VLAAMS PARLEMENT

stuk **201** (2009-2010) – Nr. 1
ingediend op 26 oktober 2009 (2009-2010)

Beleidsnota

Werk

2009-2014

ingediend door de heer Philippe Muyters,
Vlaams minister van Financiën, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

verzendcode: REG

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.

BELEIDSNOTA WERK
2009 - 2014

Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen

INHOUD

Lijst met afkortingen 8
Managementsamenvatting 10
I. Omgevingsanalyse 13
1.1. De Vlaamse arbeidsmarkt in Europees perspectief 13
1.2. De arbeidsdeelname is te laag voor de kansengroepen 16
1.3. Minder vraag naar arbeid, maar de knelpunten blijven bestaan 16
1.4. Nood aan competentieversterking 17
1.5. Werkbaarheid en combinatie arbeid-zorg 18
1.6. Van Lissabon naar Pact 2020 18
II. Beleidsvisie: welke type arbeidsmarkt willen we? 20
2.1. Uitwerken van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie 20
2.2. Vergroten van het arbeidsaanbod 20
2.3. Focus op werkzaamheid en eindeloopbaan 21
2.4. Bestrijden van structurele werkloosheid 21
2.5. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren 23
2.6. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid) 23
2.7. Nood aan sociale innovatie in de arbeidsmarkt 23
2.8. Een beleid voor Werk en Sociale Economie 24
2.9. Versterking partnerschap werk-economie 24
2.10. Versterking partnerschap werk-onderwijs 25
2.11. Versterking partnerschap werk-welzijn 25
2.12. Versterking partnerschap werk-inburgering 25
2.13. Privaat-publieke samenwerking 26
2.14. Brussel 26
2.15. Een versterkt en vernieuwd activerend arbeidsmarktbeleid 27
2.16. Staatshervorming en financiële responsabilisering 27
III. Hoe willen we concreet tot dit type arbeidsmarkt komen? 29
3.1. Uitwerken van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie 29
3.1.1. Een visie gedragen door sociaal overleg 29
3.1.2. Een ruime betrokkenheid van stakeholders 29

3.1.3. Een Vlaams Hervormingsprogramma voor de Lissabonstrategie post-2010 30
3.1.4. Een Europees conforme regelgeving 30
3.1.5. Een wetenschappelijk en met cijfers onderbouwd beleid..... 31
3.1.6. Een beleid voor duurzame ontwikkeling 31
3.2. Vergroten van het arbeidsaanbod 31
3.2.1. Aanspreken van de stille of latente arbeidsreserve..... 31
3.2.2. Arbeidsmigratie..... 32
3.3. Focus op werkzaamheid en eindeloopbaan..... 33
3.3.1. Een systematische aanpak voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar 33
3.3.2. Werkbaar werk..... 34
3.3.3. Een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties 35
3.4. Bestrijden van structurele werkloosheid..... 36
3.4.1. Versterkt activeringsbeleid: een sluitend maatpak 36
3.4.2. Een betere vertegenwoordiging van de kansengroepen..... 37
3.4.3. Trajecten voor ondernemerschap 37
3.4.4. Van resultaatsgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid 38
3.5. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren..... 41
3.6. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid)..... 41
3.6.1. Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen 41
3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering..... 45
3.7. Nood aan sociale innovatie in de arbeidsmarkt 47
3.8. Versterking partnerschap werk-economie 47
3.9. Versterking partnerschap werk-onderwijs & vorming 49
3.9.1. Het competentie- en vraaggericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod 49
3.9.2. Samenwerking (structureel) verankeren en versterken 50
3.9.3. Sterke snijvlakacties en instrumenten 50
3.9.4. Open competentiecentra..... 52
3.10. Versterking partnerschap werk-welzijn 52
3.11. Versterking partnerschap werk-inburgering 53
3.11.1. Aansluiting inwerking-inburgering optimaliseren..... 53
3.11.2. Efficiëntie van bestaande tewerkstellingsmaatregelen voor allochtonen verhogen 53

3.12. Privaat-publieke samenwerking 54
3.12.1. Naar een betere samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid 54
3.12.2. Versterken van partnerschappen met sectoren 54
3.12.3. Een lokaal verankerd werkgelegenheidsbeleid 55
3.12.4. Ruimte voor private marktspelers 55
3.13. Interregionale mobiliteit 56
3.14. Staatshervorming 57
3.15. Uitgeleide: een performant organisatiekader 58
3.15.1. Verantwoordelijke publieke uitvoerders 58
3.15.2. Een slagkrachtig handhavingsbeleid 59
IV. Bijlagen .....
4.1. Regelgevingsagenda 60
4.2. Organogram 63

Beleidsnota Werk 2009-2014

Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen

Voorwoord

In het najaar van 2009 staat de Vlaamse arbeidsmarkt voor haar grootste uitdaging sinds de crisis van de jaren '30. Als gevolg van de wereldwijde financieel-economische crisis is het aantal werkzoekenden in Vlaanderen in het najaar van 2009 toegenomen met 40.000 op jaarbasis. In 2010 komen er naar schatting nog 60.000 extra werkzoekenden bij. Op twee jaar tijd betekent dit niet minder dan 100.000 extra werkzoekenden in Vlaanderen, of een toename met +50%.

Met slechts 2 op 3 werkenden in de totale bevolking op actieve leeftijd blijft de arbeidsdeelname in Vlaanderen intussen structureel beneden de beter presterende regio's in Europa en de doelstelling van 70%. In het bijzonder voor 55-plussers is de arbeidsdeelname in Vlaanderen met ongeveer één op drie erg laag. In het licht van de toenemende vergrijzing van de (beroeps)bevolking stelt dit de uitdaging voor onze arbeidsmarkt en het beleid bijzonder scherp.

De uitdaging waarmee we deze nieuwe regeerperiode van start gaan is dus immens.

Ik pleit in deze beleidsnota Werk 2009-2014 dan ook voor de uitbouw van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie, met als belangrijkste ingrediënten een versterking van het activerend arbeidsmarktbeleid, competentieversterking en stimulering van de vraag naar arbeid.

Het zal een gezamenlijke inspanning vragen van vakbonden, werkgeversorganisaties, politici, maar evenzeer van de individuele werknemers en werkgevers en niet te vergeten het onderwijs om onze arbeidsmarkt(instituties) de komende jaren te moderniseren. In deze beleidsnota Werk ga ik alvast voor een versterkte samenwerking met de beleidsdomeinen (Sociale) Economie, Onderwijs en Vorming en Welzijn. Maar de nood aan een versterkt partnerschap blijft niet beperkt tot de publieke actoren. De komende jaren wil ik met de VDAB als Vlaamse arbeidsmarktregisseur ook werk maken van een verankering en uitbreiding van de privaat-publieke samenwerking en uitbesteding naar zowel commerciële als niet-commerciële private actoren.

Voor een beter werkende arbeidsmarkt in Vlaanderen, Brussel en Wallonië is ook dringend nood aan een verdere staatshervorming binnen België. Enkel met een heldere bevoegdheidsverdeling en de nodige financiële en inhoudelijke verantwoordelijkheid kunnen de regio's een performant arbeidsmarktbeleid voeren op maat van hun specifieke noden. Alleen zo kunnen we via een betere aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt onze economie, welvaart en sociale zekerheid veilig stellen voor de toekomst.

Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën, Begroting, Ruimtelijke Ordening, Werk en Sport

Lijst met afkortingen

AD SEI	Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie)
BW	Beschutte Werkplaatsen
CBE	Centra voor basiseducatie
CGKR	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-bestrijding
CLB	Centrum voor leerlingenbegeleiding
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
DAEB	Dienst van Algemeen Economisch Belang
EAD	Evenredige ArbeidsDeelname
EAK	Enquête naar de Arbeidskrachten
eL&W	expertisecentrum Leeftijd en Werk
ENTRE-spiegel	ENTRE staat voor 'entrepreneurship' of 'ondernemerschap' en is een genormeerd, gevalideerd en ICT gebaseerd 'self-assessment' of zelfbeoordelinginstrument voor potentiële kandidaat-ondernemers en wordt door de consulenten van de VDAB gebruikt om vast te stellen of de kandidaat-ondernemer een redelijke slaagkans heeft wanneer deze een zelfstandige activiteit wil opstarten
EPSCO	Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Elders Verworven Competenties
EU	Europese Unie
EURES	European Employment Services
Federgon	Federatie van partners voor werk
FOD	Federale Overheidsdienst
Forem	Le service public wallon de l'emploi et de la formation (Waalse openbare dienst voor werkgelegenheid en opleiding)
GA	Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeken
GESCO	Gesubsidieerde Contractuelen
GIBO	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding
GOB	Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap
GTB	Gespecialiseerde (Arbeids)trajectbegeleiding
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HR	Human Resources
HvN	Huizen van het Nederlands
IBO	Individuele beroepsopleiding in een Onderneming
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IPA	Interprofessioneel Akkoord
IWT	Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NEET-generatie	Not in Education, Employment or Training
NGO	Niet Gouvernementele Organisatie
NODW	Nederlands op de werkvloer
NT2	Nederlands voor anderstaligen

NWWZ	Niet Werkende WerkZoekende
OCMW	Openbare Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OP	Operationeel Programma
OR	Ondernemingsraad
OV&W	Onderwijs, Vorming en Werk
POP	Persoonlijk ontwikkelplan
RESOC	Regionaal Sociaal-Economisch Overleg Comité
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RVA	Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening
SERR	Sociaal-Economische Raad van de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Steunpunt WSE	Steunpunt Werk en Sociale Economie
SUEM	Supported Employment
SW	Sociale Werkplaatsen
SYNTRA Vlaanderen	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIA	Vlaanderen in Actie
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk
VLP	Arbeidsmarktrapportering
VOP	Vlaamse loonpremie
VSAWSE	Vlaamse Ondersteuningspremie
VZW	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
WEP+	Vereniging zonder winstoogmerk
WSE	Werkervaringsprojecten voor werkzoekenden Werk en Sociale Economie

Managementsamenvatting

De uitdaging voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid waarmee we de regeerperiode 2009-2014 aanvatten is erg groot. De gevolgen van de wereldwijde financieel-economische crisis die in het najaar van 2008 uitbrak zullen allicht nog tot ver in deze regeerperiode pijnlijk merkbaar zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Op twee jaar tijd (2009-2010) neemt de Vlaamse werkloosheid toe met maar liefst 100.000 werkzoekenden of +50%. Maar ook als het economisch herstel inzet in 2010-2011, zullen de gevolgen van de crisis zich nog geruime tijd laten voelen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Er is bijgevolg dringend nood aan een nieuw elan in het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. In de voorbije periode van hoogconjunctuur zijn we er immers niet in geslaagd onze achterstand op de best presterende Europese regio's in te lopen, maar bleef Vlaanderen hangen in het midden van het peloton van de Europese arbeidsmarkten. Met slechts 2 op 3 werkenden in de totale bevolking op actieve leeftijd blijft de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen structureel te laag. Onze arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een 'citroenmodel', met een erg hoge arbeidsdeelname in de middelste leeftijdsgroep en een sterk vervroegde uittrede aan het einde van de loopbaan. De erg lage arbeidsdeelname van 55-plussers vormt dan ook het belangrijkste knelpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt. Met slechts één op drie werkenden in de leeftijdsgroep 55-65 jaar presteert Vlaanderen ruim beneden het Europees gemiddelde van 46% en de Lissabon-doelstelling van 50%. Maar ook de arbeidsdeelname van andere kansengroepen zoals allochtonen en personen met een arbeidshandicap blijft met 44% en 42% erg laag in Vlaanderen.

Ondanks deze forse werkloosheidstoename en structureel lage arbeidsdeelname raken tal van vacatures moeilijk ingevuld op de Vlaamse arbeidsmarkt. Sinds de crisis is de lijst met knelpuntberoepen in Vlaanderen verrassend genoeg niet structureel korter geworden of gewijzigd. Deze paradox wijst op de moeilijke afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt, en op het aanzienlijke potentieel voor een versterkt activerend arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen.

Om deze uitdaging aan te gaan presenteer ik in deze beleidsnota Werk 2009-2014 een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen, die ik samen met de sociale partners en andere stakeholders de komende jaren waar wil maken op het terrein.

Een geïntegreerde visie houdt in dat we ons niet alleen focussen op de optimalisatie van deelaspecten van het beleid, maar ook bouwen aan een globale systeemvisie over de belangrijkste determinanten van de instroom in- en uitstroom uit de werkloosheid. Op basis hiervan kan dan de link worden gelegd met eigen bevoegdheden of bevoegdheden van andere overheden.

Voor de ontwikkeling van deze geïntegreerde visie kunnen we leren uit het voorbeeld van een aantal Scandinavische landen, zonder deze modellen klakkeloos te kunnen of willen imiteren op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Om deze geïntegreerde arbeidsmarktvisie in de praktijk te kunnen waarmaken is nood aan een versterkt partnerschap, en dit zowel met de sociale partners en over de diverse beleidsdomeinen heen, als met de andere stakeholders, subregio's, sectoren en private en publieke uitvoerders van het arbeidsmarktbeleid.

Om de korte én langere termijn-gevolgen van de huidige crisis op te vangen dienen we vooral extra te investeren in de begeleiding, beroepsopleiding en tijdelijke werkervaring van werkzoekenden, en dit zowel in de publieke als de private sector. Doelgroepspecifieke tewerkstellingsstimuli (zoals een premie voor werkgevers die een werkzoekende in dienst nemen) kunnen hierbij helpen om de drempel voor werkgevers te verlagen om opnieuw personeel te werven als de economische activiteit terug aantrekt, en dit in het bijzonder voor kansengroepen zoals oudere en langdurig werkzoekenden.

Een fout uit het verleden die we niet opnieuw mogen maken in de huidige crisis is om het arbeidsaanbod via diverse maatregelen in te krimpen. De maatregelen die we vandaag nemen om op korte termijn de acute gevolgen van de crisis op te vangen moeten immers ook nuttig zijn op langere termijn, en de demografische prognoses wijzen overduidelijk op een forse vergrijzing en inkrimping van het arbeidsaanbod.
Het bestrijden van de werkloosheid op korte termijn moet dus ook bijdragen aan het cruciale doel op langere termijn, namelijk het verhogen van de inzetbaarheid en arbeidsdeelname. Vandaar dat we periodes van tijdelijke onderbreking van de loopbaan maximaal moeten richten op competentieversterking.

De 3 belangrijkste inhoudelijke ingrediënten van de nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen zijn (1) een versterkt activeringsbeleid voor werkzoekenden, (2) investeren in competentieversterking en (3) stimuleren van de vraag naar arbeid.

Een versterkt activeringsbeleid betekent dat we geen enkele werkzoekende aan zijn lot overlaten, maar iedere werkzoekende een passende begeleiding en (beroeps)opleiding aanbieden, met voldoende oog voor de diversiteit binnen de populatie werkzoekenden (een sluitend maatpak). De begeleiding is steeds gericht op de kortst mogelijke weg naar passend werk, indien mogelijk in het reguliere circuit, indien dit niet lukt zorgen we voor toeleiding naar een passende werkvorm in de sociale economie. De focus van de begeleiding van werkzoekenden is gericht op werkervaring en passend werk (‘work first’), waar nodig combineren we deze aanpak met een passende beroepsopleiding (‘train first’).
Om de gevolgen van de vergrijzing op onze arbeidsmarkt te kunnen opvangen is een beleid op twee sporen nodig: (1) stimuleren van herintrede via een versterkt activeringsbeleid voor werkzoekende 50-plussers, en (2) verlengen van de loopbaanduur via competentieversterking van ervaren werknemers en investering in sociale innovatie in bedrijven.

Naast de focus op actief ouder worden en de eindeloopbaan stelt de crisis ook een belangrijke uitdaging voor jongeren aan de start van hun loopbaan. Om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zo vlot mogelijk te laten verlopen bouwen we relevante praktijkervaring (stages) structureel in op alle niveaus van het onderwijs, en versterken we de begeleiding van vroegtijdige schoolverlaters.

De huidige arbeidsmarktinstituties zijn traditioneel sterk gericht op de bescherming van jobs (jobzekerheid). De komende jaren moeten we de omslag maken naar de bescherming van jobmobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid), en dus naar een recht op hertewerkstelling, outplacement en loopbaanadvies en -begeleiding.

Er is ook nood aan sociale innovatie op de arbeidsmarkt. Bedrijven nemen vandaag tal van maatregelen om het arbeidsaanbod tijdelijk aan te passen, zoals bv. het creatief gebruik van arbeidstijd- en loopbaanonderbrekingsformules. In de bedrijfspraktijk ontstaan zo innovatieve vormen in de combinatie van flexibiliteit en werkzekerheid (bv. arbeidspools, gedeeld werkgeverschap, koppeling tijdelijke werkloosheid aan opleidingsprogramma’s,…). In overleg met de sociale partners kunnen we deze en andere vormen van sociale innovatie ‘bottom up’ laten doorstromen naar een hoger niveau.

We moeten er ons van bewust zijn dat arbeidsmarktbeleid op zich niet zorgt voor de noodzakelijke jobcreatie, daarvoor is er nood aan ondernemerschap, innovatie en een investeringsbeleid. Door ondernemingsvorming, een versterkt partnerschap met het beleidsdomein economie en een sluitend aanbod voor werkgevers (met bijzondere aandacht voor KMO’s) kunnen we er de komende jaren voor zorgen dat de economische hefbomen ook hefbomen worden voor werkgelegenheid.

Ook de organisatie van het onderwijs heeft een doorslaggevend effect op het functioneren van de arbeidsmarkt. Vandaar dat ik deze regeerperiode de nadruk wil leggen op een continuering en versterking van het partnerschap tussen de domeinen werk en onderwijs & vorming. Samen met de minister van onderwijs en vorming zet ik o.m. versterkt in op de erkenning van elders verworven competenties en een gezamenlijke kwalificatiestructuur.

De beleidsdomeinen werk en sociale economie zijn onlosmakelijk met elkaar verweven. Samen met de minister voor sociale economie wil ik deze regeerperiode inzetten op een versterkte toeleiding van werkzoekenden naar de diverse werkvormen van de sociale economie, en waar mogelijk tijdens en na dit traject de doelgroepwerknemers ook de nodige ondersteuning bieden voor een succesvolle doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. We maken in dit verband ook werk van geïntegreerde werk-welzijn-trajecten en een systematische samenwerking tussen OCMW's en VDAB, en bieden een nieuw beleidskader voor werkzoekenden voor wie betaalde arbeid niet mogelijk blijkt.

Er is ook nood aan een versterkte samenwerking met private actoren. In opvolging van de diverse proeftuinen 'tendering', waarmee de voorbije jaren de mogelijkheden werden verkend van marktwerking en publiek-private samenwerking in de reïntegratie van werkzoekenden, zorgen we in deze legislatuur, vanuit de VDAB als Vlaamse arbeidsmarktregisseur, voor een structurele verankering en verdere uitbouw van deze vormen van uitbesteding en samenwerking met zowel commerciële als niet-commerciële private actoren.

We zetten tijdens deze legislatuur ook versterkt in op een verhoogde interregionale mobiliteit met het Brussels en Waals Gewest, o.m. via een doorgedreven taalondersteuning.

Het verleden heeft afdoend bewezen dat de huidige bevoegdheidsverdeling tussen de federale en regionale overheden met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid suboptimaal is. Ze is vaak onduidelijk, leidt tot ingewikkelde constructies en een overlap van maatregelen. Het federale instrumentarium leent zich bovendien niet steeds tot een regionaal beleid op maat. Een verdere staatshervorming kan de impact en coherentie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid dus aanzienlijk verhogen en kan ook een aantal blinde vlekken in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid helpen wegwerken, zoals het voeren van een regionaal tewerkstellingsstimulerend doelgroepenbeleid.

In Europees vergelijkend perspectief besteden we in Vlaanderen en België relatief veel publieke middelen aan 'passieve' uitkeringen voor (tijdelijke) werkloosheid en vervroegde uittrede (brugpensioen en oudere werklozen). De publieke bestedingen voor de begeleiding, opleiding en (tijdelijke) werkervaring van werkzoekenden blijven daarentegen relatief beperkt. Met de crisis zal de druk op deze 'passieve' en federale uitkeringsstelsels nog verder toenemen in Vlaanderen en België, terwijl de noodzakelijke sanering in het overheidsbudget maakt dat een extra investering in bemiddeling en beroepsopleiding niet evident is. Ook om uit deze impasse te geraken is een verdere staatshervorming dus noodzakelijk, met een financiële responsabilisering van de gemeenschappen en gewesten om versterkt te investeren in een doelmatig activerend arbeidsmarktbeleid.

I. Omgevingsanalyse

1.1. De Vlaamse arbeidsmarkt in Europees perspectief

In 2000 beslisten de Europese regeringsleiders dat Europa de meest dynamische kenniseconomie ter wereld moet worden. Om dit doel te bereiken, werd een aantal benchmarks vooropgesteld, zo ook voor de arbeidsmarkt. De bekendste doelstelling is de zogenaamde 70%-norm: tegen 2010 moeten zeven op de tien Europeanen op actieve leeftijd een betaalde baan hebben. Bovendien moet 60% van de vrouwen aan de slag zijn en moeten de ouderen (55-plus) hun werkzaamheid opkrikken naar 50%. Het stellen van zulke scherpe doelstellingen geeft aan dat het belang van werk in het algemeen en de arbeidsmarkt in het bijzonder de voorbije decennia sterk gegroeid is. Een goed functionerende arbeidsmarkt is doorslaggevend voor de ontwikkeling van onze economie en het in stand houden van onze sociale zekerheid. In dat perspectief is vooral een voldoende hoge arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad van essentieel belang. 'Werk, werk, werk' moet het centrale doel zijn.

Terwijl in 2005 slechts drie landen op elk van de drie vermelde parameters de doelstelling gerealiseerd hadden, ging dit in 2008 reeds om zeven landen. Denemarken, Zweden en het Verenigd Koninkrijk hebben het gezelschap gekregen van Nederland, Cyprus, Finland en Duitsland. Vlaanderen heeft op dit vlak nog een hele weg te gaan. Op de meest essentiële indicatoren van werkzaamheid is de afgelopen jaren weliswaar een zekere vooruitgang geboekt. Deze vooruitgang is echter onvoldoende significant. Bovendien moeten we vaststellen dat de Vlaamse arbeidsmarkt in Europees vergelijkend perspectief eerder gemiddeld scoort. In 2008, nog voordat de crisis volop toesloeg op de arbeidsmarkten, benaderde de Vlaamse werkzaamheidsgraad van 66,5% het Europese gemiddelde van 66,3%. Inzake werkzaamheid bij laaggeschoolden (53,3%) liggen we echter achter op het Europese cijfer (55,3%). Het is echter vooral op het vlak van werkzaamheid van ouderen (55-plus) dat we met 34,3% ver achterop blijven ten aanzien van gemiddeld 43,7% op Europees niveau. Enkel de werkloosheid bij jongeren is in Vlaanderen met 10,5% beduidend beter dan het Europese gemiddelde van 16%.

Uit een analyse voor de regio's (niveau NUTS-1) komt de achterstand nog meer naar voor. Anno 2008 zijn al 26 van de 95 Europese regio's 'geslaagd' op de drie centrale Lissabondoelen. Voor het Vlaams Gewest mag het zeker als een signaal gelden dat met name heel wat Duitse en Nederlandse regio's de afgelopen vier jaar toegetreden zijn tot deze lijst. De sterke arbeidsmarktscores zijn dus lang niet meer 'exclusief Scandinavisch'.

Om Vlaanderen nog beter te kunnen positioneren in dit Europees perspectief, deelt het Steunpunt WSE in volgende clusteranalyse de regio's in homogene groepen in. De clusteranalyses hebben tot doel de regio's zo te groeperen dat de regio's binnen één cluster zo sterk mogelijk op elkaar lijken en zo min mogelijk op regio's uit andere clusters. De clusters zijn samengesteld op basis van vijf indicatoren: de globale werkzaamheidsgraad, de werkzaamheid van vrouwen, van 55-plussers en van laaggeschoolden (alle personen van 25 tot en met 64 jaar zonder diploma secundair onderwijs), en de werkloosheidsgraad van jongeren (het aandeel werklozen in de beroepsbevolking van 15 tot en met 24 jaar) [1]. Deze vijf indicatoren weerspiegelen het Europese streven naar een meer gelijke arbeidsmarktdeelname van de verschillende kansengroepen, namelijk vrouwen, ouderen, jongeren en laaggeschoolden.

Uit de analyse van het Steunpunt WSE komt naar voor dat de Europese regio's zich verdelen over zes clusters. Tabel 1 geeft de gemiddelde waarden per cluster. In wat volgt, worden de clusters achtereenvolgens overlopen en worden de voornaamste vaststellingen op een rij gezet.

[1]De werkloosheidsgraad is voor jongeren een betere indicator dan de werkzaamheidsgraad. De werkloosheidsgraad wordt berekend op basis van de beroepsbevolking en houdt enkel rekening met de jongeren die zich effectief aanbieden op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad wordt berekend op basis van de totale bevolking. Bij de jongeren zou deze graad een vertekend beeld geven omdat een groot deel van de 15-24-jarigen nog studeert en zich niet actief aanbiedt op de arbeidsmarkt.

