscheques investeert, telt dus dubbel.

Het systeem van de opleidingscheques voor werkgevers bestond sedert 2001 en was bedoeld om arbeidsorganisaties te stimuleren om in verdere opleiding van het personeel te investeren. De opleidingsvraag wordt dus bij dit chequesysteem geformuleerd door de werkgever.

In een aantal landen van de Europese Unie werd het instrument van de “individuele leerrekening” in plaats gebracht om de bevolking te motiveren deel te nemen aan een leeractiviteit. Ook in Vlaanderen is geëxperimenteerd met een dergelijke leerrekening, de “Bijblijfrekening”.

De opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers

Overheidscheques lijken zowat het stimuleringsmiddel van de 21^{ste} eeuw. Terecht want het stimuleert op een positieve manier mensen om gewenst gedrag te ondernemen, hier bijvoorbeeld om opnieuw te gaan leren of zich met professionele hulp te (her)oriënteren op de arbeidsmarkt. Cheques garanderen voldoende persoonlijke vrijheid om een eigen keuze te maken voor wat het thema of type opleiding betreft. Dit instrument scherpt tevens het bewustzijn aan dat men ook zelf een stuk verantwoordelijkheid draagt voor zijn eigen ontwikkeling en de eigen arbeidsmarktpositie.

Bovendien is het reeds een signaal voor de “nieuwe” loopbaan: we verlaten meer en meer het spitsuur van leren en werk, nu nog sterk geconcentreerd in de eerder jonge levensfase, en krijgen wat ademruimte: het tijdsperspectief om onze professionele en maatschappelijke doelstellingen te verwezenlijken wordt langer. We beslissen dus vaker om zeker na het verlaten van de schoolbanken nog bij te leren.

En uiteraard, meer direct, komt het mechanisme van een cheque tegemoet aan één van de allerbelangrijkste drempels (naast tijd) tegen opleidingsparticipatie: “wat kost dat niet ?!”.

Naar aanleiding van de afspraken gemaakt in de Ondernemingsconferentie werden een aantal bijsturingen aangebracht aan dit systeem die in augustus 2004 goedgekeurd werden door de Vlaamse Regering. Het betreft een focus op kort- en middengeschoolde werknemers en een stimulering van kansengroepen tot deelname aan loopbaandienstverlening met aansluitend een opleiding in functie van de verdere ontwikkeling van kansengroepen:

- de invoering van een hoger plafond voor werknemers die uit eigen beweging langdurig kwalificerende trajecten aanvatten, tevens hogere studies die hun kansen op duurzame werkgelegenheid verstevigen;
- de vrijstelling van de eigen werknemersbijdrage voor werknemers die tweedekansonderwijs volgen;
- de uitvoering van een eigen bijdrageplafond voor werknemers uit kansengroepen die opleidingen volgen aansluitend op hun competentiebilan.

De opleidings- en begeleidingscheques zullen in de toekomst ook gebruikt kunnen worden voor het (h)erkennen van verworven competenties.

De opleidingscheques werknemers na één jaar gebruik

Het stelsel van de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers werd opgestart in september 2003. Het is een nieuw instrument. Op basis van de gegevens tot september 2004 kunnen reeds een aantal conclusies worden getrokken.

Het systeem is, gemiddeld genomen, een behoorlijk succes te noemen; dit kan men afleiden uit het snel stijgend aantal aanvragen.

Tabel 1: Aantal aanvragen opleidingscheques werknemers (bruto aanvragen, annulaties en vervolgens netto-resultaat)

Periode	Aantal bruto aanvragen		Annulaties	Netto-aanvragen (effectief volgen van de opleiding)
01/09/2003-31/12/2003	99696		14547	95149
01/01/2004-30/06/2004	47100	145878	4811	42289
01/07/2004-23/09/2004	98778		Nog niet bekend	Nog niet bekend

Bron: VDAB

Het systeem is transparant voor de gebruiker. De mix van aanvraagkanalen beantwoordt duidelijk aan een behoefte. Op de 99.000 aanvragen in 2003 werden amper 22 klachten genoteerd. Ook dit is zonder meer positief.

Het is zaak om vooral kortgeschoolden ertoe te bewegen aan opleiding te participeren. Temeer daar werknemers met een aanvankelijk laag opleidingsniveau gemiddeld minder kansen krijgen om hun talenten op niveau van het bedrijf te ontplooien. Ze zijn vaak ook tewerkgesteld in functies waar het repetitief karakter van het werk onvoldoende ruimte geeft tot leren.

Zo'n 55% van de werknemers die opleidings- en begeleidingscheques gebruiken hebben maximum een diploma van secundair onderwijs. Dat is niet slecht (rekening houdend met hun vertegenwoordiging van 39% in de beroepsbevolking), doch het aandeel van de kortgeschoolden (personen met enkel een diploma lager secundair onderwijs) is te gering (15 % t.o.v. 27 % in de beroepsbevolking).

Het blijft nog altijd een uitdaging om deze laaggeschoolde werknemers voor opleiding én warm te maken én adequaat te bereiken met de juiste informatiecampagne.

Tabel 2: overzicht

Overzicht studieniveau	Geslacht		Totaal	%
	M	V		
Lager onderwijs + 1e graad sec.	1534	1855	3389	4,68%
2e graad sec. algemeen	381	439	820	1,13%
2e graad sec. beroeps	1008	1126	2134	2,95%
2e graad sec. technisch/kunst	2224	1011	3235	4,47%
3e graad sec. algemeen	2792	3700	6492	8,96%
3e graad sec. beroeps	3143	4933	8076	11,15%
3e graad sec. technisch/kunst	7552	6342	13894	19,18%
Hoger onderwijs 1 cyclus	7354	14673	22027	30,41%
Hoger onderwijs 2 cycli	2329	1923	4252	5,87%
Universitair onderwijs	2958	4346	7304	10,08%
Middenstandsopleiding e.a.	534	279	813	1,12%
Totaal	31809	40627	72436	100

Bron: VDAB

De categorie van oudere werknemers (50+) participeert voor zo'n 12% aan deze cheques. Groei in participatie van dit segment is er op dit ogenblik niet te constateren. Beleidsmatig blijft het belangrijk dat oudere werknemers actief blijven en zich blijven ontwikkelen, dit als ondersteuning voor het verbeteren van de duurzaamheid van hun professionele loopbaan. Met dit uitgangspunt zal deze categorie werknemers meer benaderd worden voor wat hun professionele bijscholing betreft.

Tabel 3: Bereik opleidingscheques volgens leeftijd

Leeftijd	Geslacht		Totaal	%
	M	V		
-20	235	214	449	0,62%
20 –29	8748	12904	21652	29,89%
30 –39	10182	11605	21787	30,08%
40 –49	8701	11241	19942	27,53%
50+	3943	4663	8606	11,88%
Totaal	31809	40627	72436	100,00%

Bron: VDAB

Welke opleidingen komen in aanmerking voor de cheques?

Uit de VDAB-gegevens kan worden afgeleid dat de gevolgde opleidingen vrij divers zijn, met evenwel een zwaar accent op technische opleidingen, kantoorautomatisering en bureautica, taalopleidingen, informatie- en communicatietechnologie. Samen zijn deze opleidingen goed voor meer dan 70% van het aanbod.

Een proeftuin voor de individuele leerrekening: de Bijblijfrekening

In het najaar 2002 werden onder ESF doelstelling 3, zwaartepunt 6, een viertal projecten opgestart waar met een systeem van individuele leerrekeningen, de “Bijblijfrekening” wordt geëxperimenteerd. Als doelstelling stelde de Vlaamse overheid voorop om de positie van werknemers die momenteel weinig kansen krijgen zoals oudere werknemers, allochtonen, arbeidsgehandicapten, mensen die enkel een diploma of getuigschrift van lager secundair onderwijs hebben behaald, te verstevigen.

Het bedrag van de Bijblijfrekening werd bepaald op minimaal 1000 euro, hetgeen kan aangevuld worden met bijdragen van bedrijf of sector. Zowel opleiding en het meten van elders verworven competenties als het volgen van loopbaandienstverlening kan met de rekening bekostigd worden. In tegenstelling tot bvb. de opleidingscheques kan men er ook indirecte kosten mee vergoeden zoals vervoerskosten of kosten voor kinderopvang. De werknemer moet vrijwillig in het systeem stappen en zelfstandig over de besteding van het geld beslissen.

Op dit ogenblik loopt een bevraging bij de participanten aan de Bijblijfrekening, die moet toelaten om de goede effecten van een dergelijk vraaggestuurd systeem voor kansengroepen in de toekomst mee te nemen in bestaande, dan wel nieuw te ontwikkelen systemen.

De meest in het oog vallende conclusie, die momenteel tengevolge van het experiment met de bijblijfrekening kan gemaakt worden, is het feit dat dit instrument sterk gekoppeld wordt aan een vorm van begeleiding, zeg eerder: adviesgesprekken vooraleer een keuze tot geldbesteding wordt gemaakt. Twee vraagtypes komen in de begeleiding aan bod. Er is de inhoudelijke begeleidingsvraag waar bvb. het zoeken naar het gepaste opleidingsaanbod, het helpen formuleren van de eigenlijke opleidingsvraag typerend is. Er is ook een vraag naar mentale en psychologische ondersteuning en naar administratieve ondersteuning bij het updaten van de rekening.

Tenslotte wordt opgemerkt dat één promotor van dit experiment een sectorale opleidingsorganisatie betreft, namelijk IVOC (het Opleidingscentrum voor de Belgische kleding- en confectiebedrijven) vanuit de confectiesector. Uit dit project blijkt dat een optimale synergie kan gerealiseerd worden met een sectorale dynamiek gericht op het stimuleren van de professionele ontwikkeling van werknemers op uitvoerend niveau.

Een balans

Een evaluatie van de opleidingscheque en de bijblijfrekening wordt uitgewerkt dit najaar. Bij voorkeur wordt duidelijk gekozen voor één techniek.

Het uiteindelijke instrument moet bijdragen tot:

- een netto verhoging van de deelname aan permanente vorming;
- een verhoogde participatie van kansengroepen (kort- en middengeschoolden, de oudere werknemers).

Tijdens de evaluatie zal tevens aandacht gaan naar:

- de functionaliteit voor de gebruiker: vooral kansengroepen geven kritiek op de hoge kosten van het opleidingsmateriaal en –materieel van sommige opleidingen. Ze klagen tevens de préfinanciering aan die van hen wordt verwacht (men dient eerst volledig te betalen en pas na opstart van de cursus wordt hen teruggestort);
- het systeem van de kwaliteitsborging bij de erkenning van de opleidingsverstrekkers;
- de mate van arbeidsmarktbetrokkenheid van de opleidingen waarvoor de cheques kunnen gebruikt worden;
- de impact die het instrument heeft op de opleidingsmarkt, zowel in termen van prijszetting als op niveau van administratieve belasting (verwerking van terugstorting).

De sociale partners worden uitgenodigd om zich mee te buigen over deze vragen.

3.2.1.3 Uitbouw van een loopbaan

Met het installeren van *loopbaanbegeleiding* wil de Vlaamse overheid een kompas aanreiken bij de zoektocht naar de volledige ontwikkeling van interesses en talenten. Door het loopbaanadvies krijgt de persoon een houvast zodat hij verder zelf het heft in eigen handen kan nemen voor zijn verdere loopbaan op basis van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan.

Het is tevens de doelstelling ook kansengroepen een laagdrempelige opstap naar verder leren te geven, waar mogelijk gekoppeld aan een nieuw carrièreperspectief.

Sedert 2001 zijn via het hefboomkrediet en ESF-subsidiëring een aantal projecten voor loopbaandienstverlening in Vlaanderen gesubsidieerd. Daarnaast werd loopbaanbegeleiding als nieuwe dienstverlening voorzien in de competentiecentra van de VDAB en ondertussen verder uitgebouwd.

Participatie

De eerste ervaring met de projecten voor loopbaandienstverlening leert ons dat een behoorlijk breed publiek bereikt wordt. Doch tegelijkertijd dient de dienstverlening meer geprononceerd te worden naar bepaalde doelgroepen. Het is een succes te noemen dat zowel laag- als hogeschoolden gebruik maken van dit nieuwe instrument. De kortgeschoolden zijn evenwel ondervertegenwoordigd. 17% gebruikers zijn ouder dan 45 jaar, geen evenredige participatie dus voor deze doelgroep.

De motieven voor instap en de verwachtingen

Enquêteering van de gebruikers van de loopbaandienstverlening heeft een aantal interessante resultaten opgeleverd.

Men krijgt een eerder optimistisch beeld van de opvattingen van de Vlaamse werknemers over het nut van loopbaanbegeleiding. Vlaanderen lijkt dus open te staan voor een recht op loopbaandienstverlening. Toch is enige bekommernis aan de orde gezien het precies de ouderen, de laaggeschoolden en de arbeiders zelf zijn die eerder negatief staan tegenover het nut van loopbaandienstverlening voor hun groep. Deze groep is dus weinig geneigd om effectief aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Zij verwachten wel dat zij zich na deelname aan loopbaandienstverlening beter zouden voelen in hun huidige job. Dit suggereert in ieder geval dat een gedeelte van de Vlaamse werknemers niet helemaal tevreden is met de “werkbaarheid” van hun huidige job.

Mensen zetten de stap naar loopbaandienstverlening niet toevallig of uit nieuwsgierigheid. De keuze voor loopbaanbegeleiding is een doordachte en logisch volgende stap in het denkproces over de eigen positie, de behoefte aan verandering, de loopbaan, de vraag naar zelfbevestiging. Zeven van de tien deelnemers zoeken in loopbaanbegeleiding meer duidelijkheid over hun professionele wensen en mogelijkheden en inzicht in hun bestaande werksituatie. Voor een kleine minderheid is hun wil om van job te veranderen de aanleiding.

Loopbaandienstverlening lost ook in de meeste gevallen de verwachting van mensen in. Het is merkwaardig te constateren dat het resultaat van dit proces dikwijls ligt in de verhoging van het zich welbevinden, dat het een goed gevoel over zichzelf geeft en als resultaat onder meer een grotere tevredenheid met de arbeidssituatie. Het is alsof deze toetssteen een nieuwe energie geeft, een nieuwe en kleurvolle manier van kijken naar de levens- en werksituatie.

De effecten van loopbaandienstverlening

Eén van de belangrijkste bevindingen is ook dat loopbaandienstverlening zowat bij alle gebruikers zorgt voor een enorme verbetering van de arbeidstevredenheid, ook wanneer de arbeidssituatie niet gewijzigd is. Vooral oudere werknemers krijgen meer inzicht in hun professionele mogelijkheden en prioriteiten en gaan meer focussen op hun sterke kanten in de bestaande job.

Uiteindelijk hebben zeven op de tien gebruikers na hun loopbaanbegeleiding een andere werksituatie gevonden en dat is in zowat de helft van de gevallen bij dezelfde werkgever als voorheen. Het werkt dus wel degelijk als steuntje in de rug wanneer men zich in zijn organisatie naar een andere job wenst te bewegen. Loopbaanbegeleiding biedt mensen dus een referentiepunt, een houvast in woelige tijden of precies die start voor wie geen loopbaanstappen durfde te zetten. Het mooie aan dit verhaal is dat de eigen organisatie uiteindelijk ook de mogelijkheid heeft om een meer aangepast loopbaanpad te bieden.

De jobmobiliteit in Vlaanderen bedraagt volgens het Steunpunt WAV ongeveer 6,5% van de werkende bevolking; de resultaten van de projecten loopbaandienstverlening geven aan dat uiteindelijk één jaar na loopbaandienstverlening een vierde van de groep gebruikers ervan bij een andere werkgever werkt.

Een verhoging van de maatschappelijke jobmobiliteit en een gelukkiger gevoel dus als kernresultaat: ongetwijfeld zal dit bijdragen tot een dynamischer loopbaanbeeld in Vlaanderen.

En nu? Loopbaandienstverlening wordt structureel op de markt gezet

Op 27 augustus 2004 keurde de Vlaamse Regering het besluit ter erkenning en subsidiëring van de loopbaancentra goed, waardoor dit instrument structureel op de Vlaamse markt wordt geplaatst. Hiermee wordt een aanzet gegeven tot de realisatie van het individuele recht op loopbaandienstverlening. Werkenden kunnen dus op eigen initiatief gebruik maken van een professionele en externe vorm van loopbaanbegeleiding. Werknemers moeten dus niet enkel leunen op het mogelijke interne aanbod in hun onderneming, maar kunnen zich wenden tot een onafhankelijke en erkende loopbaanadviseur.

In uitvoering van het regeringsbesluit betreffende de erkenning en subsidiëring van de centra voor loopbaandienstverlening zullen in 2005 ongeveer 20 centra voor loopbaandienstverlening erkend en gesubsidieerd worden. Voor het komende jaar is er bovendien een groeipad voorzien.

De bijdrage voor deze dienstverlening wordt minimaal gehouden, werknemers kunnen ook de opleidings- en begeleidingscheques voor betaling inbrengen. Voor kansengroepen –allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en ouderen- is een zeer lage prijs vooropgesteld. De centra dienen ook een groeipad (eerste jaar 40% kansengroepen in dienstverlening, volgende jaren 50%) voor deze kansengroepen qua dienstverlening waar te maken.

Aandachtspunten

De uitdaging is nu deze dienstverlening uit te bouwen zodat ze een bredere toepassing krijgt, aan de verwachtingen van de gebruikers voldoet en tevens de doelstellingen waarmaakt die de Vlaamse overheid voorop stelt: het bieden van een adequate ondersteuning bij het (professioneel) oriëntatieproces van de aanvrager, met voldoende bereik van de kansengroepen.

De uiteindelijke doelstellingen zijn gedifferentieerd naargelang de problematiek van de aanvrager, doch in macro-perspectief gezien zullen de effecten zich moeten laten meten op het vlak van:

- de verhoogde deelname van werknemers uit de kansengroepen aan permanente vorming en dit ingebed in een professioneel en persoonlijk ontwikkelingsplan;
- de verbetering van de werkbaarheid bij ouderen en jongeren;
- het verhogen van de jobmobiliteit op de arbeidsmarkt;
- meer aanvragen tot valorisatie en erkenning van via ervaring verworven talenten en vaardigheden.

Tevens zal de verdere uitbouw van een info- en werksysteem ter ondersteuning van de burger in z'n professioneel zoek- en oriëntatieproces verder uitgebouwd worden. Een eerste fase van opbouw van dit informatiesysteem is reeds beschikbaar op de VDAB-website. Het betreft de beroepenfilms, gekoppeld aan een competentiekaart, de opleidingendatabank en de vacaturedatabank van de VDAB, daarnaast is een pragmatische beroepsoriëntatietest beschikbaar. Het unieke aan dit systeem is tevens dat elke gebruiker bij inschrijving op "Mijn VDAB" een werkruimte krijgt om zijn persoonlijk werkmateriaal, beroepeninformatie, sollicitatieacties,...te beheren en bij te werken. Via de in het regeringsbesluit voorziene netwerking van de centra voor loopbaandienstverlening kan dit virtueel hulpinstrument verder worden gebouwd.

Tot slot dient ook aandacht te worden besteed aan loopbaanbeleid voor de doelgroep van de zelfstandigen. Syntra zal terzake de nodige ondersteuningsinitiatieven moeten nemen zodat beginnende beroepsbeoefenaars ook groeipotentialiteiten onderkennen in hun zelfstandige beroepsloopbaan.

3.2.2 Talenten ontwikkelen binnen bedrijven

“Organisaties en bedrijven dienen hun competenties sneller en sneller aan te passen aan de vereisten van de markt. Als een gevolg hiervan staan zij voor de uitdaging om nieuwe leerprocessen te ontwikkelen die de medewerkers beter ondersteunen in de ontwikkeling van hun kennis, vaardigheden en gedrag. Bijblijven wordt een continue uitdaging”
(uit: Een leven lang leren. Netleren. Trivisi, mei 2002).

