

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



Zitting 2007-2008

6 november 2007

**BELEIDSBRIEF**

**Werk**

**Beleidsprioriteiten 2007-2008**

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



---

# **BELEIDSBRIEF 2008 WERK**

**De paradox van de schaarste**

---

**Frank Vandenbroucke  
viceminister-president van de Vlaamse  
Regering,  
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en  
Vorming**

## INHOUD

	Blz.
Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1: Enkele trendcijfers.....	7
1.1. Sterke economische groei én jobcreatie .....	7
1.2. Opnieuw meer banenverlies door herstructureringen en faillissementen, na een gunstige evolucie in 2006 .....	7
1.3. Een betekenisvolle daling van de werkloosheid .....	7
1.4. Met vertraagde pas richting Lissabon .....	8
1.5. Een opdrogende arbeidsmarkt .....	9
1.6. Arbeidsdeelname blijft ongelijk.....	10
Hoofdstuk 2: Meer mensen aan het werk.....	12
2.1. Iedereen aan het werk.....	12
2.1.1. De sluitende aanpak werkt.....	12
2.1.2. Extra inspanningen voor kansengroepen .....	17
2.1.3. Benutten van àlle jobkansen .....	23
2.2. Een activerend herstructureringsbeleid.....	29
2.3. Verhogen van de werkbaarheid .....	31
2.3.1. Inzetten op sociale innovatie .....	31
2.3.2. Combinatie gezin en arbeid.....	31
Hoofdstuk 3: Ruimte voor elk talent.....	33
3.1. De competentieagenda.....	33
3.1.1. Tien prioriteiten voor competentieontwikkeling in Vlaanderen .....	33
3.1.2. De competentieagenda en de arbeidsmarkt .....	35
3.1.3. De competentieagenda op het snijvlak onderwijs en arbeidsmarkt.....	37
3.2. Rol VDAB-competentiecentra en SYNTRA-Vlaanderen .....	41
3.2.1. VDAB-competentiecentra .....	41
3.2.2. Agentschap voor ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen .....	41
Hoofdstuk 4: Een breed partnerschap.....	43
4.1. Sociale partners .....	43
4.1.1. Inter-professioneel .....	43
4.1.2. Sectoraal .....	43
4.2. Betrokkenheid ruimere stakeholders .....	45
4.3. Andere overheden .....	46
4.3.1. Subregionaal (streek)niveau .....	46
4.3.2. Samenwerking in de lokale werkwinkels.....	47
4.3.3. Samenwerkingsakkoord Vlaanderen-Brussel-Wallonië.....	48
4.3.4. Vlaamse Rand.....	51
4.3.5. Europa.....	52
Uitleiding.....	54
Bijlage 1 .....	56
Bijlage 2 .....	59

## Inleiding

De paradox van de schaarste Vlaanderen kende in 2006 een sterke economische groei, die zich ook dit jaar lijkt door te zetten. Dit heeft zich vertaald in een betekenisvolle daling van de werkloosheid. Voor het eerst daalde de werkloosheid bij allochtonen even sterk als bij autochtonen en daalde de werkloosheid bij 50-plussers licht. Dit stemt hoopvol. De nieuwe aanpak, die geleidelijk vorm kreeg met de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 en de Vlaamse "sluitende aanpak", speelt samen met de conjunctuur ongetwijfeld een rol in dit gunstige resultaat.

Maar laat ons niet te vroeg victorie kraaien. De deelname van ouderen, personen met een handicap, allochtonen... op de arbeidsmarkt blijft in Vlaanderen laag. We worden meer en meer geconfronteerd met een "paradox van de schaarste": aan de ene kant vacatures die moeilijk ingevuld geraken, aan de andere kant reservoirs van talent en ervaring die we niet aanspreken; aan de ene kant openstaande vacatures in Vlaanderen, aan de andere kant nog massieve werkloosheid in Brussel en grote delen van Wallonië. De komende jaren zullen we meer en meer te maken krijgen met schaarste aan arbeidskrachten: deels is dit een onvermijdelijk demografisch gegeven, maar deels is deze schaarste onze eigen creatie: ze is het resultaat van hardnekkige vicieuze cirkels op de arbeidsmarkt en in de brede samenleving, waardoor met name ouderen en allochtonen de weg naar de arbeidsmarkt niet meer terugvinden of niet vinden. Het gaat om vicieuze cirkels waarbij feitelijke tekortkomingen (inzake opleiding, bijvoorbeeld) en vooroordelen elkaar voeden en versterken.

Het beleid moet deze vicieuze cirkels breken. Dat is geen gemakkelijke opdracht. We moeten op allerlei fronten tegelijk in actie. Succeservaringen moeten fatalisme en vooroordelen ondermijnen en tenslotte uit de wereld helpen. Niet alleen moeten we ervoor zorgen dat we de reële drempels naar werk voor kansengroepen wegnemen (met concrete instrumenten, zoals een tewerkstellingspremie), steeds meer moeten we ook mentale drempels wegnemen.

Mijn beleid is daarom gestoeld op twee pijlers. Allereerst moeten zoveel mogelijk werkzoekenden doorstromen naar een duurzame job, in het bijzonder ouderen, personen met een arbeidshandicap en allochtonen. In 2006 lanceerde ik daarvoor, samen met de sociale partners, het Meerbanenplan. Deze initiatieven staan inmiddels op sporen en worden op kruissnelheid gebracht. Sommige acties worden zelfs al versterkt. Zo worden interessante ingrediënten van de meer intensieve aanpak van hardnekkige jeugdwerkloosheid in dertien steden- en gemeenten uitgebreid tot een jeugdwerkplan voor gans Vlaanderen (zowel geografisch als qua doelgroep).

Samen met collega minister Van Brempt, ga ik het komende jaar ook bijzondere aandacht te besteden aan de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Na de organisatorische overdracht van het welzijnsdomein naar werk is het de hoogste tijd om ons te richten op het instrumentarium om personen met een arbeidshandicap effectief in te schakelen op de arbeidsmarkt, o.m. via trajecten op maat en via een eenvoudige loonkostenmaatregel die werkgevers stimuleert om personen met een arbeidshandicap aan te werven.

Ook in het kader van de sluitende aanpak gaan we dit jaar onze grenzen verleggen. We moeten op zoek gaan naar nieuwe formules om mensen, die op het eerste zicht moeilijk toeleidbaar zijn naar de arbeidsmarkt - in het bijzonder mensen die kampen met een welzijnsproblematiek - zoveel mogelijk kansen te geven op inschakeling.

Maar, zoals gezegd, het beleid moet meer doen dan enkel toeleiden naar werk. Daarom zet ik ook in op talentontwikkeling en talentherkenning, zodat iedereen beter zijn of haar eigen waarde kan herkennen en weergeven. Dat doen we bijvoorbeeld via de competentieagenda, waarover ik in mei een akkoord sloot met de sociale partners. Samen gaan we voor 10 prioriteiten inzake competentieontwikkeling. We zetten volop in op instrumenten om mensen te ondersteunen in hun loopbaan. Dit vormt een belangrijke uitdaging.