Tabel 1. Overzicht van de clusters (stockvariabelen)* (EU-regio's; jaargemiddelde 2008)

	Aantal regio's	Werkzaamheidsgraad (%) ** Totaal (15-64 jaar)	Vrouwen (15-64 jaar)	Ouderen (55-64 jaar)	Laag-geschoolden (25-64 jaar)	Werkloos-heidsgraad (%) ** Jongeren (15-24 jaar)
EU-27	95	66,3	59,8	46,8	55,3	16,0
Cluster 1	23	73,9	68,9	59,2	64,4	11,6
Cluster 2	27	68,2	63,2	51,8	53,6	14,8
Cluster 3 (Vlaams Gewest)	12	68,0	62,0	36,7	57,2	12,5
Cluster 4	14	61,8	51,9	41,9	58,9	20,4
Cluster 5	12	58,3	50,7	33,1	41,0	17,1
Cluster 6 (Brussel, Wall.)	7	53,9	44,0	35,9	46,6	31,4

*clusteranalyse op basis van werkzaamheidsgraden en jongerenwerkloosheidsgraad in 2008 (stock) – hiërarchische methode (Ward) gevolgd door niet-hiërarchische methode.
**de werkzaamheidsgraad wordt berekend als het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd; de werkloosheidsgraad wordt berekend als het aandeel ILO-werklozen in de beroepsbevolking.
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE).

De regio's van de eerste cluster zijn de topregio's van Europa. Ze behaalden de 70%-norm voor de totale werkzaamheid, de 60%-norm voor de vrouwelijke werkzaamheid en de 50%-norm voor de ouderenwerkzaamheid. Bovendien kenmerken ze zich door een hoge werkzaamheid van laaggeschoolden en door een beperkt tot gemiddeld aandeel werklozen bij de jongeren. Het betreft hier vooral Noord-Europese regio's. Ook verschillende Britse regio's zijn hier terug te vinden. Het Verenigd Koninkrijk zag haar jobaantal de laatste jaren groeien en, belangrijker, de kwetsbare groepen in de maatschappij konden profiteren van deze jobcreatie. Ook Nederland en Duitsland zijn hier sterk verankerd. Dat Scandinavië tot de Europese top behoort, is algemeen bekend. Denemarken kan sinds meer dan een decennium bouwen op een florerende economie gecombineerd met een beleid waarin flexibiliteit en sociale zekerheid centraal staan (Madsen, 2006). Bovendien wordt in dit beleid veel aandacht besteed aan het activeren en begeleiden van personen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Ook de andere landen in de top van de ranking, zoals Zweden, Duitsland en Nederland, hebben de afgelopen jaren bijzondere inspanningen geleverd om specifieke combinaties van flexibiliteit en zekerheid uit te werken en hebben ook succesvolle maatregelen uitgewerkt in het kader van het activerend arbeidsmarktbeleid. Voor een overzicht van de verschillende strategieën die deze topregio's en –landen uitgewerkt hebben in het kader van activerend arbeidsmarktbeleid, verwijzen we naar Heylen & Bollens (2009) [2].

De tweede cluster is de grootste en bundelt 27 regio's die doorgaans ook sterke scores kunnen voorleggen op de Lissabondoelstellingen. Gemiddeld genomen benadert deze cluster met 68,2% de 70%-norm. Ook op het vlak van de werkzaamheid van vijfenvijftigplussers wordt een sterke prestatie neergezet. Overigens halen verschillende van deze regio's de drie centrale Lissabonnormen (bv. Brandenburg, Hamburg, Hessen, Sachsen, Yorkshire, …), en is hun plaatsing in de 'opvolggroep' eerder te wijten aan een wat zwakkere score op de werkzaamheid van laaggeschoolden en/of de jeugdwerkloosheid. De meerderheid van de regio's in deze cluster benaderen de realisatie van de Lissabondoelen, of komen net tekort op enkele van de targets. De cluster bestaat hoofdzakelijk uit Duitse en Britse regio's, maar ook Letland en Litouwen situeren zich in deze sterk groep; evenals verschillende Spaanse regio's. Misschien meest opvallend, en in schril contrast met de prestaties van Brussel (cf. infra), is de sterke concentratie van sterk verstedelijkte regio's: Berlijn, Bremen, Hamburg, Madrid, Parijs, London, … Heel wat van de Europese grootsteden slagen er met andere woorden perfect in hun rol als werkgelegenheidspool te laten afstralen op hun lokale bevolking. Ze kenmerken zich door een hoge concentratie van hoogopgeleiden (Eurostat, 2007) en door een hoge

[2] Heylen, V. & Bollens, J. (2009). *Activerend arbeidsmarktbeleid. Wat werkt in het buitenland?* Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

aanwezigheid van jobs in technologische en kennisintensieve sectoren. Regio Île de France en Comunidad de Madrid zijn hiervan voorbeelden bij uitstek. Een constante in deze stedelijke regio's is echter dat mooie globale werkgelegenheidsscores gepaard gaan met een relatief hoge jeugdwerkloosheid (bv. 19,6% in London, 21% in Madrid, 18,3% in Île de France).

De derde cluster omvat twaalf regio's die de middenklasse van Europa vormen. Het Vlaamse Gewest is er niet in geslaagd om aan te pikken bij de twee sterke clusters 1 en 2, en situeert zich net zoals bij een vorige meting in 2005 in deze middenklasse. De globale werkzaamheidsgraad komt met gemiddeld 68% nog niet aan het Lissabondoel. Met de vrouwen gaat het in deze regio's beter: zij registreren een gemiddeld aandeel werkenden van 62%. Op het vlak van jeugdwerkloosheid registreren deze regio's met gemiddeld 12,5% een goede score. Typerend voor deze middenklasse is echter de erg lage werkzaamheid van 55-plussers. Gemiddeld heeft slechts één op de drie 55-plussers er een betaalde baan. Het is dan ook hier dat het schoentje knelt voor de regio's uit deze cluster. Het is tot deze cluster dat het Vlaams Gewest behoort samen met de Oostenrijkse regio's, een pak Franse regio's, een tweetal Noord-Italiaanse regio's.

We staan nog even stil bij cluster 6, de staart van het peloton. Het gaat om een groep met amper zes regio's, waaronder echter onder meer het Brussels Gewest en het Waals Gewest. Ze zijn in het gezelschap van Nord-Pas-de-Calais, en zuidelijke regio's in Spanje en Italië. Die regio's worden geconfronteerd met meerdere probleemgebieden. Gemiddeld is slechts iets meer dan de helft van de 15-64-jarigen er aan het werk. Bij de vrouwen (43,9%), de ouderen (35,9%) en de laaggeschoolden (46,6%) zakken de werkzaamheidsgraden nog verder weg. En ook de jongeren hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt, getuige een bijzonder hoge jeugdwerkloosheid van 31,4% anno 2008. Opvallend is dat sinds 2005 heel wat Oost-Europese regio's opgeklommen zijn naar de relatief 'betere' clusters 4 en 5. Maar niet dus het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest.

De slotsom uit deze vergelijking van regionale arbeidmarktprestaties is als volgt:

a/ De Vlaamse werkzaamheidsgraad blijft ook in 2008 met 66,5% op een te laag niveau. Met het groeiritme dat tijdens de afgelopen vijf jaar gerealiseerd werd, wordt realisatie van de 70%-doelstelling erg moeilijk. De vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd remt de vooruitgang immers af. De economische crisis versterkt dit nog.

b/ Er stelt zich een blijvend probleem van te lage werkzaamheid in de leeftijdscategorieën van 50-plus en vooral ook 55- en 60-plus. Het Vlaams Gewest is in 2008 gestrand op een werkzaamheidsgraad van 34,3% bij 55-plussers, een prestatie die erg ver verwijderd blijft van de 50%-norm vooropgesteld in de Lissabondoelstellingen. Het gemiddeld voor de EU-27 bedroeg in 2008 43,7%. Gezien het toenemend kwantitatief belang van de 55- en 60-plussers in de bevolking op arbeidsleeftijd, is een substantiële toename van de algemene werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsklasse de eerste prioriteit in het streven naar een sterker economisch draagvlak.

c/ De prestaties van Brussel en het Waalse Gewest steken schril af tegen de nochtans ook eerder 'gemiddelde' prestaties van de Vlaamse arbeidsmarkt. Beide gewesten zijn er de afgelopen jaren niet in geslaagd om uit de staart van het Europese peloton op te klimmen, met werkzaamheidsgraden van 55,6% resp. 57,2%. Vooral door de erg hoge werkloosheidsgraden bij jongeren (33,2% resp. 27,5% versus 10,5% in het Vlaamse Gewest) stromen veel te grote cohortes jongeren perspectiefloos de arbeidsmarkt op. Elke substantiële verbetering in de Belgische arbeidsmarktprestaties zal dus in belangrijke mate moeten verlopen via een hogere arbeidsdeelname in Brussel en Wallonië. Hiervoor is een versterkte samenwerking tussen de regio's noodzakelijk, o.m. met het oog op een hogere interregionale mobiliteit.

d/ Hoewel beduidend beter dan de prestaties in Brussel en Wallonië, moeten we vaststellen dat de positie van Vlaanderen in een regionaal vergelijkend perspectief de afgelopen jaren niet verbeterd is, wel integendeel. Waar anno 2005 enkel Scandinavische regio's, en enkele regio's uit het Verenigd Koninkrijk, sterke scores konden voorleggen op het vlak van werkzaamheid en werkloosheid, hebben

ook heel wat Nederlandse en Duitse regio's de afgelopen jaren de kop het Europese peloton vervoegd. De afstand ten opzicht van nabije en vergelijkbare regio's is er in die zin niet op vooruit gegaan. Op de Vlaamse weg naar Lissabon wordt vaak gezocht naar zogenaamde benchmarkregio's. Waar Vlaanderen zich niet gunstig positioneert, kan lering getrokken worden van het gevoerde beleid in landen en regio's die beter presteren. In het sociaal-economisch rapport van de SERV worden zeven toetsregio's voorgesteld. Het gaat om de Britse regio Eastern, Noord-Nederland en Baden-Württemberg die tot de topcluster behoren, de Spaanse regio Este dat in de sterke tweede cluster terug te vinden is. Enkel de Franse regio Ouest en de regio Westösterreich zitten momenteel in dezelfde cluster als het Vlaams Gewest. Aan de relatieve positie kan met andere woorden nog heel wat verbeterd worden.

1.2. De arbeidsdeelname is te laag voor de kansengroepen

Naast de erg grote verschillen in de arbeidsdeelname naar leeftijd zijn er nog grote 'werkzaamheidsverschillen' op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van vrouwen neemt gestaag toe, maar toch bestaat er nog steeds een 'genderkloof' van meer dan 11 procentpunten. Tussen laag- en hooggeschoolden gaapt er zelfs een kloof van 40 procentpunten (45% tegenover 85%). Ook de werkzaamheidsgraad van arbeidsgehandicapten en personen met een niet-Europese nationaliteit is niet hoger dan resp. 42% en 44%. Voor de bevolking met een niet-Europese nationaliteit is deze kloof in de arbeidsdeelname in Vlaanderen zelfs groter dan in eender welk ander Europees land.

1.3. Minder vraag naar arbeid, maar de knelpunten blijven bestaan

Als gevolg van de crisis hebben heel wat werkgevers een wervingsstop ingevoerd. Het aantal openstaande vacatures is met zo'n 20% gedaald op jaarbasis. Desondanks zijn er nog steeds meer dan 35.000 openstaande vacatures in Vlaanderen (exclusief uitzendarbeid), en blijft de lijst van knelpuntberoepen verrassend genoeg bijna even lang. Ondermeer in de dienstensectoren en voor een aantal technische beroepen raken er heel wat vacatures ook vandaag nog steeds moeilijk ingevuld. Van zodra de economie herstelt zal ook de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt en de problematiek van de knelpuntberoepen nog sterker de kop opsteken.

Tabel: Evolutie werkzaamheidsgraden, Vlaams Gewest (2003-2008)

	2003	…	2007	2008	Evolutie '07-'08	Evolutie '03-'08
Vlaams Gewest	62.9		66,1	66,5	+0,4	+3,6
België	59.6		62,0	62,4	+0,4	+2,8
EU-27	62,7		65,4	65,9	+0,5	+3,2
Vlaams Gewest						
Volgens leeftijd						
15-24 jaar	32,6		31,5	31,7	+0,2	-0,9
25-49 jaar	83,2		86,8	87,9	+1,1	+4,7
50-64 jaar	42,1		49,3	49,1	-0,2	+7,0
55-64 jaar	26,5		34,2	34,3	+0,1	+7,8
55-59 jaar	38,9		50,9	51,3	+1,4	+12,4
60-64 jaar	11,4		15,5	15,7	+0,2	+4,3
Volgens opleidingsniveau[3]						
Laaggeschoold	44,4		44,5	42,9	-1,6	-1,7
Middengeschoold	68,3		70,2	71,4	+1,2	+3,1
Hooggeschoold	83,8		85,9	85,0	-0,9	+1,2
Volgens geslacht						
Man	70,7		72,3	72,0	-0,3	+1,3
Vrouw	55,0		59,8	60,8	+1,0	+5,8
Arbeidsgehandicapten	37,4		42,2	n.b.	-	-
Allochtonen (niet-EU-bevolking)	35,5		42,0	43,8	+1,8	+8,3

Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

1.4. Nood aan competentieversterking

De Vlaamse arbeidsmarkt verschuift steeds meer van de industrie naar de diensten, een evolutie die nu nog versneld wordt door de economische crisis. Ook binnen sectoren worden heel wat nieuwe vaardigheden van werknemers gevraagd. Vooral bij kortgeschoolde en oudere werknemers ontbreken vaak de vereiste competenties om mee te kunnen met deze evolutie. Door in te zetten op competentieversterking kan het arbeidsaanbod beter afgestemd worden op de vraag, en wordt ook de positie van kansengroepen versterkt.

Vlaanderen staat in internationaal perspectief relatief sterk wat het initieel onderwijs betreft. Echter, eens de schooltijd voorbij is houdt de opleiding voor te veel Vlamingen helemaal op. Zo nam in 2008 slechts 7,6% van de Vlamingen deel aan permanente vorming[4], en lopen ook de opleidingsinvesteringen van bedrijven terug. In 2000 spendeerden de Belgische bedrijven nog 1,34% van hun totale loonkost aan opleidingen voor werknemers, in 2006 was dit gedaald tot 1,08%. De participatiegraad steeg wel licht, en bedroeg 33% in 2006 (op jaarbasis). De betrokken doelstellingen uit het interprofessioneel overleg, met name een investering van 1,9% van de loonkost in vorming en een participatiegraad van 50% van alle werknemers, worden dus niet behaald. Vooral in kleine ondernemingen wordt relatief minder geïnvesteerd in opleidingen voor werknemers.

[3] Laaggeschoold: (1) maximaal tweede graad van het secundair onderwijs, (2) middengeschoold: derde of vierde graad van het secundair onderwijs, en (3) hooggeschoold: minimaal hoger onderwijs.
[4] In de vier weken voorafgaand aan de bevraging.

1.5. Werkbaarheid en combinatie arbeid-zorg

Vlaamse werknemers tussen 25 en 45 jaar werken erg hard. Dit 'citroenmodel' van de Vlaamse arbeidsmarkt eist zijn tol bij oudere werknemers. Uit de werkbaarheidsenquête van de SERV blijkt dat oudere werknemers sterk vragende partij zijn voor een aanpassing van hun werk, willen ze hun job kunnen voortzetten tot aan hun pensioen. Vooral werkstress en demotivatie blijken belangrijke knelpunten te zijn. Het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het verhogen van de werkbaarheid van het werk kan de uittredeleeftijd van de Vlaamse werknemers gevoelig verhogen.

Veel gezinnen ondervinden moeilijkheden om de zorg voor hun kinderen of andere afhankelijke personen te combineren met werk. In tweeoudergezinnen (25- tot 44-jarigen) met meer dan 2 kinderen werkt 90% van de vaders en slechts 65% van de moeders. Vrouwen werken ook veel vaker deeltijds dan mannen (45% tegenover 7%), bij vrouwen met meer dan één kind loopt dit zelfs op tot 60%. Voor de helft van de vrouwen die deeltijds werken omwille van één of andere zorgtaak is de keuze voor deeltijds werk onvrijwillig, en het gevolg van een gebrek aan gepaste (kinder)opvang. Voor ouders die stoppen met werken is het vaak zeer moeilijk om later opnieuw aan de slag te gaan.

De afgelopen jaren werd via diverse maatregelen gesleuteld aan de financiële werkloosheidsvallen waardoor de financiële situatie van de meeste gezinnen merkelijk verbetert na een overstap van werkloosheid of leefloon naar werk. De meeropbrengst is echter beduidend lager bij een overstap naar halftijds werk, of wanneer men overstapt vanuit het brugpensioen. Ook voor personen met een handicap is de (her)intrede in de arbeidsmarkt niet altijd lonend.

1.6. Van Lissabon naar Pact 2020

We sluiten deze omgevingsanalyse af met een overzicht van de Vlaamse arbeidsmarktprestaties in het licht van de Europese Lissabon-doelstellingen voor 2010 en de doelstellingen uit het Pact 2020 zoals in 2009 afgesloten tussen de Vlaamse regering en sociale partners.

Lissabon- en Pact 2020-doelstellingen: prestaties van het Vlaams Gewest, België en de EU-27

Indicator	Vlaams Gewest 2008 (evolutie sinds 2000)	België 2008 (evolutie sinds 2000)	EU-27 2008 (evolutie sinds 2000)	Lissabon-doelstelling	Behaald?	Pact 2020
	(%)	*(%)*	*(%)*		*Ja/Neen*	
Werkzaamheidsgraad	66,5 (+3,0)	62,4 (+2,3)	65,9 (+3,8)	70%	Neen	70%
Werkzaamheidsgraad vrouwen	60,8 (+6,8)	56,2 (+5,3)	59,1 (+5,5)	60%	Ja	Verdere toename
Werkzaamheidsgraad 55-plussers	34,3 (+8,9)	34,5 (+8,4)	45,6 (+8,8)	50%	Neen	50%
Werkzaamheidsgraad niet-EU-bevolking	43,8 (+5,7)	39,9 (+6,6)	59,2 (+7,9)	Geen	-	Toename met minstens 1 procentpunt per jaar
Werkzaamheidsgraad arbeidsgehandicapten	42,2	-	-	Geen	-	Toename met minstens 1 procentpunt per jaar
Ongekwalificeerde uitstroom (18-24 j.)	8,5 (-3,1)	12,0 (-1,8)	14,8 (-2,5)	10%	Ja	Halveren
Aandeel 18-24-jarigen die het hoger secundair onderwijs beëindigen	87,7 (+2,3)	82,2 (+0,5)	78,1 (+1,6)	85%	Ja	Verdere toename
Deelname aan permanente vorming	7,6 (+0,7)	6,8 (+0,6)	9,7 (+2,1)	12,5%	Neen	15%
Kinderopvang voor kinderen onder 3 jaar	36,0 (+4,0)	-	-	33%	Ja	50%
Sluitende preventieve aanpak van de werkloosheid (>25 jaar)	88,4 (-2,9)	-	-	100%	Neen	-
Sluitende preventieve aanpak van de werkloosheid (<25 jaar)	94,7 (+1,9)	-	-	100%	Neen	-
Activering voor langdurig werklozen	23,0 (+4,1)	-	-	25%	Neen	-
Werkbaarheidsgraad voor werknemers	54,1	-	-	Geen	-	60%
Werkbaarheidsgraad voor ondernemers	47,7	-	-	Geen	-	55%

Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK, Kind & Gezin, VDAB, VSAWSE (Bewerking Departement WSE).

II. Beleidsvisie: welke type arbeidsmarkt willen we?

Om de belangrijkste pijnpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt op korte & lange termijn te kunnen aanpakken, pleit ik voor volgende beleidsaccenten:

2.1. Uitwerken van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie

Vlaanderen moet zich in de komende periode niet alleen toeleggen op het uitwerken van klare doelstellingen inzake werkzaamheid, werkloosheid en werkbaarheid. Doelstellingen zijn belangrijk, omdat ze een richting aangeven. Om ze te realiseren is echter ook een langetermijnvisie nodig. Welk type arbeidsmarkt willen we? Hoe zien we die arbeidsmarkt functioneren? Welke regels en instituties moeten we uitbouwen, versterken of afbouwen als we deze arbeidsmarkt van de toekomst willen creëren? Het arbeidsmarktbeleid heeft nood aan een geïntegreerde visie. 'Sterke arbeidsmarkten' onderscheiden zich door een sterke systeemvisie, waarbij de uitbouw van activerend arbeidsmarktbeleid, de vormgeving van automatische stabilisatoren zoals het werkloosheidsuitkeringssysteem en de juridische spelregels rond arbeidsovereenkomsten, aanwerving en ontslag maximaal op mekaar afgestemd worden en mekaar om die reden ook maximaal in hun werking ondersteunen en versterken. Vlaanderen heeft dringend nood aan zulke systeemvisie. Vlaanderen moet daarbij niet noodzakelijk het Deense of Scandinavische model kopiëren of imiteren. Andere omgevingen vergen andere oplossingen. Vlaanderen kan echter wél veel leren van de wijze waarop in het Deense systeem sociale zekerheid, arbeidsrecht en activeringsbeleid mekaar in hun werking versterken. Om ons arbeidsmarktbeleid sterker te maken, moeten we niet enkel gericht zijn op de optimalisering van de verschillende deelaspecten ervan, maar ook op de optimalisering van het geheel. Op basis hiervan kan dan de link worden gelegd met eigen bevoegdheden of bevoegdheden van andere overheden.

2.2. Vergroten van het arbeidsaanbod

De werkloosheid loopt erg snel op. Kijken we naar de prognoses van Planbureau en Nationale Bank, dan is het einde van de tunnel nog niet in zicht. Waar de Nationale Bank de teloorgang in werkgelegenheid in 2009 schat op -0,8% (België), wijzen de vooruitzichten op een bijkomend verlies van -1,8% in 2010. Ook de meest recente OESO 'Employment Outlook 2009' ziet de werkloosheid in de OESO-landen verder klimmen van 8,3% in juni 2009 naar 10% eind 2010. Dit zijn spectaculair slechte cijfers, die ons in de verleiding kunnen brengen om, net zoals we in de jaren tachtig met het brugpensioen geprobeerd hebben, het arbeidsaanbod (min of meer kunstmatig) in te krimpen. Dit is een fout die we niet opnieuw mogen maken. Het verleden heeft aangetoond dat dit type inkrimping van het arbeidsaanbod op langere termijn de werkzaamheidsgraad sterk drukt, en er bovendien niet in slaagt om de werkloosheid drastisch te doen dalen. Al te vaak gaan we er in onze visie op de arbeidsmarkt nog van uit dat de hoeveelheid 'beschikbaar werk' een statisch gegeven is, waaraan we het arbeidsaanbod moeten aanpassen. Vele andere Europese landen hebben ons de afgelopen decennia getoond dat het verder (kwalitatief) uitbreiden van het arbeidsaanbod precies leidt tot een toename van de vraag naar arbeid ('supply creates its own demand'). Toename van het arbeidsaanbod, ook door migratie, vergroot de omvang van de economie en de vraag in die economie, en is bijgevolg een belangrijke hefboom in de verdere creatie van jobs.

2.3. Focus op werkzaamheid en eindeloopbaan

Een recent rapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (juni 2009) wijst op een belangrijke opwaartse herziening van de geschatte vergrijzingskosten ten opzichte van het jaar voordien. De vergrijzingskosten zullen oplopen tot 8,2% van het BBP tussen 2008 en 2060. Beschouwd over de periode 2008-2050 wordt een toename van de vergrijzingskosten met 2,1 procentpunten verwacht in vergelijking met de prognose opgesteld in 2008. De economische crisis en de aanpassing van de productiviteitshypothese van 1,75% naar 1,50% liggen aan de basis van de aangepaste schatting. Met de neus op de feiten gedrukt, is maar één conclusie mogelijk: het is vijf voor (of na?) twaalf. Het beleid dat de volgende jaren zal worden gevoerd zal bepalen in welke mate we de oplopende vergrijzingskosten kunnen opvangen. Veel keuzeruimte is er niet bij de invulling van dit beleid. Zo schuift ook de Studiecommissie voor de Vergrijzing één cruciale hefboom naar voor: de werkzaamheidsgraad verhogen. In 2008 bedroeg het aandeel werkende 55 tot 64-jarigen slechts 34,5% in België en 34,3% in het Vlaams Gewest, tegenover een gemiddelde van 45,6% in de Europese Unie. Er is dus duidelijk progressiemarge. Hiertoe moeten twee sporen bewandeld worden: het sterker stimuleren van herintrede en het verlengen van de loopbaanduur. Dat vergt een gezamenlijke inspanning van het federale en het Vlaamse niveau. In Vlaanderen hebben we volgende hefbomen om succesvol in te werken op op een grotere herintrede en een verlengde loopbaanduur:

(a)versterking van activering van vijftigplussers, zowel op de externe arbeidsmarkt als in het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De activering van werkzoekenden moet een vaste waarde worden bij de publieke bemiddelingsdiensten. Ook 50- en 55-plussers moeten meer en meer succesvol naar werk worden bemiddeld. Dat zal voor gevolg hebben dat ook meer werkende 50- en 55-plussers zelf vrijwillig van baan veranderen.

Het investeren door bedrijven in competenties van hun werknemers zal niet meer louter gebeuren via de traditionele ‘klassikale’ training en opleiding maar ook via werkplekleren, coaching, teamwerk en de erkenning van verworven competenties (EVC). Heel wat ervaren werknemers kunnen hierin een cruciale rol spelen op het einde van hun loopbaan.