Het managen van talenten moeten we ook doortrekken naar de werkplekomgeving. Ook hier is het essentieel dat werknemers hun talenten ontwikkelen en gebruiken in een loopbaanperspectief.

Bedrijven moeten strategisch opleiden en daarbij vertrekken vanuit de missie en strategische doelstellingen van de organisatie. Organisaties moeten proactief bekijken welke competenties er binnen het bedrijf nodig zijn gelet op de uitdagingen waarvoor het staat en deze talenten verder laten ontwikkelen en optimaal inzetten, valoriseren dus. Zo kunnen mensen in de organisatie doorgroeien en verhoogt hun inzetbaarheid op termijn. Vooral ook kansengroepen plukken hier de vruchten van.

3.2.2.1 Coördinatie en schaaffecten: het Opleidingsfonds

In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 staat onder meer dat alle middelen voor opleiding, waaronder het hefboomkrediet en de opleidingscheques voor werkgevers, in één opleidingsfonds worden samengebracht. Deze integratiebeweging van financieringsstromen gericht op de vraagzijde, de bedrijven, is nu nog geen feit maar voor ons blijft het een directe doelstelling.

Door de creatie van dit opleidingsfonds moet een grotere transparantie, een betere coördinatie en optimale stroomlijning van de verschillende arbeidsmarktgerichte opleidingen gericht naar bedrijven worden gerealiseerd. Een éénduidige aansturing vanuit werk en economie is een voorwaarde hiertoe.

In concreto betekent dit dat de huidige en toekomstige begrotingsallocaties van het beleidsdomein Werk –het hefboomkrediet naar bedrijven en de VDAB-middelen voor de opleiding op vraag van bedrijven - en deze van het beleidsdomein Economie - een gedeelte van het Hermesfonds en de opleidingscheques voor werkgevers - worden gegroepeerd en afgestemd. Dit zal gebeuren in nauw overleg met de minister van Economie en er zal hierbij rekening gehouden worden met de noodzaak van vereenvoudiging en klantvriendelijkheid.

Het uitgangspunt is dat geïnvesteerd wordt in instrumenten die een zo groot mogelijk netto en duurzaam effect hebben. Het resultaat van de opleidingsbundeling moet ook herverdelend werken, met name naar doelgroepen die minder participeren aan opleiding, in het bijzonder ouderen en kort geschoolden, maar ook naar bedrijven die vorming nog niet of onvoldoende gebruiken als competitief element.

Concreet moet het nieuwe overheidsinstrumentarium leiden tot:

- een verhoging van de opleidingsinspanningen van de ondernemingen;
- een groter bereik van de niet-vormingsbedrijven;

- een toename van het aantal ondernemingen die op een strategische manier met vorming omgaan;
- een evenwichtigere verdeling van de opleidingsinspanningen, in het bijzonder naar ouderen en kortgeschoolden.

De instrumenten moeten duidelijk ook ondernemingen en sectoren aansporen om rond een aantal vernieuwde sporen te werken. Hierbij wordt onder meer gedacht aan:

- het stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er is immers nood aan voorbeelden in het bedrijfsleven die positief illustreren dat oudere werknemers een actieve en waardevolle bijdrage leveren;
- samenwerkingsverbanden en engagementen van sectorfondsen en intermediaire organisaties zoals vakbonden en werkgeversorganisaties gericht op het implementeren van een systematiek in opleidingsprocessen, zodanig dat bedrijven en hun medewerkers meegezogen worden in een opleidings- en leercultuur, die de ondernemerszin van elkeen aanscherpt;
- de uitbouw en valorisatie van opgedane competenties met accent op werkplekleren;
- de aanpak van laaggeletterdheid bij werknemers.

3.2.2.2 Belang van sociale dialoog

Via een constructieve sociale dialoog kan een versnelling worden gegeven aan de strategische talentontwikkeling binnen een bedrijf.

Werknemersvertegenwoordigers zijn de juiste personen op de juiste plaats om als go-between tussen werkgever en werknemer op te treden en binnen het bedrijf tot afspraken te komen. Zo kunnen zij bijdragen tot het verminderen van weerstand tegen leren bij collega-medewerkers of hen motiveren tot het ontwikkelen van hun talenten en het beheren ervan. Anderzijds kunnen zij de werkgever motiveren om competentie management op de agenda te brengen en hen te bewegen tot het opstarten en uitbouwen van een strategisch opleidingsbeleid dat opleidingskansen waarborgt voor iedereen. Niet alleen voor de opstart, maar tijdens de volledige cyclus van het strategisch opleidingsbeleid wordt dit overleg best verder gezet.

De Vlaamse overheid kende de drie vakbonden, ACV, ABVV en ACLVB, een subsidie toe om vormingsinstrumenten te ontwikkelen én in opleiding te voorzien voor hun medewerkers en militanten. Doelstelling is militanten te motiveren om de strategische talentontwikkeling op bedrijfsniveau aan te kaarten en hun rol in het overleg op een positieve en stimulerende manier op te nemen.

Een logisch daaropvolgende stap is dat deze militanten concreet aan de slag gaan met deze kennis en know-how en dus op de werkvloer het verschil gaan maken.

Fly me to the moon

Een spel vol competentie over competenties
(met steun van Trivisi & ESF-middelen)

“Ruimte voor competenties” kan een simulatiespel genoemd worden. Je kruipt in de rol van een werknemer uit het bedrijf TEKAR 6 (“tekar” is gewoon een omkering van het woord “raket”). Deze onderneming is gespecialiseerd in het ontwikkelen van spaceshuttles met als eindbestemming het ISS (Internationaal ruimtestation). De kerncompetenties van het bedrijf zijn o.a. het produceren van uitermate betrouwbare ruimtetuigen en die eveneens te bemannen met competent personeel. Jouw team krijgt als initiële opdracht om een degelijke spaceshuttle op het lanceerplatform te brengen en die te voorzien van een competente bemanning. Opgelet, je wordt hierbij natuurlijk wel wat gedwarsboomd!

Het spelen van “Ruimte voor competenties” neemt idealiter één dag in beslag, nabespreking inbegrepen. Het bestaat uit 2 rondes en als doelstellingen kan je formuleren dat de deelnemers na afloop:

- het jargon uit het competentiedenken begrijpen, beheersen en kunnen interpreteren;
- begrijpen wat competentie management echt wel inhoudt als je het uitbouwt;
- vanuit een constructieve maar kritische houding een visie kunnen ontwikkelen over de kansen en valkuilen in het competentie management;
- de sociale dialoog op bedrijfs- en sectoraal vlak met kennis van zaken kunnen aangaan.

De nabespreking is een aanzet tot een dieper debat over het nut van competenties en het beheer ervan. Met als ultieme doelstelling het mogelijk maken van de sociale dialoog in de onderneming.

3.2.2.3 Het diversiteitsbeleid gewikt en gewogen

De doelstelling is zeker ambitieus: tegen 2010 ligt de werkzaamheidsgraad zo dicht mogelijk bij de 70% en is de achterstand van vrouwen en van kansengroepen voor wat hun deelname aan het arbeidsproces betreft, grotendeels weggewerkt. Er worden door de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners al enkele jaren inspanningen geleverd om deze ambitieuze doelstelling waar te maken via het impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, waarbij een brede mix van maatregelen en instrumenten wordt ingezet: structurele projecten van de sociale partners en van de eigen organisaties van kansengroepen, diversiteitsplannen in sectoren, ondernemingen en instellingen en diversiteitsprojecten in de regio's. In de Gemeenschappelijke Platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003 werden deze operationele engagementen geconcretiseerd en verankerd en werd de rol van de intermediairen op de arbeidsmarkt in deze aanpak versterkt t.b.v. respectievelijk de allochtone werkzoekenden en de werkzoekenden met een arbeidshandicap. Deze engagementen zijn gebaseerd op het geloof dat de diversiteit aan talenten, die bij deze groepen aanwezig is, de arbeidsmarkt ten goede komt. Toch kunnen we op basis van vergelijkende analyse met o.a. Nederland stellen dat deze instrumenten moeten versterkt worden. Alle stakeholders (ook de kansengroepen zelf) worden bij het beleid betrokken om een voldoende draagvlak te hebben voor implementatie.

Eén globaal perspectief: het Diversiteitsfonds

Om de beoogde effecten te realiseren worden de middelen gebundeld in een Diversiteitsfonds. De globalisering van dit impulsfonds diversiteit onder mede-aansturing van de sociale partners moet volgende uitwerking hebben:

- één globale evaluatie van de efficiëntie en effectiviteit van de acties en plannen in functie van het bereiken van de doelstelling. Het decreet van 8 mei 2002 en de platformteksten van 2002 en 2003 bieden hierbij het toetsingskader;
- de verhoogde inclusiviteit van de verschillende acties van het werkgelegenheidsbeleid: talentontwikkeling voor de diverse kansengroepen wordt als algemene richtlijn benaderd en ingepast in de reguliere actielijnen;
- monitoring van streefcijfers per kansengroep;
- brede verspreiding van goede praktijken naar de verschillende arbeidsmarktactoren;
- een één-loket-principe: een toegankelijk systeem voor alle gebruikers.

Het beheer van een dergelijk fonds zal uiteraard in samenspel met de sociale partners gebeuren op basis van een gezamenlijke visie over de meest effectieve manier om het diversiteitsbeleid te realiseren. Een gezamenlijke lange termijn visie garandeert daarbij een beleidssamenhang over de jaren heen en maakt dat die acties gefinancierd worden, die de meest effectieve bijdrage tot het gewenste effect hebben.

PROEFTUIN: LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID IN DE DIVERSITEITSPANNEN

De rijpere werknemer hierin: een beginnende aandacht

In 2003 is de doelgroep ouderen in 139 diversiteitsprojectendossiers opgenomen.

De algemene conclusie is dat er meer aandacht voor de groep van de oudere werknemers is in vergelijking met vorige jaren. Het diversiteitsbeleid zet zich bovendien als principe in het algemene personeelsbeleid door. Daardoor wordt in de betrokken ondernemingen een ideale voedingsbodem gelegd voor een integraal talentenbeleid.

Welke acties zijn typisch?

- opleidingen basisvaardigheden ICT;
- opleidingen voorbereidend op een andere functie: vb. leidinggeven, functioneringsgesprekken;
- opleidingen gericht op het kennen van nieuwe technieken, machines;
- inschakeling in het onthaalbeleid: opname van peter- of meterschap, opstellen van onthaalbrochures;
- trainingen over diversiteit (dikwijls aangeboden in groei-bedrijven);
- aanpassingen van de functie en jobrotatie;
- instroombeleid naar ouderen toe (bv. aanpassing selectieproeven);
- tevredenheidsenquête, deelname aan ontwikkelingscirkels;
- haalbare aanpassingen qua arbeidsuren en –omstandigheden;
- coachingsacties van oudere werknemers t.v.v. jonge werknemers en starters.

3.2.3 De VDAB-Competentiecentra

De VDAB-competentiecentra vormen een belangrijke pijler van de VDAB-dienstverlening.

De VDAB-Competentiecentra zijn arbeidsmarktgeoriënteerd, zij geven gestalte aan de ontwikkeling van talenten in alle fasen van de professionele loopbaan.

Werkzoekenden, werkgevers en werknemers kunnen er terecht voor arbeidsmarkt- en beroepsinformatie, loopbaanoriëntatie en –advies, beroepsgerichte opleiding en certificering. Iedere persoon krijgt hier de mogelijkheid om zich gedurende de ganse professionele loopbaan te informeren, te (her)oriënteren, om en bij te scholen, zijn vaardigheden en talenten te laten valoriseren en te certificeren. Zo verhoogt men de eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, kan men zich aanpassen aan de evoluties van het beroep en de loopbaan laten uitgroeien. Voor bedrijven is dit een middel om de talenten van hun werknemers te blijven ontwikkelen in functie van hun strategisch plan.

Typisch voor de VDAB-Competentiecentra is tevens dat zij op een intense manier sectoraal verankerd zijn via samenwerkingsakkoorden. Het VDAB decreet van 7 mei 2004 geeft de opportuniteit om deze partnerschappen nog te verduurzamen en te verbreden, o.m. door er nog andere relevante actoren bij te betrekken. Deze partnerschappen hebben als doelstelling om de

aansluiting met de arbeidsmarkt optimaal te verzekeren en door wederzijdse inbreng –niet enkel van middelen, doch ook van kennis- meerwaarde te genereren.

De aanpassing aan de behoeften van de diverse gebruikers en het nastreven van kwaliteit is bij de ontwikkeling van de dienstverlening een speerpunt. Dit houdt met name in dat :

- de informatie en dienstverlening zeer toegankelijk is voor gebruikers via de drie VDAB-kanalen namelijk servicelijn, on line en direct contact;
- er een integraal kwaliteitsplan is met als doelstelling het gevorderd EFQM-label “K2b-stijger” te behalen;
- er een mix van leermethodes wordt aangeboden: leren in groep, open leren op eigen tempo, afstandsleren via on line aanbod (webleren).

De verdere ontwikkeling van de VDAB-Competentiecentra gebeurt volgens deze krachtlijnen:

- een meer stevige en gestructureerde samenwerking met sectoren op grond van mede-eigenaarschapsformules. Hierdoor kan nauw ingespeeld worden op de behoeften van de specifieke arbeidsmarkten (bv. instroomcapaciteit en –competenties, nodige specialisaties, noodzakelijke certificering, geïntegreerde acties voor wat de knelpuntberoepen betreft);
- een gecoördineerde uitvoering van de relevante afspraken in de sectorconvenanten;
- zich inschakelen in de uitvoering van het decreet “titels van beroepsbekwaamheid” en in ruimere EVC-procedures (verkorte en efficiënte leerpaden);
- integratie van de opleiding basisvaardigheden ICT, aanpassing van de curricula aan de evolutie van de beroepen en functies voor wat de ICT-component betreft;
- het afstemmen van de investeringen, processen, prijzen, databanken...met de andere publieke opleidingsactoren en de onderwijsinstellingen via de “DIVA”-Interface;
- de uitbouw van de virtuele dienstverlening en mengvormen van leren en leermethodes ter flexibilisering van de leerpaden in functie van talentontwikkeling in de professionele loopbaan.

3.3 Naar een performante vormingsmarkt

Het ontwikkelen van talenten moet meer plaats krijgen binnen de bedrijfcontext, maar ook de vormingsmarkt heeft een belangrijke rol te spelen. Het ontwikkelen van talenten is een doelbewust en doelgericht proces, dat zich uitstrekt over het hele leven en waarin formele vorming niet kan ontbreken. Het vormingsbeleid en de betrokken actoren moeten zich hierop voorbereiden. Gelet op het tijdsperspectief (een leven lang) mag de kans ook niet gemist worden om waar mogelijk een link te maken met het leerplichtonderwijs. Daar wordt immers de basis gelegd voor een leven lang leren.

Vanuit deze optiek zullen we de vormingsmarkt performant maken voor de actieve bevolking. Vraagsturing en maatwerk moeten dan centraal staan. **Flexibiliteit van systemen en leermogelijkheden en afstemming hierin** zijn dan ook voorwaarden. Daarnaast moeten we **barrières weghalen** die deelname aan levenslang leren verhinderen. Deze barrières situeren zich op verschillende niveaus: op persoonlijk vlak (gebrek aan vertrouwen, een negatieve houding tegenover leren, het nut niet inzien,...), op institutioneel vlak (gebrek aan flexibiliteit, informatietekort, problemen met bereikbaarheid, kostprijen,...), op situationeel vlak (gebrek aan tijd en weinig stimulansen uit de omgeving, het milieu).

Hilde, 27 jaar, heeft geen werk. Ze weet ook niet goed hoe ze werk zoeken moet aanpakken. Ze kreeg een brief van de VDAB met een voorstel om een opleiding te volgen. Dat ziet Hilde niet zitten. Leren moet ze niet meer sinds ze van school af is, gelukkig maar.

Hoewel barrières op persoonlijk vlak op het eerste zicht moeilijk te overwinnen lijken, mag men de invloed van meer structurele barrières (institutionele en situationele) hierop niet onderschatten. Wie vanuit persoonlijke motieven weerstand vertoont, zal de meer structurele barrières maar wat graag aangrijpen om verder geen initiatief te nemen.

Hilde laat aan haar consulente weten dat ze geen opleiding kan volgen. Het opleidingscentrum is voor haar moeilijk bereikbaar. Zij moet eerst een heel eind met de fiets rijden en dan nog de bus nemen.

Met betrekking tot het levenslang leren en afstemming van publieke opleidingsverstrekkers werd tijdens de vorige legislatuur reeds een hele beweging op gang gebracht binnen de Dienst Informatie Vorming en Afstemming (DIVA). De lijnen die daar werden ontwikkeld worden meegenomen in het huidige beleid, maar aangepast ingevolge een meer geïntegreerde aanpak.

Dergelijke geïntegreerde aanpak betekent ook dat in de beoogde performantie eveneens de diversiteitsdimensie wordt meegenomen. Concreet zal dit gebeuren via de uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De publieke opleidingsverstrekkers zijn ingevolge dit decreet immers verplicht om een jaarlijks actieplan op te stellen (met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan) om de evenredige participatie in het opleidingsaanbod te verzekeren. Dit houdt noodzakelijkerwijze ook toegankelijkheidsacties in.

3.3.1 Transparantie in het opleidingsaanbod

Het aantal spelers op het terrein van opleiding en vorming is groot:

- De publieke opleidingssystemen die eerder arbeidsmarktgericht zijn: VDAB, VIZO, VFSIPH, landbouwvorming;
- De publieke opleidingssystemen die eerder algemeen vormend zijn: sociaal-culturele verenigingen, vormingsinstellingen en -bewegingen (centra voor volwassenenvorming, centra voor basiseducatie, BIS, deeltijds kunstonderwijs, volkshogescholen, gespecialiseerde vormingsinstellingen, vormingsinstellingen voor bijzondere doelgroepen, syndicale vormingsinstellingen);
- De opleidingen bij sectorale opleidingsfondsen en paritaire leercomités;
- De andere opleidingen zoals bedrijfsopleidingen en opleidingen bij private initiatieven.

Voor de gebruiker biedt dit een heel scala aan mogelijkheden. Op elk ogenblik in zijn of haar leven is er wel een of andere vorm van opleiding of vorming voor handen. Het marktelement moet daarenboven tot een competitief en kwalitatief hoogstaand geheel van alternatieven leiden. Maar tegelijk houdt de markt ook het risico van ongezonde concurrentie en inefficiënt inzetten van middelen in. Daarom zijn er **afstemming en afspraken** tussen opleidingsverstrekkers nodig. Dit moet leiden tot een kwaliteitsvol opleidings- en vormingsaanbod, tegen een billijke prijs.

In dit afgestemd aanbod helpen we potentiële gebruikers om hun weg vinden. In onderaanneming van VDAB werden een **vormingsdatabank** en **website** ontwikkeld. De lancering van de website www.wordwatjewil.be met daarin de opgevulde vormingsdatabank wordt begin maart 2005 voorzien. De databank zal in eerste instantie alle ‘leeractiviteiten’ van Onderwijs (OSP, Deeltijds Kunstonderwijs, Basiseducatie en BIS), VDAB, Sociaal-Cultureel Werk en VIZO bevatten, maar er wordt ook een uitbreiding naar de private opleidingsverstrekkers voorbereid. Aan de website wordt ook een **stagedatabank** gekoppeld, een stageloket waar aanvragers en aanbieders van stages elkaar kunnen vinden. De stagedatabank wordt gebouwd voor de kandidaat-stagiair en het bedrijf, maar er wordt eveneens rekening gehouden met hun tussenpersonen, zoals de scholen, leersecretarissen, Kamers van Koophandel, interim-kantoren, enz. Het is een generiek systeem dat uitbreidbaar is naar meer partners. In het initiatief van de stagedatabank wordt duidelijk dat niet alleen afstemming tussen vormingsactoren maar ook afstemming tussen vormings- en onderwijsactoren opportuniteiten biedt. De gegevens van beide databanken zullen ook via de werkwinkels beschikbaar worden gesteld gelet op hun éénloketfunctie ivm werk en opleiding.