Die samenwerking met anderen is essentieel. Pas als we er in slagen deze drempels in alle lagen en in alle "belendende percelen" van onze arbeidsmarkt weg te nemen, zal de aanpak succesvol blijken. Zo hecht ik groot belang aan interregionale samenwerking: op dat vlak zijn met de Brusselse en Waalse collega's al enkele goede stappen gezet, maar meer is nodig. Ook met het onderwijs zijn belangrijke afspraken te maken. Een groot luik van de competentieagenda gaat al over onderwijs, maar er zijn stevige wederzijdse engagementen nodig tussen onderwijs en sociale partners om hiervan echt een succes te maken. Het onderwijsveld beseft overigens goed dat de 'tienkamp voor gelijke onderwijskansen' niet stopt nadat studenten de deur van een onderwijsinstelling achter zich dichttrekken. Niet voor niets gaat de tiende proef van deze tienkamp expliciet over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Als iedereen mee aan de kar trekt, kunnen we erin slagen deze "paradox van de schaarste" aan te pakken en iedereen, afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, de kans geven op volwaardige deelname aan het leven op de arbeidsmarkt.

Frank VANDENBROUCKE

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

---

## **HOOFDSTUK 1: Enkele trendcijfers**

### **1.1. Sterke economische groei én jobcreatie**

Na een eerder bescheiden groei van de economische activiteit in 2005 (1,5%), groeide de economie sterk in 2006. De economische groei in België klokte af op 3%, het hoogste groeipeil sinds 2000. De Vlaamse economie is nog iets sterker gegroeid (+ 3,3%). In de eerste kwartalen van 2007 lijkt de positieve beweging zich alvast door te zetten. Voor 2007 wordt een groei van 2,7% vooropgesteld.

De gunstige economische conjunctuur leidde tot een algemene verbetering van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2006 nam het aantal vacatures bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) toe met 30%. Op jaarbasis ontving VDAB iets minder dan 230.000 vacatures uit het Normaal Economisch Circuit, dit is zonder de interim-vacatures. Tijdens de eerste 8 maanden van 2007 ontving VDAB al 193.000 vacatures, een verdere stijging met 25% ten opzichte van dezelfde periode in 2006.

De tewerkstelling kende een relatief sterke groei. Volgens recente RSZ-gegevens nam het aantal Vlamingen in loondienst in de loop van 2006 toe met meer dan 36.000 eenheden of 1,7%. Een toename met 26.000 jobs tijdens het eerste kwartaal wijst alvast op een voortzetting van die trend in 2007.

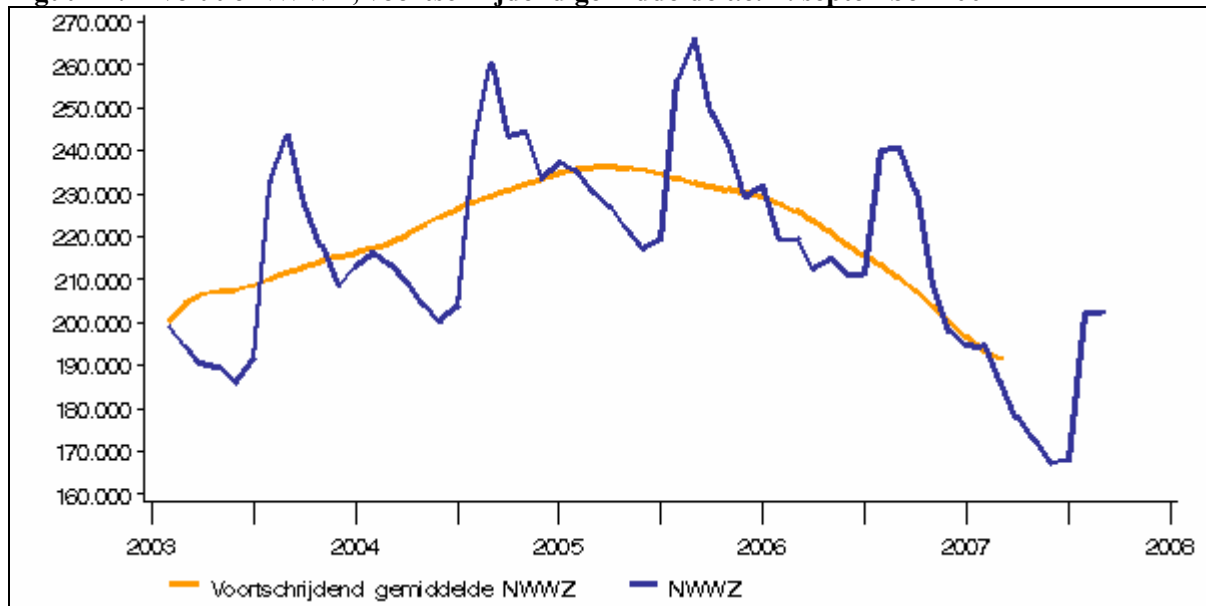
### **1.2. Opnieuw meer banenverlies door herstructureringen en faillissementen, na een gunstige evolutie in 2006**

De positieve tendens in de conjunctuercijfers worden voor 2006 weerspiegeld in de afname van het aantal verloren arbeidsplaatsen ten gevolge van herstructureringen. Het aantal werknemers betrokken bij collectief ontslag daalde opmerkelijk in 2006, tot het laagste (gemiddelde) niveau in jaren (2.900). Toch zet die trend zich niet door. In de eerste zeven maanden van 2007 steeg het peil alweer tot meer dan 4.300 getroffen werknemers, een toename op jaarbasis van 70%. Ruim tweederde van de ontslagen werknemers zijn arbeiders.

Het aantal faillissementen en het ermee gepaard gaande banenverlies daalde in 2006. In 2006 registreerde de RVA in Vlaanderen 1.417 faillissementen met een verlies van zowat 9.400 jobs. Dit zijn 727 verloren banen minder dan in 2005. Net zoals met de herstructureringen, kondigt 2007 zich minder gunstig aan. In de eerste helft van 2007 tekende men een banenverlies van iets meer dan 5.000 jobs in zowat 750 bedrijven op, een stijging is met +1,5% ten opzichte van de eerste helft van 2006.

### **1.3. Een betekenisvolle daling van de werkloosheid**

De werkloosheidscijfers kenden een dalende tendens. Gemiddeld voor 2006 waren er in Vlaanderen 216.700 NWWZ, goed voor een daling met 8% in vergelijking met het jaar voordien. In 2007 blijft de werkloosheid verder dalen. In september 2007, telt Vlaanderen iets meer dan 182.500 werkzoekenden, een belangrijke jaar-op-jaar daling met zo'n 20,8%.