(b) Transities op de arbeidsmarkt ondersteunen door een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

(c)Opleiding en vorming moeten een belangrijker motief worden om de loopbaan te onderbreken en even aan de zijlijn te gaan staan. Een te lange onderbreking van de loopbaan die niet gepaard gaat met competentieversterking dreigt de kans op succesvolle herintrede immers sterk te ondermijnen.

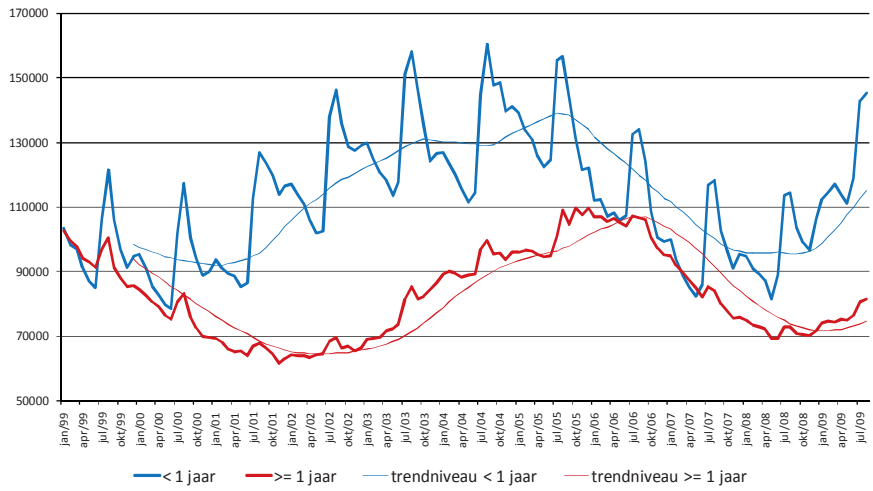
Cruciaal op de korte termijn is dat de aandacht voor bestrijding van werkloosheid steeds gebeurt op een manier die ook bijdraagt aan het cruciale doel op langere termijn: verhoging van de werkzaamheid. Dit betekent ook dat van zodra de ergste schok van de crisis voorbij is we erg voorzichtig moeten omspringen met inkomensondersteunde maatregelen voor niet-werken (zoals bv. overbruggingspremies). Tijdelijke inkomensondersteunende maatregelen moeten we maximaal combineren met competentieversterking.

2.4. Bestrijden van structurele werkloosheid

Waar in vorige periodes van economische achteruitgang de structurele of langetermijnwerkloosheid sterk vertraagd reageerde op het oplopen van de kortetermijnwerkloosheid, lijkt dit met de huidige recessie anders te zijn (cf. figuur 1). Deze snelle reactie is mede te verklaren doordat de personen die voor de recessie nog in werkloosheid verkeerden steeds meer een harde kern van moeilijk bemiddelbare werklozen zijn geworden; een groep die nu vrij perspectiefloos doorstroomt naar de structurele werkloosheid. In de komende periode moeten we er alles aan doen om te vermijden dat de erg snel oplopende werkloosheid ook leidt tot een gestage opbouw van de langdurige werkloosheid. Langdurige werkloosheid gaat immers gepaard met erosie van competenties, verlies van geloof in

herintegratie, in eigen kunnen en in waarde voor de arbeidsmarkt. Niet alleen dreigt daardoor de groep die slechts via zeer dure en intensieve bemiddeling en begeleiding opnieuw geïntegreerd kan worden stelselmatig toe te nemen (cf. hysteresis). Bovendien dreigt deze evolutie het voor de toekomst beschikbare arbeidmarktaanbod verder te doen krimpen. Dat is een scenario dat Vlaanderen zich in tijden van snelle vergrijzing niet kan permitteren.

Figuur 1. Evolutie aantal niet-werkende werkzoekenden naar werkloosheidsduur.



Bron:VDAB Arvastat (bewerking Steunpunt WSE).

Om deze redenen is een bijkomende investering in activerend arbeidsmarktbeleid een absolute noodzaak (in de vorm van training en scholing, sancties en in-work benefits, intensieve bemiddeling en doelgroepgerichte tewerkstellingsstimuli voor de private sector). De aandacht voor deze vormen van activeringsbeleid is erg bescheiden in de relanceplannen van de Westerse landen (cf. OESO Employment Outlook 2009), en België/Vlaanderen bevindt zich hier traditioneel in de staart van het peloton (met vooral een sterke nadruk op passieve uitkeringen voor werkloosheid en vervroegde uittrede en gesubsidiëerde directe jobcreatie, zie verder 2.15). Dit terwijl de kosteneffectiviteit ervan vermoedelijk erg hoog is gegeven de geformuleerde uitdagingen. Het activerend arbeidsmarktbeleid moet daarbij absoluut gericht blijven op een ‘work-first’-benadering (vraaggerichte bemiddeling, werkervaring), al moet ook de aandacht voor een ‘train-first’ benadering versterken in tijden van economische recessie. Het risico dat werkzoekenden als gevolg van hun deelname aan een beroepsopleiding ‘gevangen’ blijven zitten in de werkloosheid is immers veel minder groot in periodes van schaarse vraag naar arbeid.

2.5. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren

De thematiek van jeugdwerkloosheid komt met de economische crisis pijnlijk snel terug centraal te staan op de beleidsagenda. We moeten absoluut voorkomen dat de investeringen in initieel onderwijs verloren gaan doordat de op de arbeidsmarkt instromende jongeren weer 'back-of-the-labour-queue' verdwijnen. In dat kader moet vanuit Vlaanderen het initiatief genomen worden om de aandacht voor snelle activering en begeleiding van schoolverlaters te versterken, en in dat kader ook in overleg met andere beleidsniveaus het bestaande systeem van wachttijd en wachtuitkeringen te herbekijken. In dezelfde lijn moeten de engagementen uit de competentieagenda hard gemaakt worden. We denken hier met name aan het versterken van de arbeidsmarktkennis en –waarde van jongeren door bestaande systemen van deeltijds leren-werken en alternerend leren te versterken, en op alle niveaus van onderwijs relevante praktijkervaring in te bouwen. In samenwerking met het beleidsdomein onderwijs moeten we het aandeel vroegtijdige schoolverlaters fors terugdringen. Het pact 2020 bevat als ambitieuze doelstelling om het aandeel vroegtijdige schoolverlaters te halveren tegen 2020. Een integratieve arbeidsmarkt kan immers niet leven met meer dan 5% van de schoolverlaters die hun startkwalificatie niet halen. Jongeren die zonder diploma secundair onderwijs op de arbeidsmarkt komen, moet meteen opgevangen worden door de VDAB en in samenwerking met private intermediaire partners via een traject klaargestoomd worden om alsnog succesvol de arbeidsmarkt te betreden.

2.6. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid)

Uit onderzoek van de OESO (Employment Outlook, 2004) blijkt dat een hoge mate van ontslagbescherming (die vaak gepaard gaat met een gemiddeld hogere anciënniteit) de hertewerkstellingskansen van werklozen vermindert en de toegang van nieuwkomers op de arbeidsmarkt bemoeilijkt. Volgens de OESO kan een strikte wetgeving inzake ontslagbescherming de dualiteit tussen 'insiders' en 'outsiders' op de arbeidsmarkt vergroten. Het kan er ook toe leiden dat loopbaanprogressie en productiviteit in tijdelijke jobs wordt ontmoedigd. De recente ministeriële OESO-verklaring (2009) stelt verder dat brugpensioenregelingen er in essentie op gericht zijn oudere werknemers uit het arbeidsaanbod weg te halen, waarbij een terugkeer naar de arbeidsmarkt in tijden van hoogconjunctuur quasi onbestaande is. De OESO adviseert overheden dan ook om zich in tijden van crisis eerder te richten op een activeringsbeleid dat ervoor zorgt dat werkzoekenden en werknemers actief worden en blijven op de arbeidsmarkt, en niet zozeer maatregelen te nemen die het arbeidsaanbod verkleinen.

De vraag is bijgevolg of we in de verdere uitbouw van ons arbeidsmarktbeleid niet veeleer moeten denken aan het beschermen van mobiliteit en recht op hertewerkstelling dan aan de bescherming van jobs en 'insiders' op de arbeidsmarkt. In dit verband is het cruciaal om te anticiperen op bedrijfsherstructureringen, de inspanningen voor outplacement en hertewerkstelling te versterken, het recht op loopbaanadvies en –begeleiding uit te breiden en een matchingsysteem uit te werken dat ook rekening houdt met langetermijnvoorspellingen van de vraag naar arbeid.
Vlaanderen moet ook actief meedenken en overleg voeren over de wijze waarop instituties op de arbeidsmarkt aangepast kunnen worden aan de vaststelling dat loopbanen steeds minder voorspelbaar zijn.

2.7. Nood aan sociale innovatie in de arbeidsmarkt

Bedrijven hebben in de huidige recessie veel meer dan vroeger uit eigen initiatief maatregelen genomen om het arbeidsaanbod tijdelijk aan te passen aan een afgenomen vraag. Ze hebben dit vaak gedaan met respect voor het lokale sociale overleg, en door creatief gebruik te maken van diverse arbeidstijd- en loopbaanonderbrekingsformules. Die creativiteit van 'onderuit' moet absoluut gekoesterd worden. We moeten ook meer de innovatieve werkvormen die individuele bedrijven en netwerken toepassen exploreren, om op die basis goede praktijken te kunnen verspreiden en waar

nodig te institutionaliseren. We denken hier met name aan organisatievormen die toelaten om op een creatieve manier flexibiliteit en aanpassingsvermogen (ook aan conjuncturele golven) te combineren met werkzekerheid (in plaats van jobzekerheid). Voorbeelden zijn hier het gebruik van gemeenschappelijke arbeidspools door meerdere bedrijven, de vlotte tijdelijke inzet van werknemers in andere bedrijven uit dezelfde omgeving, vormen van 'gedeeld werkgeverschap' waarbij bijvoorbeeld twee werkgevers samen een tewerkstelling van 38 uur garanderen, maar in soepel wisselende verhoudingen, systemen van jobrotatie waarbij opleidingsperiodes van werkenden gebruikt worden voor inwerking van werkzoekenden, de koppeling van systemen van tijdelijke werkloosheid aan opleidingsprogramma's van VDAB. Bedrijven functioneren steeds meer in netwerken en zouden van die netwerken ook meer gebruik kunnen maken om in tijden van crisis personeel uit te lenen aan klanten en/of leveranciers in plaats van ze tijdelijk of definitief werkloos te maken.

2.8. Eén beleid voor Werk en Sociale Economie

De beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie zijn onlosmakelijk met elkaar verweven. Zo is VDAB als arbeidsmarktregisseur verantwoordelijk voor de indicering en toeleiding van werkzoekenden naar de diverse werkvormen in de sociale economie (zoals de sociale en beschutte werkplaatsen, invoeg en de lokale diensteneconomie). Samen met mijn collega minister voor Sociale Economie wil ik deze regeerperiode inzetten op een versterkte toeleiding en opvolging van een passend traject op maat voor de betrokken werkzoekenden, en waar mogelijk tijdens en na dit traject de doelgroepwerknemers de nodige ondersteuning bieden voor een succesvolle doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

2.9. Versterking partnerschap werk-economie.

Tegen de achtergrond van de economische crisis is het belangrijk om de grenzen van het arbeidsmarktbeleid te erkennen. Arbeidsmarktbeleid kan op korte termijn geen jobs creëren (maar wel het arbeidsaanbod voor die jobs verruimen zoals eerder al aangegeven). Jobcreatie wordt veel sterker bepaald door de inspanningen op het vlak van ondernemerschap, industrieel beleid, innovatie en investeringsbeleid. Daarom is het van het allergrootste belang dat we horizontaal tot een sterke afstemming komen tussen de domeinen van werk en sociale economie enerzijds, en economie, wetenschapsbeleid en innovatie anderzijds. Een voorbeeld is het beleid rond ondernemerschap. Een recente analyse toont aan dat Vlaanderen, in vergelijking met de OESO-landen, een relatief hoog aandeel nieuwe ondernemingen kent. Dit aandeel is bovendien vrij sterk gestegen in de periode 1990-2007; een stijging die in het Vlaamse Gewest met 60% beduidend hoger was dan in het Brussels Hoofdstedelijk (40%) en het Waalse Gewest (36%). Econometrische schattingen leren echter dat het jobcreatie-effect hiervan momenteel minimaal is.[5] We moeten dus door middel van sterke coördinatie beter kunnen waarborgen dat economische hefbomen ook hefbomen voor werkgelegenheid worden.

Een ander voorbeeld is het regio-specifieke effect dat de huidige crisis heeft op de arbeidsvraag in Vlaanderen. Niet alle economische sectoren worden even hard en op dezelfde manier getroffen. Omwille van een verschillende regionale specialisatie en regionale concentratie van economische activiteit vertaalt zich dit in een verschillende regionale evolutie van de arbeidsvraag. Ook het arbeidsaanbod verschilt per regio. Stedelijke gebieden kennen een specifieke demografische structuur, de kwalificaties van de actieve bevolking kunnen sterk verschillen tussen regio's binnen Vlaanderen. Om die redenen kan verwacht worden dat verschillen in arbeidsdeelname en werkloosheid tussen regio's en voor verschillende arbeidsmarktgroepen sterk zullen toenemen door de huidige economische crisis. Vermits de economische activiteit in Vlaanderen relatief sterker is geconcentreerd, dreigt het effect van de crisis vooral in Vlaanderen zich te vertalen in een toename van regionale verschillen. De meest recente werkloosheidscijfers tonen bijvoorbeeld aan dat de werkloosheid in sterke arbeidsmarktregio's als Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen 'slechts' met +18% tot +19% is toegenomen, tegenover +26% tot +27% in de reeds voordien minder goed presterende provincies Limburg en Antwerpen.

[5] De Winne, S., Van Beveren, I., Marescaux, E. & Sels, L. (2009), Startend ondernemerschap en groei in werkgelegenheid. Een dynamisch en regionaal perspectief. Steunpunt Ondernemen en Internationaal Ondernemen.

De Vlaamse overheid levert via de VDAB aanzienlijke inspanningen om de mobiliteit van werkzoekenden te verhogen. Belangrijke onderzoeksvragen zijn voor mij in welke mate werkloosheid kan verklaard worden door structurele factoren enerzijds en regionale en functionele mismatch anderzijds, en in welke mate een verbetering van de ruimtelijke en functionele mobiliteit kan bijdragen tot een lagere werkloosheid en het verminderen van discrepanties op de Vlaamse arbeidsmarkt.
Een ondersteunend beleid ten aanzien van bedrijven, KMO's in het bijzonder, om het jobcreatie-effect van ondernemingen te verhogen is noodzakelijk. Het moet meer zijn dan een administratieve vereenvoudiging inzake subsidieregelingen.
Op gebied van ondersteuning bij screening en competentiemeting, bij het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen en bij competentieontwikkeling ten aanzien van KMO's kunnen SYNTRA Vlaanderen en de regionale SYNTRA's en VDAB een trekkersrol opnemen.
Om deze uitdaging aan te kunnen gaan is het van het grootste belang dat SYNTRA Vlaanderen zijn rol van kenniscentrum en draaischijf van ondernemerschapcompetenties en vorming ten volle opneemt.

2.10. Versterking partnerschap werk-onderwijs

In de afgelopen legislatuur zijn belangrijke stappen gezet in de versterking van de afstemming tussen de beleidsdomeinen onderwijs en werk. Deze inspanningen moet gecontinueerd worden. Initieel onderwijs heeft niet als enige finaliteit het voorbereiden op de arbeidsmarkt. De wijze waarop het onderwijs uitgebouwd wordt en de aanpak van programmatie in dat onderwijs heeft echter een doorslaggevend effect op de wijze waarop de arbeidsmarkt functioneert. Zo moet bekeken worden of de programmatiecyclus in het initieel onderwijs niet drastisch ingeperkt kan worden, zodat in opleidingen met een duidelijke uitstroomfinaliteit sneller ingespeeld kan worden op trends in de beroepenstructuur en de inhoudelijke evolutie van beroepen en functies. In het domein werk moet meer aandacht besteed worden aan prognose inzake de vereiste competenties, in het domein onderwijs moeten de structuren voorzien worden om sneller op de conclusies van deze prognose in te spelen. Tevens moet het 'verticale denken' over het initiële onderwijs, waarbij impliciet de boodschap gegeven wordt dat enkel de hoogste diploma's goed genoeg zijn voor de arbeidsmarkt, dringend bijgesteld worden. Jongeren moeten hun talenten maximaal tot ontwikkeling kunnen brengen. Dat betekent niet dat iedereen naar de hogeschool of naar de universiteit moet.

2.11. Versterking partnerschap werk-welzijn

Een systematische samenwerking tussen VDAB en OCMW's kan zorgen voor een betere doorstroming van leefloners naar de arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt staan is een aanbod op maat nodig. Geïntegreerde welzijn-werk-trajecten met aandacht voor zorg, welzijnsbevordering, arbeidsoriëntering en competentieversterking zijn nodig voor die specifieke doelgroep.
Op het lokale niveau wordt vanuit de werkwinkels een systematische samenwerking opgestart met de relevante regisseur voor het welzijnsdeel.
Als betaalde arbeid niet mogelijk blijkt, moet gekeken worden of er 'overdrachten' mogelijk zijn naar activiteiten met een aangepast vervangingsinkomen. Dit veronderstelt een nieuw beleidskader, onder meer rond arbeidszorg, en goede afspraken tussen werk en welzijn, en dit zowel op lokaal, regionaal als federaal niveau.

2.12. Versterking partnerschap werk-inburgering

De arbeidsdeelname van de bevolking van niet-Europese nationaliteit is niet hoger dan 44%. De werkloosheidsgraad bij niet EU-burgers ligt vijf keer hoger dan bij Vlamingen met een Belgische nationaliteit. Werk is een cruciale factor om allochtonen volwaardig te integreren in onze samenleving. In de voorbije legislatuur werden reeds stappen gezet om inwerking en inburgering beter op elkaar af

te stemmen. In deze legislatuur willen we deze 'warme overdracht' tussen inburgering en inwerking verder versterken, met de nadruk op een professionele oriëntatie van zowel nieuwkomers als oudkomers. De focus ligt hierbij op taalverwerving. We investeren in een sluitend aanbod Nederlands Tweede Taal (NT2), waar mogelijk geïntegreerd aangeboden op de werkvloer of opleidingsvloer. Taalverwerving wordt hierbij beschouwd als een passende opleiding voor anderstalige werkzoekenden. Dit betekent concreet dat we tegenover het recht op een passende taalopleiding (sluitend aanbod NT2) voor werkzoekenden ook de verplichting plaatsen in te gaan op dit aanbod, dit geldt ook voor anderstalige werkzoekenden in de Vlaamse Rand. In overleg met mijn collega Minister van Inburgering worden ook aspecten van taalbeleid als ondersteuning voor werkgevers opgenomen.

2.13. Privaat-Publieke Samenwerking

Het ontstaan en verder ontwikkelen van private intermediaire dienstverleners op de arbeidsmarkt is een goede zaak voor de werking van de arbeidsmarkt, zowel voor werkgevers als voor werkzoekenden. In alle markten spelen intermediairen immers een cruciale rol om vraag en aanbod beter met elkaar te verbinden. Intermediairen doen markten dus beter werken. Doen ze dit niet dan verliezen ze hun bestaansrecht en verdwijnen ze.
De opkomst van de private spelers en de regionalisering waren voor de publieke dienst de ideale aansporing om de bureaucratische modellen van het verleden af te gooien en zich klantgericht op te stellen naar bedrijven en werkzoekenden. Als de VDAB vandaag één van de best presterende overheidsbedrijven is, dan heeft behalve de regionalisering ook de concurrentie van en samenwerking met de private spelers daar een belangrijke rol in gespeeld. En dan denk ik niet alleen aan de commerciële private actoren zoals de uitzend- en outplacement-bedrijven, maar ook aan de talrijke niet-commerciële 'derden'-organisaties dit het Vlaamse arbeidsmarktbeleid kleur geven met elk hun specifieke expertise.
De relaties tussen VDAB en private spelers beschouw ik dan ook niet alleen als concurrentieel maar als complementair. In opvolging van de diverse proeftuinen 'tendering' en ifv. de resultaten van de lopende tenders, waarmee de voorbije jaren de mogelijkheden werden verkend van marktwerking en publiek-private samenwerking in de reïntegratie van werkzoekenden, zorgen we deze legislatuur vanuit de VDAB als Vlaamse arbeidsmarktregisseur voor een structurele verankering en verdere uitbouw van deze vormen van uitbesteding en samenwerking met zowel commerciële als niet-commerciële private actoren.

2.14. Brussel

Brussel is een bijzondere stad. Het is én een grootstad én een hoofdstad van zowel België, de Europese Unie, Vlaanderen als de Franstalige Gemeenschap.

In economisch opzicht is Brussel met 10% van de bevolking goed voor bijna 1/5 van het BBP in dit land. De toegevoegde waarde in Brussel wordt vooral in de tertiaire sector gecreëerd waarbij Brussel een sterke specialisatie vertoont in tertiaire activiteiten die de secundaire sector –vooral gelegen in de andere Gewesten- mee als basis hebben. Een belangrijk deel van de toegevoegde waarde voortgebracht in het Brussels Gewest wordt dus direct en indirect veroorzaakt door het finale verbruik van de andere twee gewesten. Het Brussels Gewest is in die zin economisch afhankelijk van de andere gewesten, zoals ook aangetoond door vroegere studies (zie Heremans en Van Cayseele).

De Brusselse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een relatief lage activiteitsgraad en vooral een erg hoge werkloosheidsgraad, in het bijzonder van de laaggeschoolden en de niet-EU allochtonen. Omdat Brussel een grotere ingaande dan uitgaande pendel kent, ligt het jobaanbod er een stuk boven de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad.

Door een gebrek aan kwalificaties en talenkennis is de mismatch in Brussel tussen aangeboden banen, zowel in Brussel als in de rand, en de kwalificaties van de plaatselijke arbeidsreserve heel groot.

Door een versterkte samenwerking tussen Actiris, VDAB en le Forem kunnen we de werking van de Brusselse arbeidsmarkt gevoelig verbeteren. Het onder de vorige regering afgesproken groeipad voor Brussel inzake (taal)opleidingen, de versterking van de interregionale samenwerking en mobiliteit, een hogere toeleiding vanuit de Huizen van het Nederlands en de Vlaams-Brusselse werkwinkels, en een versterkte opleidingsplanning afgestemd op Brusselse knelpuntberoepen zullen hiertoe bijdragen.

2.15. Een versterkt en vernieuwd activerend arbeidsmarktbeleid

Er is ruimte voor en nood aan een versterkt en vernieuwd activerend arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen.[6] Vlaanderen investeert vandaag vooral sterk in de gesubsidieerde tewerkstelling van werklozen in de non-profitsector en de (gesubsidieerde) tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Niet minder dan 70% van de publieke middelen voor activeringsbeleid wordt besteed aan deze vormen van directe (gesubsidieerde) jobcreatie, tegenover 25% gemiddeld in de EU. Anderzijds is de investering van de Vlaamse overheid in de beroepsopleiding en begeleiding van werkzoekenden met 20% van het totale activeringsbudget slechts de helft van het Europese gemiddelde van 40%.

Dit activeringsbudget vertegenwoordigt bovendien slechts een fractie van de totale uitgaven voor arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. Zo staan tegenover de 274 miljoen euro die de Vlaamse overheid jaarlijks besteedt aan de opleiding en begeleiding van werkzoekenden, aangevuld met de 270 miljoen euro activering van de betrokken werkloosheidsuitkeringen door de Federale overheid (RVA), meer dan 3 miljard euro passieve uitkeringen door de Federale overheid (RVA). Voor elke euro die in Vlaanderen wordt besteed aan 'passieve' uitkeringen voor werkloosheid en vervroegde uittrede, staat m.a.w. slechts 17 eurocent aan actieve uitgaven voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden. In een aantal Europese landen ligt die balans helemaal anders. Bv. in Zweden wordt voor elke euro aan 'passieve' uitkeringen minstens één euro 'actief' besteed. In Europees vergelijkend perspectief is er in Vlaanderen dus zeker nog ruimte voor een meer actief beleid.

Het gevaar bestaat dat door de actuele economische crisis werklozen langdurig in een stelsel van louter passieve inkomensondersteuning terechtkomen. Voor mij is een versterkt inzetten op een intensief activeringsbeleid voor werkzoekenden dan ook een topprioriteit voor de regeerperiode 2009-2014. Met name de inspanningen voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden en de activering van hun werkloosheidsuitkering moeten versterkt worden. De economische crisis verhoogt ook de nood op vlak van vraagondersteuning (bv. via loonkostensubsidies), en dit in het bijzonder voor de minder kansrijke groepen.
Deze versterking en vernieuwing van het activeringsbeleid is ook kostenefficiënt. Bijkomende inspanningen op het vlak van individuele begeleiding, trajectopvolging en beroepsopleiding van werkzoekenden betekenen immers een relatief geringe meerkost voor de Vlaamse overheid in vergelijking met gesubsidieerde jobcreatie voor werklozen.

2.16. Staatshervorming en financiële responsabilisering

De huidige bevoegdheidsverdeling tussen de federale en regionale overheden met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid is suboptimaal. Ze is op bepaalde punten onduidelijk, leidt vaak tot ingewikkelde constructies en een overlap van maatregelen. Het federale instrumentarium leent zich bovendien niet steeds tot een regionaal beleid op maat.