Het elektronisch beschikbaar stellen van informatie is niet voldoende om iedereen te bereiken. Met name voor risicogroepen moeten we een meer persoonlijk contact en een vorm van begeleiding/oriëntering voorzien. Dit moet gebeuren binnen bestaande info- en advieskanalen.

3.3.2 Flexibiliteit in het opleidingsaanbod: modularisering

Talentontwikkeling gebeurt op verschillende momenten in het leven en in verschillende contexten. Het gaat om een ontwikkelingsproces dat start tijdens het leerplichtonderwijs en de hele verdere loopbaan moet bestrijken. Volwassenen moeten gestimuleerd worden om in functie van hun behoeften hun talenten verder te ontwikkelen en op te bouwen. Hierin moet de totaliteit van de opleidings- en vormingsmarkt **flexibel maatwerk** kunnen leveren. Dit vraagt ten eerste flexibiliteit in het individueel aanbod en verder ook inhoudelijke afstemming tussen de verschillende actoren. Die werken nu elk binnen hun eigen context, hanteren eigen kwalificatiestructuren en standaarden en stellen zich in verschillende mate flexibel op. Wie zich continu wil ontwikkelen en zich op de opleidings- en vormingsmarkt begeeft, komt zo in een hindernissenparcours terecht, met het risico op overlap, vastlopen en uitvallen. Het gebrek aan compatibiliteit tussen opleidingscontexten en –verstrekkers werkt remmend en demotiverend. In de toekomst moeten we komen tot flexibelere leerwegen, waarin structuren niet mogen hinderen, maar naadloos op elkaar moeten aansluiten en juist moeten leiden en sturen.

Om flexibele leerwegen te realiseren werken we een gemeenschappelijke kwalificatiestructuur uit. Dit is een omvattend raamwerk waarin alle soorten kwalificaties, diploma’s, certificeringen en erkenningen van competenties, kunnen worden geplaatst. Iedereen die een kwalificatie verwerft of nastreeft, kan dus weten waar zijn of haar kwalificaties zich situeren tegenover andere en kan dan de juiste beslissingen nemen over het gewenste leertraject.

In het opleidings- en vormingslandschap is de tendens tot flexibilisering ook ingezet via een **modulaire organisatie van het opleidingsaanbod**. Denken we aan de modulaire opleidingsstructuren van het volwassenonderwijs, het hoger onderwijs en het VIZO. Ook de VDAB werkt haar opleidingen meer en meer modulair uit.

En ook het leerplichtonderwijs zoekt aansluiting. In BSO, DBSO en BuSO experimenteert men vandaag met modularisering. Dit experiment loopt nog tot het schooljaar 2006-2007. Evaluatie

van dit experiment moet het beleid inzicht geven in de consequenties en implicaties voor het onderwijssysteem.

Een gemodulariseerd opleidingsaanbod heeft verschillende voordelen. Ten eerste is het in hoge mate flexibel, zowel ten aanzien van snel veranderende maatschappelijke ontwikkelingen, als ten aanzien van de gebruiker (maatwerk). Ten tweede levert het binnen een kwaliteitskader een compatibiliteit tussen opleidings- en vormingsverstrekkers op, die de ontwikkelingsmogelijkheden van ieder vergroot en spreidt over de levensloop. Ten derde impliceert het een nieuw concept van opleiden en vormen dat beter aansluit bij de noodzaak van blijvende ontwikkeling. De opdeling van opleidingen in afgeronde delen, betekenisvol en op zich staand, ontkracht het ‘alles of niets’-principe dat momenteel binnen opleiding en vorming bestaat en dat loopbanen op het vlak van talentontwikkeling hypothekeert. In een gemodulariseerd opleidingsaanbod blijft wat men heeft verworven, bewaard en kan dit op een ander moment of in een andere context worden aangevuld. De tussentijdse sanctioneringen in een dergelijk systeem geven op tijd en stond succeservaringen die motiveren om verder te gaan en die de druk van de ontwikkelingsnoodzaak weghalen. Omgekeerd is er bij falen sneller gelegenheid tot herkansing, wat een tijds- en energiebesparing inhoudt. Ook dit moet motiverend werken. In dit nieuw concept van vorming en opleiding vindt de gebruiker aanknopingspunten om zichzelf te sturen. Ook in dat opzicht ondersteunt de modulariseringsoperatie de uitdaging van continue talentontwikkeling.

Tijdens deze legislatuur trachten we de modulariseringsoperatie te stroomlijnen via het gemeenschappelijk referentiekader. Momenteel lopen voorbereidingen om in 2005 de volgende opleidingen als proeftuin te implementeren bij verschillende opleidingsverstrekkers: werfbediener ruwbouw/metselaar, basisgebruik computer, installateur gestructureerde bekabeling. De resultaten van deze proeftuin zullen worden opgenomen in de beleidsvoorbereiding van de algemene kwalificatiestructuur.

3.3.3 E-learning

Een belangrijke topic in een gecoördineerd vormingsbeleid zal ook e-learning zijn. De snelheid waarmee de Informatie- en Communicatie-Technologieën (ICT) evolueren neemt alsmaar toe. Toch wordt de impact van deze technologieën op het maatschappelijk en economisch gebeuren nog steeds onderschat.

In het kader van talentontwikkeling biedt ICT de mogelijkheid om:

- met dezelfde opleiding meer deelnemers te bereiken in dezelfde periode;
- aan de lerende meer keuzes te bieden inzake tijd en plaats van de opleiding;
- het leerproces te versterken en kwalitatief te verbeteren door het gebruik van multimedia.

Alle publieke instellingen voor volwassenenvorming en ook de vormingsdiensten van de overheid zelf zijn momenteel actief in dit domein. De uitbouw van e-learning is niet alleen een kostelijk gebeuren maar vereist ook specifieke expertise met betrekking tot deze nieuwe vorm van leren. Ook voor dit beleidsdomein geldt dat:

- het innovatieproces in de publieke instellingen versneld kan worden door het inzetten van aanwezige expertise en experts (leading edge);
- er een afstemming dient te gebeuren in functie van rendement van investeringen en functionele efficiëntie.

Dit impliceert niet een evolutie naar uniformiteit in het aanbod van de betrokken publieke instellingen, maar eerder een benutten van mogelijkheden voor samenwerking met behoud van de doelgroepspecifieke benadering (inhoud, aanpak) door de diverse actoren. Deze diversiteit is mede bepalend voor de toegankelijkheid van e-learning voor de diverse doelgroepen van volwassenen (burgers, werkzoekenden, werknemers, zelfstandigen).

Een eerste terrein voor afstemming situeert zich op het niveau van de infrastructuur die vereist is om e-learning aan te bieden aan de klant. In dit verband dient onderzocht of het learning management systeem en het learning-content-managementsysteem dat de VDAB recent heeft aangeschaft, via een multiportal benadering kan gebruikt worden door de andere actoren. M.a.w. of een gedeeld gebruik van dezelfde IT-systemen mogelijk is, zonder daarbij afbreuk te doen aan de eigenheid en de zelfstandigheid van optreden van de betrokken organisaties.

Een tweede terrein voor afstemming heeft betrekking op de internationale standaarden die men respecteert bij de ontwikkeling en distributie van e-learning materiaal. Deze standaarden bepalen namelijk de mate waarin de leerobjecten die gegenereerd worden (= bouwstenen van cursussen) 'herbruikbaar' zijn voor andere ontwikkelingen binnen de eigen organisatie of in samenwerking met partners (andere publieke actoren, sectororganisaties, enz). Afstemming op dit niveau is van cruciaal belang voor het optimaliseren van de investering in de ontwikkeling van e-learning content en het versnellen van dit ontwikkelingsproces. In dit verband beschikt de VDAB over de nodige expertise. Expertise die momenteel al wordt ingezet voor de afstemming op dit punt (open standaarden voor e-learning) op Europees niveau voor het domein van de beroepsopleiding en de afstemming met andere opleidingsnetwerken in Europa onder de coördinatie van Cedefop (European Centre for Development of Vocational Training). Deze expertise dient doorgegeven te worden aan de andere opleidingsactoren.

Een derde terrein voor samenwerking betreft de ontwikkeling van e-learning content als zodanig. Zoals hierboven aangegeven faciliteert het gebruik van open standaarden voor e-learning het hergebruik van leerobjecten in het kader van de ontwikkeling van e-learning pakketten. Deze gestructureerde benadering in de ontwikkeling van e-learning materiaal (bouwstenen) biedt ook een andere invalshoek voor samenwerking op dit vlak met andere partners. Waar men er totnogtoe van uitging dat men in gezamenlijke ontwikkelingen van e-learning pakketten een akkoord moest vinden met de partner(s) over de hele lijn, wat vaak een moeizaam en geforceerd overleg opleverde - elke partner wil de specificiteit bewaren voor zijn doelgroep -, kan men nu ook vormen van samenwerking opzetten die zich situeren op het niveau van leerobjecten. Het is evident dat dit de snelheid van ontwikkeling sterk ten goede zal komen indien men deze manier van denken introduceert in de samenwerking met andere publieke instellingen, sectororganisaties en privé-partners. Om deze vorm van samenwerking op een snelle en evenwichtige manier gestalte te geven is enerzijds e-learning expertise vereist, maar anderzijds ook een beleid vanuit de overheid.

3.3.4 Afstemming op operationeel niveau

Om de performantie van de vormingsmarkt te verhogen zullen opleidingsverstrekkers, inclusief onderwijsverstrekkers, ook zoveel mogelijk tot gezamenlijke investeringen moeten overgaan. De snelheid en de flexibiliteit waarmee de onderwijs- en opleidingsverstrekkers de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt moeten volgen, vragen te grote investeringen, dat elke opleidingsverstrekker hier op zichzelf in voorziet. Om zo efficiënt mogelijk om te gaan met de middelen, moet er waar mogelijk op operationeel niveau op verschillende vlakken afstemming zijn: infrastructuur, methodieken, aanmaak gemeenschappelijke opleidings- en vormingspakketten, opzetten van databanken (opleidingen, stages, enz.). Voorbeelden hiervan zijn de opleidings- en stagedatabank en de gemeenschappelijk investeringen op vlak van ICT. Ook 'Bonte Was' is een voorbeeld.

BONTE WAS

Bonte Was is een basiscursus Nederlands voor volwassen anderstaligen die geen of zeer weinig Nederlands kennen. Het pakket bestaat uit een multimediaal gedeelte op cd-rom (een interactieve soap) en een begeleidende set van contactactiviteiten ('pen-en-papier') waardoor het geheel ook voor laaggeschoolden toegankelijk is. In principe is Bonte Was dus geschikt voor elke beginnende NT2-leerder. Zowel hoog- als laaggeschoolden kunnen ermee aan de slag.

Hoe gaat het in zijn werk? De anderstalige cursisten werken eerst individueel aan de pc met een interactief programma (meestal één uur). Daarna zijn er twee contacturen voorzien waar met het aangeboden taalaanbod wordt gewerkt in groep en onder leiding van een NT2 - instructeur.

Bonte Was wordt aangeboden door de Centra voor Basiseducatie en de Centra voor Volwassenonderwijs. Bij de VDAB wordt het pakket ingezet voor cursisten:

- die onvoldoende Nederlands kennen om een opleiding te starten;
- tijdens de loopbaanoriëntatie;
- in de opleiding Nederlands op de Werkvloer.

Na de opleiding worden in het persoonlijke dossier van de werkzoekende de talencodes aangepast volgens het Europees referentiekader (richtgraad 1.1. en 1.2).

3.3.5 Sensibilisatie

Performantie heeft ook nog te maken met de mate waarin men erin slaagt om **iedereen op het spoor van opleiding en vorming** te zetten. We moeten hierbij oog hebben voor het spanningsveld waarin we dan terecht komen, het spanningsveld tussen **noodzaak en dwang versus kansen en vrije keuze**. De evenwichtsoefening hierin is belangrijk. Anders dreigen we niet-deelnemers te stigmatiseren en voorgoed te verliezen. Door de noodzaak van het ontwikkelen van talenten te sterk te benadrukken, doen we het plezier en de voldoening die dit kan geven, ook teniet. De boodschap die we geven is daarom positief, maar we houden toch ook een balans tussen de verantwoordelijkheid van het individu en die van de overheid: 'Vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen'.

De sensibilisatieopdracht in deze is niet eenvoudig. De snelle ontwikkelingen in onze samenleving en de vele wervelingen in het leven gaan gepaard met onzekerheid en die wordt niet altijd positief ervaren. Waar verandering voor sommigen een uitdaging en een aanzet tot ontwikkeling en voortgang betekent, roept die bij vele anderen juist **weerstand** op. Verschillende studies wijzen er bovendien op dat de attitude tegenover vorming, training en opleiding in Vlaanderen weinig positief of zelfs ronduit negatief is en dit ondanks het ruime en gevarieerde aanbod. Tekort aan informatie en transparantie heeft hier wellicht tot op zekere hoogte mee te maken, maar we moeten er ook rekening mee houden dat er evenzo gebrek aan interesse is. Risicogroepen op dit vlak moeten we blijven aanspreken en hiervoor aangepaste strategieën gebruiken.

Na de campagne van de ‘Grote Leerweek’ werd op 23 augustus 2004 **de L-campagne ‘Word wat je wil’** gelanceerd. Hiermee werd gekozen voor een dubbele strategie: een grootse algemene sensibilisatiecampagne en acties die het hele jaar lang kunnen doorgaan, al dan niet doelgroepgericht. Voor deze campagne werd verschillende specifieke L-producten ontwikkeld: de brochure ‘Wegwijs in opleiding, vorming en onderwijs 2004-2005’, affiches, vlaggen, T-shirts,... Er werden in functie van verschillende doelgroepen ook strategieën ontwikkeld om de L-campagne aan de man te brengen. Deze groepen zijn: mensen die willen bijleren en zelf op zoek gaan naar informatie, mensen die latent geïnteresseerd zijn en mensen die aanvankelijk niet geïnteresseerd zijn.

3.4 Waar onderwijs, vorming en arbeidsmarkt elkaar ontmoeten: bruggen bouwen, structuren doorbreken

Naast het creëren van ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt en het realiseren van een daarop aansluitende performante vormingsmarkt, is er nog een derde beleidsspoor, namelijk bruggen bouwen en structuren doorbreken op het punt waar onderwijs-, vormings- en arbeidsmarktactoren elkaar ontmoeten. Dit is nodig, want ieder werkt vanuit de eigen realiteit en de eigen structuur.

3.4.1. Partnerschappen

Een eerste doelstelling is het ontwikkelen van partnerschappen tussen actoren uit het onderwijs, de vormingswereld en het sociaal-economische veld. Onder partnerschappen verstaan we alle vormen van formele samenwerking over organisatiegrenzen heen (ESF agentschap, 2004). Partnerschappen laten immers toe om:

- het gezichtsveld van elke deelnemer te verruimen;
- een creatieve aanpak van problemen te stimuleren door verrassende samenwerkingsconstructies;
- betere resultaten op te leveren door gebruik te maken van meerdere hulpbronnen en talenten;
- snel en flexibel te reageren op signalen en opportuniteiten.

3.4.1.1 Partnerschappen stimuleren

Het stimuleren van partnerschappen tussen onderwijs en arbeidsmarkt zal geschraagd worden door **afspraken met de sociale partners op interprofessioneel en sectoraal niveau**. Op deze manier effenen we de weg voor partnerschappen op lokaal niveau.

De afspraken met de interprofessionele sociale partners maken bij voorkeur deel uit van een **Vlaams werkgelegenheidsakkoord**.

De acties met de sectorale sociale partners krijgen hun vertaalslag in de **sectorconvenants**. Vanuit de Vlaamse Regering zijn er tot op vandaag 25 convenants met sectoren onderhandeld. Deze convenants bieden mogelijkheden inzake samenwerking met het onderwijs die tot nog toe grotendeels onderbenut zijn. Zowel bij de evaluatie als bij de uitwerking van nieuwe convenants moeten de onderwijsverstrekkers meer betrokken worden zodanig dat specifieke behoeften kunnen worden bekeken. De afzonderlijke onderwijsconvenants vormen een volwaardig onderdeel van de globale sectorconvenant.

Het stimuleren van partnerschappen kan ook **op lokaal niveau** een invulling krijgen. Tijdens de vorige legislatuur werden zeven RTC's, Regionale Technologische Centra, opgericht. Deze centra zullen een rol spelen in het verhaal rond vooral virtuele partnerschappen. Hun prioriteit ligt in de onderlinge afstemming tussen onderwijsinstellingen, publieke opleidingsverstrekkers en bedrijven voor wat de vraag naar en het aanbod van infrastructuur, apparatuur en uitrusting betreft. Op dit lokaal platform komen concrete afspraken tot stand rond toegankelijkheid en het gebruik van de infrastructuur en machines van scholen, opleidingsinstellingen en/of bedrijven. De RTC's kunnen evenzeer een rol spelen in het stimuleren van de vraagzijde in het aanbieden van kwaliteitsvolle leerwerkplaatsen. Het is niet uitgesloten dat deze opdrachtstelling op basis van de conclusies van het interprofessioneel en sectoraal overleg worden aangescherpt of verbreed. De beheersovereenkomsten die ingaan vanaf 1 januari 2005 zullen daartoe de nodige ruimte laten.

Tot slot, zal de overheid ook **concrete vernieuwingsprojecten die in partnerschap worden ontwikkeld aanmoedigen**. Ze zal zorgen voor:

- een financiële rugzakje voor de partners;
- begeleiding en ondersteuning bij de ontwikkeling van het project;
- en informatiedoorstroming zodanig dat deze partnerschappen zich kunnen omvormen tot leersituaties die ook anderen inspireren.

Bij de ontwikkeling van **partnerschappen met socio-economische actoren** moet duidelijk een **verbreding** worden ingezet. Naast de bedrijven moeten ook meer sectorale organisaties en de publieke arbeidsmarktspelers betrokken worden, in het bijzonder de VDAB en Syntra. Partnerschappen kunnen ontstaan rond het gezamenlijk gebruiken van personeel, infrastructuur en materiaal, het uitwerken en ter beschikking stellen van beroeps- en studiekeuzeinstrumenten, het certificeren van opleidingen en competenties, het organiseren van stages, het toeleiden naar werk, het uitwerken van opleidingsprogramma's enz.

3.4.1.2 Speerpunten van partnerschappen

Partnerschappen kunnen ontstaan naar aanleiding van verschillende noden, behoeften en opportuniteiten. Een aantal speerpunten in deze samenwerkingsprojecten, zonder een limitatieve opsomming te geven, zijn ongetwijfeld:

Het uitbreiden en optimaliseren van de leerwerkprojecten

Algemeen wordt erkend dat leren op de werkvloer een volwaardige leervorm is. Uit de buitenlandse voorbeelden kan men besluiten dat vormen van alternerend leren en werken ook resulteren in goede doorstromingsresultaten. Dit wordt ook bevestigd in de werkzoekendenwerkingen: het opdoen van werkervaring is een zeer doeltreffend inschakelingsinstrument.