**Figuur 1: Evolutie NWWZ, voortschrijdend gemiddelde t.e.m. september 2007**

Bron: VDAB

De daling van het aantal werkzoekenden in 2006 is grotendeels toe te schrijven aan een daling bij de laaggeschoolde werkzoekenden (< 1 jaar werkzoekend). Hun aantal verminderde met meer dan 20.000 (-15%), terwijl het aantal langdurig werkzoekenden toenam met 4.000 (+7,5%). Die stijging van de langdurige werkloosheid, hoewel minder uitgesproken dan het jaar voordien, doet zich vooral voor bij de oudere leeftijdsgroepen.

Toch tonen de laatste werkzoekendencijfers aan dat ouderen niet noodzakelijk langdurig werkloos moeten blijven. Sinds mei 2007 stellen we een kleine maar volgehouden- daling (tot -5,4% in september) van het aantal werkzoekenden in de leeftijdscategorie 50+ vast. De daling vormt een voorzichtige trendbreuk na de continue toename van het aantal oudere werkzoekenden de voorbije jaren, onder meer door de verruiming van de registratie<sup>1</sup>. Toch is er nog een lange weg te gaan.

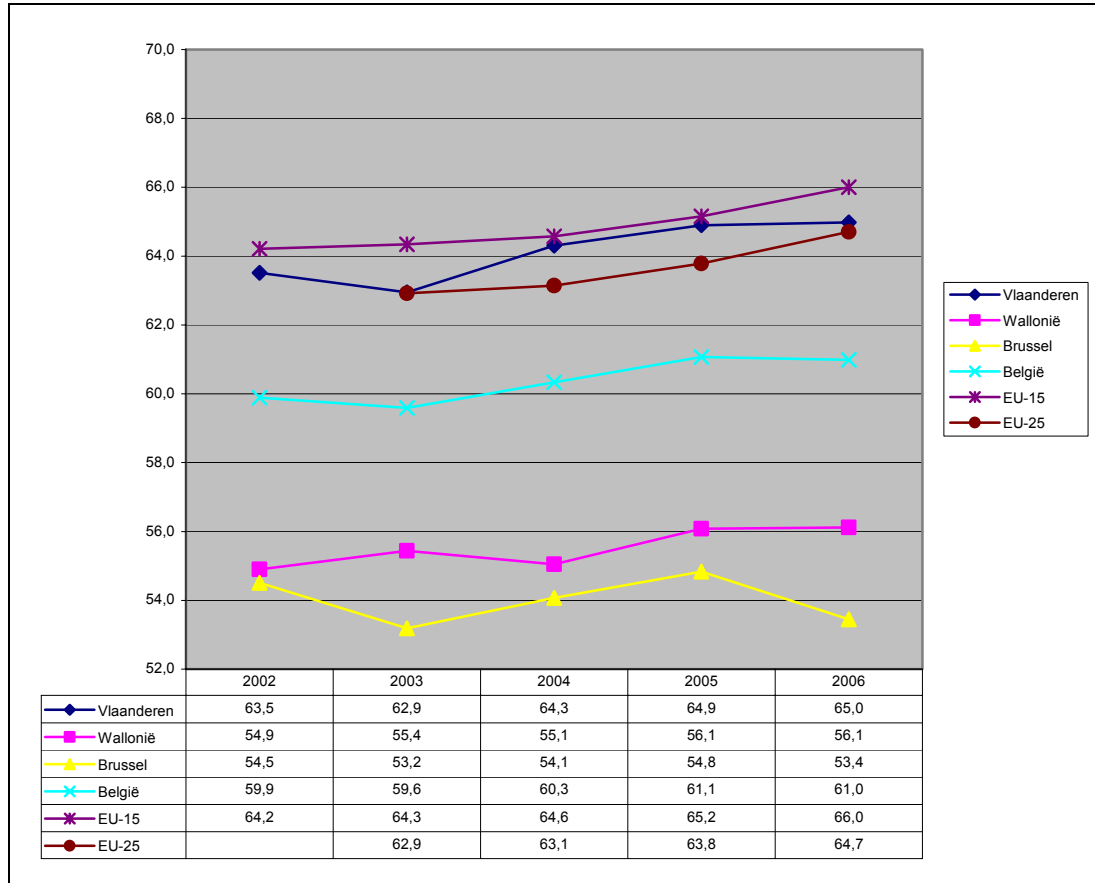
#### 1.4. Met vertraagde pas richting Lissabon

De hoopvolle berichten over een (her)opleving van de Vlaamse arbeidsmarkt weerspiegelen zich echter niet in een stijging van de werkzaamheidsgraad. In 2006 was 65% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (15 tot 64 jaar) aan het werk. Dit is een status quo ten opzichte van 2005. Vlaanderen blijft wel beter presteren dan Wallonië en België, waar de werkzaamheidsgraad respectievelijk 56,1% en 61% bedraagt. In Europees verband raakt Vlaanderen achterop, daar de gemiddelde werkzaamheidsgraad in de EU-25 wél significant toenam in 2006. Vlaanderen bevindt zich nu in de buik van het Europese peloton, terwijl België zich in de staart bevindt. De afgelopen vijf jaar (2001-2006) nam de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 'slechts' met 1,6 procentpunt toe. Aan dit bescheiden groeiritme zal de Europese (en Vlaamse) benchmark van 70% tegen 2010 niet gerealiseerd worden.

<sup>1</sup> Oudere werkzoekenden en bruggepensioneerden voor de wettelijke brugpensioenleeftijd blijven ingeschreven als werkzoekende en verschijnen dus in de werkzoekendencijfers. Sinds 2004 zijn ook PWA-werknemers verplicht om zich in te schrijven als werkzoekende en zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. De leeftijdsgrens om vrijgesteld te worden van inschrijving als werkzoekende, is de voorbije jaren daarenboven stelselmatig opgetrokken tot 57 jaar.



**Figuur 2: Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) in de Europese Unie, België en de gewesten, 2002-2006**



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

De weg naar Lissabon is nog lang. Dat geldt ook voor de prestaties op het vlak van opleidingsdeelname. Voor het tweede jaar op rij daalde de participatie aan levenslang leren in Vlaanderen tot het niveau van 8,4%, tegenover meer dan 10% in de EU-25<sup>2</sup>. Ter vergelijking: in 2004 nam nog bijna 10% van de Vlamingen deel aan levenslang leren. Zowel bij werkenden als bij werkzoekenden stellen we in 2006 een afname van de opleidingsdeelname vast. Als gevolg van die daling zijn we opnieuw verder verwijderd van de Europese doelstelling om tegen 2010 een opleidingsdeelname van 12,5% te realiseren.

## 1.5. Een opdrogende arbeidsmarkt

Door de stijgende vraag naar arbeid nam de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt het afgelopen jaar toe. In 2005 waren er gemiddeld nog 5,4 werkzoekenden per openstaande vacature beschikbaar. In 2006 is deze verhouding gedaald tot 3,4. Ter vergelijking: in Wallonië bedroeg de spanningsindicator voor dezelfde periode 29,6.