Er is dan ook nood aan een verdere staatshervorming die de Gemeenschappen en Gewesten in staat moeten stellen een krachtig opleidings- en werkgelegenheidsbeleid te voeren. Een verdere staatshervorming kan de impact en coherentie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid aanzienlijk

[6] Zie hiervoor de bijdrage van de Vlaamse administratie aan het Vlaams Regeerakkoord 2009-2014.

verhogen. De huidige bevoegdheidsverdeling leidt vandaag immers vaak tot dubbel werk en een onduidelijke taakverdeling, bv. op het vlak van arbeidsbemiddeling en de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden (rol VDAB vs. RVA).

Een verdere staatshervorming kan ook een aantal blinde vlekken in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid helpen wegwerken, zoals het voeren van een regionaal doelgroepenbeleid (via regionale doelgroepspecifieke loonkostensubsidies).

Een mogelijke hefboom om de regionale overheden in de toekomst effectief te stimuleren tot meer investeringen in een doelmatig activeringsbeleid voor werkzoekenden bestaat erin om hiervoor ook de nodige financiële stimuli te voorzien. Zo kunnen in de toekomst de passieve uitkeringen voor werkloosheid en vervroegde uittrede door de regio's meer actief ingezet worden voor extra inspanningen op vlak van begeleiding, beroepsopleiding en (tijdelijke) werkervaring van werkzoekenden.

Vandaag stellen we relatief grote verschillen vast in het aandeel van de drie Gewesten in de diverse rubrieken van de RVA-begroting. Zo blijft het aandeel van het Vlaams Gewest in de uitgaven voor vergoede werklozen beperkt tot 33%, maar loopt dit aandeel op tot 55% in de bestedingen voor oudere (uitgeschreven) werklozen en tijdelijke werkloosheid en zelfs tot 70% in het tijdskrediet en brugpensioen. In totaal wordt ongeveer 50% van het RVA-budget besteed in het Vlaams Gewest.

Een financiële responsabilisering kan bv. betekenen dat de regio's ook de financiële verantwoordelijkheid dragen voor het gebruik van deze diverse maatregelen. Naargelang de verschillende situatie en behoeften op de regionale arbeidsmarkten kan een verschillende aanpak in de diverse regio's immers verantwoord zijn. Bv. in het Vlaams Gewest is er een relatief lage werkloosheid maar zijn er anderzijds veel tweeverdieners met behoefte aan tijdskrediet en dienstencheques en is er relatief veel vervroegde uittrede en tijdelijke werkloosheid.

Een bonus-malus systeem op basis van objectieve parameters is een mooi voorbeeld van 'financiële responsabilisering in de marge' van de Gewesten. Hierbij stelt zich de vraag of we ook de Gemeenschappen niet sterker financieel moeten responsabiliseren, vermits die via het initiële onderwijs en de verdere vorming en beroepsopleiding mee de prestaties op de arbeidsmarkt bepalen.

Een grondige staatshervorming is ook noodzakelijk om het budgettaire evenwicht in onze sociale zekerheid te vrijwaren. Dankzij een versterkte regionale inspanning in het activeringsbeleid voor werkzoekenden verhoogt immers ook de uitstroom van werklozen naar werk, wat zorgt voor minderuitgaven in de werkloosheidsverzekering en terugverdieneffecten in de sociale zekerheid.

III. Hoe willen we concreet tot dit type arbeidsmarkt komen?

Om de nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen concreet te maken vertrekken we vanuit de 16 strategische doelstellingen uit de beleidsvisie (zie II). Deze doelstellingen dienen geconcretiseerd te worden. Wat volgt zijn concrete acties/operationele doelstellingen die, binnen het kader van de nieuwe visie, richting willen geven aan de arbeidsmarkt.

3.1. Uitwerken van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie

Het ontwikkelen en implementeren van een geïntegreerde arbeidsmarktvisie kan niet van vandaag op morgen gerealiseerd worden. Een visie groeit door overleg en input van beleid, sociale partners en andere stakeholders. We rekenen dus op de betrokkenheid van velen. Zo dynamiseren we het sociale overleg op alle niveaus.

Ook van individuele burgers, of het nu om werkzoekenden, werkenden of bedrijfsleiders gaat, verwachten we verantwoordelijkheidszin om de uitdagingen op onze arbeidsmarkt aan te gaan. Werkzoekenden hebben het recht op een passende begeleiding en opleiding, maar hebben daarnaast de plicht om de geboden kansen ten volle te grijpen. Deze rechten- en plichtenbenadering vertalen we in de sluitende begeleidingsaanpak. We garanderen het recht op loopbaanondersteuning en tijdelijke onderbrekingen, maar we verwachten ook dat werkenden hun competenties versterken en langer aan de slag blijven. We verwachten tenslotte ook verantwoordelijkheidszin van individuele werkgevers om alternatieven te zoeken voor ontslag (op korte termijn), om opnieuw jobs te creëren (op middellange termijn) en om kansengroepen een kans te geven op de arbeidsmarkt. We zullen waar nodig streng zijn voor discriminaties in de aanwerving en op de werkvloer.

Meer nog dan vandaag stemmen we het Vlaamse arbeidsmarktbeleid ook af op de Europese regelgeving, tegelijkertijd willen we vanuit Vlaanderen ook richting en sturing geven aan het Europese beleid.

3.1.1. Een visie gedragen door sociaal overleg

We dynamiseren het sociaal overleg op alle niveaus. Samen met mijn collega-ministers wil ik tijdens de komende legislatuur in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (**VESOC**) in dialoog gaan over de sociaal-economische prioriteiten en de te nemen maatregelen.

De sociale partners worden niet alleen via VESOC-overleg betrokken bij de vormgeving en uitvoering van het beleid. Ze zijn ook lid van talrijke stuur- en werkgroepen en spelen zo een actieve rol in de uitvoering van het beleid, bv. via het lidmaatschap van de Raad van Bestuur van de VDAB zijn de sociale partners een actieve partij bij het vormgeven van het activerings- en herstructureringsbeleid. Ook op het niveau van de subregionale overlegorganen (de RESOC's en SERR's) en via de sectorconvenants zullen de (subregionale en sectorale) sociale partners worden aangemoedigd om actief mee invulling en draagvlak te geven aan het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

Ik voorzie tijdens de legislatuur 2009-2014 minstens twee belangrijke ankerpunten voor het sociaal overleg, met name de voorbereiding, uitvoering en opvolging van een duurzaam werkgelegenheidsplan als antwoord op de crisis, en de opvolging van de doelstellingen in het kader van het Pact 2020 en de daarmee verbonden VIA-doorbraken.

3.1.2. Een ruime betrokkenheid van stakeholders

Middenveldorganisaties en eigen organisaties van kansengroepen zullen op structurele basis worden betrokken bij de beleidsvoering. We willen het draagvlak van onze acties en maatregelen vergroten door samen te werken met alle cruciale partners. We zullen hen aanspreken en actief betrekken bij het uitwerken, uitvoeren, opvolgen en evalueren van beleidsmaatregelen.

We blijven een stevig relais uitbouwen naar de **individuele organisaties van kansengroepen** via de structurele projecten, in het bijzonder via de taskforce Allochtonen en Arbeid van het structurele EAD-project Work-up II, via het forum voor etnisch-culturele minderheden, de federaties van allochtonenverenigingen en via het gebruikersplatform van organisaties voor personen met een arbeidshandicap en via het netwerk van organisaties waar armen het woord nemen. Zo zorgen we voor een sterke betrokkenheid bij het beleid, maar ook voor meer draagvlak, inspiratie en responsabilisering in de beleidsvorming.

Om het werkgelegenheidsbeleid te inspireren vanuit de knowhow en het draagvlak van de betrokken stakeholders, willen we op structurele basis **overleg** organiseren. De commissie diversiteit van de SERV en het stakeholdersforum bij de VDAB zijn twee sprekende voorbeelden van fora waarvan we de werking nog verder willen versterken in de komende legislatuur.

3.1.3. Een Vlaams Hervormingsprogramma voor de Lissabonstrategie post-2010

In 2010 zal het 10 jaar geleden zijn dat Europese staatshoofden en regeringsleiders op de Europese top te Lissabon de ambitieuze strategische doelstelling hebben afgesproken om van de EU tegen het einde van het decennium 'de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld' te maken 'die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang'. Tegelijkertijd beoogde de strategie de instandhouding en de modernisering van het Europees sociaal model, onder meer door te streven naar volledige werkgelegenheid via een actief werkgelegenheidsbeleid. In 2010 werd een werkzaamheidsgraad van 70% van de totale bevolking vooropgesteld. Volgens plan wordt de nieuwe Lissabonstrategie aangenomen onder Spaans voorzitterschap op de voorjaarstop van maart 2010.

Voor Vlaanderen is het essentieel dat de nieuwe strategie een duurzame strategie wordt, die duurzame groei en jobs voor ogen heeft via duurzame en structurele hervormingen op economisch, milieu- en sociaal vlak. Op het vlak van werkgelegenheid streeft Vlaanderen (cfr. de VIA- en Pact 2020-doelstellingen) naar een Europese strategie die aanzet om meer mensen aan de slag te krijgen, in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen.

Tijdens het **Belgisch EU-voorzitterschap** in de 2e helft van 2010 zal ik als woordvoerder optreden namens de Belgische delegatie in de Europese ministerraad voor Werkgelegenheid. Dit EU-voorzitterschap biedt ons een unieke kans om vanuit Vlaanderen een inhoudelijke bijdrage te leveren aan het Europese debat over de actualisering van de Europese richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid (ihkv. de Lissabonstrategie post-2010). Hierbij stellen we twee thema's voorop: het activeringsbeleid voor werkzoekenden en een breed gedragen competentiebeleid.
Eenmaal de vernieuwde Lissabonstrategie post-2010 wordt aangenomen door de lidstaten, wacht Vlaanderen de belangrijke uitdaging om ook een **nieuw Vlaams Hervormingsprogramma** op te stellen. We knopen aan met de traditie en zullen actief invulling geven aan de vernieuwde Lissabonstrategie post-2010. De nieuwe Europese richtsnoeren zullen richtinggevend zijn in de verdere uitbouw van en mogelijke bijsturing in het actief arbeidsmarktbeleid in de beleidsperiode 2009-2014, in nauw overleg met de sociale partners.

Ook de verdere inzet **van het Europees Sociaal Fonds (ESF)** in Vlaanderen zal gebeuren vanuit de vernieuwde Lissabonstrategie post-2010 ter versterking en inspiratie van het Vlaamse beleid.

3.1.4. Een Europees conforme regelgeving

De Vlaamse regelgeving inzake werkgelegenheidsbeleid is niet steeds conform aan de Europese normen. Het gaat in concreto onder meer om de omzetting van de Europese Dienstenrichtlijn en de hervorming van de Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen binnen het kader van de Europese staatssteunreglementering.
Daarom zullen we er tijdens deze legislatuur een aandachtspunt van maken om de Vlaamse regelgeving op dit vlak in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving.

3.1.5. Een wetenschappelijk en met cijfers onderbouwd beleid

Moderne beleidsvoering op het domein van de arbeidsmarkt vergt veel informatie, zowel beschrijvend als evaluatief. Zo houden we de vinger aan de pols van wat reilt en zeilt op de Vlaamse arbeidsmarkt. We kunnen daarvoor te rade bij het Steunpunt Werk en Sociale Economie dat door de Vlaamse Regering erkend is als beleidsvoorbereidend en -ondersteunend steunpunt. Het groepeert onderzoekers uit diverse Vlaamse Universiteiten en Hogescholen. Samen met dit Steunpunt levert en bewerkt mijn administratie data voor het luik arbeidsmarktinformatie van de portaalsite www.werk.be.
Een wetenschappelijk gefundeerd antwoord op directe beleidsvragen kan ik verkrijgen in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. In de stuurgroep van dit onderzoeksprogramma zijn ook de sociale partners vertegenwoordigd.

3.1.6. Een beleid voor duurzame ontwikkeling

De Vlaamse regering levert een actieve bijdrage aan duurzame ontwikkeling. Binnen het beleidsdomein werk wordt vanuit het perspectief van sociale duurzaamheid maximaal bijgedragen aan de opmaak en realisatie van de hernieuwde strategie voor duurzame ontwikkeling. Vooral de te voorziene impacten op en correlaties met werkgelegenheid (o.a. de omslag naar een groene economie) en het beleid terzake zijn daarbij aandachtspunten.

Op internationaal vlak verleent het beleidsdomein sinds 2008 een bijdrage aan de Internationale Arbeidsorganisatie in functie van het Waardig Werk landenprogramma in Mozambique. Het project "Decent Work Country Programme Support Project" ondersteunt de vrouwelijke ondernemingszin, de rechten van de vrouwelijke werknemers en bevordert de sociale dialoog. In samenspraak met Internationaal Vlaanderen en rekening houdende met de wijze waarop de Vlaamse regering zijn toekomstige samenwerking met de IAO wil vormgeven, zal ik hier verder gevolg aan geven.

We stimuleren een duurzaam HR-beleid in de bedrijven op het vlak van specifieke thema's zoals competentiebeleid, sociale innovatie, gezinsvriendelijke organisatie en diversiteit. De sociale partners zullen aangemoedigd worden om die thema's op te nemen in het sociaal overleg op ondernemingsniveau.

3.2.Vergroten van het arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod kunnen we verruimen door kansengroepen te activeren die we nu minder bereiken (zoals allochtonen, 50-plussers,…) maar ook door de stille of latente arbeidsreserve aan te spreken en via het aantrekken van arbeidskrachten uit andere regio's en landen.

3.2.1. Aanspreken van de stille of latente arbeidsreserve

Met de demografische uitdaging waar de Vlaamse arbeidsmarkt voor staat is het absoluut noodzakelijk om ook personen die momenteel niet beroepsactief zijn aan te spreken. We denken hier ondermeer aan herintreders. Vaak hebben zij de band met de arbeidsmarkt doorgeknipt om zorgtaken voor kinderen of ouders op te nemen en willen ze die opnieuw aanhalen. Alleen stellen ze vast dat hun verwachtingen niet of moeilijk beantwoorden aan de realiteit. De vaardigheden waarover ze beschikken beantwoorden misschien niet meer aan de actuele eisen van werkgevers, maar tijdens de onderbreking in hun loopbaan kunnen ze wel andere competenties ontwikkeld hebben, die ze nu mogelijk verder willen ontwikkelen.

In 2008 zetten 11.000 Vlamingen (waarvan 9.700 vrouwen) de stap van het huishouden naar de arbeidsmarkt (cijfers uit de EAK 2008). Herintreders vormen een diverse groep en hun motieven om opnieuw aan de slag te (willen) gaan zijn eveneens heterogeen (bijv. kinderen gaan naar school, persoonlijke ontwikkeling, echtscheiding,…). Ik wil in deze legislatuur een gericht ondersteuningsbeleid voor deze doelgroep uittekenen. Specifieke aandacht zal gaan naar de niet-beroepsactieve allochtone vrouwen, en dit in afstemming met het Vlaamse inburgeringsbeleid.

Het activeren van de niet-beroepsactieve bevolking wordt vaak belemmerd door zogenaamde inactiviteitsvallen. De (her)inschakeling op de arbeidsmarkt brengt voor velen onzekerheid met zich mee inzake hun financiële situatie of hun rechtspositie. We zullen de problematiek van de werkloosheids- en inactiviteitsvallen op de agenda met het federale niveau plaatsen, en in het bijzonder voor personen met een arbeidshandicap. In overleg en dialoog met de federale overheid moeten we tot concrete afspraken komen over bijvoorbeeld de rol van adviserende geneesheren bij de start van een inschakelingstraject van invaliden en de terugvalpositie die we bij niet-slagen kunnen bieden. Vaak treffen deze werkloosheids- en inactiviteitsvallen niet enkel de betrokkene maar ook zijn of haar partner.

Met de heroriëntatie begin 2008 van de opleidingspremies voor cursisten in beroepsopleiding lijkt een positieve kentering ingezet in het bereik van ouders en alleenstaande ouders. Hun aanwezigheid in de beroepsopleiding zal blijvend en regelmatig opgevolgd worden. Ook de inspanningen op vlak van mobiliteit (terugbetaling van de werkelijke kosten of abonnement van De Lijn) zorgt voor een grotere mobiliteit bij cursisten. Verder brengen we de problematiek van moeilijk met het openbaar vervoer bereikbare bedrijventerreinen onder de aandacht van de collega-ministers van Mobiliteit en Economie, net als de afstemming van openbaar vervoer met eventuele ploegenstelsels. Deze problematiek wordt ook in het kader van interregionale mobiliteit en de ontwikkeling van de luchthaven verder opgevolgd.

3.2.2. Arbeidsmigratie

Het potentiële arbeidsaanbod uit andere landen wordt vergroot als gevolg van het vrij verkeer van werknemers dat in werking trad op 1 mei 2009 voor de 8 nieuwe EU lidstaten die in 2004 zijn toegetreden, en later ook voor de werknemers uit Roemenië en Bulgarije. Daarnaast is er de toegang tot onze arbeidsmarkt van derde landers die in een andere lidstaat het statuut van langdurig ingezetenen hebben verworven. Als gevolg van de omzetting van de Europese Richtlijn (2003/109/EC) zullen zij gedurende het eerste jaar enkel toegang hebben tot knelpuntberoepen, daarna zullen zij toegang hebben tot alle beroepen, telkens zonder voorafgaand arbeidsmarktonderzoek. De toegang tot de arbeidsmarkt zal ook gefaciliteerd worden door de aanpak van een uniek loket voor verblijfsvergunningen, arbeidskaarten en samenhangende verplichtingen. En tot slot zijn er de arbeidsreserves die op de markt komen tengevolge van asielmigratie, regularisaties en vooral de grote volgmigratie in het kader van gezinsvorming en gezinshereniging. Veel van deze mensen komen op de arbeidsmarkt zonder dat er voorwaarden gesteld werden inzake competenties.
Arbeidsmigratie betekent voor mij een vraaggestuurde migratie in functie van de in te vullen vacatures. Om gericht competenties uit het buitenland aan te trekken zonder het arbeidspotentieel in Vlaanderen te verdringen moeten de arbeidsmarktbehoeften accuraat en snel in kaart gebracht worden. Zo kan er ook geanticipeerd worden op toekomstige competentie- en arbeidsmarktbehoeften.

Vlaanderen blijft ook ijveren voor de bevoegdheid over de normering van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B, zodat de arbeidsmigratie beter kan worden ingepast in het eigen arbeidsmarktbeleid (zie verder, 15. Staatshervorming). In afwachting daarvan zullen we binnen de huidige bevoegdheden waar nodig gebruik maken van het arbeidsmarktonderzoek, en waar opportuun van de mogelijkheid om hier van af te wijken. Er zal worden onderzocht hoe een inburgeringsvoorwaarde gekoppeld kan worden aan het verkrijgen van een arbeidskaart.

Een flexibele knelpuntberoepenmeting kan gebruikt worden voor het snel toekennen van arbeidskaarten aan buitenlandse arbeidskrachten voor die vacatures waarvoor er structurele tekorten op onze arbeidsmarkt zijn vastgesteld. Voor de invulling van de niet-structurele knelpunten blijft een intensief arbeidsmarktonderzoek door de VDAB aangewezen om eerst na te gaan of er voor deze vacature hier geen arbeidskrachten beschikbaar zijn alvorens buitenlandse arbeidskrachten worden aangetrokken.

Om de nieuwe arbeidsreserves als gevolg van migratie te kunnen benutten is het essentieel meer aandacht te besteden aan de gelijkstelling van diploma's en de erkenning van elders verworven competenties, en aan opleiding en taalverwerving.

Taalverwerving is een cruciale factor in de zoektocht naar duurzaam werk. De VDAB regisseert het NT2 aanbod voor anderstalige werkzoekenden, zowel nieuw- als oudkomers, en geeft verder inhoud aan die inwerkingtrajecten. We realiseren in deze regeerperiode een sluitend aanbod NT2, met passende doorverwijzing tussen de opleidingsverstrekkers en VDAB zoals voorzien in het afsprakenkader NT2. Het volgen van een taalopleiding wordt hierbij beschouwd als een passende opleiding voor anderstalige werkzoekenden in Vlaanderen, en is dus een verplicht onderdeel van hun traject naar werk.
Voor analfabete of traaglerende cursisten zal de VDAB een specifiek beroepsgericht traject aanbieden waarbij werkplekleren gecombineerd kan worden met de taalopleiding op niveau A1 van de Centra voor Basiseducatie. Ook bij inschakelingsinstrumenten als IBO kan een specifieke functiegerichte taalondersteuning ingezet worden om de aanwerving te ondersteunen. Kandidaat-ondernemers kunnen rekenen op opleidingen met een taalcoach bij SYNTRA Vlaanderen, terwijl cursisten in beroepsopleiding op de opleidingsvloer ondersteund kunnen worden door een taalinstructeur of in aparte taallabo's hun kennis kunnen bijschaven.

We streven ook naar een behoeftedekkend NT2 aanbod voor werkenden in het kader van de competentieversterking, onder meer door het verder aanbieden van Nederlands op de werkvloer.

3.3. Focus op werkzaamheid en eindeloopbaan

Om de doelstelling van een hogere werkzaamheid en gemiddeld langere loopbanen te kunnen realiseren moeten we zowel inzetten op een systematische aanpak van oudere werkzoekenden als op werkbaar werk en een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties.

3.3.1. Een systematische aanpak voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar

Om de vergrijzing de komende jaren het hoofd te kunnen bieden, is het noodzakelijk in te zetten op een versterkte begeleiding van werkzoekende 50-plussers. De nieuw ingeschreven werkzoekenden ouder dan 50 jaar waren totnogtoe enkel verplicht een collectieve infosessie te volgen, daarna konden ze op vrijwillige basis doorstromen naar een gespecialiseerd aanbod in de trajectwerking. Hierdoor blijft het aandeel 50-plussers in de trajectwerking voor werkzoekenden vandaag beperkt tot 8,6%, tegenover een aandeel van niet minder dan 26% 50-plussers in de totale populatie werkzoekenden. De komende jaren moeten we deze cijfers meer in evenwicht brengen.

Dankzij het akkoord tussen de Vlaamse regering en de sociale partners "Samen op de bres voor 50+" wordt nu ook voorzien in een systematische begeleiding voor nieuw ingestroomde werkzoekende 50-plussers. Dit nieuwe begeleidingsmodel zal op een geleidelijke manier worden ingevoerd, te starten met 50-52 jarigen uit de nieuwe instroom van kortdurig werkzoekenden (preventieve doelgroep). Op termijn en bij een positieve evaluatie willen we dit nieuwe begeleidingsmodel uitbreiden naar alle werkzoekende 50-plussers. We gaan hierbij stapsgewijs te werk en houden rekening met de economische conjunctuur. In het begeleidingsmodel voor 50-plussers streven we ook naar meer maatwerk in de systematische aanpak. We houden uitdrukkelijk rekening met de competenties, motivatie en fysieke en psychische geschiktheid van de 50-plussers. We voorzien hierbij ook expliciet een rol voor de bijblijfwerking van de vakbonden. Zij zullen voortaan, naast de organisatie van de collectieve infosessies, ook instaan voor de 'pre-screening' van oudere werkzoekenden. Daarnaast worden oudere werkzoekenden begeleid door gespecialiseerde consulenten in 50+clubs en andere modules van de trajectwerking bij de VDAB. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar motivatie- en attitudeondersteuning, informatieverstrekking en sollicitatietraining.

Op de werkvloer voorzien we voldoende ruimte voor jobcoaching voor subgroepen die hieraan behoefte hebben.

We streven ook voor 50-plussers naar een vraaggestuurde bemiddeling. Hierbij maken we het onderscheid tussen automatische vacaturematching voor zelfredzame 50-plussers die dit wensen, jobhunting (het opzoeken van vacatures op het profiel van de werkzoekende) en jobkanaal of jobdating (ontmoeting tussen werkgevers en sollicitanten) voor minder zelfredzamen. We hebben ook bijzondere aandacht voor vacatures waar de verworven competenties en ervaring van de oudere werknemer kunnen gevaloriseerd worden.

Voor werkzoekende 50-plussers wordt loopbaanoriëntatie voorzien en ingebouwd in het competentieversterkend aanbod. We voorzien generieke en specifieke opleidingen en loopbaanheroriëntatie om de mobiliteit naar een ander jobprofiel te stimuleren.

3.3.2. Werkbaar werk

Om de uitstroom uit de arbeidsmarkt te beperken en werkenden langer actief te houden is ook aandacht vereist voor werkbaar werk.

Om de evolutie van de werkbaarheid in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid een **werkbaarheidsmonitor** voor werknemers en zelfstandige ondernemers. De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke dimensies van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

Het **Pact 2020** voorziet dat de werkbaarheid van zowel werknemers als van zelfstandige ondernemers jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt groeit. De werkbaarheidsgraad (een index van de vier dimensies) verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%. Dit impliceert dat voor de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies hogere cijfers gescoord worden. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar vrouwen, kansengroepen en bijzondere gezinssituaties.

Daarom faciliteren we de werkgevers en de vakbonden om een akkoord te sluiten voor meer werkbaar werk. In samenwerking met de sociale partners zullen we afspraken maken in een **werkbaarheidsakkoord** (eventueel binnen het ruimer werkgelegenheidsakkoord) om werkbaar werk te promoten, te stimuleren en te ondersteunen. In het akkoord wordt tevens uitgewerkt hoe het verbeteren van de werkbaarheid op sectoraal vlak zal worden georganiseerd.