De mogelijkheden om meer stages en dus contact met de echte werkvloer te hebben moeten in overleg met de sociale partners worden uitgebreid. Basisvoorwaarden voor de organisatie van goede stages zijn:

- interessante stage-opdrachten die een toegevoegde waarde opleveren voor de school, de onderneming en de leerling;
- een goede stagebegeleiding zowel voor, tijdens als na de opleiding;
- een duidelijke regelgeving zodanig dat praktische, financiële en administratieve belemmeringen maximaal worden weggewerkt (dit impliceert ondermeer een sluitende regeling voor de toepassing van de uitvoeringsbesluiten van de Wet Welzijn op de leerlingen en de student- stagiairs).

Ook transparantie in het stageaanbod kan versterkend werken. Zoals vermeld zal er enerzijds een website worden uitgebouwd die alle informatie in verband met stages bundelt en anderzijds zal een stagedatabank worden uitgebouwd waardoor scholen, vormingsinstellingen, leerlingen en werkzoekenden op zoek kunnen gaan naar beschikbare stages. Dit initiatief wordt uitgewerkt in samenwerking tussen onderwijs, VDAB en VIZO en zal operationeel zijn in 2005.

De zogenaamde “alternerende leervormen” verdienen gezien de precaire situatie waarin ze zich bevinden extra beleidsaandacht.

Het verbeteren van de studie- en beroepskeuze

De verantwoordelijkheid voor informatie, begeleiding en het maken van een bewuste studie en beroepskeuze berust voor een groot deel bij de scholen en de schoolgemeenschappen. Leerlingen en ouders dienen hun keuze te maken op basis van objectieve informatie omtrent beroepen, beschrijving van sectoren, doorgroeimogelijkheden die aldaar bestaan enz.

Het optimaliseren van de studieoriëntering kan een bijdrage leveren tot een aantal van alom gekende uitdagingen (waaronder het bestrijden van het watervalsysteem, het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom, een vluggere inschakeling in de arbeidsmarkt, enz.). Men dient zich om te beginnen de vraag te stellen: “Hoe komt de noodzakelijke informatie bij de scholen, de schoolgemeenschappen en vervolgens bij de leerlingen en de ouders?”.

Vanuit de arbeidsmarktactoren - de VDAB, de SERV en de sectorale opleidingsfondsen in het bijzonder – die vaak over een schat aan informatie, concrete instrumenten en praktische testmateriaal beschikken, moet hierin een wezenlijke bijdrage worden geleverd. Deze acties kunnen geconcretiseerd worden vanuit een interdepartementale stuurgroep.

Betere afstemming van de vaardigheden die aangeleerd worden op de competenties die gevraagd worden op de arbeidsmarkt

De SERV ontwikkelt beroepsprofielen (en beroepenstructuren) met als doelstelling het onderwijs de nodige informatie te verschaffen die hen de mogelijkheid biedt om het onderwijsaanbod en de inhoud aan te passen aan de noden van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd vormen de beroepsprofielen een omvattende informatiedatabank over sectoren en beroepen die ook voor andere doeleinden kunnen worden gebruikt. Onder andere voor het uitwerken van titels van beroepsbekwaamheden, voor het informeren van het publiek enz.

Op basis van deze beroepsprofielen stelt de onderwijswereld opleidingsprofielen samen. Op haar beurt bouwt VDAB ook verder op deze beroepsprofielen.

De inspanningen inzake opbouw van beroepsprofielen (en beroepsstructuren) zullen onverminderd worden doorgezet; dit zijn de bouwstenen van een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt maar evenzeer van een aantal innovatieve wegen die ingeslagen worden om competenties op te bouwen waaronder de erkenning van elders, eerder of anders verworven competenties.

Investeren en het ter beschikking stellen van infrastructuur en materiaal

Het machinepark van de scholen en opleidingscentra is vaak verouderd en inzonderheid de kleine scholen en centra beschikken over te beperkte middelen om dergelijke investeringen te financieren. In partnerschap tussen onderwijs, vormingsactoren en bedrijven moeten inspanningen gebeuren om de machineparken regelmatig te vernieuwen en/of reeds bestaande machineparken te gebruiken.

Het tot stand brengen van concrete partnerschappen op dit terrein behoort tot de basisopdracht van de RTC's. Belangrijk daarbij is dat ook andere institutionele opleidingsverstrekkers waaronder in het bijzonder de VDAB en de Syntra op een offensieve manier in dit verhaal worden betrokken; zodanig dat men tot een optimaal gebruik van de publieke infrastructuur komt.

Opleiding leerkrachten en opleiders

Zowel vanuit de onderwijswereld als vanuit de publieke opleidingsverstrekkers bestaat een behoefte om de leerkrachten en opleiders de mogelijkheid te geven om hun competenties op peil te houden. Via het volgen van opleidingen, het samen ontwikkelen van nieuw didactisch materiaal, het organiseren van uitwisselingsstages enz.

Deze acties kunnen geconcretiseerd worden vanuit een interdepartementale stuurgroep.

3.4.2. Structuren doorbreken

Partnerschappen moeten structuren overstijgen, maar daarnaast willen we ook structuren doorbreken. Hiervoor maken we enerzijds ruimte via de proeftuin. Anderzijds nemen we hier ook zelf initiatief. Tijdens deze legislatuur willen we de systemen van alternerend leren en werken hervormen, zodat zij elk vanuit hun eigen invalshoek, een volwaardige plaats binnen het opleidingslandschap krijgen.

3.4.2.1. Een brede vernieuwingsbeweging

Via proeftuinen zullen we concrete vernieuwingsprojecten op de brug tussen leren en werken stimuleren. We sluiten hier aan op de vernieuwingsoperatie die geïnitieerd werd door de Koning Boudewijnstichting via het project ‘Accent op Talent’. In overleg met de stichting zal de Vlaamse Regering, bij monde van de minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de aansturing overnemen en inpassen in het globale vernieuwingsbeleid rond onderwijs, werk en vorming. In het rapport ‘Accent op talent’ pleiten experts uit het onderwijs en het socio-economisch veld voor verregaande vernieuwingen in het onderwijs en het bedrijfsleven, waarbij het loslaten van structuren, creativiteit, hoge ambities inzake techniciteit en de verankering van veranderingscapaciteit belangrijke elementen zijn. Daarnaast benadrukken ze de belangrijke sociale interactie tussen de school en haar sociale en economische omgeving en de invoering in het onderwijs van beleidsvoerend vermogen en de instrumenten van modern beleid, o.m. op vlak van personeelsinzet.

Vandaag wordt in een 16-tal projecten, waarbij ongeveer 60 scholen betrokken zijn, met het ideeënkader als achtergrond geëxperimenteerd rond de lijnen anders leren, anders kiezen en anders (be)sturen. De projectbeschrijvingen worden in het najaar van 2004 bijgestuurd rond een 10-tal inhoudelijke assen die de projecten beter centreren rond het centrale gedachtegoed. Anders werken, de vierde lijn, wordt aangestuurd door een 15-tal bedrijven, die werken vanuit een aan de voortrekkersscholen verwante ideeënachtergrond.

De Vlaamse Regering wil deze vernieuwingsbeweging uitbreiden en er zal op korte termijn een extra inspanning gebeuren om socio-economische partners, in het bijzonder op niveau van de sectoren, te betrekken. Nog in het najaar van 2004 zullen - in het kader van de experimentele lijn van het Europees Sociaal Fonds met name zwaartepunt 6 - middelen worden vrijgemaakt voor een twee- tot drietal sectoren die over meerdere onderwijs- en opleidingsvormen heen een aantal van de bovengestelde speerpuntacties willen uitwerken in samenwerking met de onderwijswereld en eventueel andere socio-economische actoren.

3.4.2.2 Alternierend leren en werken

In de vernieuwingsbeweging maken we als overheid uitdrukkelijk werk van het alternierend leren en werken. Vandaag bestaan er minimaal vier systemen: de deeltijdse vorming, het deeltijds beroepssecundair onderwijs, de leertijd (Syntra's) en de opleidingsvorm 3 van het Buitengewoon Onderwijs.

Alternierend leren kent heel wat **troeven**:

- De vaardigheden die aangeleerd worden, kunnen gemakkelijker afgestemd worden op de vraag van de arbeidsmarkt. Bovendien worden naast specifieke technische vaardigheden ook sociale vaardigheden en werkhoudingen aangeleerd.
- Het leerproces gaat van doen naar denken, van kunnen naar kennen. Deze ervaringsgerichte vorm van leren sluit aan bij de verwachtingen en de wensen van bepaalde jongeren.
- De overgang van school naar werk verloopt graduëel.

Een volwaardig alternatief, doch heel wat **knelpunten** verhinderen dat deze troeven gerealiseerd worden.

Ten eerste hebben systemen van alternierend leren te maken met *een uiterst negatief imago*. Ze worden gepercipieerd als de laagste trap van het watervalstelsel binnen het onderwijs. Dat blijkt ook uit de oriëntering. Die gebeurt niet altijd in functie van de behoeftes van de jongeren, maar is te vaak gebaseerd op negatieve gronden (doorverwijzing op basis van falen). Drie op de vier jongeren komen in een systeem van alternierend leren terecht na een B- of C-attest in het voltijds onderwijs. De probleemgroepen (schoolmoeïe leerlingen, maatschappelijk kwetsbare leerlingen, spijbelaars), waarmee deze systemen geassocieerd worden, zijn dan ook in realiteit sterk vertegenwoordigd.

Specifiek in het deeltijds onderwijs en de deeltijdse vorming stelt de *werkervaringscomponent* heel wat problemen. Uit onderzoek blijkt dat één op de vijf instromers aangeeft de opleiding niet te willen combineren met werken. Een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen én vooropleidingen om niet arbeidsmarktrijpe jongeren op te vangen resulteert jaarlijks in een groot deel van jongeren (bijna één op twee) die het werkluik niet invullen. Bij jongeren die leren en werken wél combineren stelt men vast dat er in één derde van de gevallen geen wisselwerking wordt gerealiseerd tussen de opleiding en de beroepspraktijk. Als er al een wisselwerking is, is de kans groter dat dit vanuit het onderwijs gebeurt dan vanuit de werkgever.

Tot slot, de verschillende systemen waarin alternierend geleerd wordt, hebben een ondoorzichtige structuur en zijn niet afgestemd:

- Voor elk systeem gelden andere kwaliteitseisen (vb. voor DBSO geëigende eindtermen, CDV's schrijven hun programma zelf uit, Syntra werken met curricula).
- Er is geen gelijkwaardige en eenduidige certificering. Vlotte overgangen tussen de systemen en naar het voltijds systeem worden verhinderd.
- Er geldt een ingewikkelde regelgeving over de verschillende statuten waarin jongeren worden tewerkgesteld. Met als resultaat: een voor de werkgever en scholen weinig transparante situatie, de opbouw van verschillende rechten en plichten voor de jongeren en ongewenste concurrentie tussen de verschillende stelsels.

We zullen acties nemen zodanig dat het alternerend leren en werken op nieuwe sporen kan rijden.

- We opteren resoluut voor een voltijds engagement, zo mogelijk met werk, en waar dat niet mogelijk is met aangepaste trajecten. Voortrajecten, tussentrajecten en brugprojecten zullen met het oog hierop worden uitgebouwd (o.a. in de sociaal-culturele sector).
- De sociale partners plaatsen we voor hun verantwoordelijkheid om voldoende werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen en (mede) borg te staan voor een wisselwerking tussen de opleiding en werkervaring. Zowel de mogelijkheden van de industriële, de diensten- als de zorgsector moeten ten volle worden benut. Dit zal voorwerp uitmaken van interprofessioneel én sectoraal overleg. De overheid verwacht een ferm engagement met concrete objectieven en tastbare initiatieven. Het komend Werkgelegenheidsakkoord kan hierbij als kader dienen.
- We gaan na welke bijdrage de (lokale) overheidsinstanties, partners vanuit de sociale economie en de NGO-sector kunnen leveren. Ook de mogelijkheden via de uitzendsector worden optimaal benut.
- Inzake attestering werken we een volwaardige erkenning uit van deze opleidingsvorm, onafhankelijk van het systeem waarin de jongere een opleiding volgt. We ondernemen acties om ook leerwinst uit werkervaring te attesteren, op basis van de ervaring en instrumenten uitgewerkt in het kader van het decreet inzake de titel van beroepsbekwaamheid.
- We maken werk van een vereenvoudiging van de statuten bij voorkeur resulterend in een harmonieus stelsel van opbouw van rechten (en plichten).
- We nemen initiatieven om de oriëntatie en begeleiding van de leerlingen te verbeteren.

De ambitie is:

- de instroom, doorstroom en uitstroom in de alternerend leer- en werkvormen verbeteren;
- het verzekeren van een voltijds engagement;
- het aanbieden van een kwaliteitsvolle opleiding en begeleiding afgestemd op de talenten van jongeren;
- het aanbieden van een kwaliteitsvolle werkcomponent voor iedereen;
- het volwaardig waarderen, ook inzake kwalificatie, van deze opleidingsvorm.

3.5 Een geïntegreerde aanpak: vertaling naar structuren

Gezien de verdeeldheid van de bevoegdheden en het grote aantal betrokken actoren op operationeel niveau is er nood aan een goede structuur om **een geïntegreerd beleid op het snijvlak tussen onderwijs, werk en vorming** (aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt, levenslang en levensbreed leren) waar te maken. In deze beleidsstructuur onderscheiden we drie niveaus, die elk naar een niveau van de beleidscyclus verwijzen: beleidsbepaling, beleidsondersteuning en beleidsuitvoering.

Hoofdbevoegdheid voor het geïntegreerd beleid ligt bij de minister van Werk, Onderwijs, en Vorming. Deze bevoegdheid is nochtans niet exclusief. Met name zit de vormingsbevoegdheid

nog verspreid over verschillende beleidsdomeinen (Onderwijs en Vorming - Economie, Werkgelegenheid en Toerisme - Cultuur), administraties en organisaties. Dit pleit op beleidsbepalend niveau voor de installatie van een **Ministerieel Comité**. De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming en de Vlaamse minister van Cultuur zullen er deel van uitmaken.

Voor de beleidsondersteuning zal een **interdepartementale stuurgroep** van de betrokken departementen instaan. De opdrachten van deze stuurgroep zijn in de eerste plaats beleidsondersteunend. Hieronder verstaan we beleidsvoorbereiding, beleidsevaluatie en aansturing en opvolging van de beleidsuitvoering. De interdepartementale stuurgroep volgt de ontwikkelingen op in verband met de vormingsmarkt (o.a. transparantie, flexibiliteit, afstemming, sensibilisatie) en bevordert de partnerschappen tussen onderwijs-, vormings- en arbeidsmarktactoren (cf. speerpunten van partnerschap, de vernieuwingsbeweging en de proeftuin altemnerend leren).

Ook op beleidsuitvoerend niveau kunnen er opdrachten zijn, voor zover zij niet door uitvoeringsorganen worden opgenomen.

Een geïntegreerd beleid vereist ook op beleidsuitvoerend niveau een sterke coördinatie en afstemming. Daarvoor voorzien we **verschillende uitvoeringsorganen**.

Voor de volwassenenvorming voorzien we een platform van de publieke opleidingsverstrekkers: onderwijs, VDAB, Syntra en Socius. Dit platform houdt zich uitsluitend bezig met operationele doelstellingen en taken, en concrete afstemmingsproblematieken met betrekking tot infrastructuur, methodieken, aanmaak gemeenschappelijke opleidings- en vormingspakketten, opzetten van databanken (opleidingen, stages, enz.) . Back-office afstemmingen (bijvoorbeeld kostprijs) behoren eveneens tot de opdrachten. Output hiervan moet onder meer zijn dat infrastructuur en middelen rendabel en gezamenlijk worden ingezet.

Voor wat deze uitvoeringsafstemming betreft, wordt geopteerd voor een vzw-structuur onder de bevoegdheid van de Minister van Vorming. Als aansturingsinstrument wordt een beheersovereenkomst afgesloten tussen de minister en de VZW. Bij deze uitvoeringsorganen horen ook de Regionale Technologische Centra die eveneens een afstemmings- en samenwerkingsopdracht hebben en aan een beheersovereenkomst gebonden zijn. Afhankelijk van de beleidsbepaling zal de nood aan andere uitvoeringsorganen moeten blijken.

Het is de interdepartementale stuurgroep die de afstemming tussen de verschillende uitvoeringsorganen in functie van de opdrachten bewaakt.

HOOFDSTUK 4 : WERK: EEN ZAAK VOOR IEDEREEN EEN TAAK VOOR IEDEREEN

4.1 Inleiding

Het Regeerakkoord legt de nadruk op de verhoging van de werkzaamheidsgraad. “Meer werk” is de prioritaire doelstelling. Deze doelstelling kan enkel worden bereikt indien alle overheden ten volle en in onderlinge samenwerking hun verantwoordelijkheden opnemen. Maar “meer werk creëren voor meer mensen” is niet alleen een uitdaging voor de overheden. Dit vereist ook de volle medewerking van de sociale partners. Zij moeten op de diverse niveaus waar zij actief zijn, deze doelstelling mee vormgeven. Zij zijn de traditioneel prioritaire partners van de overheid bij de uitbouw van het arbeidsmarktbeleid. Het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) waarin de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners zetelen, is het geëigend platform om de gemeenschappelijke weg inzake werkgelegenheidsbeleid uit te tekenen. Aangezien bepaalde groepen nochtans vandaag onevenredig kunnen deelnemen aan het arbeidsgebeuren is het wenselijk middenveldorganisaties die deze groepen vertegenwoordigen, te betrekken bij de totstandkoming van het beleid. Zo kunnen bijvoorbeeld vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen en van verenigingen van personen met een handicap niet alleen zorgen voor op maat gerichte maatregelen maar ook het draagvlak van het beleid versterken. Maar ook elke burger moet zijn verantwoordelijkheid opnemen. Hij of zij moet zijn of haar competenties ten volle inzetten om bij te dragen tot meer welvaart in Vlaanderen. Dit houdt zin voor initiatief en een actieve werkhouding in. “Stilzitten en wachten” is geen alternatief zo stelt het Regeerakkoord. En dat geldt evenzo voor iedereen die in welke organisatie ook, geroepen is tot het leveren van een bijdrage in de modernisering van het arbeidsmarktbeleid.

4.2 Betrokkenheid sociale partners

De sociale partners zijn en blijven de prioritaire gesprekspartners van de Vlaamse overheid bij de uitbouw van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Dit beleid zal pas echt effectief zijn indien het door de sociale partners op de diverse niveaus waar zij verantwoordelijkheid dragen, mee geschraagd wordt; op interprofessioneel, sectoraal, subregionaal en ondernemingsniveau kunnen de sociale partners mee een kader tot stand brengen dat “meer mensen langer maar anders en beter” actief kan houden. Belangrijk hierbij is dat zij niet enkel opkomen voor de “insiders” op de arbeidsmarkt, maar ook bewust kiezen om zoveel mogelijk “outsiders” een duurzame inschakeling te geven. Met hun CAO-instrumentarium beschikken de sociale partners over een machtig wapen om deze aanpak op de diverse niveaus gestalte te geven.