Als gevolg van die spanning ondervinden werkgevers meer problemen bij het invullen van hun vacatures. Voor het vierde jaar op rij neemt ook de vervullingstijd toe, dit is de tijd die nodig is om een

<sup>2</sup> De afname kan niet worden toegeschreven aan de methodologiewijziging in de EAK. Zelfs mét de nieuwe methodologie bedraagt de opleidingsdeelname voor 2006 8,5%. De EAK werkt overigens met sterke betrouwbaarheidsintervallen van +/- 0,5% bij een verdeling van 63% werkenden en 37% niet-werkenden.

via de VDAB bekend gemaakte vacature in te vullen. Ondertussen bedraagt die 46 dagen (2006), een gemiddelde toename met drie dagen ten opzichte van 2005.

Op langere termijn ziet het beeld er nog minder rooskleurig uit. Ondanks de huidige aangroei van het arbeidsaanbod, zouden er tegen 2025 bijna 200.000 personen op beroepsactieve leeftijd minder zijn dan nu, waardoor het beschikbare arbeidsaanbod niet langer zal volstaan om de openstaande vacatures in te vullen.

## 1.6. Arbeidsdeelname blijft ongelijk

De arbeidsdeelname van ouderen, allochtonen en laaggeschoolden is en blijft erg problematisch. Voor vrouwen is er (lichte) beterschap.

Voorals **vrouwen** dragen bij tot de algemene toename van de arbeidsdeelname in Vlaanderen: sinds 1996 nam hun arbeidsdeelname toe van 49,3% tot 58,3% in 2006. De werkzaamheidsgraad van de Vlaamse mannen bleef in die periode stabiel (rond 72%). Hierdoor verkleint de kloof tussen de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen tot 13,2 procentpunten (ppt). Houdt die evolutie aan, dan ligt een werkzaamheidsgraad bij de vrouwen van 60% in 2010 voor Vlaanderen zeker in het bereik.

De lage werkzaamheidsgraad onder **jongeren** (32%) kunnen we grotendeels verklaren met de leerplicht tot 18 jaar en het relatief hoge scholingsniveau van de Vlaamse jongeren. Omdat een belangrijk deel van de jongeren tussen 15 en 24 jaar zich nog op de schoolbanken bevinden, biedt de indicator 'exclusief studenten' een betere vergelijkingsbasis. 81 van de 100 Vlaamse jongeren die niet meer studeren, werken. Dit is opmerkelijk meer dan in het Waals - (59,1%) en het Brussels Gewest (49,6%). De toegenomen arbeidsdeelname van jongeren (in vergelijking met 2005) is ook zichtbaar in de werkloosheidscijfers. De jeugdwerkloosheid nam in de loop van 2006 met 16% af, tegenover een globale afname met 8%.

**Ongekwalficeerde uitstroom** blijft een specifiek probleem voor de arbeidsdeelname van jongeren. Hoewel Vlaanderen met gemak de Europese doelstelling van 85% jongeren met een diploma secundair onderwijs haalt, blijft de ongekwalficeerde uitstroom al jaren schommelen tussen de 10 en de 12%. De schoolverlatersstudie van de VDAB toont echter opnieuw aan dat een minimale kwalificatie de kansen op werk aanzienlijk verhoogt. Jongeren die de arbeidsmarkt betreden mét een kwalificatie maken dubbel zoveel kans op werk dan diegenen die, om uiteenlopende redenen, hun opleiding stopzetten.

De Europese 50%-doelstelling voor de arbeidsdeelname voor **ouderen** lijkt tegen 2010 onbereikbaar voor Vlaanderen. De werkzaamheidsgraad van 55-plussers neemt gestaag toe tot 31% in 2006 (+0,7 ppt.). Hiermee bevindt Vlaanderen zich op het niveau van het Waalse Gewest. In Europees perspectief hinkt Vlaanderen duidelijk achterop. In de 25 lidstaten van de Europese Unie werken 44 van de 100 personen in deze leeftijdscategorie. De erg lage arbeidsdeelname van 55-plussers blijft een structureel pijnpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt. Toch zien we de afgelopen jaren een voorzichtige kentering. Dat blijkt uit de afname van de generatiekloof, het overschrijden van de symbolische kaap van 500.000 oudere werknemers en een eerste daling in jaren van het aantal NWWZ ouder dan 50 jaar.

Ook **allochtonen** blijven een ondervertegenwoordigde groep in de werkzaamheidscijfers. Na een daling in 2004 en 2005, nam de nationaliteitskloof in 2006 opnieuw lichtjes toe tot 25%. Dit betekent dat de werkzaamheidsgraad bij niet EU-burgers (40,6%) zowat 25 ppt achterloopt ten opzichte van de werkzaamheid bij Belgen (65,6%). Binnen de context van de Europese Unie, waar de gemiddelde werkzaamheidsgraad voor niet-EU burgers 56% bedraagt, blijft dit een slechte prestatie. De werkloosheidsstatistieken zetten de precaire positie van allochtonen op onze arbeidsmarkt nog eens extra in de verf. Lichtpunt is de forse daling van de werkloosheid bij allochtonen. Tussen september 2007 en september 2006 daalde de werkloosheid bij allochtonen met 19,4%, waarmee min of meer gelijke tred wordt gehouden met de globale werkloosheidsdaling (-20,8%).

De arbeidsmarktpositie van **personen met een handicap** vertoont eenzelfde patroon. In 2002 was slechts 45,7% van de Vlaamse personen met een arbeidshandicap van het aan het werk. Uit de evolutie van het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden blijkt dat hun positie op de arbeidsmarkt sindsdien amper verbeterde. Eind september 2007 telt Vlaanderen 27.213 werkzoekenden met een arbeidshandicap, een daling met ongeveer 4% op jaarbasis tegenover een globale daling van 20,8%.

De werkzaamheidsgraad van **laaggeschoolden** blijft voortdurend afnemen. De toenemende scholingskloof, die ondertussen bijna 42% bedraagt, wijst op een ernstig maatschappelijk fenomeen, dat zich overigens sterker bij vrouwen (een kloof van meer dan 50%) dan bij mannen voordoet. Het relatieve aandeel van de laaggeschoolden onder de werkenden neemt wel af. In 1999 vertegenwoordigden de laaggeschoolden nog 31% van de Vlaamse werkende bevolking, in 2006 is dit afgenomen tot 22%. Het onderwijsniveau bepaalt in grote mate de kans op werkloosheid. Laaggeschoolden zijn dubbel zo vaak werkloos dan hooggeschoolden.