We streven hierbij in het bijzonder naar een betere **afstemming tussen arbeid en privé**. De combinatie arbeid en privéleven is immers een belangrijke voorwaarde voor werkbaar werk. We stimuleren gezinsondersteunende diensten in bedrijven en faciliteren kinderopvang door het verruimen van de mogelijkheden voor bijkomende ervaringsbewijzen in de kinderopvang. In eerste instantie werken we aan een ervaringsbewijs voor de voorschoolse kinderopvang.

Daarnaast wensen we te komen tot een optimalisering van de verschillende instrumenten en mogelijkheden om de loopbaan af te stemmen op de eisen vanuit de privésfeer. Hiertoe werken we mee aan een betere coördinatie door een eengemaakte helpdesk voor de ondersteuning van zorgtaken (kinderopvang, opvang van ouderen en zieken), zoals afgesproken in het kader van VIA.

Tenslotte ondersteunen we de combinatie van arbeid en privéleven via de **Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet**, die als supplement bij de federale uitkering worden toegekend aan werknemers uit het Vlaams Gewest. Het stelsel wordt vooral ingezet om een betere combinatie arbeid-zorg mogelijk te maken voor mannen én vrouwen. De toegang tot deze premies en de hoogte en duurtijd ervan verschilt momenteel relatief sterk tussen de drie verschillende sectoren (privé, openbaar, social profit). Binnen de krijtlijnen van de beschikbare

budgettaire ruimte en in nauw overleg met de sociale partners gaan we na of een hervorming van dit stelsel opportuun is met het oog op een meer billijke verdeling van deze premies voor alle werknemers die er echt nood aan hebben. We willen deze premies hierbij maximaal richten op de meest prangende maatschappelijke noden, ongeacht de sector waarin de werknemer tewerkgesteld is.

3.3.3. Een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties

Een **duurzaam HR-beleid** binnen organisaties en ondernemingen is een strategisch beleid dat de uitdagingen van vandaag en van de toekomst op de werkvloer aanpakt. Hiervoor ontwikkelen of continueren we de bestaande acties op diverse terreinen: evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, leeftijdsbewust personeelsbeleid, een strategisch competentiebeleid in bedrijven en organisaties, werkbaar werk en sociale innovatie. Elk van deze schakels willen we verder ondersteunen en implementeren op het terrein.

Maar we gaan nog een stap verder. In de toekomst willen we de verschillende schakels aaneenrijgen om te komen tot een **integrale en gerichte aanpak**. Deze aanpak moet ervoor zorgen dat zoveel mogelijk ondernemingen en organisaties in Vlaanderen een duurzaam HR-beleid voeren met oog voor diversiteit in de samenstelling van het personeel.
We volgen hierin meerdere pistes:

Ten eerste, streven we naar een structurele **verankering** van de bestaande initiatieven en praktijken op de arbeidsmarkt. Zo blijven we streven naar diversiteitsplannen in jaarlijks 750 bedrijven en organisaties. Samen met de meer dan 3.500 bedrijven die reeds bereikt werden, zorgt dit voor een olievlekeffect. Het bereik van deze maatregel bij KMO's is bovendien groot. Het is daarom een uiterst geschikt instrument om een duurzaam HR-beleid bij KMO's te ondersteunen en te versterken en tegelijkertijd aan inclusie te werken en meer evenredige arbeidsdeelname te realiseren.

Ten tweede, streven we naar een **verbreding** van het ondersteuningsaanbod aan bedrijven en organisaties. We streven naar efficiëntiewinst door een betere afstemming van de bestaande initiatieven. We beogen ook complementariteit met het economisch ondersteuningsbeleid.

Ten derde, zullen de sociale partners worden aangemoedigd om zelf thema's op te nemen in het sociaal overleg op ondernemingsniveau. Op verschillende terreinen werden hiertoe reeds stappen ondernomen: protocollen in het kader van het EAD-beleid, 101 goede voorbeelden van de SERV inzake competentiebeleid, engagementen in het kader van de sectorconvenants. Onder meer via het afsluiten van een werkbaarheidsakkoord en sectorale actieplannen met de sociale partners willen we deze aanpak nog verder kracht bijzetten.

Een bijzonder aandachtspunt in het HR-beleid van ondernemingen vormt de uitdaging om oudere werknemers aan de slag te houden. Dit vereist een leeftijdsbewust personeelsbeleid, op vlak van ergonomie, competentieontwikkeling, werktijdarrangementen, zelfsturende teams, peterschapsprojecten, enz. We stimuleren deze omslag naar langer werken in Vlaanderen o.a. via het expertisecentrum Leeftijd en Werk (eL&W). Het belang daarvan onderstrepen we door het versterken van de sensibiliseringsfunctie van het centrum en de rol die het te vertolken heeft in het aanbrengen en verspreiden van goede praktijken leeftijdsbewust beleid op bedrijfs- en sectoraal niveau. Tegelijkertijd versterken we de expertisefunctie van het departement voor de andere prioritaire kansengroepen, mensen van allochtone herkomst en mensen met een arbeidshandicap. We stimuleren deze omslag naar langer werken in Vlaanderen o.a. via het expertisecentrum Leeftijd en Werk (eL&W). Het belang daarvan onderstrepen we door het versterken van de sensibiliseringsfunctie van het centrum en de rol die het te vertolken heeft in het aanbrengen en verspreiden van goede praktijken leeftijdsbewust beleid op bedrijfsniveau en sectoraal niveau. Tegelijkertijd versterken we de expertisefunctie van het departement voor de andere prioritaire kansengroepen, mensen van allochtone herkomst en mensen met een arbeidshandicap.

In het akkoord 'samen op de bres voor 50+' werd een sensibiliseringscampagne voorzien voor werknemers en werkgevers met het oog op het verhogen van de arbeidsdeelname van 50-plussers door een duurzaam HR beleid. Een taskforce van sociale partners, overheid en deskundigen trekt deze campagne op het goede spoor.

Naast een goede begeleiding voor werkzoekenden en het stimuleren en sensibiliseren van werkgevers en werknemers over de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer, is het ook belangrijk dat er efficiënt en snel wordt opgetreden van zodra er iemand effectief wordt gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Dit kan best via een gecoördineerde aanpak van de sociale partners, de vertegenwoordigende organisaties van kansengroepen, de meldpunten discriminatie en de sociale inspectie.

3.4. Bestrijden van structurele werkloosheid

Om een kwalitatief antwoord te bieden op de structurele werkloosheid willen we extra investeren in het activeringsbeleid met bijzondere aandacht voor de moeilijk bemiddelbare werklozen.

3.4.1. Versterkt activeringsbeleid: Een sluitend maatpak

Het sluitend maatpak heeft tot doel om via een meer gedifferentieerd begeleidingsmodel voor werkzoekenden te komen tot een efficiëntere aanpak van de werkloosheid. Een systematische screening vanaf de inschrijving zorgt voor een vroege detectie van problemen: taalkennis Nederlands, laaggeletterdheid, arbeidshandicap, basisvaardigheden ICT, ….
Dit moet zich vertalen in een hoger bereik van werkzoekenden met meer aangepaste begeleidings- en opleidingsacties. Het finale resultaat van de inspanningen is de duurzame tewerkstelling van de werkzoekende, indien mogelijk in het reguliere circuit.

Sinds de invoering van het Jeugdwerkplan wordt geëxperimenteerd met een nieuwe begeleidingsaanpak voor de preventieve doelgroep van kortdurig werkzoekenden. De start van de trajectwerking is niet langer gebaseerd op groepskenmerken zoals werkloosheidsduur en scholingsniveau van de jonge werkzoekenden, maar wel op basis van de plaatsbaarheid van de individuele werkzoekende.
De vacaturebemiddeling gaat gepaard met begeleidingsgesprekken, zowel individueel als collectief, waardoor we problemen vroeger kunnen detecteren en remediëren. Via de Jobindicator weten we hoeveel vacatures iemand kreeg in de laatste maanden via de verschillende kanalen (consulent, automatische matching, mail op maat,…).
Actieve verwijzingen op vacatures en nauwgezette opvolging van het zoekgedrag laten toe om knipperlichten in te bouwen vooraleer over te gaan tot intensieve begeleiding en competentieversterking. De intensiteit van de begeleiding wordt afgestemd op de behoefte van de klant. De meer zelfredzame werkzoekenden behoeven immers geen intensieve begeleiding, waardoor er meer ruimte overblijft voor werkzoekenden die hier wel nood aan hebben.

We breiden deze gefaseerde aanpak uit het Jeugdwerkplan de komende jaren uit naar alle werkzoekenden tot 50 jaar. De activering van werkzoekende 50-plussers voeren we uit zoals afgesproken in het akkoord 'Samen op de bres voor 50+' (zie hoger, 3.3.1).

De curatieve doelgroep wordt momenteel afgebakend als werkzoekenden die de afgelopen 2 jaar geen dienstverlening kregen. In het licht van de uitdagingen waar we voor staan, moeten we de lat hoger durven leggen. Dit betekent dat we langdurig werkzoekenden (geleidelijk) sneller zullen contacteren voor een begeleidingsaanbod. In het bijzonder geldt dit voor de werkzoekenden die een beroepsopleiding (al dan niet in een knelpuntberoep) hebben gevolgd.

We maken werk van een 'work first' benadering voor langdurig werkzoekenden. We streven ernaar om elke langdurig werkzoekende -na het doorlopen van een begeleidingstraject- perspectief te geven op werk, hetzij via een job in het reguliere circuit of in de sociale economie, hetzij via deelname aan een gesubsidieerde tewerkstellingsmaatregel of –programma. In het verleden werden reeds diverse tewerkstellingsprogramma's voor langdurig werkzoekenden ontwikkeld, zoals bv. GESCO en WEP+. We willen onderzoeken hoe we het activerend potentieel van deze programma's opnieuw kunnen versterken door ze maximaal af te stemmen op de instroom van nieuwe langdurig werkzoekenden.

3.4.2.Een betere vertegenwoordiging van kansengroepen

Begeleiding en opleiding moeten voor alle werkzoekenden, ook deze uit de kansengroepen, de kortste weg naar duurzaam werk betekenen. We willen de inspanningen om deze groepen te bereiken in de trajectwerking onverminderd voortzetten. In het bijzonder streven we naar een betere vertegenwoordiging van de vier prioritaire kansengroepen (kortgeschoolden, allochtonen, 50-plussers, personen met een arbeidshandicap,…) in de intensieve, competentieversterkende trajecten.
De uitdaging van maatwerk blijft in de toekomst zeker bestaan, meer nog, we kunnen niet voorbij aan de **heterogeniteit binnen de kansengroepen**. Dit vraagt aangepaste en innovatieve methodieken van begeleiding, bemiddeling en competentieversterking. Hiervoor blijven we een beroep doen op private partners.

De voorbije jaren werd het begeleidingsapparaat voor personen met een arbeidshandicap overgebracht van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) naar de VDAB, waardoor voor deze doelgroep maatwerk al de regel was en blijft. De gespecialiseerde diensten (GTB-GA-GOB) functioneren nu binnen dit nieuwe kader, de nieuwe toeleidingsprocedure loopt en er kan een beroep worden gedaan op nieuwe en hervormde bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM). We zullen deze **ontwikkelingen van nabij opvolgen en evalueren**, zodat er snel en doeltreffend ingegrepen kan worden mochten er zich ontsporingen voordoen.

Samen met mijn collega-minister voor Sociale Economie zal een structureel kader worden gecreëerd voor langdurige persoonlijke begeleiding op de werkvloer (cf. supported employment). Voor het wegwerken van **inactiviteitsvallen** die te maken hebben met de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de tegemoetkomingen aan gehandicapten zullen stappen worden gezet bij de bevoegde federale ministers van Werk, Sociale Zaken en Personen met een Handicap, om ervoor te zorgen dat uit werken gaan – vooral ook deeltijds werken – werkelijk loont.

3.4.3. Trajecten voor ondernemerschap

In het activeringsbeleid benadrukken we de VIA-doorbraak van de "**Open ondernemer**". Het is de uitdrukkelijke bedoeling om het ondernemerschap aan te moedigen en het risico dat ermee gepaard gaat te ondervangen via een sluitende begeleiding van werkzoekenden met ondernemersaspiraties. Faling hoeft niet als een mislukking te worden gezien, zowel wettelijk als sociaal. Het niet slagen van veel starters is vaak het gevolg van een gebrek aan ondernemerscompetenties en niet zozeer een gebrek aan beroepscompetenties.

We zetten sterker in op de samenwerking tussen alle betrokken actoren voor toeleiding, begeleiding en opleiding op maat van kandidaat-ondernemers en ondernemers. Het is essentieel om ook bij de trajecten naar ondernemerschap te vertrekken vanuit het potentieel van de toekomstige ondernemer.
Voor werkzoekendentrajecten naar ondernemerschap maken we een **structureel kader** met een jaarlijkse opvolging, in samenspraak met mijn collega-ministers bevoegd voor Sociale Economie (o.a. voor activiteitencoöperaties) en Economie, SYNTRA Vlaanderen, VDAB en de relevante marktspelers.

Om de participatie van **kansengroepen** te verhogen willen we verder werken aan een drempelverlagend aanbod voor werkzoekenden met ondernemersambities, rekening houdende met de activiteitencoöperaties en het doelgroepenbeleid van SYNTRA Vlaanderen. Een dergelijke aanpak moet ook de tevredenheid van elke deelnemer én de haalbaarheid van zijn of haar ondernemingsplan verhogen. De effectiviteit van dit type trajecten moet op het niveau van het individu en op langere termijn gemeten worden. In de trajecten naar ondernemerschap gaan we op zoek naar dwarsverbanden met de acties binnen het competentiebeleid, zoals ondermeer het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP), Elders Verworven Competenties (EVC) en loopbaanbegeleiding.

In de werking rond doelgroepen en ondernemersvorming van **SYNTRA Vlaanderen** versterken we de laagdrempelige aanpak en samenwerking met ondermeer allochtonenorganisaties, steden, Huizen van het Nederlands, lokale organisaties, …

3.4.4. Van resultaatgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid

Binnen de diverse vormen van actief arbeidsmarktbeleid is vooral de gesubsidieerde tewerkstelling van werklozen in de non-profitsector en de (gesubsidieerde) tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap relatief sterk uitgebouwd in Vlaanderen (zie hoger, 2.15). Deze maatregelen zijn vaak onbeperkt in de tijd en gezien de geringe doorstroom, zijn ze te weinig activerend. Daartegenover staat dat Vlaanderen in Europees opzicht relatief weinig investeert in tewerkstellingsstimuli (via loonsubsidies, kortingen op de sociale zekerheid, enzomeer). Nochtans verhoogt de economische crisis de nood aan dit type vraagondersteuning.

Binnen de bestaande opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen staan we bovendien voor een belangrijke uitdaging. De werkgevers zien vaak door de bomen het bos niet meer. Doelgroepen van verschillende maatregelen overlappen elkaar en het is voor hen niet altijd duidelijk welke actie ze best ondernemen of voor welke maatregel ze in aanmerking komen. De tewerkstellingsmaatregelen zijn niet voldoende afgestemd, noch op elkaar noch op Federale maatregelen en op de Europese regelgeving.

Om tegemoet te komen aan deze **uitdagingen**, willen we de Vlaamse tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen herschikken binnen een eenduidig inschakelingskader dat afgestemd is op de Europese regelgeving en rechtspraak inzake staatssteun (o.a. Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB) en de Groepsvrijstellingsverordening). In overleg met de sociale partners zal gewerkt worden aan een hervorming van deVlaamse tewerkstellingmaatregelen.

De Groepsvrijstellingsverordening onderscheidt verschillende types werkenden (of werkzoekenden) waarvoor de toegelaten subsidies verschillen, zowel wat betreft de intensiteit als duur.

De meest intense steun (max. 75% van de loonkost) en langste duur (onbepaalde duur) is voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap. Daarnaast is er een categorie van uiterst kwetsbare werknemers (criterium minstens 24 maanden werkloos) voor wie gedurende maximaal 2 jaar tot 50% steun mag worden verleend. En tenslotte is er de categorie van kwetsbare werknemers (diverse categorieën, zie matrix) voor wie de steun ook maximaal 50% mag bedragen maar slechts voor één jaar.

Als uitgangspunt voor overleg met de sociale gesprekspartners en met mijn collega-minister van Sociale Economie stel ik binnen de Europese krijtlijnen een **matrix** voor van 4 modules ter ondersteuning van de werknemer en/of de werkgever met name : (1) opleiding op de werkvloer (2) loonpremie doelgroepwerknemer (3) begeleiding op de werkvloer = loonpremie omkadering-jobcoach (4) aanpassing van de werkplek of arbeidsomgeving.

De modules zijn combineerbaar naargelang de doelgroep, maar hoeven niet steeds allemaal te worden ingezet om een geslaagde inschakeling te realiseren. Bovendien kan een persoon tot meerdere categorieën behoren, bv. een 50-plusser met een handicap, in welk geval het 'zwaarste' niveau van ondersteuning mogelijk is. De matrix is van toepassing op alle werkgevers ongeacht hun rechtspersoon.

Daarnaast zullen we de mogelijkheid onderzoeken om als regio binnen de Europese Unie generieke maatregelen te kunnen nemen die bijgevolg buiten de staatssteunregels vallen.

Matrix voor de hervorming van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen

Steunmatrix zonder IPA/staatshervorming	**Module IBO** Opleiding op de werkvloer	**Module Vlaamse loonpremie (VLP)** loonpremie doelgroep-werknemer	**Module begeleiding op de werkvloer** loonpremie omkadering/jobcoach	**Module arbeidspostaanpassing**
personen met een arbeidshandicap	IBO handicap (GIBO)	VLP handicap 20% - 75% loonkost onbepaalde duur	100% gespreid over verschillende doelgroepwerknemers	arbeidspost 100% meerkost i.f.v. handicap Indien "sociale werkvoorziening" ook 100% meerkost investering i.f.v. handicap
Uiterst kwetsbare werknemers (2 jaar NWWZ of OCMW-steun gerechtigd)	IBO sociaal	*VLP Sociaal 50% loonkost gedurende 2 jaar*	*100% gespreid over verschillende doelgroepwerknemers*	
Kwetsbare werknemers				
50+	IBO 50+	VLP 50+ 50% loonkost gedurende 1 jaar	*te onderzoeken in functie van de noden 50+*	*arbeidspost 100% in functie van meerkost*
etnische minderheid met competentie-achterstand	IBO-taal		-	-
Anderen	IBO	-	-	-

Bron: Bijdrage van de administratie aan het Vlaams Regeerakkoord – luik Werkgelegenheid
Cursief = nieuwe regelingen

Binnen het domein werk komen de **volgende maatregelen** in aanmerking voor hervorming: de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), WEP+, IBO, IBO-interim, Instapopleiding, GIBO, IBO-taal.
De IBO maatregel kan breed ingezet worden ter ondersteuning van aanwervingen, waarbij we bijzondere aandacht hebben voor maatwerk voor kansesngroepen en knelpuntvacatures.

Voor bepaalde werkzoekenden waarvoor een module opleiding op de werkvloer niet volstaat, kunnen we in overleg met de sociale partners een nieuwe **Vlaamse loonpremie** (VLP) voor specifieke doelgroepen ontwikkelen. We willen versterkt maar meer selectief inzetten op een loonpremie voor werkgevers en, wanneer het budget dit toelaat, een specifieke ondersteuningsmaatregel voor sociaal kwetsbare groepen (langdurig werklozen) ontwikkelen. In dit nieuw structureel kader voor (tijdelijke) loonpremies kunnen de bestaande tewerkstellingspremie 50+ en de VOP een plaats krijgen. Afhankelijk van de afwikkeling van het belangenconflict met de federale overheid over het doelgroepenbeleid en een mogelijke regionalisering van het doelgroepenbeleid zal dit kader meer of minder uitgebreid worden ingevuld op Vlaams niveau.

Ook de verschillende kaders inzake **begeleiding op de werkvloer** zullen worden geoptimaliseerd en in overeenstemming met de Europese regelgeving gebracht.

We zullen hierbij niet over één nacht ijs gaan en laten ons leiden door de evaluatie van het bereik, de effectiviteit en de kostenefficiëntie van de verschillende maatregelen. Dit model en de mogelijke hervorming van de Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsprogramma's zullen overlegd worden met de Vlaamse sociale partners. Bovendien houden we ook rekening met de plannen van de federale overheid om de banenplannen (doelgroepverminderingen van werkgeversbijdragen) te vereenvoudigen en de activeringsmaatregelen te uniformiseren.

Bij de geplande hervorming van de diverse maatregelen houden we rekening met **drie belangrijke principes :**

1. In deze economisch moeilijke tijden is het essentieel om maximaal kansen te geven aan de **instroom van nieuwe deelnemers** binnen maatregelen. In dit verband onderzoeken we of de klassieke tewerkstellingsprogramma's zoals Gesubsidieerde contractuelen (Gesco) op een meer activerende manier ingezet kunnen worden om de groeiende groep van langdurige werkzoekenden die we verwachten naar aanleiding van de crisis sneller op de arbeidsmarkt aan de slag te helpen.

2. Carrousels en draaideureffecten, waarbij personen onterecht in de ene na de andere maatregel terechtkomen, worden bestreden door een gedegen opvolging van de **uitstroom naar werk** uit de diverse maatregelen. Ook het bereik van kansengroepen is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

3. Essentieel is de **correcte toeleiding** naar de meest geschikte maatregel door de arbeidsmarktregisseur. In dit verband wordt vaak gewerkt met het begrip "afstand tot de arbeidsmarkt". Op basis van hun expertise kunnen arbeidsmarktactoren hiervan een inschatting maken, maar het is noodzakelijk om de afstand tot de arbeidsmarkt ook op basis van objectieve instrumenten te kunnen vaststellen. Bij personen met een arbeidshandicap is de indicering op basis van ondermeer de R-pas een toeleidingsinstrument naar de maatwerkbedrijven. Op het vlak van meet- en screeningsinstrumenten zijn reeds verscheidene methodieken voorhanden, het is dan ook belangrijk om tot een ervaringsuitwisseling te komen, alsook tot afspraken over de inzet van de instrumenten.

3.5. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren

Als gevolg van de crisis is ook de jeugdwerkloosheid fors toegenomen in Vlaanderen. Met het Jeugdwerkplan zorgen we voor een begeleiding op maat van deze jonge werkzoekenden. Desondanks stellen we vast dat een groep jongeren momenteel niet door VDAB gekend of bereikt wordt. De problematiek situeert zich vooral in grootsteden als Gent en Antwerpen. Een onderzoek in opdracht van de Koning Boudewijnstichting raamt de Belgische **NEET-generatie** (Not in Education, Employment or Training) op 7.500 jongeren op jaarbasis. Het gaat om een deel van de (voortijdige) schoolverlaters dat niet bij de arbeidsbemiddeling gekend is, een deel daarvan is geregistreerd bij een andere uitkeringsinstantie (leefloon of RIZIV), een deel blijft wellicht thuis zonder uitkering of werkt in het zwarte circuit. Om het statistisch beeld te verfijnen is een verdere integratie van statistieken via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid nodig. Op basis van het schaarse materiaal over de profielkenmerken ontstaat het volgende beeld over de Belgische NEET-generatie: laaggeschoold, meer bepaald laaggeschoold vrouwelijk, en allochtoon. Dergelijke cijfers bewijzen het nut van een versterking van acties zoals "De VDAB komt naar je toe" met een wijkgebonden promotiecampagne en activiteiten en de huisbezoeken. Ze moeten wel verder geoptimaliseerd worden om een grotere effectiviteit te realiseren. De resultaten van de lopende onderzoeken naar de Antwerpse experimenten rond non-respons en vindplaatsgerichte methodieken (bijv. via buurtsport, ….) zullen voor de nodige input zorgen.

3.6. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid)

De toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt is een gegeven. In de komende legislatuur wensen we daarom alle werkenden meer werkzekerheid te bieden door in te zetten op het versterken van competenties en het actief ondersteunen van loopbanen. Bij ontslag moeten we de getroffen werknemers via een adequate begeleiding maximaal nieuwe tewerkstellingskansen bieden en de instroom in (langdurige) werkloosheid voorkomen.

3.6.1. Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen

De analyse van de arbeidsmarkt leidt vandaag tot een "sense of urgency" wat betreft competentieontwikkeling. De economische crisis gaat gepaard met herstructureringen, faillissementen, afvloeiingen en tijdelijke werkloosheid. Dit heeft ook effect op de loopbanen en de arbeidsmarktposities van mensen. Enerzijds komen meer mensen in tijdelijke statuten en in precaire posities. Anderzijds staan we op iets langere termijn voor een tekort aan arbeidskrachten, terwijl we tegelijkertijd kampen met vele niet-ingevulde knelpuntvacatures en werklozen die geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Loopbanen zijn ook meer in beweging dan vroeger, en dit om allerlei redenen. De tijd dat de meeste werknemers een hele loopbaan lang bij dezelfde werkgever bleven, ligt achter ons. En wie dat wel doet, ziet zijn job veranderen over de jaren heen. De arbeidsmarkt verandert immers voortdurend: er zijn nieuwe productietechnieken, de invulling van bestaande jobs en functies verschuift en er duiken ook nieuwe jobs op (bv. groene jobs).

In een geïntegreerd en coherent kader zetten we een mix in van instrumenten en kanalen ter versterking van competenties en loopbanen. Dit kader biedt ruimte voor publiek-private samenwerking en wordt in interactie met sociale partners en intermediairen uitgewerkt en gebruikt.

(1) Verspreiding en verankering van persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als loopbaaninstrument.