• Interprofessioneel

De interprofessionele sociale partners vertegenwoordigd in de SERV zijn de vaste overlegpartners van de Vlaamse overheid in het VESOC. Dit tripartiet overlegorgaan kreeg sedert het eerste Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 1993-1995 een eigen élan complementair aan het overleg op federaal niveau. Dit élan zorgt voor de totstandkoming van tweejaarlijkse werkgelegenheidsakkoorden. Ook het Regeerakkoord drukt de politieke wil uit om een nieuw Vlaams Werkgelegenheidsakkoord te sluiten. De Vlaamse regering honoreert deze afspraak. Zo is in de begroting 2005 reeds een bedrag van 24 mio euro uitgetrokken voor dergelijk akkoord. Aan de Vlaamse Werkgelegenheidsakkoorden is het voordeel verbonden dat de drie partijen de overeengekomen maatregelen ten volle zullen uitvoeren. De kernuitdagingen die aan de grondslag liggen van de komende onderhandelingen omtrent het werkgelegenheidsakkoord 2005-2006, hebben betrekking op de verhoging van de werkgelegenheidsgraad inzonderheid bij ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en arbeidsgehandicapten, de bevordering en de participatie aan opleiding en permanente vorming, de uitbouw van een loopbaanbeleid waarbij de competentieontwikkeling centraal staat en een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

In het komend overleg zullen we met de Vlaamse sociale partners inzonderheid volgende thema's bespreken:

- de uitwerking van de in het Regeerakkoord voorziene fiscale maatregel ten voordele van oudere werknemers die geconfronteerd worden met een voornemen tot ontslag; deze maatregel moet gericht zijn op het bevorderen van de herplaatsingsmogelijkheden van deze werknemers. Het kan nuttig zijn om in een eerste fase deze doelstelling reeds te concretiseren via een premiestelsel;
- de verhoging van de inspanningen inzake opleiding ter bestrijding van de vacatures voor knelpuntberoepen;
- het stimuleren van bijkomende werkervaringsmogelijkheden in het kader van de sluitende begeleidingsaanpak van werkzoekenden;
- een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt via bvb meer trajecten voor beginnende beroepsbeoefenaars, stageplaatsen voor deeltijds lerenden, ondersteuning van voorbeeldsectoren in kader van Accent op Talent-aanpak...;
- ruimere doorstromingsmogelijkheden voor de "moeilijke bemiddelbare" werkzoekenden via verdere uitbouw buurt- en nabijheidsdiensten, arbeidszorg en sociale werkplaatsen;
- bijkomende engagementen op vlak van diversiteitsbeleid.

Hierbij zullen we maximaal inspelen op de mogelijkheden om het federaal werkgelegenheidsbeleid te versterken of te ondersteunen alsook oog hebben voor maximale sectorale verankeringsmogelijkheden via de sectorconvenanten.

Het overleg met de interprofessionele sociale partners kan nochtans niet beperkt blijven tot deze tweejaarlijkse Werkgelegenheidsakkoorden. Het VESOC moet een gestructureerd overlegforum zijn waar op een meer permanente basis overlegd kan worden over het sociaal-economisch beleid mede ingevolge nieuwe uitdagingen en ontwikkelingen op bijvoorbeeld Europees en federaal niveau. Het is ook aangeraden dat het VESOC betrokken wordt bij de beleidsevaluatie op grond van een toegankelijk monitoringinstrumentarium. Naast de tripartiete betrokkenheid in de schoot van het VESOC beschikken de interprofessionele partners over de SERV als bipartiet overleg- en adviesorganen bij uitstek. Krachtens het decreet van 7 mei 2004 vormt de SERV niet enkel de autonome overleginstantie tussen de representatieve werkgevers- en

werknemersorganisaties in Vlaanderen maar fungeert deze instelling ook als strategische adviesraad voor het beleidsdomein “Economie en Werkgelegenheid”. Bovendien heeft de SERV een algemene bevoegdheid ivm sociaal-economische aangelegenheden die kan uitmonden in aanbevelingen, adviezen en standpunten. De rol van de SERV zal dan ook bij de uittekening van het werkgelegenheidsbeleid ten volle gerespecteerd worden. Dit houdt ook in dat bepaalde regietaken uitdrukkelijk aan de SERV zullen worden toegewezen met name op vlak van de aanmaak van beroepsprofielen en EVC-standaarden alsook op vlak van coördinatie en afstemming van de sectorconvenant werkwijze. Voor deze aangelegenheid vormt de SERV immers het meest aangewezen kanaal om de binding met het sectoraal beleid te verzekeren.

Verder voorziet het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding dat de Raad van Bestuur wordt samengesteld door de representatieve interprofessionele sociale partners. Dit decreet zal op korte termijn in werking worden gesteld zodat binnen de Raad van Bestuur ook de nodige afspraken middels het huishoudelijk reglement kunnen worden gemaakt met betrekking tot de transparantie van het bestuur van de diverse VDAB-compartimenten in een geest van “corporate governance”.

Waar de voorgaande taken van de interprofessionele sociale partners zich situeren in het verlengde van hun traditionele overleg- en paritair beheerbevoegdheden, is het tenslotte noodzakelijk ook de actieve rol van deze partners te onderlijnen. In de Gemeenschappelijke Platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003 hebben de Vlaamse sociale partners operationele engagementen mbt hun eigen interprofessionele werking aangegaan om de arbeidsdeelname van allochtonen respectievelijk arbeidsgehandicapten te versterken. Door de inzet van diversiteitsconsulenten, de oprichting van een KMO-diversiteitscel en de uitbouw van Jobkanaal, een vacaturelijn voor kansengroepen, dragen de interprofessionele partners aldus op concrete wijze bij tot de verhoging van de werkzaamheidsgraad van achtergestelde groepen. De sociale partners zullen verder gefaciliteerd worden om deze rol effectief te kunnen blijven vervullen in functie van de aanpak en visie van hun organisatie. Eenzelfde uitdaging ligt voor t.a.v. de interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties op het domein van de toeleiding van kansengroepen naar werk in het kader van de sluitende begeleidingsaanpak. Hier ligt een bijzondere rol weggelegd voor de werknemersorganisaties voor de “warme activering” van inzonderheid oudere werkzoekenden en voor de werkgeversorganisaties om vacatures effectief open te stellen voor deze doelgroep.

- **Sectoraal**

In uitvoering van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 werd een gestructureerd overleg uitgebouwd met de sectorale sociale partners via het instrument van de sectorconvenanten. Deze convenanten worden afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sectorale sociale partners en bevatten engagementen op de domeinen van samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt, opleiding, competentie management en loopbaanontwikkeling, integratie van kansengroepen en diversiteitsbeleid, mobiliteit en herstructureringsbeleid. Deze engagementen worden vertaald in concrete objectieven en maatregelen vervat in actieplannen. De Vlaamse overheid faciliteert deze aanpak door de subsidiering van sectorconsulenten die zorgen voor de uitvoering van de engagementen. Vandaag zijn er een 25-tal convenanten met verschillende sectoren afgesloten.

Deze weg zal in de toekomst nadrukkelijk verder bewandeld worden. Enerzijds zullen de engagementen die door de sociale partners in de Nationale Werkgelegenheidsconferentie in

oktober 2003 zijn aangegaan op vlak van opleiding en vorming geïntegreerd worden in de sectorconvenanten die aldus ook een opvolgingskader terzake bieden; anderzijds zullen afspraken vervat in een nieuw Vlaams Werkgelegenheidsakkoord vertaald worden naar een sectorale invulling. Daardoor komt er een betere aansluiting tussen het sectoraal beleid en het Vlaams overheidsbeleid tot stand. Teneinde de continuïteit van deze aanpak te verzekeren zal in uitvoering van het Regeerakkoord tegen einde 2005 een decretaal kader in verband met de sectorconvenanten worden uitgewerkt.

De sectorale betrokkenheid zal evenwel niet enkel vorm krijgen via sectorconvenanten maar ook via de verdere inrichting van het Vlaams arbeidsmarktbeleid in het kader van het competentiebeleid. Zo zullen vooreerst de sectorale sociale partners structureel betrokken worden in het beheer en de aansturing van de VDAB-competentiecentra. Deze centra zullen in overleg met de sectoren een integrale dienstverlening aanbieden voor werkzoekenden en werknemers gaande van opleiding tot en met loopbaanadvisering. De samenlegging van de sectorale expertise en middelen met de Vlaamse middelen moet leiden tot een op sectorale maat gericht competentiebeleid waarvan de civiele effecten door de sociale partners worden erkend. Anderzijds zullen de sectorale sociale partners via de beroepsprofielenwerking van de SERV verder geactiveerd worden zodat het opleidings- en certificeringsinstrumentarium nauw aansluit bij de vereisten op de werkvloer. Het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid dat operationeel met worden uiterlijk in het voorjaar 2005, voorziet een betrokkenheid van de sectorale sociale partners niet enkel bij de aanmaak van beroepsprofielen maar ook bij de aanmaak van de competentiestandaarden.

- **Subregionaal**

Enigszins atypisch t.a.v. de federale overlegstructuren is de subregionale betrokkenheid van de sociale partners. Deze betrokkenheid kristalliseerde zich tot voor kort in de werking van de paritaire subregionale tewerkstellingscomités. Deze comités werden nochtans afgeschaft door het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités. Dit onlangs in werking gestelde decreet voorziet o.m. in de oprichting van SERR's, parallel aan de SERV op Vlaams niveau. In deze SERR overleggen de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties over het subregionaal sociaal-economisch beleid. Dit overleg mondt met name uit in adviezen aan de diverse overheden. Voor wat de Vlaamse overheid betreft, zal het voornamelijk gaan om adviezen mbt de VDAB – sociale interventieopdrachten, de werking van de bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling, het gebruik van de individuele beroepsopleiding in de onderneming en de diversiteitsplannen. Deze verplichte adviesfunctie geeft uitvoering aan de in het Regeerakkoord vooropgestelde interactie tussen de diverse niveaus en initiatieven naar aanleiding van de implementatie van de nieuwe subregionale sociaal-economische structuren.

4.3 Betrokkenheid overheden

Het Vlaamse beleidsniveau bevindt zich op een institutioneel kruispunt. Enerzijds zorgt de toenemende globalisering en internationalisering voor een sterkere positie van de Europese Unie. Deze Unie stelt via haar convergentie-doelstelling meer en meer het kader voor elk werkgelegenheidsbeleid vast: de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren geïnspireerd door de opeenvolgende afsprakenkaders van Luxemburg, Lissabon en Cardiff, vormen thans een beleidsframe-work voor de Vlaamse overheid; de richtlijnen ivm tewerkstellingssteun, opleidingssteun en antidiscriminatie zijn vaste gegevenheden voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Anderzijds komt het (boven) lokaal bestuursniveau meer en meer tot maturiteit en claimt het eigen bevoegdheden in het werkgelegenheidsdomein. De potentialiteit inzake jobcreatie in de lokale dienstenwerkgelegenheid legitimeert deze opstelling. Daar bovenop speelt zich nog de interbestuurlijke relatie met de federale overheid en met de andere Deelstaten af. In deze relatie zijn pertinente vraagstukken aan de orde mbt homogenisering en uitbreiding van bevoegdheden, federale loyaliteit, coöperatief federalisme en intra-Belgische differentiatiemogelijkheden. Deze weergave van het samenspel van de diverse overheidsniveaus toont aan dat de institutionele inrichting een belangrijke en vaak onderkende determinant is van het arbeidsmarktbeleid. Ook over deze inrichting dringen zich duidelijke keuzes op om een slagkrachtig overheidsoptreden inzake werkgelegenheid te waarborgen.

4.3.1 Europees beleid

Sedert de Top van Luxemburg bepaalt de Europese Commissie mee de agenda van het werkgelegenheidsbeleid van de Lid-Statens. De Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren drukken het kader van het Europees convergentiebeleid uit en beïnvloeden in sterke mate de doelstellingen van het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Zo is de sluitende begeleidingsaanpak voor werkzoekenden in grote mate ingegeven door deze Richtsnoeren. Vanaf 2006 kondigt zich een nieuwe generatie richtsnoeren aan die op hun beurt de context van het arbeidsmarktbeleid zullen bepalen. Deze nieuwe richtsnoeren zullen immers vanuit diepgaand evaluatie-onderzoek geformuleerd worden en aldus scherper inzoomen op de knelpunten van het arbeidsmarktbeleid.

Tijdens deze legislatuur wordt de nieuwe programmeringsperiode 2007-2010 van het Europees Sociaal Fonds opgestart. De uitbreiding in de EU zal zonder meer tot gevolg hebben dat minder Europese middelen additioneel kunnen worden ingezet voor het herinschakelingsbeleid. Via een impactanalyse die door het ESF-Agentschap en de VDAB zal worden uitgevoerd, zal proactief worden nagegaan welke de gevolgen zullen zijn voor de diverse arbeidsmarktactoren die vandaag middelen putten uit het ESF. Deze impactanalyse zal aan de Vlaamse regering worden voorgelegd zodat de budgettaire weerslag tijdig kan worden getoetst aan de doelstellingen van het regeerakkoord.

De reeds opgesomde uitbreiding van de Unie houdt voor de Vlaamse arbeidsmarkt zowel kansen als uitdagingen in. De omvang van de huidige en toekomstige migratiestromen uit de nieuwe lidstaten wordt in kaart gebracht door wetenschappelijk onderzoek in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. De Vlaamse Regering kan op grond van deze onderzoeksresultaten anticiperen op de impact mbt migratie van de Europese uitbreiding op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tenslotte dient ook rekening te worden gehouden met de ontwikkelingen van de Europese regelgeving. De Europese ontwerpteksten over de “diensten van algemeen economisch belang” zullen een impact hebben op de inrichting van de universele dienstverlening en de compartimentering van de VDAB. Anderzijds werpt de Europese ontwerprichtlijn over de diensten op de interne markt de vraag op ivm de handhavingsmogelijkheden van de kwaliteitsborging en de sociale bescherming zoals voorzien in de actuele erkenningsregelingen voor arbeidsmarktdienstverleners. De Vlaamse regering pleit in die zin voor voorafgaandelijke harmoniseringsvoorstellen om te vermijden dat de richtlijn zou leiden tot een uitholling van onze sociale verworvenheden. Tevens wordt de noodzaak beklemtoond van het behoud van onze regulering ter bescherming van de werknemers en werkzoekenden en van effectieve handavings- en controleregels. Voorts wordt benadrukt dat het Europese beleidsniveau de Vlaamse institutionele autonomie dient te respecteren.

4.3.2 Federaal beleid

De configuratie van het Belgisch staatsbestel en de institutionele bevoegdheidsverdeling dwingen de diverse Belgische overheden tot meer samenwerking. Deze tendens wordt nog versterkt door de toenemende verstrengeling van het federaal uitkeringsbeleid, het regionaal begeleidings- en bemiddelingsbeleid en het communautair opleidingsbeleid, een verstrengeling die het gevolg is van de klemtoon op een activerend arbeidsmarktbeleid. Deze klemtoon verlegt het gewicht van het herinschakelingsbeleid veel meer naar de Vlaamse overheid omdat zij de sleutels terzake bezit. Deze vaststelling houdt in dat de bevoegdheden inzake herinschakeling die thans nog op federaal niveau liggen maar in het kader van een homogeniseringsbeweging naar de Vlaamse overheid moeten worden overgedragen, daadwerkelijk aan de portefeuille van deze overheid worden toegevoegd. Het Regeerakkoord stelt in dat kader o.m. dat het betaald educatief verlof, het industrieel leerlingenwezen en de opleidingen in bedrijven moeten worden ingebed in de Vlaamse opleidingsbevoegdheid. Zo ook wordt verwezen naar de noodzaak om inzake tewerkstellingsprogramma's een autonoom beleid te kunnen voeren. Tevens verwijst het Regeerakkoord naar de bevoegdheid van de Vlaamse regering om afspraken tussen sociale partners inzake gewest- en gemeenschapsbevoegdheden algemeen verbindend te verklaren. Met dat oogmerk moet een nieuw afsprakenkader in overleg met de federale overheid tot stand worden gebracht. Dit kan door de betrokkenheid van de Deelstaten te integreren in de procedure van algemeen verbindend verklaring door via de bijzondere wet een mechanisme te voorzien dat zorgt voor de samenhang van het conventioneel arbeidsrecht en de evenwichten beoogd door het sociaal overleg zoals gesuggereerd in het arrest van het Arbitragehof van 15 september 2004. Deze optie zal op korte termijn worden onderzocht op zijn juridische en institutionele aspecten.

Daarnaast bestaat ook de behoefte om het actueel institutioneel werkingskader te verduidelijken ifv de voorwaarden “coöperatieve samenwerking”, “federale loyaliteit”, “regionale differentiatie” en “institutionele incentives”. Coöperatieve samenwerking houdt in dat er een eensgezindheid, een gelijkstrevenheid is om de beleidsdoelstellingen die elke overheid vanuit het eigen bevoegdheidsdomein opstelt, te ondersteunen vanuit de andere overheidsniveaus. Het instrument van het samenwerkingsakkoord zoals bedoeld in artikel 92 bis, §1 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen is de aangewezen weg om deze samenwerking uit te drukken. Federale loyaliteit is nodig om de gelijke behandeling van onderdanen te waarborgen wanneer bvb Deelstaten betrokken zijn bij de realisatie van federale doelstellingen. Als illustratie kan hierbij verwezen worden naar het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen. Dit akkoord dat thans geïmplementeerd wordt, voorziet een koppeling tussen rechten van werkzoekenden (het recht op begeleiding) en plichten van werkzoekenden

(ingaan op elk passend aanbod). Deze koppeling die gefaciliteerd wordt door de inzet van federale middelen voor de begeleiding van werkzoekenden, moet in alle Deelstaten dezelfde effecten ressorteren; zo niet, wordt afbreuk gedaan aan de federale loyaliteit. Anderzijds moet de federale overheid in de uitoefening van haar bevoegdheden oog hebben voor de regionale differentiatie zoals ook door OESO- en EU-rapporten aanbevolen. Dit impliceert noodzakelijkerwijze dat federale doelstellingen op een andere wijze in en door de Deelstaten kunnen worden bereikt. Als voorbeeld kan hierbij verwezen worden naar het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschappen betreffende de sociale economie dat een andere regionale invulling toelaat ivf de eigen politiek van elk Gewest. Dergelijke aanpak zou bvb ook kunnen worden doorgevoerd tav uitzendarbeid. Gewesten die deze arbeid breder bvb. (sectoren) of anders (bvb integratie van werkzoekenden) willen organiseren, moeten hiertoe de wettelijke mogelijkheid krijgen. Het institutioneel werkingskader moet bijgevolg een nieuwe wijze van afstemming van beleid in functie van regionaal gedifferentieerde contexten én dus ook beleidsacties mogelijk maken. Dit betekent een ommekeer t.a.v. een lineaire aanpak die onvoldoende kan tegemoetkomen aan de regionale verscheidenheden.

Het staat verder onomstotelijk vast dat de doelstellingen van deze Beleidsnota maar bewerkstelligd kunnen worden indien er “samenloop van beleid” is. Vanuit dat oogpunt vragen we overleg met de federale overheid i.v.m.:

- de uitbouw van de sluitende begeleidingsaanpak van werkzoekenden en de samenwerking inzake gegevenstransmissie;
- de inzet van opleidingsmiddelen in de bestrijding van de knelpuntberoepen t.a.v. de engagementen genomen in de Nationale Tewerkstellingsconferentie;
- het opzetten van een eindeloopbaanbeleid m.i.v. de afstemming van het herstructureringsinstrumentarium;
- de bevordering van de integratie van kansengroepen via bvb stagemogelijkheden in de private sector, de inschakeling van uitzendarbeid en het wegwerken van de nog bestaande inactiviteits- en werkloosheidsvallen.