**Tabel 1: Evolutie werkzaamheidsgraad, Vlaams Gewest (2002-2006)**

	2002	2003	2004	2005	2006	Evolutie 2005-2006	Evolutie 2002-2006
<b>Algemeen</b>							
Werkzaamheidsgraad (%)	63,5	62,9	64,3	64,9	<b>65,0</b>	+0,1	+1,5
<b>Geslacht</b>							
Mannen (1)	71,6	70,7	71,6	71,8	71,5	-0,3	-0,1
Vrouwen (2)	55,2	55,0	56,7	57,8	58,3	+0,5	+3,1
Genderkloof (1)-(2)	16,4	15,7	14,9	14,0	<b>13,2</b>	-0,8	-3,2
<b>Leeftijd</b>							
15-24 jaar	34,4	32,6	32,8	31,8	32,0	+0,2	-2,4
15-24 jaar excl. studenten	81,9	78,0	79,5	78,9	80,8	+0,9	-1,1
25-49 jaar (3)	84,2	83,2	84,9	85,6	85,8	+0,2	+1,3
50-64 jaar (4)	40,6	42,1	43,8	45,9	46,3	+0,4	+5,7
55-64 jaar	25,6	26,5	29,5	30,7	31,4	+0,7	+5,8
Generatiekloof (3)-(4)	43,6	41,1	41,1	39,7	<b>39,5</b>	-0,2	-4,1
<b>Nationaliteit</b>							
Belgen (5)	64,2	63,7	64,9	65,4	65,6	+0,2	+1,4
Niet EU-burgers (6)	37,5	35,5	38,5	40,6	40,6	+0,0	+3,1
Nationaliteitskloof (5)-(6)	26,7	28,2	26,4	24,8	<b>25,0</b>	+0,2	-1,7
<b>Scholing</b>							
Laaggeschoold (7)	45,1	44,4	44,3	43,7	43,1	-0,6	-2,0
Middengespoold	68,8	68,3	69,0	69,9	69,8	-0,1	-0,1
Hooggeschoold (8)	84,2	83,8	84,8	84,9	84,7	-0,2	-0,5
Scholingskloof (8)-(7)	39,1	39,4	40,5	41,2	<b>41,6</b>	+0,4	+2,5
<b>Handicap</b>							
PMH	45,7	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.

Bron: FOD Economie – Afdeling statistiek EAK (Bewerking: Steunpunt WSE/Departement WSE)

## HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK

### 2.1. Iedereen aan het werk

#### 2.1.1. De sluitende aanpak werkt

##### *2.1.1.1. De preventieve aanpak*

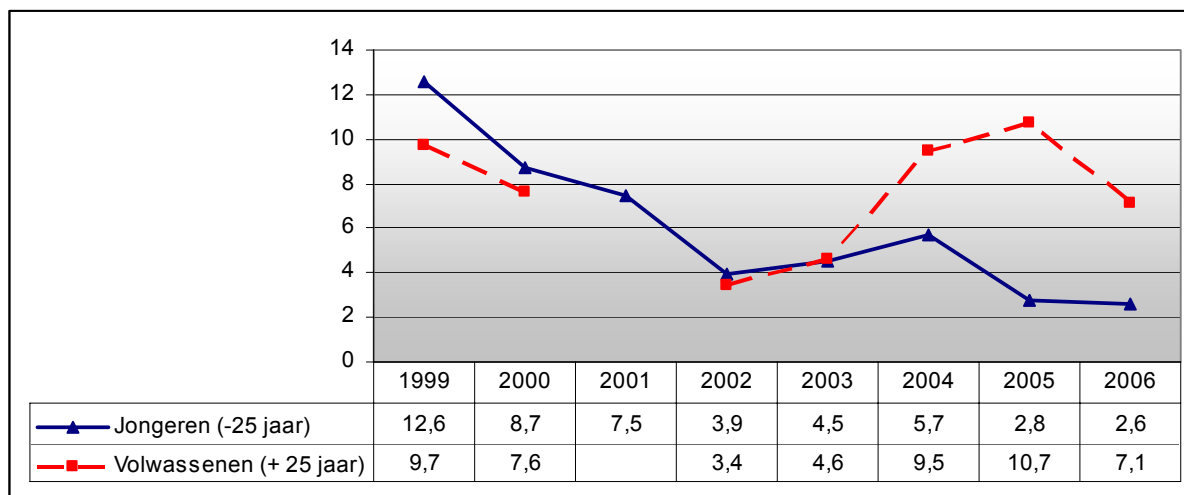
Onder impuls van de Europese werkgelegenheidsstrategie (sinds 1998) en de Nationale Werkgelegenheidsconferentie (eind 2003) maakt Vlaanderen de afgelopen jaren steeds meer werk van een actief beleid voor werkzoekenden.

Door een centrale plaats te geven aan de ‘**sluitende aanpak**’ van werkloosheid wil ik beklemtonen dat elke werkzoekende het recht heeft op een nieuwe start. Geen enkele werkzoekende mag langdurig werkloos worden zonder dat een nieuwe kans op werk wordt geboden via een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of werkervaring. Het Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 bevat in dit verband de concrete ambitie om elke werkzoekende voor de zesde maand werkloosheid te bereiken met een verplicht en individueel traject op maat. Indien de werkzoekende een opleiding of traject niet naar behoren doorloopt of een passende betrekking weigert loopt hij of zij het risico op een sanctie via transmissie naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Om deze sluitende aanpak op een kostenefficiënte en klantgerichte wijze te kunnen realiseren, heb ik gekozen voor een getrapte begeleidingsmodel. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) werkt sinds de invoering van de sluitende aanpak in 2004 met een **getrapte begeleidingsmodel**, met als centrale doelstelling aan elke werkzoekende ‘de kortste weg naar duurzaam werk’ te bieden. In de eerste fase van de werkloosheid ligt de nadruk op het aanbieden van passende vacatures, onder meer via de wekelijkse automatische vacaturematching. Na verloop van tijd worden de werkzoekenden telefonisch gecontacteerd door het call center van de VDAB. Enkel werkzoekenden die desondanks geen job vinden worden vervolgens uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met een trajectbegeleider, onder andere in de werkwinkel. Op basis van dit gesprek wordt voor elke werkzoekende een individueel ‘traject naar werk’ uitgestippeld, waarin de nodige acties zoals sollicitatietraining, beroepsopleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer worden opgesomd. Dit ‘traject naar werk’ wordt vastgelegd in een individueel contract tussen de werkzoekende en de VDAB.

Dankzij een aanzienlijke investering in bijkomende capaciteit voor begeleiding en opleiding van werkzoekenden maakte de VDAB de afgelopen jaren de aanpak via de **trajectwerking** steeds meer sluitend. Voor jonge werkzoekenden is het ‘niet-bereik’ in de instapfase van de trajectwerking fors gedaald van bijna 13% in 1999 tot minder dan 3% in 2006 (zie figuur 3). Het afgelopen jaar is ook het niet-bereik bij volwassen werkzoekenden significant gedaald van 11% in 2005 tot 7% in 2006. Deze daling kan voor een belangrijk deel verklaard worden door het invoeren van een verplichte informatiesessie voor 50+. Tot midden 2006 konden oudere werkzoekenden vrijwillig bij VDAB aankloppen. Vanaf juli 2006 wordt iedere oudere werkzoekende na 3 maanden werkloosheid uitgenodigd op een verplichte informatiesessie waarna hij vrijwillig kan kiezen om al dan niet in een traject naar werk te stappen.