Om de weerbaarheid van mensen te versterken, om ze door de crisis op de arbeidsmarkt te loodsen en te investeren in een duurzame toekomst, schuiven we het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) naar voor als instrument en stimulans voor loopbaanbegeleiding en competentiemanagement.
Het POP staat voor een benadering waarbij we oog hebben voor het loopbaanperspectief van mensen op korte en lange termijn en waarbij we competentiegericht werken in de diverse situaties waarin we

hen als overheid, actor of werkgever in hun loopbaan ontmoeten (zij het als werknemer, werkzoekende, (kandidaat)-zelfstandige, tijdelijke werkloze, ...). Aangezien de jobzekerheid wegvalt willen we in loopbaanzekerheid een houvast bieden. Dit houdt tevens in dat we mensen zelf zoveel als mogelijk willen stimuleren en ondersteunen bij het realiseren van die loopbaanzekerheid.

Het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen wordt bij de burger aangewakkerd door ze te integreren in het onderwijs. In afstemming met het beleidsdomein Onderwijs & Vorming en op projectmatige basis werken we aan de aansluiting tussen het gebruik van een POP op de arbeidsmarkt en in het initiële onderwijs. Tevens wordt er in het onderwijs en op de arbeidsmarkt aandacht gegeven aan het versterken van loopbaancompetenties (hoe werken aan je loopbaan). In de trajectbegeleiding van werkzoekenden, de ondernemerschapstrajecten, de universele basisdienstverlening en loopbaandienstverlening wordt dit op maat van het individu en kaderend in een traject aangepakt.

De persoonlijke ontwikkelingsplannen willen we verankeren in engagementen van de publieke en de private arbeidsmarktactoren. Tevens wordt het gebruik ervan in het kader van HR-beleid gestimuleerd en worden sociale partners aangemoedigd dit op te nemen in het sociaal overleg op ondernemingsniveau. Een stimuleringsbeleid vanuit de sectorconvenants kan hier een extra impuls bieden.
Om het POP daadwerkelijk als loopbaaninstrument of follow-up instrument over de loopbaan heen te laten functioneren neemt de overheid het voortouw. Er is immers nood aan één omgeving als ankerpunt voor het opvolgen van loopbaanacties. Bij de vormgeving van deze omgeving hebben we oog voor de privacyproblematiek en leggen we de krijtlijnen voor acties vast samen met de sociale partners.

Op basis van prioritaire doelgroepen zullen pilootprojecten gedefinieerd worden. Zo denken we aan werknemers getroffen door herstructurering en (vroegtijdige) schoolverlaters. Vanuit deze pilootprojecten wordt het gebruik, de methodiek en de techniek van een POP getest en bijgestuurd waarna dit in andere contexten en voor andere groepen veralgemeend wordt.

Tegelijkertijd nemen we het initiatief om het POP te koppelen aan de bestaande instrumenten op het brede terrein van bemiddeling, opleiding en begeleiding. We introduceren het POP in IBO-trajecten, leggen minimale kwaliteitseisen op voor een POP bij outplacement, … Zo is er directe actie met effect op de loopbanen van mensen en creëren we een laboratoriumruimte voor het verfijnen en bijschaven van het POP.

Tenslotte beklemtonen we het belang, in het kader van loopbaanperspectieven, van taalcompetenties naast beroeps- loopbaan- en andere sleutelcompetenties. Deze legislatuur zetten we in op het realiseren van een sluitend taalaanbod Nederlands tweede taal. Dit aanbod is op maat en wordt zoveel mogelijk geïntegreerd in de beroepsopleiding en de ondernemersopleiding.

(2) Krachtiger inzetten van opleidingsstimuli.

Om de doorbraak uit het Pact 2020 van 15% deelname aan levenslang en levensbreed leren te realiseren zijn de komende jaren extra inspanningen nodig, anno 2008 blijft deze deelname in Vlaanderen immers beperkt tot 7,6 % (zie hoger). Om meer impulsen te geven aan opleidingsinspanningen van werkgevers, werknemers, (kandidaat-) zelfstandigen en werkzoekenden, willen we de bestaande financiële incentives doelmatiger inzetten. Daarbij gaan we vooral na hoe de deelname van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en groepen die stelselmatig minder aan opleiding participeren kan worden verhoogd.

In de eerste plaats betekent dit een krachtigere inzet van de opleidings- en begeleidingscheques. Enerzijds moeten opleidingen waarvoor opleidingscheques gebruikt kunnen worden voldoende arbeidsmarktgericht zijn. In dit verband wordt een mogelijke koppeling met persoonlijke ontwikkelingsplannen onderzocht. Anderzijds moeten nieuwe gebruikers en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt extra aangesproken worden om te investeren in opleiding. Daarnaast gaan we na hoe opleidingscheques ingeschakeld kunnen worden voor innovatieve leermethodes zoals webleren.

Tegelijkertijd zoeken we naar afstemming van de verschillende bestaande financiële incentives en stimuli. Belangrijke uitgangspunten bij deze afstemming zijn :

- Versterking van het vraaggerichte karakter door het verhogen van de vraagfinanciering ten behoeve van werkgevers, werknemers, zelfstandigen, werkzoekenden,… in verhouding tot de aanbodsfinanciering ten behoeve van opleidingsinstellingen.
- De ongelijke toegang op basis van statuten (leerling, werkzoekende, tijdelijke werknemer, werknemer, zelfstandige, bruggepensioneerde, deeltijds werkende, …) wegwerken.
- Inzetten op een beter bereik van kansengroepen, met inbegrip van een herdefiniëring van kansengroepen en met speciale aandacht voor KMO's, micro-ondernemingen en starters.
- Stimuleren van opleiding in periodes van tijdelijke werkloosheid, tijdkrediet en loopbaanonderbreking.
- Heroriëntering naar speerpuntsectoren, knelpuntberoepen en/of nieuwe nicheberoepen.
- In overleg met de sociale partners wordt onderzocht hoe diverse incentives geïntegreerd kunnen worden in één loopbaanrugzakje. Dit is een krediet waaruit men voor opleiding en begeleiding kan putten.

(3) Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring.

Uitbreiden van competentiemetingsystemen en competentiescreenings.

De mogelijkheden voor burgers om hun competenties te laten screenen en meten worden verruimd. Ook verworven competenties worden zo in kaart gebracht. Het gebruik van screenings en portfoliomethodieken in diverse contexten biedt een klaardere kijk op job- en functieopportuniteiten, en op de verdere behoeften aan opleiding en vorming. Om dit te realiseren verruimen we de waaier aan screenings en competentiemetingsystemen, zoals bv. de Entre-spiegel voor het ontdekken en in kaart brengen van ondernemerscompetenties. Tevens onderzoeken we hoe er via competentiemetingssystemen en een daaropvolgend maatgericht opleidingsaanbod tegemoet gekomen kan worden aan specifieke behoeftes van KMO's, micro-ondernemingen en starters. Een belangrijke bekommernis hierbij is de uitwisselbaarheid van gegevens (rekening houdend met de privacy-wetgeving) vanuit het oogpunt van het individu en zijn/haar loopbaan … Het gebruik van een valide competentieruggengraat voor de arbeidsmarkt (Competent) kan hiertoe bijdragen.

Meer competentiegerichte leerbewijzen uitreiken.

Inspanningen om het opleidings- en vormingsaanbod competentiegerichter uit te bouwen moeten er toe leiden dat de lerenden op het einde van een opleiding of leertraject of bij belangrijke tussenstappen een competentiegericht leerbewijs krijgen. Op dit leerbewijs wordt duidelijk aangegeven welke competenties, eventueel gekoppeld aan een erkende kwalificatie, de lerende heeft verworven. Een andere uitdaging ligt in de automatische ontsluiting van de leerbewijzen die iemand behaalde bij onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Hiervoor werd reeds de start gegeven met de ontwikkeling van een Vlaamse leer- en ervaringsbewijzendatabank (VLED). Dit wordt een centrale databank waarin gegevens van verschillende opleidingsverstrekkers worden verzameld en ter beschikking gesteld van het individu. In 2010 starten we met de bouw van deze databank.

Verankeren van het ervaringsbewijs.

In 2004 werden in Vlaanderen de eerste EVC-stappen gezet en werd het decreet rond het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid goedgekeurd, inmiddels beter bekend onder de naam ervaringsbewijs. Het ervaringsbewijs erkent en valideert competenties van mensen, waar dan ook verworven, verbonden aan een bepaald beroep. Momenteel kan een ervaringsbewijs behaald worden voor 49 verschillende beroepen bij 29 erkende testcentra. Bijna 1500 kandidaten ontvingen reeds een ervaringsbewijs, nadat zij geslaagd waren op hun praktijkproef.

Vooraleer een burger naar een testcentrum kan gaan, moeten verschillende actoren een lange weg afleggen. Samen met de sociale partners gaan we na hoe we dit sneller kan. In een eerste fase zullen de selectiecriteria en de lijst met beroepen kritisch onder de loep genomen worden. De arbeidsmarktgerichtheid dient daarbij voorop te staan. In een tweede fase wordt de erkennings- en financieringsprocedure voor de testcentra hervormd, met de nodige aandacht voor schaalvergroting, kwaliteitsborging en het structureel verankeren van de maatregel. Tot slot zal samen met de SERV en de sociale partners een jaarlijks groeipad afgesproken worden, zodat de lijst met beroepen waarvoor een ervaringsbewijs behaald kan worden, op een doordachte manier kan worden uitgebreid. Ook de sectorale sociale partners worden via hun sectorconvenants aangesproken om het ervaringsbewijs te promoten. Deze veranderingen en de steun van de sociale partners zijn nodig opdat het ervaringsbewijs verder kan groeien en nog meer een waardig alternatief kan zijn voor mensen ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt. De erkenning van het ervaringsbewijs als kwalificatiebewijs in de kwalificatiestructuur is daarvoor een belangrijke randvoorwaarde.

Tenslotte wordt werk gemaakt van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid met betrekking tot EVC en het valoriseren van het ervaringsbewijs in het eigen HR-beleid.

(4) Verspreiding van "Mijn loopbaan" als digitaal portaal.

In 'Mijn Loopbaan' wordt aan de burger een veilige digitale ruimte geboden om loopbaangegevens te stockeren en van daaruit nieuwe ontwikkelings- en loopbaanacties te ondernemen en de resultaten ervan op te slaan. Het is dus zowel vertrekpunt als ankerpunt voor de loopbaan. In deze ruimte kan een burger zijn POP opmaken en opvolgen, daarbij op termijn gebruikmakend van gegevens die reeds ingebracht zijn zoals die uit de Vlaamse Leer- en Ervaringsbewijzendatabank. Maar 'Mijn Loopbaan' wordt tevens ingezet in de dienstverlening zelf, zodat loopbaanstappen en de resultaten van dienstverlening hierin duidelijk terug te vinden zijn. De verdere ontwikkeling van "Mijn Loopbaan" door de VDAB verloopt gefaseerd waarbij de gebruikersmogelijkheden telkens gemaximaliseerd worden. Zo wordt het mogelijk dat een burger delen van Mijn Loopbaan openstelt voor arbeidsmarktactoren en toelaat dat zij deze gegevens gebruiken en nieuwe informatie toevoegen. Bovendien zal het mogelijk zijn om de dienstverlening van arbeidsmarktactoren te organiseren via dit portaal. VDAB neemt vanuit zijn regie-positie hierin het voortouw.

(5) Uitbouw universele basisdienstverlening.

De universele basisdienstverlening aan werknemers en zelfstandigen wordt in gans Vlaanderen verder uitgebouwd waar nodig rekening houdend met de EU-dienstenrichtlijn. Op dit ogenblik wordt deze universele basisdienstverlening in diverse regio's aangeboden door de lokale werkwinkels. Werknemers en zelfstandigen kunnen er met al hun vragen over loopbaan, werk en opleiding terecht. De werkwinkel is ook een wegwijzer naar andere - tevens private - dienstverleners en ngo's die werkzaam zijn op het brede terrein van competentieontwikkeling en loopbaanbeheer. Dit gebeurt in samenwerking met de vakorganisaties. Belangrijk is dat men in de werkwinkel objectieve informatie over andere dienstverleners krijgt. Op basis van die informatie kan men in alle vrijheid kiezen tot wie men zich uiteindelijk richt. Met de brede basisdienstverlening willen we meer mensen met loopbaanvragen bereiken, hun vragen in een vroeg stadium detecteren en beter, sneller en efficiënter inspelen op hun vraag.

(6) Verankering gespecialiseerde loopbaandienstverlening.

Reeds meerdere jaren kunnen werknemers en zelfstandigen voor een intensief begeleidingstraject terecht bij één van de 19 erkende centra voor loopbaandienstverlening en bij de VDAB. Sinds de start van de dienstverlening in 2005 tot eind mei 2009 namen ongeveer 20.000 werknemers en zelfstandigen eraan deel. Ze worden professioneel ondersteund bij het nemen van loopbaankeuzen, en er wordt gewerkt aan de competenties die nodig zijn om actief de eigen loopbaan te beheren en te sturen. Met de Competentieagenda werd dit aanbod uitgebreid en gediversifieerd (korte trajecten, nazorgmodules voor kansengroepen).

Die gespecialiseerde loopbaandienstverlening wordt verder verankerd met aandacht voor:

- Een goede afstemming tussen de gespecialiseerde loopbaandienstverlening op de 2de lijn en de brede basisdienstverlening in de werkwinkel.
- Een beter bereik van kansengroepen en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt via het verkennen en implementeren van passende trajecten.
- Sensibilisering van de Vlaamse bevolking waarbij de VDAB als 1stelijn basisdienstverlening de brede markt van loopbaandienstverlening transparant maakt.
- Informatie over de mogelijkheid om zelfstandige te worden tijdens de loopbaandienstverlening. In dit kader wordt ook gerichter doorgestuurd.

In een evaluatie van de gespecialiseerde loopbaandienstverlening zullen ook andere elementen zoals een structurele verankering in het beleid, de samenhang met vraaggestuurde instrumenten zoals de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers en de omzetting van Europese richtlijnen (dienstenrichtlijn en staatssteun) aan bod komen.

3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering

Om een adequaat antwoord te bieden op de economische crisis bouwen we het activerend herstructureringsbeleid verder uit door preventie van ontslagen en het verhogen van de kwaliteit van outplacementbegeleiding.

(1) Preventie van ontslagen door tijdelijke arbeidsherverdeling, competentieversterking en loopbaanbeleid.

Door de huidige economische terugval komen steeds meer bedrijven in de problemen. Ondernemingen zoeken uitwegen om afdankingen te vermijden. Steeds meer bedrijven staan open voor formules van individuele en collectieve arbeidsherverdeling (tijdelijke werkloosheid, zorgverloven, Overbruggingspremie, …). Ook werknemers zijn vaak bereid om (tijdelijk) iets minder uren te werken.

Om talent aan boord te houden op de arbeidsmarkt, willen we deze systemen van tijdelijke arbeidsherverdeling voluit ondersteunen. Zo zullen we de Vlaamse overbruggingspremie[7], die werd ingevoerd om het loonverlies van getroffen werknemers te compenseren bij vermindering van de arbeidsduur, indien nodig –afhankelijk van de duur van de recessie- verlengen. De beslissing tot eventuele verlenging zal onderbouwd worden door een evaluatie van de effectiviteit van de overbruggingspremies (“in welke mate leidt de overbruggingspremie tot preventie dan wel uitstel van ontslag”).

Tegelijkertijd willen we de huidige terugval in de economische vraag, en de vrijgekomen arbeidstijd als gevolg van hoger vermelde systemen, benutten om competenties te versterken. Zo spelen we in op

[7] Om de eerste schokken van de crisis op te vangen werd de overbruggingspremie als tijdelijke maatregel (voor aanvragen tot 30 juni 2010) ingevoerd. Deze maatregel voorziet voor werknemers van (privé-)bedrijven in herstructurering, in moeilijkheden of met een substantiële daling van de economische activiteit, een tijdelijke premie die het loonverlies gedeeltelijk compenseert wanneer de arbeidsduur wordt verminderd. Een werknemer die tijdens de arbeidsduurvermindering opleiding volgt krijgt een bijkomende toeslag. De federale crisismaatregelen vanaf juli 2009, die eveneens voorzien in een financiële compensatie bij een tijdelijke vermindering van het arbeidsvolume, hebben geleid tot een zekere terugval in het aantal aanvragen voor de Vlaamse overbruggingspremie.

nieuwe behoeftes op de arbeidsmarkt en bereiden we ons voor op de omslag naar een innovatieve economie. Momenteel maken zeer weinig werknemers gebruik van de kans om hun competenties te versterken bij tijdelijke werkloosheid of arbeidsduurvermindering. Ook in het stelsel van de overbruggingspremie volgt slechts 4% een opleiding. We zullen de drempels voor het volgen van een opleiding verder wegwerken, en het thema van opleiding tijdens tijdelijke werkloosheid op de federale agenda plaatsen.
Tenslotte kan een adequaat loopbaanbeleid ook bijdragen tot een verhoogde inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt. Via loopbaanbegeleiding, competentieversterking en jobmobiliteit vergroten we de weerbaarheid van werknemers t.a.v. ontslag. Waar mogelijk maken we de verworven competenties zichtbaar in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

(2) Het verhogen van de kwaliteit van het outplacement met het oog op een sluitend, activerend en competentiegericht aanbod voor alle ontslagen werknemers.

Indien voor werknemers ontslag toch onontkoombaar is, worden ze zo snel mogelijk begeleid naar een nieuwe job. Dat gebeurt in Vlaanderen in belangrijke mate via de private outplacementbureaus. Zij hebben vandaag de voorwaarden en uitvoering van de begeleiding van ontslagen werknemers in handen. Het federale en Vlaamse beleidskader hebben outplacement als activeringsinstrument gaandeweg gestimuleerd. Outplacement wordt door een werkgever (of curator) die werknemers ontslaat momenteel aangewend in drie situaties: (1) n.a.v. een aanvraag tot tussenkomst van het Sociaal Interventiefonds (2) n.a.v. een collectief ontslag i.k.v. een tewerkstellingscel en (3) n.a.v. een individueel ontslag (verplicht voor 45plussers).

Outplacement wordt in Vlaanderen vandaag gelijk gesteld met de sluitende aanpak, d.w.z. ontslagen werknemers worden verplicht een begeleiding te volgen bij private bemiddelaars en worden bijgevolg niet opgeroepen in de publieke trajectbegeleiding. Indien de outplacementbegeleiding niet tot een nieuwe baan leidt op de arbeidsmarkt komen deze werkzoekenden via een warme overdracht bij de VDAB terecht in de groep curatieve werkzoekenden.

De gelijkschakeling van outplacement met sluitende aanpak heeft een aantal implicaties die in de nabije toekomst verder opgevolgd dienen te worden.

Het eerste aspect betreft het garanderen van een kwalitatief begeleidingsaanbod bij de private outplacementbureaus. Via een akkoord tussen de sociale partners in juni 2009 is voorzien in de oprichting van een certifiëringsorgaan. Het toepassingsgebied slaat niet op outplacement na individueel ontslag. Het certifiëringsorgaan, dat de vorm aanneemt van een publiek – private samenwerking tussen Federgon en de VDAB, zal door het afleveren van een kwaliteitslabel de zelfregulering van de sector verder vorm geven. Dit orgaan heeft als voornaamste opdracht de certificering zelf, de uitwerking van een gedragscode, standaardisering van de overdracht/uitwisseling van gegevens tussen VDAB en de outplacementkantoren en de ontwikkeling van een monitoringssysteem met aandacht voor de behaalde resultaten. De consulenten die instaan voor de begeleiding van de ontslagen werknemers dienen hiervoor een adequate vorming te krijgen.

Een tweede implicatie betreft het begeleidings- en opleidingsaanbod. Werkzoekenden in outplacement zouden dezelfde begeleidings- en opleidingskansen moeten krijgen als de andere werkzoekenden. Via de gedragscode voor de outplacementsector (cfr. Certifiëringsorgaan) kan er meer aandacht gevraagd worden aan competentieversterking en vacaturewerking. Bestaande instrumenten zoals de VDAB tool ‘Mijn loopbaan’ en ervaringsbewijzen kunnen hierbij ingezet worden. Omdat er binnen de populatie van ontslagen werknemers een behoorlijke heterogeniteit bestaat, is maatwerk in het outplacementaanbod essentieel. Gelet op de geringe uitstroom van oudere werknemers, vergt hun begeleiding een bijzondere aanpak. Er zal ook verkend worden in welke mate ontslagen werknemers tijdens hun outplacement toegeleid kunnen worden naar (integrale) ondernemerschaptrajecten en ondernemersopleidingen (zie verder). Ervaren werknemers, die dat wensen, krijgen zo via een zelfstandige activiteit de kans om hun competenties verder te valoriseren (de zgn. tweede loopbaan).

Tot slot heeft de gelijkschakeling van outplacement met de sluitende aanpak ook implicaties inzake het doorgeven van informatie. Een transparante gegevensoverdracht tussen de outplacementkantoren en de VDAB is noodzakelijk. Op termijn registreren de outplacement kantoren in het clientvolgsysteem van de VDAB, waardoor de outplacementbegeleiding kan ingebed worden in een ruimer traject naar werk. Omgekeerd krijgen outplacementkantoren toegang tot die instrumenten die nodig zijn voor de uitvoering van hun taken. Een transparante gegevensoverdracht is een noodzakelijke voorwaarde voor een performante monitoring van de outplacementbegeleiding. Hierin dienen de behaalde resultaten via tevredenheidmetingen en uitstroomresultaten centraal te staan.

Het **Sociaal Interventiefonds** financiert de outplacementbegeleiding voor werknemers, gefailleerde zelfstandigen, helpers van gefailleerde zelfstandigen en werknemers die tot een jaar voor het faillissementsvonnis bij de bewuste onderneming werkten. Er wordt ook voorzien in een tegemoetkoming in de kosten voor opleiding als onderdeel van de outplacementbegeleiding. De toekomstige uitdagingen voor het Sociaal Interventiefonds zijn het verbeteren van het bereik van zelfstandigen, het herbekijken van de gehanteerde kwaliteitscriteria in het licht van uniformisering van de verschillende regelgevingen rond outplacement en het verder optimaliseren van de administratieve flow

3.7. Nood aan sociale innovatie in de arbeidsmarkt

We versterken de banden met competentieontwikkeling, kwaliteit van de arbeid en de mens- en maatschappijgerichte doelstellingen van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We hebben ook aandacht voor de koppeling van diversiteitsplannen met innovatie in de arbeidsorganisatie, zodat beide processen elkaar versterken en de huidige diversiteitsplannen zich ontwikkelen tot **sociale innovatie-, competentie- en diversiteitsplannen**. De voorbije jaren raakten deze plannen al meer gefocust op een gecombineerde aanpak van deze thema's op bedrijfsniveau, maar dit kan en moet nog sterker.

Daarnaast streven we naar een structurele **verankering** van de bestaande initiatieven en praktijken op de arbeidsmarkt. De HR-bedrijfspraktijken die voortvloeien uit de diversiteitsplannen, tal van ESF-projecten, IWT-projecten en MVO-scans blijken immers vaak kleine laboratoria te zijn voor de invoering van competentiebeleid, een verbeterde en innovatieve arbeidsorganisatie en de afstemming van werk- privé. We zorgen ervoor dat de kennis die eruit voortvloeit (o.a. via het ESF-agentschap, via de regionale sociale partners, ….) optimaal wordt uitgewisseld naar andere bedrijven en organisaties, zelfs over de landsgrenzen heen. Waar mogelijk, worden de principes en methodes die eraan ten grondslag liggen ook vertaald in het brede werkgelegenheidsbeleid.

Via de **taskforce "Synergie innovatie van werk en organisatie"** worden alvast concepten en toepassingen m.b.t. vernieuwende arbeidsorganisatie en bedrijfsvoering uitgewisseld. Deze richten zich op de preventie en de afname van werkstress, een vlottere combinatie van arbeid en privé en op een aanpassing van de arbeidsinhoud en –omstandigheden. De inzichten en ervaringen van de taskforce zullen we verspreiden en hanteerbaar maken voor bedrijven en organisaties.

3.8. Versterking partnerschap werk-economie

Een sluitend aanbod voor werkgevers

Om van het activeringsverhaal van werkzoekenden een succesverhaal te maken mogen we de vraagzijde van de arbeidsmarkt niet uit het oog verliezen. De arbeidsmarkt en het HR-beleid evolueren heel snel en werkgevers, zeker uit KMO's, dreigen af te haken.

De VDAB moet voor alle bedrijven in Vlaanderen, en zeker voor KMO's, een **betrouwbaar aanspreekpunt** zijn. De dienstverlening van de arbeidsmarktregisseur zal zich hoofdzakelijk concentreren op vacaturewerking, en op informeren en doorverwijzen naar een breed netwerk van partners. Het aanbod vanuit de VDAB naar werkgevers moet vraaggedreven en complementair zijn aan dit van de marktspelers. Het is niet de bedoeling om in concurrentie te gaan met de private

selectie- en rekruteringsbedrijven, maar wel om een vlotte uitstroom naar werk voor werkzoekenden te realiseren en alle Vlaamse werkgevers een duidelijk antwoord te bieden op hun vragen. Het aanbod naar de werkgevers is ook duidelijk gelaagd: van brede informatie naar alle Vlaamse werkgevers tot (betalend) maatwerk op vraag van een individueel bedrijf.