Tenslotte stelt zich in dit kader de vraag hoe een coöperatief staatsmodel aantrekkelijk kan worden gemaakt zodat meer mensen effectief tewerkgesteld worden. We denken dat hiertoe een positieve incentive-structuur moet worden opgezet. Deze institutionele structuur beoogt de opzet van een geobjectiveerd kosten-baten vergoedingsstelsel ten voordele van Deelstaten die een efficiënt en effectief (her)plaatsingsbeleid voeren en aldus bijdragen tot hogere inkomsten op het federaal niveau. De invoering van een Inschakelingsbonus zoals vermeld in het Regeerakkoord moet aan deze verzuchting gestalte geven. De Inschakelingsbonus moedigt de Gewesten aan om hun werkgelegenheidsbeleid te optimaliseren. De voornaamste beneficiant van zo’n plaatsingsbeleid is de federale overheid. Deze ontvangt dan immers meer fiscale en parafiscale inkomsten en spaart werkloosheidsuitkeringen uit. Het Planbureau raamde dit “positief transmissie-effect” op circa 22.500 euro per tewerkgestelde uitkeringsgerechtigd volledig werkloze. Via de Inschakelingsbonus kan een deel van deze return terugvloeien naar het Gewest dat hiermee op zijn beurt weer zijn herinschakelingsinstrumentarium kwantitatief en kwalitatief kan uitbreiden. Dit voorstel van Inschakelingsbonus zal op al zijn institutionele en beleidsmatige consequenties onderzocht worden en vervolgens worden ingebracht in de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid. Daarmee wordt ingegaan op de afspraak gemaakt in de Nationale Tewerkstellingsconferentie van oktober 2003 waarin een principieel engagement is genomen inzake een onderzoek naar het verrekenen van terugverdieneffecten

4.3.3 Interdeelstatelijk niveau

Naarmate de Deelstaten autonome bevoegdheden verwerven inzake werkgelegenheid en opleiding is het wenselijk dat de interregionale samenwerking wordt versterkt zodat gemeenschappelijke knelpunten op de arbeidsmarkt in rechtstreeks onderling overleg kunnen worden aangepakt. Dit vereist een “common sense”-gevoelen en een beleid van goed nabuurschap. Het thema van de interregionale mobiliteit van werkzoekenden dat ook regelmatig het voorwerp uitmaakt van OESO en EU-rapporten is een uitstekende gelegenheid om de mogelijkheden inzake interregionale samenwerking te illustreren. Het Regeerakkoord drukt trouwens de wil uit om inzake dit thema te komen tot duidelijke afspraken met de andere institutionele entiteiten binnen België. Daarom zal het kader van het samenwerkingsakkoord van 6 juni 2004 gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden worden aangegrepen om concrete acties op te zetten met betrekking tot de snellere uitwisseling van vacatures voor knelpuntberoepen, het opzetten van gemeenschappelijke, virtuele vacatureplatformen, de bevordering van taalopleidingen voor werkzoekenden uit andere Gewesten, de organisatie van regio-overschrijdende opleidingen en het uitbouwen van sociale noodplannen voor de hertewerkstelling van werknemers die het slachtoffer zijn van grote, grensoverschrijdende herstructureringen. Aan de VDAB zal gevraagd worden in het voorjaar 2005 een uitvoeringsovereenkomst op deze domeinen af te sluiten met de publieke bemiddelings- en opleidingsdiensten van de andere Gewesten en Gemeenschappen.

Verder zal in uitvoering van voormeld samenwerkingsakkoord ook inhoud gegeven worden aan het engagement inzake het opstellen van een gecoördineerd actieplan “Brussel-Rand”. Het akkoord voorziet in de oprichting van een strategische cel bestaande uit de betrokken functionele ministers en de betrokken sociale partners. Deze cel is belast met het onderzoek naar een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt tussen Brussel en de Rand. Dit engagement kadert volledig in de doelstellingen van het Regeerakkoord die gericht zijn op een structurele samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest o.a. op het domein van beroepsopleiding en tewerkstelling. In dit kader zal een geactualiseerd Brussel-plan worden uitgewerkt dat in een meerjarenprogrammering maatregelen bevat mbt de inrichting van Vlaams-Brusselse werkwinkels, een uitbreiding van het beroepsopleidingsaanbod, samenwerking op vlak van het inwerkings- en inburgeringsbeleid en uitbreiding van taalopleidingen voor werkzoekenden en werknemers. De uitvoering van dit Brussel-plan zal jaarlijks worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding en zijn rechtsopvolger zullen betrokken worden bij de consultatie omtrent dit plan. Aldus is de inspraak van de Brusselse sociale partners verzekerd.

4.3.4 Subregionaal niveau

Het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités voorziet in de oprichting tegen begin 2005 van Erkende Regionale Samenwerkingsverbanden (ERSV) die het regionale bilaterale overleg tussen sociale partners in de Sociaal Economische Raden van de Regio (SERR) en het tripartiete overleg tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van de (boven)lokale overheden (steden, gemeenten en provincies) in de Regionaal Economisch en Sociale Overlegcomités van de Regio (RESOC) mogelijk maken en ondersteunen.

Met dit decreet, dat recent inwerking is gesteld beoogt de Vlaamse Regering een hervorming van de sociaal-economische streekontwikkeling in Vlaanderen. In de loop der jaren was er een versnippering ontstaan van verschillende structuren die gedeeltelijk overlappende taakstellingen op het vlak van de socio-economische ontwikkeling van de streek of subregio hadden meegekregen of opgenomen. Dit leidde tot de wens van overheid en sociale partners om meer structuur, grotere verantwoordelijkheid en betere transparantie met betrekking tot dit streekoverleg te organiseren.

De keuzes die in het decreet gemaakt zijn voor het socio-economisch overleg op streekniveau hebben ertoe geleid dat de voordien bestaande Subregionale Tewerkstellingscomités en de Streekplatformen in verstevigde en uitgebouwde nieuwe overlegstructuren opgaan. De uitbouw van die nieuwe structuren krijgt in 2005 vaste vorm. De nieuwe RESOC en SERR structuren zijn in wezen geënt op het co-governance principe, waarin bestuurlijke en sociale partners gezamenlijk hun verantwoordelijkheid voor de streek opnemen. Het decreet is in deze richtinggevend voor de toenemende responsabilisering van het lokale bestuursniveau. Op basis van verder bestuurlijk overleg tussen Vlaamse overheid, Vlaamse provincies en steden en gemeenten zal na 2006 bekeken worden wat de gewenste mogelijkheden zijn voor de overheveling van de betrokken Vlaamse middelen naar het provinciaal en lokaal bestuursniveau.

Vlaanderen benadrukt met deze intra-institutionele optie het belang dat gehecht wordt aan het socio-economisch streekbeleid voor de globale ontwikkeling van Vlaanderen en implementeert als het ware een spiegelmodel van de Vlaamse structuren SERV en VESOC voor het overleg in de streek. Streekontwikkeling wordt daarbij een kerntaak van de lokale besturen en provincies. De visie omtrent streekontwikkeling wordt weergegeven in een streekpact dat door de betrokken overheden en sociale partners in overleg wordt afgesloten.

Alhoewel deze aanpak opgaat voor alle streken in Vlaanderen, stelt het Regeerakkoord dat bijzondere aandacht moet gaan naar het wegweken van het werkloosheidssurplus dat in Limburg is ontstaan ingevolge de sluiting van de mijnen en de blijvende gevolgen daarvan op de industriële werkgelegenheid. Het komend streekpact van de provincie Limburg zal terzake een geïntegreerd plan van aanpak moeten bevatten waarin ook de logistieke ontsluiting van de regio aan bod komt. De beschikbare middelen van de Limburgse Reconversie Maatschappij dienen ondersteunend t.a.v. dit streekpact te worden ingezet.

Het werkgelegenheidsbeleid op Vlaams niveau zal zich blijven ontwikkelen in afstemming met de socio-economische streekontwikkeling. Het subregionale niveau krijgt daarbij via het socio-economisch streekbeleid de instrumenten in handen om eigen groei en dynamiek op basis van een breed draagvlak te stimuleren en te bepalen. Het streven blijft ook een bredere en

geïntegreerde aandacht te behouden voor alle relevante beleidsdomeinen inzake streekontwikkeling op termijn, zoals welzijn, onderwijs, mobiliteit. De eerste insteek van de ingezette hervorming ligt echter bij het geïntegreerd benaderen van de streekgebonden ruimtelijke economie en het arbeidsmarktbeleid.

Het decreet voorziet tenslotte in de mogelijkheid om met de betrokken overheidsniveaus en de sociale partners een protocol af te sluiten met het oog op overleg inzake de coördinatie en afstemming van het streekbeleid, tussen de vertegenwoordigers van de gemeentebesturen, vertegenwoordigers van de provinciebesturen, vertegenwoordigers van de sociale partners en vertegenwoordigers van de Vlaamse overheid. Daarmee wordt ingespeeld op het Regeerakkoord waarin gesteld wordt dat bijzondere aandacht in het socio-economische streekbeleid naar een versterkte coördinatie en afstemming dient te gaan. Derhalve zal de Vlaamse regering een begeleidingscommissie oprichten die de coördinatie van het sociaal-economisch streekbeleid in Vlaanderen zal oppakken. In deze commissie zetelen alle betrokken overheden alsook de sociale partners.

4.3.5 Lokaal beleid

Het belang van het lokaal niveau in het arbeidsmarktbeleid is sterk toegenomen. Dit is niet verwonderlijk aangezien op dit niveau de maatschappelijke problemen het meest zichtbaar zijn alsook de neveneffecten van een falend werkgelegenheidsbeleid het sterkst worden gevoeld. Tezelfdertijd biedt het lokaal niveau juist omwille van die concrete nabijheid en de schaaloverzichtelijkheid de mogelijkheid om bepaalde arbeidsmarktstrategieën te organiseren. Enerzijds leunt dit niveau immers het dichtst aan bij het domein van de buurt- en nabijheidsdiensten en de lokale dienstenwerkgelegenheid waar er nog een groot banenpotentieel is, anderzijds krijgen op dit niveau de maatregelen van de verschillende overheden (Europees, federaal, Vlaams, subregionaal) concreet uitwerking. De lokale werkwinkels die in de voorbije legislatuur werden opgezet over geheel Vlaanderen spelen in deze context een cruciale rol. Vooreerst vervullen zij de concrete regisseursrol inzake aansturing en organisatie van het circuit van de lokale dienstenwerkgelegenheid zoals voorzien in het Regeerakkoord. Zij zijn verder ook het loket bij uitstek voor alle werkvrage van werkzoekenden, werkgevers en werknemers. Deze laatste opdracht is verankerd in het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Hoe belangrijk deze lokale aanpak ook mag zijn, ze vereist steeds een kader op Vlaams niveau. Dit kader moet tot stand komen in overleg met alle betrokken beleidsniveaus. Met de Kaderovereenkomst van 6 april 2000 inzake het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel, nam de Vlaamse overheid het initiatief om de lokale besturen te betrekken in de uitbouw van een werkgelegenheidsbeleid voor Vlaanderen, waarbij de lokale overheden meer en meer beschouwd werden als volwaardige partners. In deze Kaderovereenkomst drukten de drie bestuursniveaus (federaal, Vlaams, lokaal) hun engagement uit om samen te streven naar een duurzame werkgelegenheid voor iedereen en dit vanuit een geest van coöperatief federalisme, met respect voor ieders (institutionele) autonomie, eigenheid, bevoegdheden en partners, gedragen en geïnspireerd vanuit een permanente dialoog. De overeenkomst creëert de ruimte voor alle overheden om huidige en toekomstige regelgevingen inzake lokaal werkgelegenheid in te passen in een globale aanpak. Deze aanpak moet de dienstverlening van de burger ten goede komen. Met de herverdeling van de bevoegdheden binnen de nieuwe Vlaamse Regering en de nieuwe ontwikkelingen inzake het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, met name inzake

de werkwinkels, de buurt- en nabijheidsdiensten (m.i.v. de dienstencheques), de hervorming van de PWA en het nieuw getrappt begeleidingsmodel dringt zich een herwaardering van de engagementen en doelstellingen binnen de Kaderovereenkomst op m.i.v. een transparante bevoegdheids- en taakverdeling van de verschillende bestuursniveaus. Daarom zal in samenspraak met de Vlaams minister bevoegd voor de sociale economie, die verantwoordelijk is voor de uitbouw van de dienstenwerkgelegenheid, alsook met de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten een werkbaar kader worden uitgewerkt dat toelaat dat de lokale werkwinkels efficiënt kunnen werken als netwerkorganisatie. Dit veronderstelt consensus over de rechtsvorm, het dagelijks beheer, het onthaalbeleid, de werking van het Forum Lokaal Werkgelegenheidsbeleid en de financiering van de werkwinkel. De federale overheid zal hierbij vanuit zijn invalshoeken structureel betrokken worden. Deze consensus moet zijn neerslag vinden in een Partnerschapsovereenkomst die in 2005 tussen de betrokken overheden zal worden afgesloten.

Om de intensieve samenwerking op operationeel niveau te waarborgen zal een Task Force worden opgestart. Deze Task Force zal worden ingezet als het gelegitimeerd overleg waar alle bestuursniveaus en betrokken partners deel van uit maken. De concrete taakstelling en samenstelling zal verder geconcretiseerd en geactualiseerd worden in de Partnerschapsovereenkomst. De Task Force wordt voor Vlaanderen het instrument waar de dialoog tussen de drie bestuursniveaus inzake werkgelegenheid zal plaatsvinden en welke als beslissingsorgaan gelegitimeerd wordt om concrete beleidsmaatregelen op elkaar af te stemmen.

Omwille van het belang van het lokaal niveau zijn de lokale besturen ook vaste partners in de subregionale sociaal-economische overleg- en adviesstructuren (ERSV, RESOC). Het decreet van 7 mei 2004 legt op een onomstotelijke wijze de betrokkenheid van de lokale besturen vast zodat zij het bovenlokaal beleid mee gestalte kunnen geven.

4.4 Betrokkenheid middenveld

Talrijke veldslagen tonen aan dat een strategie niet werkt wanneer deze niet is afgesteld op de kenmerken van het terrein. Bij het beleid werkt dat net zo: een goede beleidsstrategie berust op wetenschappelijke inzichten (wat werkt en wat werkt niet in het algemeen?) maar evenzeer op een goede omgevingskennis (met welke specifieke factoren dienen we rekening te houden?). Vlaanderen heeft als voordeel dat het kan bogen op goed georganiseerde belangengroepen, het zogenaamde middenveld. Dit middenveld vormt een belangrijke, maatschappelijk kracht in onze democratische samenleving. Het kan een brugfunctie vervullen in de vertaling van het arbeidsmarktbeleid. Haar werking is immers dubbel. Enerzijds informeert het middenveld haar eigen achterban over het werkgelegenheidsbeleid en stimuleert deze tot actieve participatie. Anderzijds vertegenwoordigt het middenveld haar achterban, verdedigt haar belangen, en doet voorstellen tot nieuw of te verbeteren beleid.

Daarom moet het gestructureerd overleg met de verschillende middenveldorganisaties worden aangemoedigd. Voor bepaalde groepen bestaan reeds dergelijke structuren. Zo zijn de vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen en van de personen met een arbeidshandicap vast lid van de Commissie Diversiteit van de SERV. Zij hebben aldus de mogelijkheid om mee aan strategische beleidsadvisering te doen. Deze structurele betrokkenheid zal worden gewaarborgd bij het operationaliseren van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Tevens zullen de betrokken organisaties de middelen krijgen om zich verder te professionaliseren als deskundige gesprekspartners. Deze

professionalisering moet hun toelaten de engagementen van de diverse partners in het kader van de Gemeenschappelijke Platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003 deskundig op te volgen en voorstellen tot bijsturing te formuleren vanuit hun ervaringen in het werkveld. Voor andere groepen bestaat er thans evenwel nog geen gestructureerd overleg. Daarom zullen voor groepen zoals ouderen, holebi's en rond het genderthema representatieve partners worden aangezocht om een overleg uit te bouwen. Met de vertegenwoordigers van de armenverenigingen bestaat er vandaag reeds een overleg in het kader van het decreet van 21 maart 2003 houdende armoedebestrijding. Dit decreet voorziet de betrokkenheid van het Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen bij de uitbouw van het Vlaams beleid. Gelet op de centrale rol van arbeid in de bestrijding van armoede zal conform de geest van dit decreet onderzocht worden in overleg met de betrokken verenigingen hoe het overleg inzake het arbeidsmarktbeleid meer direct kan worden gestructureerd. De Commissie Diversiteit als overlegplatform is hierbij een optie. Het overleg met de armenorganisaties zal voornamelijk betrekking hebben op de opvolging en evaluatie van de acties op het terrein van de arbeidsmarkt uit het jaarlijks Actieplan Armoedebestrijding en op de tewerkstellingsmogelijkheden van ervaringsdeskundigen. In dat verband zal overeenkomstig het Regeerakkoord de inzet van ervaringsdeskundigen in de VDAB in samenwerking met de NGO De Link worden geoptimaliseerd. Meer bepaald zal de inschakeling van dergelijke deskundigen worden ingebed in de sluitende begeleidingsaanpak van werkzoekenden zodat werkzoekenden-in-armoede de gepaste begeleiding krijgen.

De dialoog met de vertegenwoordigers van de personen met een handicap alsook met de sectororganisaties die voor deze doelgroepen actief zijn, zal bovendien gestructureerd worden in het kader van de operationalisering van het beleidsdomein "Economie-Werkgelegenheid" als onderdeel van het ambtelijk hervormingsproces Beter Bestuurlijk Beleid. Bij de operationalisering hiervan zal het luik "Werkgelegenheid" van het VFSIPH volledig geïntegreerd worden in het reguliere werkgelegenheidsdomein. Dit houdt hoofdzakelijk in dat heel het trajectbegeleidingsgebeuren voor personen met een handicap wordt ingebed in de nieuwe VDAB-opdrachten zoals bepaald in het VDAB-decreet van 7 mei 2004. Om deze integratie harmonieus door te voeren met behoud van de meerwaarde van de categoriale aanpak zal in de schoot van de VDAB een platform tot stand worden gebracht waarin de koepelorganisaties die een rol spelen in het Vlaams arbeidsmarktbeleid, een input hebben inzake de uitbouw van een kwalitatieve trajectbegeleidingsaanpak die oog heeft voor de specifieke methodieken voor bepaalde doelgroepen. Dit platform zal in 2005 geoperationaliseerd worden.

Tenslotte kan vermeld worden dat de betrokkenheid van het middenveld niet alleen op Vlaams niveau is voorzien maar dat krachtens het decreet van 7 mei 2004 de middenveldorganisaties ook als toegevoegde leden kunnen worden opgenomen in de RESOC's. Zo wordt ook het maatschappelijk draagvlak in het werkgelegenheidsbeleid op subregionaal niveau versterkt.

4.5 Betrokkenheid publieke en private dienstverleners

Het veld van de arbeidsmarktintermediairen is de laatste decennia grondig gewijzigd. Naast de sterke publieke bemiddelings- en opleidingsdienst VDAB hebben diverse nieuwe actoren een plaats in het arbeidsmarktgebeuren ingenomen: NGO's die gericht zijn op de reïntegratie van kansengroepen, paritair beheerde sectorfondsen en opleidingsinstituten, uitzendkantoren, private bemiddelaars, outplacementsbureaus en sedert kort reïntegratiebedrijven. Het multi-actorschap is aldus een feit. Vanuit deze feitelijke vaststellingen heeft de Vlaamse overheid principieel gekozen voor een tweesporenbeleid in de lijn van de IAO-conventie nr. 181, de Mededeling van de Europese Commissie dd. 13 november 1998 en het OESO-rapport over werkgelegenheid en werkloosheid: enerzijds moet de publieke arbeidsbemiddeling versterkt worden en anderzijds dient de private bemiddeling toegelaten te worden tot het arbeidsmarktdomein. Bovendien moet de samenwerking tussen beide dienstverleningscircuits worden aangemoedigd in het belang van een beter allocatiebeleid.