**Figuur 3: Het niet-bereik (in %) van kortdurige werkzoekenden in de instapfase\* van de trajectwerking (Vlaams Gewest, 1999-2006)**



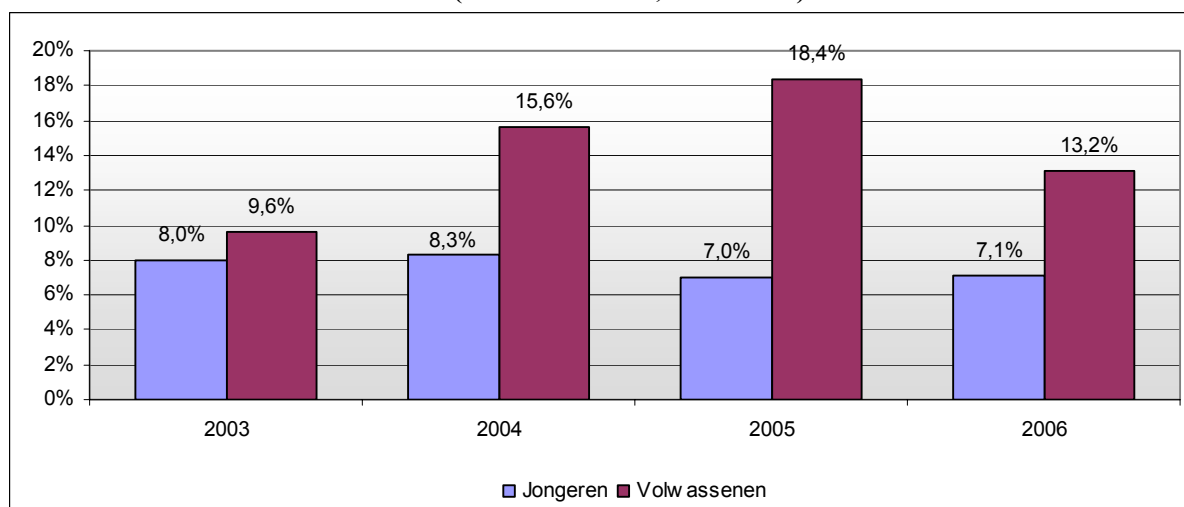
Bron: VDAB

\* De instapfase van de trajectwerking (module 2) omvat de intake, screening, oriëntatie van de betrokken werkzoekenden.

Volgens de Vlaamse-definitie van sluitende aanpak wordt een werkzoekende bereikt van zodra hij wordt uitgenodigd en/of telefonisch wordt gecontacteerd. Volgens de Eurostat definitie moet er minstens een individuele trajectbegeleiding hebben plaatsgevonden. Dit betekent dat de Vlaamse definitie ruimer is en dus ook de uitgenodigden die deelnemen aan de verplichte collectieve informatiesessie 50+ maar niet verder doorstromen of de uitnodigingen van werkzoekenden waaraan geen gevolg wordt gegeven, aan het bereik worden toegevoegd.

Gemeten volgens de Europese definitie van de sluitende aanpak in opvolging van de Europese richtsnoeren voor groei en werk, werd in 2006 in Vlaanderen 7,1% van de jonge werkzoekenden en 13,2% van de volwassen werkzoekenden langdurig werkloos zonder 'nieuwe start'\*\* (zie figuur 4). Opnieuw ligt dit niet-bereik hoger voor volwassen werkzoekenden, al is ook voor hen de aanpak het afgelopen jaar een stuk meer sluitend geworden (van 18% niet-bereik in 2005 naar 13% in 2006).

**Figuur 4: Het niet-bereik (%) van kortdurige werkzoekenden volgens de Eurostat-definitie van een 'nieuwe start'\*\* (Vlaams Gewest, 2003-2006)**



Bron: VDAB

\*\* Conform de Eurostat-definitie wordt een ‘nieuwe start’ hier geoperationaliseerd als minstens een individuele trajectbegeleiding (module 7 van de trajectwerking) voor de 6<sup>e</sup> maand (- 25 jaar) of 12<sup>e</sup> maand (+25 jaar) werkloosheid

Het niet-bereik bij volwassen werkzoekenden ligt hoger dan bij jonge werkzoekenden omwille van de forse toename van het aantal oudere werkzoekenden als gevolg van de geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor de ‘uitschrijving’ van oudere werklozen in de federale (RVA) wetgeving. Daardoor zijn steeds meer 50-plussers als werkzoekende ingeschreven bij VDAB (zie 2.1.2.1).

Om de beleidsdoelstelling van een evenredige arbeidsdeelname te realiseren, wil ik de inspanningen op vlak van begeleiding en opleiding van werkzoekenden voldoende richten op de kansengroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. De beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de VDAB voor de periode 2005-2009 bevat daarom als doelstelling een positieve oververtegenwoordiging voor de volgende vier prioritaire kansengroepen in de trajectwerking voor werkzoekenden: laaggeschoolden, ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap. In de praktijk blijkt echter dat van de vier prioritaire kansengroepen enkel de relatieve vertegenwoordiging van arbeidsgehandicapten is verbeterd in 2006. De oververtegenwoordiging van allochtonen is licht gedaald, de aanzienlijke ondervertegenwoordiging van oudere werkzoekenden is nog iets verscherpt in 2006. Terwijl het aandeel 50-plussers in de totale populatie werkzoekenden is toegenomen van 11% in 2005 tot 13% in 2006, stagneert het aandeel 50-plussers in de trajectwerking rond 3%.

Naast de vertegenwoordiging van de kansengroepen in de globale trajectwerking, is het ook van belang hun deelname aan intensieve trajecten na te gaan, meer specifiek in trajecten met beroepsspecifieke opleidingen. Om de verdringing van een aantal kansengroepen in de beroepsspecifieke opleidingen te vermijden voerde de VDAB-competentiecentra eind 2005 een prioriteitsregeling in voor die opleidingen waarvoor wachtlijsten bestaan. Die prioriteitsregeling leidde in 2006 echter nog niet tot het beoogde effect, o.a. precies doordat de wachtlijsten van de opleidingen beperkt konden worden. Enkel de vertegenwoordiging van arbeidsgehandicapten is relatief toegenomen in de VDAB-competentiecentra, de ondervertegenwoordiging van laaggeschoolde en oudere werkzoekenden is er in 2006 nog iets verder verscherpt. Ook een voldoende hoog bereik van allochtone werkzoekenden vormt een aandachtspunt voor de komende jaren in de competentiecentra, en dit in het bijzonder voor de allochtone ‘oudkomers’.

#### *2.1.1.2. Een nieuwe start voor langdurige werklozen*

Een aantal werkzoekenden werd nog voor de invoering van de sluitende aanpak of ondanks het vrijwel sluitende aanbod toch langdurig werkloos. Ook voor die ‘curatieve doelgroep’ van langdurige werklozen wil ik een sluitende aanpak garanderen.