Het zwaartepunt van het aanbod naar werkgevers is de **vacaturewerking**. Het doel is ondermeer de matching tussen vraag en aanbod sneller en efficiënter te laten verlopen. Via de partnerschappen worden een massa werkaanbiedingen op een transparante en kwaliteitsvolle manier verspreid via diverse kanalen.
We investeren in blijvende **kwaliteitsbewaking van de vacatures** zodat de vernieuwde vacaturedatabank een bruikbaar instrument is in het bemiddelen van werkzoekenden (vermijden van dubbele vacatures,…).

Om de **kwaliteit van de matching** tussen het gevraagde profiel in de vacature en de profielen van de werkzoekenden te optimaliseren wordt een kwalitatief en toekomstgericht model voorzien voor de matching met competenties (via Competent) en voor tekstsearch door het gebruik van semantische en linguïstische tekstanalyse.

Met de werkgevers maken we duidelijke en transparante afspraken inzake de **verspreiding, de opvolging en de matching van de vacature.** De werkgever moet te allen tijde een duidelijk zicht behouden op de reacties op zijn vacature alsook op de matching met werkzoekenden.
Bij **vraaggerichte bemiddeling** gaan we op vraag van de werkgevers nog een stap verder. We willen hen ondersteunen in het formuleren van de geschikte vacature op maat van hun bedrijf. Via een vacaturescan worden de vereisten van de werkgevers realistisch geformuleerd zodat de kans verhoogt om geschikte kandidaten te vinden en aan te trekken. De nazorg krijgt de nodige aandacht om de procedure te verfijnen en de kwaliteit te verhogen. Bij knelpuntberoepen kan men pro-actief een aanbod naar de werkgever formuleren.

De VDAB zal deze dienstverlening ontplooien in samenwerking met de meest geschikte partners om de werkgevers te bereiken. Met name voor de KMO-markt dient samen met andere spelers onderzocht welke ondersteuning ze nodig hebben bij het invoeren van competentiemanagement.

Verder zal de VDAB samen met andere actoren een werkgelegenheidsportaal ontwikkelen waar werkgevers, HR-diensverleners en partners toegang krijgen tot praktische instrumenten en informatie die hen helpt bij de uitvoering van een proactief werkgelegenheidsbeleid. Een beleid dat elk op de arbeidsmarkt aanwezig talent optimaal wil inzetten, zal samenwerking vragen tussen een breed scala aan HR-dienstverleners uit de overheid en de private sector.

Ter ondersteuning van bovenstaande uitdagingen zal de VDAB werk maken van **professioneel relatiebeheer**: een gerichte en pro-actieve dienstverlening aan werkgevers uitgaande van hun specifieke noden. We opteren bij de uitbouw van een sluitend aanbod naar werkgevers voor een doordachte mix van de inzet van medewerkers en de ondersteuning vanuit technologie. Voortdurende kwaliteitsbewaking moet garant staan voor succes.

Op gebied van ondersteuning bij screening en competentiemeting, bij het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen en bij competentieontwikkeling ten aanzien van KMO's kunnen SYNTRA Vlaanderen en de regionale SYNTRA's en VDAB een trekkersrol opnemen.

3.9. Versterking partnerschap werk- onderwijs & vorming

Afstemming tussen werk en onderwijs is een sleutelelement om tot een kwalitatief arbeidsaanbod te komen.

Op Vlaams, regionaal en sectoraal niveau bestaan er vandaag de dag reeds diverse instrumenten die inzicht geven in de vereiste competenties op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot andere landen beschikken we echter niet over een instrument dat lange-termijn arbeidsmarkt- en competentieprognoses oplevert. De komende jaren willen wij het anticiperend arbeidsmarktonderzoek verder uitbouwen en deze informatie beter ontsluiten ten behoeve van alle arbeidsmarktactoren, het middenveld (sectoren, ngo's, private actoren, ….) maar ook ten behoeve van de burgers zelf. We bewandelen daarvoor diverse sporen en laten ons inspireren door de Europese ontwikkelingen onder de vlag van "New Skills for New Jobs". Zo zal op basis van lopend onderzoek, een prognose-instrument voor Vlaanderen worden ontwikkeld en getest. Vervolgens wordt onderzocht, samen met de sociale partners en andere stakeholders, hoe deze methodiek en het instrumentarium verankerd kan worden op regionaal, sectoraal en Vlaams niveau.

Om de stap naar het versterken van competenties van mensen te kunnen zetten, moeten trends en evoluties finaal vertaald worden naar beroepscompetentieprofielen. Beroepscompetentieprofielen vormen immers de bakens voor op de arbeidsmarkt gerichte opleiding en voor instrumenten van levenslang leren (ervaringsbewijzen, …) **Competent,** het competentiemanagementsysteem dat ontwikkeld en beheerd wordt door de SERV, zorgt voor geactualiseerde beroepscompetentieprofielen. Er zal onderzocht worden hoe competentieprognoses voortvloeiend uit het anticiperend arbeidsmarktonderzoek gekoppeld kunnen worden met informatie uit Competent.

3.9.1. Het competentie- en vraaggericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod

Om meer en beter opgeleide mensen aan de slag te krijgen en te houden, moeten we **voluit inzetten op de competentieversterking** van mensen en **in het bijzonder van kwetsbare groepen** bij werknemers, bij (toekomstige) zelfstandigen, bij medewerkers in KMO's en in micro-ondernemingen, bij werkzoekenden, bij uitstromers en vroegtijdige schoolverlaters.

De VDAB en SYNTRA Vlaanderen worden geprikkeld om met hun opleidings- en vormingsaanbod zo goed mogelijk aan te sluiten bij actuele en toekomstige competentiebehoeftes op de arbeidsmarkt en bij nieuwe trends in functie van ondernemerschap. De volgende sleutelbegrippen zijn daarbij leidende principes : vraaggericht, competentiegericht, flexibel, stakeholdersoverleg en afstemming met de markt. VDAB en SYNTRA Vlaanderen maken verder werk van EVC (erkenning van verworven competenties) en realiseren op die manier zo kort mogelijke en flexibele opleidings- en vormingstrajecten, gericht op een actieve participatie aan de arbeidsmarkt en met loopbaanperspectief op langere termijn. Tevens gaan VDAB en SYNTRA Vlaanderen verder op de reeds ingeslagen weg van vernieuwende tendenzen en innovatieve leermethodieken zoals afstandsleren, "blended" leren, werkplekleren en projecten waarbij werknemers en zelfstandigen tegelijk kunnen leren en werken en waar het behalen van een onderwijskwalificatie een meer haalbare kaart wordt. Tenslotte versterken ze hun doelgroepen- en kansengroepenbenadering zowel in reguliere programma's als in specifieke acties.

Om flexibel te kunnen inspelen op actuele noden wordt ook intensiever samenwerking gezocht met private opleidingsverstrekkers, de bedrijfswereld en sectoren. Een vraaggerichte en ook regionale versterking van het opleidingsaanbod in functie van de geconstateerde knelpunten en behoeftes wordt op die manier mogelijk gemaakt. De intensieve samenwerking met bedrijven en ondernemingen vergt een kwaliteitsborgingssysteem dat dergelijke flexibele opbouw van leertrajecten en betrokkenheid en verantwoordelijkheden van bedrijven, ondernemingen en sectoren in rekening neemt. Vanuit Werk is dit een belangrijk aandachtspunt bij het uitbouwen van een beleidsdomeinoverschrijdend kwaliteitsborgingssysteem.

3.9.2. Samenwerking (structureel) verankeren en versterken

Competenties versterken en loopbanen vorm geven zijn uitdagingen die het beleidsveld Werk overstijgen. De basis voor een goede start op de arbeidsmarkt wordt immers gelegd in het onderwijs. Het is daarom cruciaal dat de samenwerking tussen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie goed verloopt. Daarvoor werd het overkoepelende managementcomité Onderwijs, Vorming en Werk (OV&W) opgericht, dat het beleid opvolgt en aanstuurt. Dit managementcomité zal ook de vooruitgang op weg naar de VIA doorbraken opvolgen, coördineren en monitoren. Daarnaast wordt ook een samenwerkingsprotocol met mijn collega-minister van Onderwijs opgesteld.

3.9.3. Sterke snijvlakacties en instrumenten

(1) Studie en beroepsoriëntering en schoolloopbaanbegeleiding

Vandaag verlaten nog veel te veel jongeren het onderwijs zonder voldoende kwalificaties. Dit belemmert hun bredere maatschappelijk integratie en beperkt enorm hun kansen op werk. Het verwerven van de juiste startkwalificatie begint met het maken van een goede studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding. De VDAB en de CLB's vormen de uitgelezen partners om jongeren hierin te ondersteunen. Ze zullen hun samenwerking de komende jaren intensifiëren en verbreden. Het werken aan schoolloopbaanbegeleiding, jongeren leren werken met een POP en hen in contact brengen met de universele basisdienstverlening rond loopbanen zijn enkele voorbeelden van mogelijke actiepunten.

(2) Ondernemend onderwijs

Samen met de ministers bevoegd voor onderwijs en economie maken we een strategisch plan "Ondernemend Onderwijs en Opleiding". Dit plan bouwt voort op het huidige actieplan "Meer ondernemend Onderwijs en Opleiding in Vlaanderen" en voorziet een belangrijke taak voor SYNTRA Vlaanderen. De doelstelling van het actieplan is het stimuleren van ondernemerszin in onderwijs en opleiding, om zo de competenties inzake zelfsturing en creativiteit te versterken en (jonge) mensen aan te zetten om verantwoordelijkheid te nemen voor een eigen bedrijf. Kwalitatieve verbetering van de huidige acties (nu reeds meer dan 4700 leerkrachten en meer dan 38.000 jongeren) en de aanstelling van een coördinerend orgaan zijn concrete objectieven. De opname van ondernemerscompetenties in de eindtermen en in het competentieprofiel van de leraar vormt finaal de formele verankering.

(3) Bouwen aan leerladders

Tijdens de leertijd maakt SYNTRA Vlaanderen jongeren warm voor een carrière als ondernemer of medewerker in een KMO.
Met het decreet leren en werken werd het voltijds engagement van jongeren centraal geplaatst en een opening gecreëerd om binnen de leertijd ook onderwijskwalificaties uit te kunnen reiken. De komende jaren dienen de voorziene onderwijskwalificaties dan ook in het werkveld geïmplementeerd te worden zodat de positie van de leertijdjongeren op de arbeidsmarkt verder kan worden versterkt. In uitvoering

van het decreet leren en werken worden tijdens de komende jaren alle sectorale trajecten gescreend en geactualiseerd om het civiel effect van de beroepskwalificaties te vergroten.

Om een relance van de leertijd te realiseren zal SYNTRA Vlaanderen verschillende acties opzetten, met de opmaak van een beleidsplan als startpunt. Er worden maatregelen genomen om de uitval terug te dringen en er zal aandacht worden besteed aan een meer geïntegreerde aanpak van de algemene vorming, de beroepsgerichte vorming en de praktijkopleiding in de onderneming. Via een vernieuw(en)d concept voor de leertijd zal SYNTRA Vlaanderen een antwoord bieden op uitdagingen m.b.t. de heterogeniteit van de leerlingen, het verbeteren van het imago van de leertijd, het aantrekken van een nieuwe doelgroep en het bereiken van een gezond evenwicht tussen de economische en maatschappelijke opdracht van de leertijd en het SYNTRA-netwerk.

We moedigen de opleidingsverstrekkers VDAB en SYNTRA Vlaanderen aan om nog sterker in te zetten op werkplekleren. Via de sectorconvenants zal ik afspraken maken met sectoren over werkplekleren en dit doorheen partnerschappen met andere opleidingsverstrekkers, ondernemingen, organisaties en sectoren. Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met het feit dat de behoefte aan werkervaringsplaatsen/stageplaatsen vanuit het onderwijs moet afgestemd worden op de toekomstige arbeidsvraag (behoeften van de ondernemingen). In het kader van de aanwerving van kansengroepen en bij zeer moeilijk in te vullen vacatures zal de individuele beroepsopleiding (IBO) sterker worden ingezet. Daarnaast zal ik samen met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming een aantal sporen verkennen met betrekking tot het kwaliteitsaspect en de randvoorwaarden (bv. modelovereenkomst, flankerende maatregelen).
Om EVC nog meer ingang te doen vinden is de kwalificatiestructuur een belangrijk instrument. Via de kwalificatiestructuur als referentiekader, zal het mogelijk zijn om op een objectieve manier aan te tonen dat een bepaalde beroepskwalificatie via verschillende leerwegen kan behaald worden: via een opleiding maar evengoed via ervaring, verzilverd in een ervaringsbewijs. Competentiegerichte certificiëring maakt het voor een burger eenvoudiger om te bewijzen dat een (deel van) beroepskwalificatie reeds werd behaald. Tevens maakt dit het voor onderwijs- en opleidingsverstrekkers ook mogelijk om flexibele leerpaden uit te werken, waarbij op een eenvormige en meer automatische manier vrijstellingen voor delen van bepaalde opleidingen die leiden tot erkende kwalificaties, kunnen worden gegeven en selectiviteit bij het toekennen van vrijstellingen vermeden wordt.

We maken ook verder werk van de kwaliteit van EVC en dit in afstemming met Onderwijs&Vorming. Het kennisnetwerk EVC zal werken rond de kwaliteit van EVC-procedures en sensibilisering en zal hieromtrent ook beleidsaanbevelingen formuleren.

(4) Ontwikkelen van een overkoepelend raamwerk voor kwaliteitsborging

Midden 2009 werd het decreet over de Vlaamse kwalificatiestructuur definitief goedgekeurd. Samen met mijn collega van Onderwijs en de sociale partners staan wij voor de uitdaging om de kwalificatiestructuur nu te implementeren zodat we transparantie kunnen brengen in kwalificaties en kwalificatiebewijzen en hun onderlinge verhoudingen, zodat een traject op maat van het individu kan uitgestippeld worden met de nodige aandacht voor EVC, uitwisselbaarheid van opleidingsmodules en vrijstellingen. Daarnaast dient de kwalificatiestructuur ook te zorgen voor een betere afstemming tussen de vraag op de arbeidsmarkt en de onderwijs-en opleidingsprogramma's.
Samen met de goedkeuring van dit decreet, werd binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, een nieuw agentschap opgericht, het agentschap voor kwaliteitszorg in onderwijs en vorming. Dit agentschap zal toezicht houden op de kwaliteit van de opleidings-en EVC-trajecten die leiden naar erkende kwalificaties. Aangezien het nieuwe agentschap binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming valt, zal met het beleidsdomein Werk een samenwerkingsprotocol afgesloten worden omtrent de invulling van het toezicht en het plan van aanpak om aan kwaliteitsborging te doen bij de betrokken entiteiten voor Werk.

3.9.4. Open competentiecentra

De toekomst ligt in 'open competentiecentra' of 'open opleidingscampussen', waar diverse Vlaamse publieke opleidingsverstrekkers (zoals VDAB, SYNTRA, Centra voor Basiseducatie,…), maar mogelijk ook andere (private) opleidingsverstrekkers en actoren samen en eventueel onder één dak geïntegreerde of geschakelde opleidingen aanbieden, bv. op het vlak van taal- attitude- en beroepsopleidingen en waar nodig aangevuld met begeleidende activiteiten (leertrajectbegeleiding, competentiescreenings, EVC, …). Dit is niet alleen interessant voor de lerende die zo gemakkelijker trajecten aaneenrijgt, maar ook voor een efficiënter en doelmatiger investering in opleidingsprogramma's.

3.10. Versterking partnerschap werk-welzijn

Bij de uitbouw van de sluitende aanpak botsten we vaak op de grenzen van het activeringsbeleid. De arbeidsmarktactoren worden geconfronteerd met een harde kern van werkzoekenden waarvoor onze activeringsinstrumenten geen afdoende antwoord bieden. Momenteel krijgt bij de activeringsscreening van langdurig werkzoekenden één op vijf het label 'niet-toeleidbaar' toegewezen. Dit betekent dat één op vijf langdurig werklozen –binnen de huidige begeleidingskaders- niet kan worden toegeleid naar werk. Daarnaast constateren we –vooral naargelang de leeftijd toeneemt- belangrijke medische, psychisch-psychiatrische en verslavingsproblemen. Dergelijke vaststellingen tonen de nood aan hechte samenwerkingsverbanden tussen de partners van het werkveld Werk en het werkveld Welzijn.

Met de **tender voor zorgbegeleiding** van werkzoekenden met medische, mentale, psychische en psychologische problemen is een eerste toenadering gezocht tussen beide werkvelden. We zullen verder investeren in een geïntegreerd aanbod op het vlak van competentieversterking, arbeidsoriëntering en welzijnsondersteuning, complementair aan de sluitende aanpak van de werkloosheid.
Met de **proeftuin OCMW-VDAB** wordt de samenwerking op het veld tussen consulenten van de VDAB en het OCMW bevorderd. Op basis van de eerste tussentijdse resultaten moeten we de samenwerking verder zetten en naar een hoger niveau tillen via duidelijke afspraken met de betrokken actoren. De samenwerking met OCMW's bevindt zich vaak al op het snijvlak tussen werk en zorg. Ook op dit snijvlak moeten we met alle betrokken spelers tijdens deze legislatuur belangrijke stappen vooruit zetten. We willen tot een sterk gemeenschappelijk verhaal tussen werk en welzijn komen om alle werkzoekenden aangepaste begeleiding te kunnen bieden (zie ook 2.7.)
We trekken de kaart van de tewerkstelling in de bestrijding van **armoede** (zoals in de doelstelling van het Pact 2020 : meer welvaart en welzijn). Complementair aan het versterken van zorgaspecten in de begeleiding van werkzoekenden zullen we een ondersteuningspakket ontwikkelen voor bedrijfsleiders en direct leidinggevenden om inzicht te krijgen in de situatie van ondermeer armen op de werkvloer. Op die manier is de organisatie voorbereid en verhoogt de slaagkans van de tewerkstelling van de betrokkenen.

We willen de versnipperde bevoegdheden (werk en welzijn, maar ook lokaal, Vlaams en federaal) op elkaar afstemmen en komen tot goede afspraken, ondermeer in het transmissiebeleid en regisseurschap, met de rechtszekerheid van de betrokkene als uitgangspunt.

Voor een aanzienlijk deel van de groep werkzoekenden met medische en psychische problemen stoten we op de grenzen van activeringsbeleid, wanneer er zelfs na een zorgbegeleidingstraject geen uitzicht is op inschakeling in een arbeidsgericht initiatief (arbeidszorg, beschutte of sociale werkplaatsen,…). Voor een aantal kan dan best de overgang worden gemaakt naar een ander verzekeringstelsel (invaliditeit, tegemoetkomingen aan gehandicapten), aangezien dit een inkomensgarantie biedt en tevens de mogelijkheid om van daaruit nieuwe inschakelingsacties op te starten, waarbij de mogelijkheden zijn om de uitkering te combineren met een inkomen uit arbeid, zeker voor deeltijdse jobs, beter zijn dan in de werkloosheidsverzekering. Voor wie dit geen uitweg biedt, moet ruimte worden geschapen om een tijdlang niet meer aan activeringsacties deel te nemen, tot er zich nieuwe opportuniteiten voordoen. In beide gevallen zullen er duidelijke afspraken met federale instanties (RVA, RIZIV,…) moeten worden gemaakt.

Ook bij **(ex-)gedetineerden en gestraften** is de band met de arbeidsmarkt fragiel. Voor een succesvolle reïntegratie in de maatschappij is werk echter een cruciale factor. Gedetineerden hebben vaak geen recht op werkloosheidsuitkeringen bij hun invrijheidsstelling waardoor de financiële noodzaak van een job sterk doorweegt. Voor OCMW's ligt in deze een belangrijke rol weggelegd, waar de samenwerking die we met hen willen versterken kan toe bijdragen (zie verder). Met het programma "Aan de bak" wordt de arbeidstoeleiding van gedetineerden al tijdens de detentie opgestart. Via een stappenplan wordt de kortste weg naar een gepaste job na hun vrijlating uitgewerkt, rekening houdende met de beroepskeuze van de gedetineerde alsook met zijn of haar competenties. Een ondersteuningsaanbod gericht op de vraagzijde (werkgevers), zoals deels ontwikkeld in het actieplan ex-gedetineerden vult het "Aan de bak"-programma aan. Het is wenselijk om in het licht van de federale ontwikkelingen rond het detentieplan en de herziening van het actieplan ex-gedetineerden, de integraliteit van de aanpak te evalueren, zowel in het kader van activering als in omvang van doelgroepen en fasering van de begeleiding.

De OCMW's beschikken over specifieke expertise rond welzijnsondersteuning die we moeten kunnen inzetten bij de begeleiding van een groep van (langdurig) werkzoekenden die zonder dergelijke ondersteuning niet naar de arbeidsmarkt toegeleid kan worden. Daartegenover staat dat de expertise van VDAB en derdenorganisaties inzake toeleiding naar de arbeidsmarkt de trajectbeleiding vanuit de OCMW's kan versterken. Via de tewerkstelling van art 60§7 treden OCMW's op als werkgever om de betrokkene opnieuw in orde te stellen met de werkloosheidsverzekering en naar de reguliere arbeidsmarkt te laten doorstromen. De samenwerking met OCMW's bevindt zich vaak al op het snijvlak tussen werk en zorg. Ook op dit snijvlak moeten we met alle betrokken spelers tijdens deze legislatuur belangrijke stappen vooruit zetten. We willen tot een sterk gemeenschappelijk verhaal tussen werk en welzijn komen om alle werkzoekenden aangepaste begeleiding te kunnen bieden.

3.11. Versterking partnerschap werk-inburgering

Vlaanderen scoort slecht op vlak van tewerkstelling van mensen met een niet-Europese nationaliteit. Nochtans zijn er voldoende argumenten om het menselijk kapitaal van nieuwe Vlamingen optimaal te benutten. Tewerkstelling is één van de belangrijkste hefbomen voor integratie. Kans op werk is een toekomstperspectief waar allochtone jongeren nood aan hebben. Het is een stimulerende factor om hun onderwijsloopbaan succesvol te laten verlopen. De verwachting dat nieuwe Vlamingen deelnemen aan de maatschappij, impliceert ook het wegnemen van drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren. Bovendien is het verhogen van de werkzaamheidsgraad van nieuwe Vlamingen ook een manier om tegemoet te komen aan de kosten van de vergrijzing.

3.11.1. Aansluiting inwerking-inburgering optimaliseren

In overleg met de Minister bevoegd voor inburgering en integratie wil ik nagaan hoe de afstemming tussen het inburgerings- en inwerkingsbeleid geoptimaliseerd kan worden. Begin 2010 wordt een studie van het Hoger Instituut voor de Arbeid opgeleverd die onder meer de warme overdracht tussen inburgering en inwerking (VDAB) belicht. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zullen intiatieven genomen worden om onder meer de doorstroom van werkzoekende oudkomers naar inburgering te verhogen. Zowel inburgerings- als inwerkingstrajecten dienen voldoende flexibel te zijn om de opstap naar werk te vergemakkelen. Zo mag inburgering geen belemmering vormen voor wie interim-werk heeft. Anderzijds mag de lange termijn doelstelling van inburgering niet verloren gaan omdat iemand werk heeft gevonden. Aan werkgevers dienen de doelstellingen van inburgering voldoende duidelijk gemaakt te worden om een combinatie werk-inburgering mogelijk te maken.

3.11.2. Efficiëntie van bestaande tewerkstellingsmaatregelen voor allochtonen verhogen

Er is vandaag een veelheid aan initiatieven om de tewerkstelling van allochtonen te verhogen. We stellen echter vast dat dit niet altijd met evenveel succes gebeurt. We moeten de bestaande initiatieven durven evalueren en bijsturen waar nodig. Een koppeling van gewenst taalniveau aan beroepsprofielen, is een eerste stap om taal als barrière voor tewerkstelling weg te nemen. Ook het wegwerken van blinde vlekken in het aanbod NT2 en een verdere uitbreiding van het aanbod Nederlands op de werk- en opleidingsvloer kan de taalverwerving van nieuwe Vlamingen stimuleren. Het recht op een degelijke en passende opleiding NT2, impliceert ook de plicht van de anderstalige werkzoekende om dat als een passende opleiding te aanvaarden. Dit geldt ook voor anderstalige werkzoekenden in de Vlaamse Rand.

3.12. Privaat-Publieke samenwerking

We streven naar sterke en verantwoordelijke privaat-publieke samenwerking voor meer resultaat. We bouwen in deze samenwerking prikkels in die aanzetten om verantwoordelijkheden te nemen en resultaten te boeken op het terrein. We zoeken naar complementariteit in de beleidsvoering voor meer efficiëntie. Waar ruimte is voor marktwerking zullen we deze benutten, waar de markt in gebreke blijft creëren we een aanvullend aanbod.

VDAB kreeg door de vorige Vlaamse regering de rol toebedeeld als Vlaamse arbeidsmarktregisseur. In de legislatuur 2009-2014 verankeren en versterken we deze regie-rol van VDAB, in samenwerking met de private partners.

3.12.1. Naar een betere samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid.

In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren het herstructureringsbeleid uit (ondernemingen, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, …).. De concrete invulling van de begeleiding van de getroffen werknemers vertrekt vanuit de afspraken uit het sociaal overleg en indien aanwezig ook vanuit afspraken op sectorniveau.
De **regierol** van VDAB bij herstructureringen dient gecontinueerd te worden. De samenwerking tussen VDAB en de outplacementkantoren wordt geoperationaliseerd binnen het certifiëringorgaan (zie supra). Een belangrijke taak van dit orgaan is de kwaliteitsbewaking van het outplacementaanbod bij alle aanbieders.