De VDAB wordt, zo erkent het Regeerakkoord, aanzien als een sterke overheidsinstelling die er duidelijk in geslaagd is de technologisering niet alleen in te bouwen in de eigen ondersteuningsdiensten maar ook in het dienstenaanbod voor werkzoekenden en werkgevers. Na de eerste generatie ICT-tools, "WIS" en "KISS" dient zich nu met "Mijn VDAB" een nieuwe generatie van maatgerichte elektronische communicatie- en informatiemogelijkheden aan. Mede dankzij deze keuze steeg het aanbod contacten met werkzoekenden en werkgevers gevoelig. De globale tevredenheidsindex bedrag dan ook $\pm 75\%$.

Enkele cijfers ivm de VDAB-werking 2003	
Aantal contacten met werkzoekenden	8.595.543
Aantal contacten met bedrijven	352.229
Aantal ontvangen vacatures	251.243
Aantal Wis- en internetvacatureraadplegingen	86.717.744
Gemiddeld aantal WIS-raadplegingen per maand	507.281
Aantal trajecten	89.011
Aantal KISS – CV's werkzoekenden	84.287
Aantal werknemers in opleiding	51.493
Aantal werkzoekenden verwezen naar vacatures	209.716
Aantal sollicitanten met "Mijn VDAB" – account	95.373
Aantal bezoekers VDAB-website	10.367.233
Vervullingspercentages vacatures	84,1 %

Wat deze publieke instelling betreft, roept de betrokkenheid van marktactoren bij het arbeidsmarktbeleid de vraag op naar een transparante rolopname van de VDAB. Deze instelling moet op een duidelijk herkenbare wijze haar regie- en actortaken inrichten. In dat verband wijst het Regeerakkoord op de noodzaak om een compartimentering binnen de VDAB aan te brengen. Deze compartimentering zal worden doorgevoerd binnen het kader van het recent VDAB-decreet van 7 mei 2004. De diverse decretale opdrachten zullen per compartiment gebundeld worden en de interne structuur zal hierop geënt zijn. De compartimentering zal aldus duidelijkheid moeten brengen over de opdrachten van de VDAB op vlak van regisseurschap van het operationeel arbeidsmarktbeleid, van inrichting van de universele dienstverlening binnen het

werkwinkelconcept en van operator van begeleidings- en opleidingsacties. Deze duidelijkheid moet beheersmatig, budgettair en instrumenteel zichtbaar zijn uiterlijk medio 2005 en samenspanen met het uitbestedingsbeleid dat op touw moet gezet worden in het kader van de sluitende aanpak. Dit neemt niet weg dat de VDAB een sterke troef moet blijven in het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Het Regeerakkoord beklemtoont de noodzaak van een actieve overheidsinstelling op de arbeidsmarkt.

Anderzijds is er een toenemende rol weggelegd voor het privaat initiatief. Zo moet de NGO-sector haar expertise ivm de begeleiding en herinschakeling van moeilijke doelgroepen ten volle kunnen inzetten. Zo ook moeten commerciële actoren hun sterkste troeven, nl de korte lijn met de vraagzijde van de arbeidsmarkt, kunnen uitspelen in de plaatsing van deze doelgroepen. Met dat oogmerk zal begin 2005 middels een call beroep worden gedaan op alle mogelijke marktpelers om integrale trajecten te verzekeren voor de curatieve doelgroep van de sluitende aanpak. Het betreft hier een experiment voor de jaren 2005-2006 dat moet toelaten de netto-effectiviteit van de betrokkenheid van private actoren in de toeleiding van kansengroepen naar werk aan te tonen.

Gelet op het succes van in het bijzonder uitzendarbeid als werkervaringsinstrument voor (allochtone) jongeren en op het groeiend aantal ouderen dat beroep doet op uitzendarbeid als rekruteringskanaal, zullen we de rol van uitzendarbeid als opstap naar vast werk waar mogelijk in het arbeidsmarktbeleid valoriseren. Aangezien de toegelaten toepassingsvelden voor uitzendarbeid op federaal niveau worden geregeld, zullen wij er bij de federale overheid op aandringen om deze regulering af te stemmen op de actuele rol van uitzendarbeid als inschakelingsinstrument. Met dien verstande dat de doorstroming van uitzendkrachten naar een duurzame job en de gelijke behandeling van uitzendkrachten o.m. inzake loonsvoorwaarden de pijlers blijven van het verruimd regulier kader voor uitzendarbeid.

Meer en meer zal de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid nochtans impliceren dat wordt samengewerkt in publieke-private samenwerkingsverbanden, waarin de expertise en de meerwaarde van de verschillende partners wordt samengebracht. Het meest specifieke voorbeeld van dit nieuwe multi-actorschap vormt de lokale werkwinkel. De werkwinkel is opgestart als een feitelijke netwerkorganisatie waarbij alle partners samenwerken binnen één geheel met als enig doel “mensen op weg te helpen naar werk” en “werk op weg te helpen naar mensen”. Het netwerk bestaat uit verschillende institutionele partners (VDAB, RVA, PWA, OCMW) en private eerstelijnspartners die hiertoe erkend zijn (ATB, NGO). Rond deze werkwinkel kan op zijn beurt een gans netwerk van begeleidings-, opleidings- en inschakelingsorganisaties worden uitgebouwd (uitzendkantoren, opleidingsinstellingen, tewerkstellingsinitiatieven, leerwerkbedrijven). Ook op Vlaams niveau zal de samenwerking worden gestimuleerd. Met dat oogmerk zal het Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus (OVA) gedynamiseerd worden. Dit platform verenigt de publieke en private dienstverleners op de arbeidsmarkt en kan worden ingeschakeld om bijvoorbeeld gemeenschappelijke initiatieven ivm kwaliteitsborging, opleiding van consulenten en diversiteitsmanagement te organiseren. Zo komt deze samenwerking de gehele dienstverlening in Vlaanderen ten goede. Deze doelstelling zullen we ook beogen bij het opzetten van een transparant arbeidsmarktinformatiesysteem. Dergelijk systeem moet alle actoren toelaten nuttige info te verkrijgen die kan bijdragen tot een betere en vlottere matching van vraag- en aanbodzijde. Met dat oogmerk zal een PPS-kader tussen de VDAB en de private actoren worden onderzocht en uitgewerkt.

Adventure @ Work : PPS werkt

Dit project heeft als doelstelling een methodisch kader te ontwikkelen voor de begeleiding van langdurig, kortgeschoolde jonge werkzoekenden die niet bereikt worden via de gewone traject-begeleiding of vrij vlug uit deze begeleiding stappen. Adventure @ Work steunt op een partnerschap tussen VDAB, Stad Genk, Stad Hasselt, Stad Mechelen, Gemeente Willebroek, VZW Stebo, VZW Agora, STC-Limburg, STC-Mechelen, Confederatie Bouw Limburg, FTML en het Centrum voor Sociale en Beroepspedagogiek van de K.U.Leuven. Tevens werd een transnationale samenwerking uitgebouwd met Italiaanse en Portugese partners die actief zijn op het domein van jeugdwerk en jeugdwerkloosheid.

De methodiek die is ontwikkeld steunt op drie fasen:

- FIND: jongeren opsporen, aanspreken en leren kennen binnen hun eigen leefwereld;
- BIND: via ‘avontuurlijke’ aanknopingspunten en groepswerk het vertrouwen van de jongeren winnen zodat ze een stap naar werk en/op opleiding zetten;
- MIND: in gedachten houden dat deze jongeren een aangepaste begeleiding op de werkvloer nodig hebben.

Uit de experimenten blijkt dat deze methodiek succesvol kan worden toegepast voor een doelgroep die wellicht anders nooit echt aan bod zou komen in de reguliere trajectwerking van de VDAB; 65 % van de jongeren kon via het Adventure @ Work-programma georiënteerd worden naar opleiding en/of werk. Dit project is een treffende illustratie hoe door een samenwerking tussen de VDAB en andere actoren een nieuwe succesrijke methodiek kan worden ontwikkeld met input van de kennis inzake pedagogiek die aanwezig is in de universitaire middens.

4.6 Betrokkenheid administratie

De Administratie Werkgelegenheid van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is belast met de beleidsvoorbereiding van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. In dit kader staat ze inzonderheid in voor de monitoring van de diverse afsprakenkaders zoals de Vlaamse Werkgelegenheidsakkoorden, de Vlaamse Actieplannen in uitvoering van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren en het Pact van Vilvoorde. Ze heeft ook de opdracht de beheersovereenkomst met de VDAB voor te bereiden en te evalueren. Maar de Administratie Werkgelegenheid beperkt haar rol niet tot de beleidsvoorbereiding, ze opteert ook bewust voor de omzetting van de regeringsdoelstellingen in het eigen personeelsbeleid. Zo neemt de Administratie initiatieven om de eigen organisatie om te vormen tot een lerende organisatie, beoogt ze meer diversiteit in haar personeelsbeleid en besteedt ze aandacht aan duurzaam ondernemen.

Een tweede taakstelling van de Administratie Werkgelegenheid betreft de uitvoering van bepaalde maatregelen van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. In die hoedanigheid positioneert de Administratie zich hoofdzakelijk als een backoffice-orgaan en legt ze zich inzonderheid toe op het administratief en financieel beheer van de tewerkstellingsmaatregelen en -projecten, de toekenning en uitbetaling van de aanmoedigingspremies, de erkenning van de private arbeidsmarktintermediairen en het afleveren van arbeidskaarten aan buitenlandse arbeidskrachten. Bij de operationalisering van maatregelen en bij de behandeling van de concrete dossiers staat bijzondere aandacht voor een transparante regelgeving en eenvoudige procedures voorop.

Een bijzondere taakstelling van de Administratie betreft tenslotte het handhavingsbeleid. Dit is een essentiële pijler van ons beleid. Om onze doelstellingen te realiseren en te doen naleven is een slagvaardige en efficiënte inspectie noodzakelijk. Het Inspectiedecreet van 30 april 2004 voorziet hiertoe een juridisch kader voor het preventief en repressief optreden van de sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Inspectie Werkgelegenheid. De nadruk ligt op het preventieve luik, wat blijkt uit de bevoegdheden van de inspecteurs: het geven van inlichtingen en bij het vaststellen van inbreuken het geven van waarschuwingen en het vaststellen van een termijn voor de overtreder om zich in regel te stellen. Voorts voert het decreet een stelsel van administratieve geldboeten in met betrekking tot de reglementeringen inzake het tewerkstellingsbeleid. Het systeem van de administratieve geldboeten biedt een betere verzekering van de toepassing van de reglementering omdat het een sneller en efficiënter sanctiesysteem is dan strafrechtelijke vervolging. We zullen onverwijld de nodige uitvoeringsmaatregelen treffen om dit decreet ten volle zijn uitwerking te verlenen. Zo heeft het werkgelegenheidsbeleid als één van de eerste Vlaamse beleidsdomeinen een volwaardig uitgebouwd handhavingsbeleid.

4.7 Betrokkenheid van werkzoekenden, werknemers en werkgevers

Het Regeerakkoord roept iedereen op actieve leeftijd op om binnen zijn of haar mogelijkheden bij te dragen tot de verbetering van het welzijn in Vlaanderen. Dit vereist een actieve, participerende ingesteldheid van elke Vlaming. Passief stilzitten is geen maatschappelijk alternatief. Zijn loopbaan zelf in de hand nemen door het opnemen van betaalde arbeid, zich inschakelen in het verenigingsleven, bij te blijven door opleidingen te volgen,...is dat wel.

Van werkzoekenden mag in deze context verwacht worden dat zij alle inspanningen doen om hun kansen op tewerkstelling te maximaliseren. Zij moeten een actief zoekgedrag vertonen en aanvaarden dat hun competenties worden verruimd met de deskundige ondersteuning van de VDAB en andere arbeidsmarktintermediairen. Het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende dat op 1 oktober 2004 in werking is getreden, vormt de basis voor de beoordeling van inzonderheid de houding van de werkzoekenden én de overheid. Dit Handvest bepaalt enerzijds dat de werkzoekende recht heeft op een passende begeleiding en opleiding en dat de overheid de plicht heeft hiervoor te zorgen, maar anderzijds heeft de werkzoekende de plicht de kansen die hem of haar worden geboden ten volle aan te grijpen. Via de afspraken inzake sluitende aanpak is nu het recht op trajectbegeleiding voor elke werkzoekende gewaarborgd. Bijgevolg kan van deze nu ook volle medewerking mbt zijn of haar herplaatsing worden verwacht. Het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen vertaalt de individuele rechten-plichten verhouding naar het niveau van de betrokken instellingen VDAB en RVA. Dit geldt evenzo voor de werkzoekenden die onder het inwerkingsbeleid vallen. Ook van hen wordt een actieve medewerking verwacht. Indien dit niet het geval is, zullen hiervan de bevoegde uitkeringsinstellingen verwittigd worden.

In de context van voortdurende aanpassingen van de arbeidsorganisaties ingevolge economische omstandigheden wordt de werknemer herhaaldelijk geconfronteerd met taak- en functiewijzingen, soms ontslag of overgang van onderneming. Om de werknemer meer loopbaanzekerheid te geven is het daarom noodzakelijk dat de overheid hem of haar permanente mogelijkheden zoals opleidings- en begeleidingscheques aanreikt om zich te wapenen tegen deze externe ontwikkelingen. Dit veronderstelt evenwel dat de werknemer deze mogelijkheden effectief aanwendt en zijn loopbaan zelf in handen neemt in plaats van zich passief te onderwerpen aan voornoemde ontwikkelingen.

Tenslotte ligt er ook een verantwoordelijkheid bij de ondernemer. Hij moet geloven in de competenties van zijn medewerkers. Dit geloof moet gesteund zijn op de overtuiging dat investeren in de competenties van medewerkers ook voor de onderneming zelf een meerwaarde genereert. Daarom staat de ondernemer voor de uitdaging om zijn arbeidsorganisatie zo in te richten dat de competenties van zijn werknemers maximaal aan bod kunnen komen. Zo moet de onderneming omgebouwd worden tot een echte lerende omgeving met optimale ontplooiingsmogelijkheden voor de betrokken werknemers. Maar de verantwoordelijkheid van de werkgever houdt niet op bij de (plotse) beëindiging van de arbeidsrelatie. Hij moet ook bij herstructurering oog hebben voor de bevordering van de tewerkstellingskansen van zijn werknemers. Dit veronderstelt enerzijds een proactief HRM-beleid dat gesteund is op loopbaanontwikkeling en anderzijds een maximale inzet van werkloosheidvoorkomende instrumenten zoals jobrotatie, inplacement en outplacement. Aldus kan de ondernemer bijdragen

tot de verhoging van de werkzaamheidsgraad in goede en minder goede tijden en toont hij zich een “maatschappelijk verantwoord ondernemer” die ook oog heeft voor de belangen van zijn meest directe stakeholders.

UITLEIDING

Deze beleidsnota bevat de doelstellingen die we als overheid willen bereiken. Deze doelstellingen kunnen kort worden samengevat als “met méér mensen beter, anders en langer werken om beter te kunnen leven”. Daarom moet de werkzaamheidsgraad substantieel verhogen. Een hoge werkzaamheidsgraad is noodzakelijk om onze sociale zekerheid in stand te houden en onze toekomst te verzekeren. Dit vereist een fors impulsbeleid gesteund op een sluitende begeleidingsaanpak voor allen, een krachtig en coherent competentiebeleid, slagvaardige maatregelen om ouderen aan het werk te houden en om kortgeschoolden, allochtonen en personen met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen, een meer geoliede aanpak van de interactie tussen onderwijs en arbeidsmarkt en meer diversiteit op de werkvloer. Op deze domeinen willen we een trendbreuk inzetten.

Om dit te bereiken heeft de overheid niet alle sleutels zelf in handen maar moet ze een beroep doen op diverse actoren op de arbeidsmarkt. Zelf zal de rol van van overheid vooral verschuiven naar die van spelverdeler en regisseur. Deze rol houdt in dat de overheid de doelstellingen zal bepalen, regels zal uitvaardigen die de werking van de actoren op het terrein zullen omkaderen, zal zorgen voor ordening en afstemming, zal instaan voor het vinden van oplossingen en zal waken over de transparantie en goede werking van de arbeidsmarkt. Het waarmaken van het beleid zal vervuld worden door een breed gamma van publieke en private spelers waarbij meer en meer zal geëvolueerd worden van een competitieve opstelling naar publiek-private samenwerkingsverbanden en naar multi-actorschapsformules.

Aanpak

Werken laten doen in uitvoering betekent evenwel dat de aanpak van de overheid voorafgaand duidelijk en doordacht is. Ons maatregelenpakket is daarom gebaseerd op volgende kenmerken: onderbouwd, inclusief, proactief, geconcentreerd en experimenteel.

a) Onderbouwd

In de optiek van ‘evidence based policy’ willen we ons beleid zo goed als mogelijk schragen door wetenschappelijke analyses en harde cijfergegevens. Binnen ons bevoegdheidsdomein steunen we ons in de eerste plaats op Administratie Werkgelegenheid die instaat voor de monitoring van het arbeidsmarktbeleid. Tevens is er de beheersovereenkomst met het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Dit steunpunt vormt de draaischijf voor alle arbeidsmarktinformatie. Het PASO (panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt) laat toe om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen aan de vraagzijde van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarnaast worden er in het kader van het VIONA programma jaarlijks heel wat wetenschappelijke onderzoeks- en expertenrapporten opgeleverd. Hierbij wordt getracht een evenwichtige mix te vinden tussen operationeel onderzoek (actuele thema's) en strategisch onderzoek (langetermijn thema's).

Aldus wordt het Vlaams beleid continu gevoed door onderzoeks- en evaluatiegegevens die toelaten beleid steeds opnieuw in vraag te stellen en bij te sturen.

b) Inclusief

Het gevoerde arbeidsmarktbeleid vertrekt van de filosofie van de inclusieve aanpak maar waar nodig een categoriale versterking. In zo'n inclusief beleid staan alle mensen op de arbeidsmarkt centraal. Dit wil evenwel niet zeggen dat we de specifieke moeilijkheden van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt niet onderkennen. Waar nodig nemen we specifiek maatregelen om de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen, de kansengroepen, te verbeteren; niemand mag immers worden uitgesloten.

c) Pro-actief

De klemtoon wordt gelegd op een proactieve aanpak. Dit willen we eerst en vooral waarmaken door een betere samenwerking tussen de onderwijswereld en de arbeidsmarkt. Wij willen onze bijdrage leveren in de bestrijding van het watervalstelsel en de ongekwalificeerde uitstroom door samenwerking op vlak van beroepskeuzevoorlichting, een sluitende aanpak voor deeltijds lerenden, sectorale engagementen mbt stages en EVC-trajecten....Vanuit deze benadering opteren we ook volop voor werkloosheidspreventie bij herstructureringen en ontslagen en voor een 100 % sluitende begeleidingsaanpak voor alle nieuwe werkzoekenden.

d) Geconcentreerd

Het georganiseerde overleg met de sociale partners over de totstandkoming van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid blijft één van de peilers in onze aanpak. Het Vlaams Economisch Sociaal Overleg Comite (VESOC) blijft hiervoor de aangewezen plek. Het is ook in deze schoot dat er een nieuw Vlaamse werkgelegenheidsakkoord zal onderhandeld worden. Deze tripartiete formule wordt doorgetrokken naar het subregionaal sociaal-economisch beleid via de RESOC's. Maar de concertatie zal zich ook uitstrekken tot het maatschappelijk middenveld, inzonderheid middels de Commissie Diversiteit.

e) Experimenteel

In het arbeidsmarktbeleid willen we ruimte scheppen om een reeks proeftuinen op te zetten. Hierin wensen we vooral te 'experimenteren' met onderwerpen en manieren van aanpak die niet zo evident zijn om te implementeren via reguliere maatregelen. Experimenteren wil evenwel niet zeggen dat we deze proeftuinen niet nauwgezet omkaderen en opvolgen. Bovendien zijn de proeftuinen in fine gericht naar het reguliere beleid. Als blijkt dat de proeftuinen succesvol zijn, zullen de maatregelen worden geïncorporeerd in het regulier beleid.