Europa stelt als doelstelling een jaarlijkse activering van 25% van de langdurige werkzoekenden door middel van een beroepsopleiding, werkervaring of begeleiding. In 2006 bedroeg het activeringspercentage voor langdurige werklozen in Vlaanderen 19,3% (+1,1 procentpunt in vergelijking met 2005). De VDAB bereikte dus ongeveer één op vijf van alle langdurige werkzoekenden via een opleiding of werkervaring. Een verdere uitbreiding van het aantal acties voor langdurige werkzoekenden is nodig om de Europese doelstelling van 25% te halen.

De Vlaamse overheid kadert de sluitende aanpak voor de curatieve doelgroep van langdurige werklozen in het samenwerkingsakkoord van 30 juni 2004 met de federale overheid. In de drie gewesten hanteren hierbij eenzelfde timing. In maart 2004 startte de VDAB met de systematische uitnodiging van langdurige werkzoekenden jonger dan 30 jaar. In maart 2005 volgden de langdurige werkzoekenden tot 40 jaar en in juni 2006 werd gestart met het uitnodigen van de werkzoekenden tot

50 jaar.<sup>3</sup> Ook die curatieve aanpak was in 2006 nagenoeg volledig sluitend. Van de totale doelgroep van meer dan 14.000 langdurig werkzoekenden tot 40 jaar die vanaf juni 2005 werden opgeroepen door VDAB, was een jaar later slechts 3% nog steeds werkzoekend zonder te zijn bereikt in de curatieve werking, slechts 0,1% van hen ontving hiervoor geen uitnodiging. Het bereik was voor deze langdurige werkzoekenden dus quasi 100% sluitend in 2006.

In juni 2007 is voorlopig een einde gekomen aan die samenwerkingsovereenkomst met RVA. Momenteel wordt, op initiatief van de federale overheid en met medewerking van de regionale overheden, een evaluatie van deze samenwerkingsovereenkomst gemaakt.

In de uitvoering van deze sluitende aanpak voor langdurige werkzoekenden verkende ik voor het eerst de mogelijkheden om het activeringsbeleid voor werkzoekenden uit te besteden. Begin 2006 besteedde de VDAB via een procedure van openbare aanbesteding 6.000 trajecten voor langdurige werklozen uit aan private actoren en dit voor in totaal 11.000.000 euro op jaarbasis. Ondertussen is de toeleiding van 6.000 langdurig werkzoekenden via tendering volledig afgerond. Met die proeftuin **tendering** wou ik de specifieke expertise van zowel de commerciële private actoren (zoals uitzendkantoren) als de niet-commerciële derdenorganisaties (vzw's) aanspreken om de beleidsdoelstelling van een sluitende aanpak voor werkzoekenden mee te helpen realiseren.

Uit de eerste tussentijdse resultaten blijkt een gemiddelde uitstroom uit de werkloosheid van 43%. Dit ligt enerzijds beneden de vooropgestelde norm van 50%, maar is anderzijds toch behoorlijk gelet op de bijzonder moeilijke doelgroep van zeer langdurig werkzoekenden met een gemiddelde werkloosheidsduur van meer dan 5 jaar.

Voor een definitieve evaluatie van deze proeftuin is het nog te vroeg. De uitstroomresultaten, gemeten 6,7 en 8 maand na het einde van de actie, zijn momenteel maar gedeeltelijk beschikbaar. De eerste tussentijdse evaluatie toont relatief grote verschillen in de uitstroomresultaten tussen de verschillende aanbieders, een relatief korte gemiddelde trajectduur, een beperkt aandeel trajecten mét (beroeps)opleiding, een grote diversiteit in de frequentie en duurtijd van de begeleidingsgesprekken en bij een aantal aanbieders een relatief sterke nadruk op diverse vormen van vraaggerichte arbeidsbemiddeling.

In 2008 en 2009 zal ik op basis van de volledige gegevens en een definitieve evaluatie de mogelijke uitbreiding van deze proeftuin onderzoeken. De VDAB-regie kan het resultaat ervan dan vertalen in de verdere samenwerking met derden-actoren. Dit moment zal ook worden aangegrepen om een stand van zaken te maken over de invulling en de uitdagingen van de VDAB regie

Voor een '**harde kern**' van langdurige werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt is er nood aan gespecialiseerde activeringstrajecten in partnerschap met actoren uit de welzijnssector of de sociale economie en aan jobs buiten het normaal economisch circuit. Vandaar de extra investering door de Vlaamse Regering in sociale economieprojecten zoals arbeidszorg en sociale werkplaatsen. In uitvoering van het Meerbanenplan is door de VDAB-regie in mei 2007 ook een uitbesteding opgestart naar private actoren voor de re-integratie van langdurige werkzoekenden met een ernstige medische, mentale, psychische en of psychiatrische problematiek (MMPP problematiek). Die opdracht werd gegund voor een periode van 2 jaar, verlengbaar met 1 jaar. De doelstelling is om 632 trajecten uit te besteden. Inmiddels (stand van zaken april 2007) is uit de screening van de volledige groep langdurig werkzoekenden tot 50 jaar die twee jaar of meer werkzoekend waren (in totaal meer dan 60.000 werkzoekenden) gebleken dat er ongeveer 9.000 onder hen (of 15%) MMPP-problemen aanwezig zijn die potentiëel een hinderpaal vormen voor hun arbeidsmarktintegratie. Deze cijfers vormen nog een onderschatting van de totale omvang van dit probleem vermits medio april 2007 de screening van deze langdurig werkzoekenden nog niet volledig was afgerond (ongeveer 22.000 werkzoekenden waren nog niet gescreend, waaronder 5.300 jonger dan 50 jaar). Er wordt dus verwacht dat het aantal werkzoekenden met MMPP problemen in de toekomst nog zal oplopen en bijgevolg ook de samenwerking met de welzijnsactoren verder dient te worden versterkt.

---

<sup>3</sup> Naar aanleiding van de federale opschorting van artikel 80 en het Samenwerkingsakkoord van 30 juni 2004 betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen besliste de Vlaamse regering om de sluitende aanpak stapsgewijs naar alle werkzoekenden te verruimen.

### *2.1.1.3. Steden- en gemeentenplan : aanpak jeugdwerkloosheid*

In het kader van de sluitende aanpak voor jonge werkzoekenden startte ik al in januari 2006 in overleg met de sociale partners met het steden- en gemeentenplan jeugdwerkloosheid. Ik sloot een convenant met 13 steden en gemeenten met een hoge jeugdwerkloosheid en veel kwetsbare jonge werkzoekenden. Voor de acties uit die convenanten betreffende activering en begeleiding van jonge laaggeschoolde werkzoekenden stelde ik voor 2006 en 2007 een budget van 6,1 miljoen euro ter beschikking van de VDAB, in de rol van arbeidsmarktregisseur.