Er zal bekeken worden hoe de samenwerking tussen de **sectoren** en de tewerkstellingscellen beter op elkaar kan worden afstemd, hoe de betrokkenheid van de sectorale opleidingsfondsen in deze tewerkstellingscellen verbeterd kan worden en hoe de samenwerking tussen sectoren en gespecialiseerde partners (bv. ten aanzien van bepaalde doelgroepen) gestimuleerd kan worden.

3.12.2. Versterken van partnerschappen met sectoren

Sectoren spelen een belangrijke rol in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en zijn bijgevolg een vooraanstaande partner om de uitdagingen die voor ons liggen, aan te gaan. Op het vlak van het uitdragen en realiseren van competentieontwikkeling en competentiebeleid beschouwen we sectoren als expertisecentra en draaischijven. Zij tekenen een beleid uit omtrent het ontwikkelen, onderkennen en inzetten van competenties in hun sector en dit zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werknemers en met aandacht voor kansengroepen. We kiezen er uitdrukkelijk voor om de sectorale invalshoek te versterken en de samenwerking met sociale partners te verstevigen en te verbreden.

De kracht van sectoren als motor van competentiebeleid schuilt immers in het feit dat sociale partners een eigen sectorale visie ontwikkelen op competentiebeleid en vanuit deze visie, die rekening houdt met de eigenheid en context van de sector, gerichte acties ondernemen. Om de sectorale sociale partners in deze opdracht te ondersteunen zullen we verder werk maken van flankerende maatregelen (sectorfoto's, studiedagen,…). Met de sectorconvenants hebben we een krachtig instrument in handen voor het realiseren van een beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid. Via de sectorconvenants engageren de sectorale sociale partners zich om de prioriteiten van het werkgelegenheidsbeleid mee gestalte en uitvoering te geven. Binnen dit kader worden op operationeel niveau sterke partnerschappen afgesloten tussen de sectoren en andere actoren zoals VDAB, Syntra en onderwijs.

Samen met de sociale partners wordt toegewerkt naar een versterkte inzet van het instrument sectorconvenants. We werken een procedure uit waarbij het instrument zo efficiënt en effectief mogelijk kan worden ingezet. Centraal staat hierbij een nieuw inhoudelijk kader dat als basis zal dienen voor de onderhandelingen over de nieuwe generatie sectorconvenants. In dit nieuw inhoudelijk kader willen we "versterking" centraal stellen, met name via een versterking van het strategisch

competentiebeleid, een versterking van de samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt en van de aandacht voor diversiteit en het streven naar evenredige arbeidsdeelname.

3.12.3. Een lokaal verankerd werkgelegenheidsbeleid

De relaties tussen het Vlaams niveau, het subregionale (SERRs, RESOCs, Provincies) en het lokale niveau van Gemeenten en OCMW's moeten worden gedynamiseerd om te komen tot een stevig verankerd lokaal werkgelegenheidsbeleid.
De **streekpacten** die in partnerschap door de RESOC's zijn uitgewerkt zullen we valoriseren door een tweejaarlijks overleg tussen de RESOC's en de Vlaamse overheid, waarin zowel de strategische lijnen uit de streekpacten als de uitvoering van de streekpacten aan bod komen. Hierin worden buiten het economisch en werkgelegenheidsbeleid, ook de andere betrokken beleidsterreinen van het streekontwikkelingsbeleid aan bod gebracht.

De convenants met betrekking tot het EAD- beleid continueren we en ze kunnen, met het oog op een optimalere samenwerking, tot inspiratie dienen.
De afstemming en samenwerking tussen het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de subregionale advies- en overlegorganen kan steviger. We realiseren in dit verband een betere afstemming tussen de RESOC en de lokale fora werkgelegenheid.

Onze **steden** vormen een belangrijk centrum van economische activiteit, werkgelegenheid en creativiteit. Die functie moeten we vanuit Vlaanderen versterken en ondersteunen.
We werken aan een betere afstemming tussen de diverse niveaus in de richting van stadsregionale samenwerking, waarbij de gebieden buiten de bestuurlijke stadsgrenzen betrokken worden bij het beleid. We onderzoeken of de RESOC's hier in samenwerking met de stedelijke overheden een stimulerende en ondersteunende rol kunnen spelen. De stadsregionale samenwerkingsverbanden hebben zowel een beleidsondersteunende, coördinerende als uitvoerende rol. Er kan bijvoorbeeld gewerkt worden met convenants tussen deze stadsregionale samenwerkingsverbanden en de Vlaamse overheid. In Antwerpen en Gent werd reeds een convenant tussen de stad, de VDAB en het OCMW getekend. We onderzoeken hoe we de samenwerking kunnen optimaliseren en goede praktijken breder kunnen vertalen en/of uitbreiden.

Tenslotte blijven we ons inzetten voor een betere samenwerking van de diverse partners in de **lokale werkwinkels**. We volgen de tevredenheid van alle betrokkenen verder op en zullen acties nemen wanneer blijkt dat de hernieuwde lokale samenwerkingsakkoorden niet tot de gewenste vooruitgang leiden.

3.12.4. Ruimte voor private marktspelers

Om effecten op het vlak van het activeren van werkzoekenden, het versterken van competenties en het ondersteunen van loopbanen te realiseren, moeten we verder bouwen aan een beleid en dienstverlening waarbij private actoren (zowel commerciële als niet-commerciële) een rol kunnen spelen. Het samen realiseren van effecten en een doelmatiger aanpak staat hierbij voorop.

Sinds 2006 doen we via tenders beroep op derden-organisaties voor de integrale trajecten voor langdurig werkzoekenden, begeleiding van jongeren in het kader van het Jeugdwerkplan,… [8] In het najaar van 2009 verwachten we de resultaten van een evaluatie-onderzoek naar de inzet van vier verschillende tenders. Op basis hiervan zullen we de krijtlijnen voor het nieuwe tenderbeleid uittekenen. De samenwerking met de derdenorganisaties met ESF-cofinanciering zal in de loop van 2010 volgens dit nieuwe beleid uitgetekend worden. Derdenorganisaties scoren momenteel goed in het bereiken van kortgeschoolden en allochtonen, maar staan voor de uitdaging om ook voor 50-plussers

[8] Het aantal werkzoekenden in de trajectwerking dat enkel door VDAB-regie-uitvoering en actor wordt bereikt is afgenomen van 92% in 2005 tot 87% in 2008.

een aangepast aanbod aan begeleiding en competentieversterking te ontwikkelen, rekening houdende met de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Deze uitdaging stelt zich ook voor promotoren en leerwerkbedrijven die actief zijn in het aanbieden van werkervaring voor langdurig werkzoekenden.

Op basis van een grondige evaluatie van de lopende projecten van marktwerking in de re-integratietrajecten voor werkzoekenden komen we dus tot een versterkte vorm van privaat-publieke samenwerking, zowel met derden-vzw's als met commerciële private actoren. De samenwerking tussen VDAB en andere arbeidsmarktactoren beperkt zich evenwel niet tot de werkzoekenden. Loopbaanbegeleiding van werknemers en zelfstandigen is een terrein waarop we een breed amalgaam aan arbeidsmarktactoren op hun sterktes willen inschakelen. Het breed ontsluiten van het platform 'Mijn Loopbaan' kan hierbij een hefboom zijn.

Daarnaast zoeken we naar samenwerkingsopportuniteiten met de private opleidingsmarkt, met de bedrijfswereld en met sectoren. Dit is noodzakelijk om te kunnen evolueren naar een meer en sneller wendbaar, flexibel en vraaggericht opleidingsbeleid op het terrein van beroepsopleidingen en ondernemerschapstrajecten. We geven ook meer ruimte aan de private opleidingsmarkt via de afstemming en heroriëntering van bestaande financiële opleidingsincentives.

Ook aan vraagzijde lopen reeds een aantal projecten die verder geoptimaliseerd kunnen worden. De privaat-publieke samenwerking tussen VDAB en Federgon staat voor nieuwe uitdagingen, bijvoorbeeld op het vlak van activerend herstructureringsbeleid.

Ook de samenwerking tussen de Gewesten kan verder uitgediept worden. Hiervoor zien we centrale rol weggelegd voor Synerjob, de vzw opgericht door de regionale publieke bemiddelings- en tewerkstellingsdiensten.

3.13. Interregionale mobiliteit

Internationale instellingen als de OESO wijzen België al langer met de vinger omwille van de geringe interregionale mobiliteit. De samenwerkingsovereenkomsten met de andere gewesten en gemeenschappen hebben geleid tot diverse concrete initiatieven en acties om Franstalige werkzoekenden te sensibiliseren om in Vlaanderen te komen werken en te ondersteunen met bemiddelingsacties en taalverwerving: de automatische vacatureuitwisseling tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten, de gemengde teams met consulenten van Forem en VDAB in de drie zones langs de taalgrens, jobdatings bij bedrijven, een taalscan van vacatures door taalspecialisten,…

We zullen deze samenwerking tussen de Gewestelijke werkgelegenheidsdiensten onverminderd **voortzetten en versterken**, ook in tijden van economische crisis. We streven daarbij naar zichtbare resultaten:

We zullen de specifieke methodieken in het kader van de interregionale mobiliteit (actieve prospectie van vacatures, analyse van de vereiste kennis van het Nederlands, …) verder uitdiepen vanuit het perspectief van de werkzoekende. Eén van de ontwikkelde methodieken is de taalscan. We streven naar een 'taalscan light' van vacatures door de consulenten interregionale mobiliteit en waar nodig of gewenst door de werkgever naar een doorgedreven taalscan door een taalspecialist (cfr. experiment luchthaven).

Waalse en Brusselse werkzoekenden zullen aangepaste taalondersteuning krijgen. Wanneer bij de selectie blijkt dat hun kennis van het Nederlands te kort schiet, worden ze doorverwezen naar een gepast taalaanbod.

We respecteren de Brusselnorm en zullen de middelen voor beroepsopleiding in Brussel prioritair inzetten voor taalverwerving en -ondersteuning van de werkzoekenden.

3.14. Staatshervorming

De huidige bevoegdheidsverdeling op vlak van arbeidsmarktbeleid in België leidt tot overlap, onduidelijkheden en belemmert een beleid op maat van de regio's. Een verdere staatshervorming in het arbeidsmarktbeleid is conform het regeerakkoord en de afspraken ihkv. het octopusakkoord volgens mij noodzakelijk en mogelijk in de volgende 7 domeinen:

(1) Arbeidsbemiddeling

De bestaande onduidelijkheden en contradicties inzake arbeidsbemiddeling moeten worden uitgeklaard. De Gewesten zijn exclusief bevoegd voor arbeidsbemiddeling. Bij gebrek aan een duidelijke begripsomschrijving kon de federale overheid desondanks in het recente verleden verdere activiteiten inzake arbeidsbemiddeling ontplooien, zoals bv. de PWA, de RVA-facilitatoren, dienstencheque-ondernemingen van PWA's, outplacement en de begeleiding van rechthebbenden op leefloon. Daarnaast moeten de regio's kunnen bepalen in welke gevallen uitzendarbeid kan worden ingezet.

(2) Opleiding en vorming

De Gemeenschappen zijn exclusief bevoegd inzake beroepsopleiding, -omscholing, -bijscholing, en permanente vorming. Ondanks deze exclusieve bevoegdheden zijn het industrieel leerlingenwezen en het betaald educatief verlof federaal gebleven, en kon de federale overheid nieuwe initiatieven ontwikkelen zoals de beroepsinlevingsovereenkomst. Het betreft hier onmiskenbaar gemeenschaps-bevoegdheden.

(3) Doelgroepgerichte loonkostverminderingen

De huidige federale en regionale tewerkstellingsbevorderende maatregelen zijn een onoverzichtelijk kluwen geworden. Een betere organisatie dringt zich op, waarbij de federale overheid de exclusieve bevoegdheid behoudt voor de toekenning van algemene lastenverlagingen, en de Gewesten exclusief bevoegd worden inzake de doelgroepmaatregelen.

(4) Activering en beschikbaarheid van werkzoekenden

De regio's moeten de concrete uitvoerings-, beoordelings- en beslissingsbevoegdheid krijgen inzake de beschikbaarheid van werkzoekenden, wat de Gewestelijke bemiddelingsdiensten zal toelaten werkzoekenden efficiënt te begeleiden naar werk. Zo kan de inhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid voor het verlenen van de diverse vormen van (tijdelijke) vrijstellingen van beschikbaarheid van werkzoekenden integraal worden uitgeoefend door de regio's. We denken hierbij in de eerste plaats aan de vrijstellingen voor werklozen voor het volgen van beroepsopleidingen en studies, maar mogelijk ook aan de vrijstellingen omwille van familiale en sociale redenen, voor deeltijdse werknemers en voor oudere werkzoekenden en brugpensioen.

(5) Economische migratie

De Gewesten moeten een eigen beleid inzake economische migratie kunnen voeren, dat is aangepast aan de regionale arbeidsmarktbehoeften en het regionaal arbeidsmarktbeleid. Daartoe moeten ze de bevoegdheid krijgen inzake de regelgeving en controle van de arbeidsvergunningen en –kaarten (huidige type B), en van de beroepskaarten voor zelfstandigen.

(6) Algemeen verbindendverklaring Vlaamse CAO's

CAO's die algemeen verbindend worden verklaard, moeten maximaal worden afgestemd op het in Vlaanderen uitgestippelde beleid inzake werkgelegenheid en vorming. Daarom moeten naast de federale overheid ook de Gemeenschappen en de Gewesten ieder met betrekking tot zijn eigen

bevoegdheden, bevoegd worden om Vlaamse sociale akkoorden te sluiten voor Vlaamse bevoegdheden en sociale akkoorden over federale en Vlaamse bevoegdheden mede te bekrachtigen.

(7) Betrokkenheid van de regionale inspectiediensten bij het controle- en vervolgingsbeleid

Gekoppeld aan de hierboven opgesomde noodzakelijke wijzigingen van het institutioneel kader van het arbeidsmarktbeleid, moet er ook een uitbreiding komen van de regionale inspectie- en controlebevoegdheden inzake uitzendarbeid, economische migratie, de verblijfsreglementering, de detacheringsreglementering en de LIMOSA-reglementering.

3.15. Uitgeleide: Een performant organisatiekader

Om de nieuwe arbeidsmarktvisie ook waar te maken op het terrein is het essentieel dat we kunnen beschikken over performante overheidsdiensten zoals het Vlaams Ministerie voor Werk en sociale economie, de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en het ESF-agentschap, met goed opgeleid en enthousiast personeel. Een performant organisatiekader vereist ook een goed handhavingsbeleid, waarin onze Vlaamse Sociale Inspectie een centrale rol vervult.

3.15.1. Verantwoordelijke publieke uitvoerders

Performante overheidsdiensten zijn mede een garantie dat de burgers en bedrijven in Vlaanderen kunnen rekenen op een correcte en tijdige uitvoering van het beleid. Door zich wendbaar te organiseren kunnen overheidsdiensten snel concrete realisaties implementeren. Performante overheidsdiensten zijn dus diensten die de juiste dingen juist doen (efficiëntie en effectiviteit) met de juiste medewerkers (competent en opgeleid) en binnen de juiste organisatiestructuur (gericht op de realisatie van de doelstellingen) en met de juiste processen en procedures (organisatiebeheersing).

Alle agentschappen van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie hebben reeds een **beheers- of samenwerkingsovereenkomst** afgesloten met de Vlaamse Regering, met hierin o.m. doelstellingen om een performante dienstverlening te garanderen. Vanaf 2011 sluiten we nieuwe beheers- en samenwerkingsovereenkomsten met al deze agentschappen, waarin deze resultaatsgerichte doelstellingen worden bijgesteld, net als de inspanningen om binnen de agentschappen een diversiteits- en competentiebeleid naar alle personeelsleden te voeren. Met het Departement WSE sluiten we tijdens deze legislatuur voor de eerste keer een managementovereenkomst, die zich in de hogervermelde principes zal inschrijven.

De huidige budgettaire omstandigheden vormen een bijzondere uitdaging voor de werking van de diverse overheidsdiensten en -agentschappen. We streven naar doordachte budgetreducties in antwoord op de afgesproken **besparingen** binnen de Vlaamse Overheid. We willen de nodige efficiëntiewinsten boeken in de organisatie van de dienstverlening zodat we voldoende middelen vrijwaren om de prioriteiten uit de beleidsnota te kunnen uitvoeren.

De sleutel voor een meer efficiënte werking van de overheidsdiensten en -agentschappen ligt in de uitdaging van de **administratieve vereenvoudiging** en het verminderen van de **interne beheerskosten**. Het beleidsdomein WSE neemt op dit vlak sinds 2007 een voortrekkersrol op. Vanuit een nulmeting werden ambitieuze doelstellingen geformuleerd om de administratieve lasten systematisch verder te verlagen. Het beleidsdomein zal zijn inspanningen blijven volhouden in de komende jaren om zo de reductiedoelstellingen te halen.

Een verregaande informatisering met aantoonbare efficiëntiewinsten en een aantoonbaar kwaliteitsvolle dienstverlening is een noodzaak om performant en wendbaar te blijven werken. De entiteiten van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie hebben al lang een cultuur die een efficiënte en effectieve informatisering binnen haar organisaties ondersteunt en sommigen, zoals de VDAB, behoren tot de top wat betreft het gebruik van ICT-toepassingen in haar dienstverlening. Het

Departement WSE en het Vlaams Subsidieagentschap WSE hebben daarvoor ook een lange termijn investeringsprogramma. De nadruk ligt daarbij op het inzetten van ICT voor de realisatie van de strategische doelstellingen van de verschillende beheersovereenkomsten én het verbeteren van de dienstverlening door het aanbieden van webgebaseerde toepassingen voor burgers en bedrijven. Er wordt maximaal gebruik gemaakt van het bestaande aanbod rond uitwisseling van gegevens en gebruik van authentieke bronnen over de bestuurslagen heen.

In de periode 2009-2014 zullen de entiteiten van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie binnen de budgettaire mogelijkheden blijven investeren in performante ICT-toepassingen. De nadruk zal liggen op verdere aantoonbare efficiëntiewinsten en op een verbeterde dienstverlening. Door uitbreiding van het aanbod van eenmalige gegevensopvragingen, het gebruik van authentieke bronnen en een maximale gegevensdeling tussen de verschillende bestuurslagen zal de kwaliteit, snelheid en transparantie van de dienstverlening nog meer gegarandeerd zijn.

Op korte termijn lanceren we de mogelijkheid aan de burgers om via werk.be hun aanmoedigingspremies online aan te vragen en hun dossier op te volgen. Ook de uitwerking van "Mijn Loopbaan" binnen de VDAB-dienstverlening staat hoog op de agenda. Sinds kort kunnen ook alle diversiteitsplannen door de projectontwikkelaars via werk.be worden ingegeven. De dossierbehandelaars bij het Departement WSE kunnen daarbij het dossier ook grotendeels elektronisch afhandelen. De Vlaamse Sociale Inspectie krijgt eind 2009 een nieuw dossieropvolgingssysteem waarin onder andere het rijksregister en de kruispuntbank ondernemingen (KBO) is geïntegreerd. In 2010 zal werk gemaakt worden van de integratie van Limosa, Dimona en de kruispuntbankregisters van de Sociale Zekerheid. De privacy-commissie verleende hiervoor reeds de nodige machtigingen.

Het beleidsdomein WSE participeert daarnaast ook in een aantal interbestuurlijke ICT-projecten en zal dit blijven doen. Zo zijn we initiatiefnemer van de front office tewerkstellingsmaatregelen (aandeslag.be), dat reeds enkele e-govprijzen in de wacht sleepte en nu genomineerd is voor de Europese e-govawards. Recenter is het initatief voor het uitbouwen van een eenloket herstructureringen. Vlaanderen schakelt zich actief in in dit initiatief om samen met de andere gewesten en de federale overheid een duidelijke dienstverlening en communicatie uit te bouwen naar alle doelgroepen die betrokken zijn bij herstructureringen.

3.15.2. Een slagkrachtig handhavingsbeleid

Een performant werkgelegenheidsbeleid vraagt een slagkrachtig, efficiënt en kwaliteitsvol handhavingsbeleid. De beleidsomgeving wordt gekenmerkt door toenemende internationale migratiestromen, meer en meer supranationale regelgeving, ontwikkelingen in het federaal handhavingsbeleid en nieuwe Vlaamse maatregelen.

De mogelijkheden die het geactualiseerde inspectiedecreet biedt zullen door onze Vlaamse Sociale Inspectie (afdeling inspectie WSE) in de periode 2009-2014 optimaal worden gebruikt om adequaat op die ontwikkelingen in te spelen. Aangezien de federale inspectiediensten en die in de andere Gewesten op dezelfde terreinen actief zijn en vaak complementaire bevoegdheden hebben, willen we de onderlinge samenwerking versterken. Omdat de sociale fraude niet stopt aan landsgrenzen zullen we ook bijdragen aan een grensoverschijdende aanpak. Voor Europese subsidiedossiers is een nieuwe auditstrategie ontworpen waaraan de afdeling inspectie WSE volop uitvoering zal geven.

Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

REGELGEVINGSAGENDA

BELEIDSNOTA WERK 2009-2014

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
Decreet tot wijziging van het decreet van 30.04.04 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn	Decreet van 30.04.04 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn	geen	Optimalisering van de bevoegdheden van de Vlaamse Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie	-definitieve goedkeuring VR oktober 2009	neen	neen	Juridische dienst Dep WSE
-Decreet betreffende private arbeidsbemiddeling -Besluit Vlaamse regering betreffende de private arbeidsbemiddeling	Europese Dienstenrichtlijn en van toepassing zijnde regelgeving	31.12.2009	Opmaak nieuw decreet en uitvoeringsbesluit igv impact europese dienstenrichtlijn	Principiële agendering VR najaar 2009	ja	neen	Juridische dienst Dep WSE
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening	Europese Dienstenrichtlijn en van toepassing zijnde regelgeving Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening	31.12.2009 geen	Opmaak wijzigingsbesluit igv impact europese dienstenrichtlijn Wijziging subsidiëringsmechanisme	Principiële agendering VR 2010 Najaar 2009	Ja neen	Neen neen	Juridische dienst + team competentiebeleid Dep. WSE

Titels van beroepsbekwaamheid(ervaringsbewijs)	Europese Dienstenrichtlijn en van toepassing zijnde regelgeving Decreet30/04/2004 titels van beroepsbewkaamheid Uitvoeringsbewijs 23/09/2005 titels van beroepsbekwaamheid	31.12.2009	Opmaak wijzigingsbesluit/decreet igv impact europese dienstenrichtlijn	Principiële agendering VR 2010	neen	Neen	Juridische dienst d + team competentiebeleid Dep. WSE
BVR opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	Europese dienstenrichtlijn en en principe vrij verkeer van werknemers BVR 18/07/2003 inzake de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	31.12.2009	Opmaak wijzigingsbesluit ivg impact Europese dienstenrichtlijn en vrij verkeer van werknemers	Prinicipiële agendering VR 2010	neen	Neen	Juridische dienst + team competentiebeleid Dep WSE
Coördinatiebesluit beleidsdomein Werk en Sociale economie	Diverse regelgeving beleidsdomein Werk en Sociale Economie	Geen	Aanpassing gehanteerde termininologie igv BBB	-agendering VR najaar 2010	Neen	Neen	Juridische dienst dep WSE + VSA
ESF	ESF decreet van 8 november 2001 houdende de oprichting van de vzw ESF-Agentschap	geen	Aanpassing opdrachten en financieringsregeling	- begrotingsdecreet 2009	Neen	Neen	Juridische dienst Dep WSE
Aanpassing decretale terminologie WSE ikv BBB	Decreet 13 april 1999 betreffende de private arbeidsbemiddeling, decreet van 14 juli 1998 inzake de sociale werkplaatsen, het KB nr. 25 van 24 november 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector.	Geen	Aanpassing terminologie ikv BBB	-begrotingsdecreet	Neen	Neen	Juridische dienst Dep WSE
BVR ervaringsbewijs selectie beroepen		jaarlijks	Reguliere werking: juridisch vastleggen van selectie beroepen waarvoor een ervaringsbewijs zal	Jaarlijks (ifv nog af te spreken groeipad)	neen	neen	Juridische dienst Dep.WSE + team competentiebeleid

			worden uitgewerkt				
Aanpassing VDAB-decreet i.f.v. "Mijn Loopbaan"	Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding"	Geen	Voorzien van een decretale basis voor het project "Mijn Loopbaan"	?	Neen	Neen	Juridische Dienst VDAB
Aanpassen BVR van 15 februari 2008, dat de gespecialiseerde diensten erkent en subsidieert	Besluit van de Vlaamse regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de VDAB van de gespecialiseerde trajectbepaling- en –begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten	Geen	Wijziging van het aantal te erkennen GOB's en GA's	?	Ja	Neen	Juridische Dienst VDAB / Directie Arbeidsmarktregie
Aanpassen BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap	Besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap	Geen	Wijziging aan de regelgeving VOP	?	Neen	Neen	Juridische Dienst VDAB / Directie Arbeidsmarktregie
Aanpassen BVR van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie	Besluit van de Vlaamse regering van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie	Wijziging wordt nog onderzocht	Onderzoek naar een wijziging in kader van bereik van de maatregel en hoogte van de tewerkstellingspremie	?	Neen	Neen	Juridische Dienst VDAB / Directie AMB

4.2. Organogram