Beginselen van goede arbeid

Maar meer nog dan duidelijkheid omtrent de aanpak dient het beleid ook gesteund te zijn op beginselen. De trendbreuken die we willen veroorzaken remediëren immers niet alleen aan de factuele tekorten van het huidig werkgelegenheidsbeleid maar verwoorden ook keuzes die steunen op “beginselen van goede arbeid”. Deze beginselen krijgen spontaan een feitelijke invulling indien de voorgestane beleidsopties worden geconcretiseerd. Ze vergroten dus geenszins de complexiteit van de beleidscyclus.

De “beginselen van goede arbeid” die de uiteindelijke toetssteen van de beleidsuitvoering uitmaken, willen een respectvolle behandeling van de burger door de overheid waarborgen, zodat deze burger op zijn of haar beurt zal bijdragen tot een respectvolle samenleving. Als “beginselen van goede arbeid” beschouwen we volgende spelregels:

a) Vergroot de “capabilities” van (werkzoekende) werknemers

Dit beginsel houdt in dat de arbeid zo moet worden ingericht dat deze structureel bijdraagt tot de verhoging van de capaciteiten (“capabilities”) van werknemers.

De kerngedachte hierbij is dat arbeidsparticipatie de beste waarborg is voor actieve betrokkenheid en actief burgerschap. Arbeid vormt de onmiskenbare verbindingsschakel tussen het individu en de samenleving. Daarom moeten arbeid en arbeidsparticipatie gericht zijn op maximale ontplooiing van de competenties van werknemers. Dit betekent dat arbeid een duurzame natuur heeft voor de burger waarin groeien, leren en competentie-ontwikkeling geïncorporeerd is.

b) Verbeter steeds de positie van de minst kansrijken

Dit beginsel betekent dat de situatie van de minst kansrijken er steeds op moet vooruitgaan. Principes inzake participatie en insluiting houden in dat bij elke maatregel de situatie van deze groepen prioritair wordt bekeken. De ketting is maar zo sterk als de zwakste schakel. Een ongelijke werking van een maatregel is slechts te rechtvaardigen indien deze de positie van de minst kansrijken bevoordeelt t.a.v. andere groepen. Bij de toetsing van dit beginsel in functie van een concrete maatregel moet niet enkel rekening worden gehouden met de sociale of maatschappelijke hinderpalen waarmee mensen in aanraking komen, maar ook met hun oorspronkelijke of zelf opgebouwde kapitaal, samengesteld uit de aangeboren aanleg en talenten, opvoeding, familiale achtergrond, gezinssituatie, materiële startpositie en sociaal-economische omgeving. Niet iedereen start immers met gelijke kansen. Rechtvaardigheid betekent dat degenen die door het lot minder goed bedeeld zijn, bevoordeeld worden. Men is persoonlijk immers niet verantwoordelijk voor de manier waarop het lot kansen bij de start verdeeld heeft. Het rechtvaardigheidsbeginsel betekent dus dat enerzijds aan mensen met een gelijke startpositie gelijke kansen worden geboden en dat anderzijds de ongelijke verdeling gecompenseerd wordt.

c) Waarborg de gelijke toegang van voorzieningen

De arbeidsmarktvoorzieningen, inzonderheid de voorzieningen die onder de noemer “universele dienstverlening” vallen, moeten voor iedereen op gelijke wijze ontstaan. Dit houdt meer in dan zomaar instaan voor “gelijkheid van rechten” en “gelijkheid van kansen” die gericht zijn op het waarborgen van een formele gelijkheid of het bieden van een gelijke startpositie. Het impliceert ook dat aan iedereen de juiste middelen worden aangereikt om de gelijke toegang effectief te waarborgen. Aldus zijn “redelijke aanpassingen” of toegankelijkheidsvereisten voor sommige groepen absoluut noodzakelijk om hun rechten effectief te kunnen verwezenlijken.

d) Bevorder de evenredige participatie

Gelet op de structurele achterstelling van sommige groepen zoals jonge allochtonen, personen met een handicap en ouderen, een achterstelling die geenszins enkel terug te leiden is tot een louter scholingsprobleem, dient steeds het principe van de evenredige participatie als toetssteen te worden gebruikt. Enkel indien er aldus meer diversiteit wordt bewerkstelligd zal de werkzaamheidsgraad effectief opgekrikt worden.

e) Zorg voor de verruiming van de individuele loopbaanmogelijkheden

“Goede arbeid” in een mobiele arbeidsmarkt steunt op een model van “lifetime development” in plaats van “lifetime employment”. De deelname aan het arbeidsproces moet de burger niet alleen de zekerheid bieden op een kwalitatief verzekerde beroepsloopbaan, maar ook de ruimte geven om zich maximaal te ontplooien in de andere levenssferen.

Arbeid moet aldus toelaten dat de participerende burger zo veel als mogelijk autonome keuzes kan maken inzake individuele ontplooiing, associatieve inschakeling, familiale zorgopname en politieke participatie. Dit vereist een soepel georganiseerd arbeidsbestel met “regels op maat”.

Deze spelregels mogen niet enkel ten grondslag liggen aan de publieke doelen van het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Ze moeten ook gedragen worden door de actoren die moeten bijdragen tot de realisatie van de doelstelling om met méér mensen beter, anders en langer te werken.

Uitnodiging

Willen we onze doelstellingen realiseren dan moet iedereen die betrokken is bij het Vlaams werkgelegenheidsbeleid (overheid, sociale partners, bedrijven werknemers, werkzoekenden), zich hiervoor ten volle inzetten.

Hierbij wordt toch inzonderheid gekeken naar het bedrijfsleven. De scherpe uitdagingen waar Vlaanderen voor staat, kunnen enkel op een krachtdadige manier beantwoord worden indien werkgevers werk maken van een op competenties gericht human resources beleid. Dit houdt onlosmakelijk in dat het bedrijf oog heeft voor diversiteit, creativiteit en permanente ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Dit houdt ook in dat het bedrijf voeling heeft met zijn maatschappelijke omgeving en dat stakeholdermanagement als een natuurlijke bedrijfsstrategie wordt ervaren. Via Trivisi willen we dit bewustwordingsproces verder stimuleren in samenspraak met inzonderheid de Vlaamse minister van Sociale Economie.

DE PROEFTUIN TRIVISI

Trivisi, Baanbrekend Ondernemen voor Mens, Milieu en Maatschappij, is een actie van het Vlaams Werkgelegenheidsbeleid die bedrijven wil sensibiliseren rond maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). In een eerste fase werd rond drie thema's gewerkt : stakeholdermanagement, leren in de onderneming en diversiteit. Het opzet is zo dat ondernemingen zelf aan deze wegen timmeren. Rond deze thema's worden best practices en ervaringen uitgewisseld, kennis ontwikkeld en verspreid en praktisch hanteerbare HRM-instrumenten uitgewerkt. De Vlaamse overheid faciliteerde enkel deze netwerkvorming die gericht is op gedragsverandering in de bedrijven. Pioniersbedrijven werden in dit kader aangemoedigd om op te treden als katalysatoren op hun domein. In de tweede fase werden de resultaten van de eerste fase gevaloriseerd, de ontwikkelde tools werden verfijnd en de concepten in het reguliere beleid verankerd. Tevens werden concrete projecten van bedrijven ondersteund via het ESF. Deze projecten zullen kortelings hun produkt afleveren.

Zo levert een hogeschool met het project "Diversynergie" een opleidingsaanbod ivm MVO af voor studenten personeelsbeleid. De drie werknemersorganisaties ontwikkelen een competentiespel dat militanten helpt in de dialoog over competentie management in de overlegorganen. Het programma P3@K levert een bruikbaar managementinstrument om continue verbetering en benchmarking op de lijn People-Profit-Planet in bedrijven op te volgen. Deze procesmatige aanpak zal worden verdergezet; de overheid kweekt niet in Trivisi, ze bevloeit en verrijkt de grond. De bedrijven vormen zelf de spil in deze actie, zij hebben de touwtjes in handen. Het draagvlak moet door hen verzekerd worden. Wij zullen in de derde fase van Trivisi deze organische groei verder bewerkstelligen onder een waakzaam oog. Nieuwe projecten zullen een experimentele kans binnen het ESF-programma en nieuwe netwerken rond duurzaam ondernemen zullen gestimuleerd worden. De Vlaamse overheid zal deze aanpak structureel versterken door de uitbouw van een kenniscentrum MVO in 2005. Dit centrum heeft een belangrijke rol bij het stimuleren en faciliteren van nieuwe initiatieven. De verschillende stakeholders kunnen via dit forum nieuwe initiatieven ontwikkelen, leerervaringen uitwisselen en goede praktijken verspreiden. Een databank met goede praktijken en sprekers of adviseurs op het terrein van MVO wordt hieraan gekoppeld. Tevens zal het centrum ook een helpdeskfunctie en platformfunctie ontwikkelen. Dit kenniscentrum moet het referentiepunt worden voor MVO in Vlaanderen.

We roepen dan ook de ondernemers op om in samenspraak met hun stakeholders van binnen en buiten de onderneming werk te maken van "waardig werken" en om alzo inhoud te geven aan de "meerwaardeneconomie" zoals in het Regeerakkoord vooropgesteld. We moeten met hen samenwerken aan de gelijktijdige vooruitgang op economisch, sociaal en ecologisch vlak. Onze bijdrage hierin situeert zich op het sociaal domein en houdt in dat we onze verantwoordelijkheid opnemen om elke talenten en competenties ten volle te valoriseren en in te zetten om deze meerzijdige economie gestalte te geven. Alleen dan kan Vlaanderen een welvarende regio blijven.

Frank VANDENBROUCKE

Vice-minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

LIJST MET AFKORTINGEN

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale van Liberale Vakverbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ASO	Algemeen Secundair Onderwijs
APS	Administratie Planning en Statistiek
ATB	Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (voor personen met een handicap)
BBP	Bruto Binnenlands Product
BIS	Begeleid Individueel Studeren
BNP	Bruto Nationaal Product
BSO	Beroeps Secundair Onderwijs
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CEDEFOP	European Centre for Development of Vocational Training
DBSO	Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs
DIVA	Dienst Informatie Vorming en Afstemming
EAK	Enquête arbeidskrachten
EFQM	European Foundation for Quality Management
ERSV	Erkende Regionale Samenwerkingsverbanden
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
EVC	Erkennen Verworven Competenties
FTML	Fonds Tewerkstelling Metaal Limburg
HP	Herplaatsingsfonds
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HR	Human Resources
IALS	International Adult Literacy Survey
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
IBO	Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming
ICT	Informatie Communicatie Technologie
IMF	Internationaal Monetair Fonds
IT	Informatie Technologie
IVOC	Instituut voor Vorming en Opleiding in de Confectie
KISS	Kandidaten Informatie- en Selectie Systeem
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
KSO	Kunst Secundair Onderwijs
LFS	Labour Force Survey
LSO	Lager Secundair Onderwijs
MO	Middenstandsopleiding

MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
NT2	Nederlands Tweede Taal
NWWZ	Niet-werkende werkzoekende
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OSP	Onderwijs voor Sociale Promotie
OVA	Overlegplatform Vlaams Arbeidsbemiddelingsbureaus
PPS	Publiek-Private Samenwerking
PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RESOC	Regionaal Economisch Sociaal Overlegcomité
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering
RTC	Regionale Technologische Centra
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERR	Sociaal Economische Raden van de Regio
SERV	Sociaal Economische Raad van Vlaanderen
STC	Subregionaal Tewerkstellingscomité
TSO	Technisch Secundair Onderwijs
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VFSIPH	Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VIZO	Vlaams Instituut Zelfstandig Ondernemen
VOKA	Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen
VZW	Vereniging zonder winstoogmerk
WAV	Steunpunt Werk Arbeid Vorming
WEP	Werkervaringsplan
WHO	World Health Organisation
WIS	Werk Informatie Systeem

Literatuurlijst

- ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID (2003), Themabrief: Sociaal interventieplan Werkgelegenheid. Maatregelen t.a.v. werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Brussel – Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- ALBERTIJN, M., DEVISCH, J., & SELS, L. (2002), Naar een algemeen recht op loopbaanbegeleiding? Brussel - Koning Boudewijnstichting.
- BAERT, H., BAERT, T., DOUTERLUNGNE, M., DE MEESTER, K., KUSTERS, W., SCHEEREN, J., VAN DAMME, D., VAN WIELE, I., & WOUTERS, M. (2001), Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming. Katholieke Universiteit Leuven, Centrum voor permanente vorming in beroepen en organisaties – Universiteit Gent - Vakgroep Onderwijskunde.
- BAERT, H., BAERT, T. BOUWEN, R., DOUTERLUNGNE, M. & RUELENS, L. (2002), Werken aan leren: over de kwaliteit van leerwerkprojecten. Katholieke Universiteit Leuven, Centrum voor permanente vorming in beroepen en organisaties – Centrum voor organisatiepsychologie – HIVA.
- BAERT, H., DE RICK, K. (2004), Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen. Katholieke Universiteit Leuven, Centrum voor permanente vorming in beroepen en organisaties – HIVA.
- BOLLENS, J. (2004), De kosten en baten van deelname aan arbeidsmarkgerelateerde opleiding vanuit het perspectief van de deelnemer. Leuven - HIVA.
- BOLLENS, J. (2003), Pilootprojecten Bijblijfrekening. Eindrapportering van de wetenschappelijke begeleiding gedurende het eerste loopjaar van de projecten. Leuven – HIVA.
- BOURDEAUD'HUI, R., JANSSENS, F. EN VANDERHAEGHE, S., (2004), Informatiedossier. Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Brussel - SERV-STV-Innovatie & Arbeid.
- BOSSAERTS, B., DENYS, J., TEGENBOS, G., (2002), Accent op talent, Een geïntegreerde visie op leren en werken. Antwerpen-Appeldoorn – Garant.
- BUELENS, S.(2003), Regionaal actie-onderzoek: socio-economische impact van aangekondigde bedrijfsherstructurerings. Opstellen van een sociaal-economisch rampenplan. Antwerpen - Tempera.
- BUYENS D. & WOUTERS K., CVTS2 - Continuing Vocational Training Survey. Eindresultaten van het onderzoek naar permanente vorming, training en opleiding in Belgische ondernemingen 1999. Gent - Vlerick Leuven Gent Management School.
- CRETEN, H., VAN DE VELDE, V., VAN DAMME, J., & VERHAEST, D. (2002), De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de ongekwalficeerde schoolverlaters. Leuven – HIVA.
- DE CUYPER P., STRUYVEN L. (2004), De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Leuven – HIVA.-

- DENOLF, L., DENYS, J., DE VOS, A., BUYENS, D. (1999), Collectief outplacement: gewikt en gewogen. Onderzoek naar de omvang en de impact van groepsoutplacement. Leuven. HIVA en De Vlerick School voor Management.
- DE PRINS, P., & VERBRUGGE, L. (2004), Competentiemanagement als hefboom voor de professionalisering van HRM. In: Pasoflits, 9, 6 augustus 2004.
- DEVISSCHER, S., PEETERS, A. EN VAN DER BEKEN W., (2000), Evaluatie Vlaamse premie loopbaanonderbreking en arbeidsduurvermindering. Brussel. Ideaconsult.
- DIELEN, I., e.a. (2002), Handleiding: een klare kijk op competentie management. HIVA ARVO.
- DWORKIN, R. (2002), Sovereign virtue. The Theory and Practice of Equality. Cambridge - Harvard University Press.
- FEDERGON (2004), 45-plussers als uitzendkracht. Profiel, motivatie en perceptie. IDEA Consult.
- GEVERS, A., DEVISSCHER, S., HUYS, R., VANDERBEKEN, W., VANDENBRANDE, T., SELS, L. (2004), Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010. HIVA, Idea Consult en Departement TEW - KU Leuven.
- GLASTRA, F. & MEIJERS, F. (2000), Een leven lang leren? Competentieontwikkeling in de informatiesamenleving. 's Gravenhage - Elsevier.
- HERPLAATSINGSFONDS (2004), Jaarverslag 2002-2003 – Brussel – Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2004). Verslag 2004. Brussel.
- INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE (JUNI 2004), Recommendation concerning human resources development: education, training and lifelong learning. Genève.
- KORVER, T. (2003), Open deuren: naar een nieuwe architectuur van de arbeid. Brussel - Steunpunt WAV.
- KORVER, T. & OEIJ, P. (2003), Van baan tot loopbaan: op weg naar een werkbare transitionele arbeidsmarkt. In VAN DEN HEUVEL, N. e.a. (Reds.), Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt (pp. 61-82). 's Gravenhage - Reed Business Information.
- LEROY, F. (2000), Van peuter naar jongvolwassene. Groeipijnen en groeischeuten van het Vlaams arbeidsmarktbeleid. In Nieuwsbrief WAV, nr. 4 (pp. 44 – 54). Leuven - Acco.
- MARGALIT, A. (2002), De fatsoenlijke samenleving. Amsterdam - Van Gennep.
- NESTLER, K. & KAILIS, E. (2002), Continuing Vocational Training in Enterprises in the European Union and Norway (CVTS2), Statistics in focus, theme 3, 3.
- PASO FLANDERS (2003), Organisatie in bedrijf. De resultaten van PASO in vogelvlucht - Editie 2003 - Leuven. - Steunpunt WAV.
- PEETERS, A., GEVERS, A., CLÉMER, G. (2003), Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. IDEA Consult en LESSIUS Hogeschool.
- SCHMID, G., O'REILLY, J. & SCHOMANN, K. (1997), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham - Edward Elgar Publishing.
- SELS L., DE WINNE S., HRM in breedbeeld, een toetsing van rethoriek aan realiteit (2004, Viona-onderzoek, nog niet volledig afgewerkt).
- SELS L., BOLLENS J., Loopbaanbegeleiding doorgelicht (Viona-onderzoek, nog niet afgewerkt).
- SEN, A. (1995), Welzijn, vrijheid en maatschappelijke keuze – opstellen over de politieke economie van het pluralisme. Amsterdam - Van Gennep.

- SERV (2002), Advies: wijziging Herplaatsingsfonds. Brussel - SERV
- SERV (2003), Aanbeveling werkloosheidsvallen. Brussel – SERV.
- SERV (2003), Advies: uitvoeringsbesluit bij het Herplaatsingsfonds, zoals gewijzigd bij het decreet van 14 maart 2003. Brussel – SERV.
- SISWO (2002), Dan zullen we werken. Op weg naar een ontspannen arbeidsbestel. In: Siswo – cahiers Sociale Wetenschappen en Beleid, nr. 3, Amsterdam.
- SOULET, M-H. (1999). Le travail, nouvelle question sociale. Fribourg - Editions Universitaires Fribourg.
- STANDING, G. (1999), Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice. London - Mac. Millan Press.
- VANDENBROUCKE, F. (2000), Op zoek naar een redelijke utopie. De actieve welvaartsstaat in perspectief. Leuven – Apeldoorn - Garant.
- VAN DEN HEUVEL, N., HOLDERBEKE, F. & WIELERS, R. (2001), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid. 's Gravenhage- Elsevier.
- VAN HOOFF, J. (2001), Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel. Amsterdam - Boom.
- VANHOREN, I., KERKHOF, J., DEMEESTER, K., MATHEUS, N., STRUYVEN, L. & VAN DAMME, D. (2003), Trajectbenadering voor laaggeletterden in Vlaanderen. Leuven – HIVA.