In juni 2007 kregen we al een eerste zicht op de resultaten. Die resultaten zijn bemoedigend. Uiteraard is het nog te vroeg om het duurzame effect van deze acties te beoordelen, voor veel kwetsbare jongeren met complexe problemen heb je immers meer tijd nodig. Maar desalniettemin hebben we wel voldoende geleerd om een aantal lessen uit de proeftuin te trekken.

Op 14 september bereikte de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners een akkoord over de precieze modaliteiten van de veralgemening van de aanpak. Vanaf 1 januari 2008 wordt de aanpak, die voorheen beperkt was tot de lager geschoolden, uitgebreid naar alle jongeren. De aanpak is niet langer beperkt tot de dertien steden en gemeenten maar wordt uitgebreid naar gans Vlaanderen.

Uit de 13 steden en gemeenten leerden we dat we niet alle jonge werkzoekenden zomaar over eenzelfde kam kunnen scheren. Sommige jongeren hebben meer nood aan een intensieve begeleiding dan anderen om uit te stromen naar werk. Tot op heden maakte de VDAB al een onderscheid in de aanpak op basis van leeftijd en studieniveau. Statistisch gezien stromen laaggeschoolden immers moeilijker door naar de arbeidsmarkt. Maar uit de jaarlijkse studie naar de schoolverlaters door VDAB blijkt dat er ook belangrijke verschillen zijn tussen de verschillende studierichtingen. Daarom opteren we voor een meer individuele benadering.

In het nieuwe systeem worden alle jonge werkzoekenden onmiddellijk na hun inschrijving opgenomen in de “wekelijkse automatische matching” (WAM). Op basis van het profiel van de werkzoekende krijgt de jongere vervolgens via mail of sms relevante (gematchte) jobaanbiedingen toegestuurd. Afhankelijk van hoe de jongere daarop reageert wordt het profiel door de VDAB bijgesteld.

1 maand na de inschrijving wordt gecontroleerd hoe het met het dossier van de werkzoekende zit. Werkzoekenden die op basis van hun profiel in die maand minstens 1 vacature toegestuurd hebben gekregen, worden opgenomen in een vacatureclub, krijgen individuele gesprekken of worden verder begeleid via e-mail en andere elektronische hulpmiddelen, afhankelijk van hun profiel. Werkzoekenden die niet matchen met een openstaande vacature worden uitgenodigd voor een gesprek, waarop hun dossier mogelijk wordt bijgesteld.

In de vacatureclubs worden de jongeren op regelmatige basis uitgenodigd om in groep of individueel te werken aan hun zoektocht naar werk. De werkzoekende kan zijn of haar verhaal kwijt en tegelijk ziet de VDAB-consulent waar nog hulp of steun nodig is. De jongere kan ten allen tijde worden doorverwezen naar andere acties, bijvoorbeeld opleidingen, oriëntatieclubs, activeringsbeleiding ed. Op regelmatige basis (minimum na vier maand) wordt een evaluatiemoment ingebouwd waarbij men nagaat of het aangeboden traject het meest aangewezen is dan wel dat bijkomende acties nodig zijn.

Sommige modaliteiten van dit plan waaronder de duurzame uitstroom naar werk worden in het najaar met de sociale partners nog verder bediscussieerd.

De convenanten met de 13 steden en gemeenten omvatten ook acties betreffende competentieverhoging van doelgroepjongeren, maatschappelijk verantwoord ondernemen en lokale diensteneconomie telkens met als finaliteit doorstroming naar tewerkstelling in een reguliere onderneming. De lokale overheden zelf zijn verantwoordelijk voor die acties en kunnen daarvoor terugvallen op een totale projectfinanciering van 2,1 miljoen euro op jaarbasis. Meer over de 37 lopende projecten lokale diensteneconomie kan u lezen in de beleidsbrief sociale economie van collega Van Brempt.



#### 2.1.1.4. *Het evenwicht tussen rechten en plichten voor werkzoekenden*

Werkzoekenden hebben een recht op een passende begeleiding en opleiding, maar ook de plicht om de kansen die hen worden geboden ten volle aan te grijpen. Via de afspraken betreffende de sluitende aanpak is nu het recht op trajectbegeleiding voor elke werkzoekende gewaarborgd. Bijgevolg mag van werkzoekenden verwacht worden dat zij alle inspanningen doen om hun kansen op tewerkstelling te maximaliseren. Zij moeten actief werk zoeken en indien nodig hun inzetbaarheid en competenties verruimen.

In 2003 maakten de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten op de nationale werkgelegenheidsconferentie<sup>4</sup> een aantal afspraken inzake de opvolgingsprocedure. De nadruk ligt in de nieuwe procedure op de beschikbaarheid van de werkloze voor de arbeidsmarkt. Die wordt door de RVA geëvalueerd op basis van door de regionale bemiddelingsdiensten ter beschikking gestelde gegevens en een reeks verplichte gesprekken tussen de werkzoekende en een ambtenaar van de RVA. In uitvoering van dit samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 bezorgt de VDAB op geautomatiseerde wijze aan de RVA alle gegevens over de door de Vlaamse uitkeringsgerechtigde werkzoekende gevolgde begeleidings-, opleidings- en werkervaringsacties en over de verwijzingen op vacatures. Ook afwezigheden en weigeringen om in te gaan op een begeleidingsaanbod of passende betrekking worden aan de RVA gemeld.

De nieuwe opvolgingsprocedure voor het zoekgedrag naar werk van de werklozen is op 1 juli 2004 in werking getreden. Gelet op de omvang van de hervorming en om de gewesten en de gemeenschappen de kans te geven een voldoende begeleidingsaanbod voor alle werkzoekenden uit te werken, werd de opvolgingsprocedure gefaseerd ingevoerd. In een eerste fase (tot juni 2005) werden werklozen jonger dan 30 jaar uitgenodigd, vanaf juli 2005 werd dit uitgebreid naar werklozen jonger dan 40 jaar, en sinds juli 2006 tot werklozen jonger dan 50 jaar.

In uitvoering van dit samenwerkingsakkoord is het aantal transmissies van VDAB naar RVA fors toegenomen van ongeveer 8.000 in 2004 tot 10.000 in 2005, 18.000 in 2006 tot bijna 18.000 in de eerste 8 maanden van 2007.<sup>5</sup> De overgrote meerderheid van die transmissies (ongeveer 90% van het totaal) volgt uit de afwezigheid van werkzoekenden na een oproeping of uitnodiging door VDAB. Slechts 10% van de gegevenstransmissie heeft betrekking op een weigering, verlating of stopzetting van een beroepsopleiding, een werkweigering of een gebrek aan positieve medewerking. De toename van het aantal transmissies als gevolg van afwezigheid na oproeping of uitnodiging hangt logisch samen met het versterkte activeringsbeleid. De sluitende aanpak en de versterkte samenwerking tussen de Gewestelijke bemiddelingsdiensten en de RVA versterkt dus de link tussen de rechten en plichten van werkzoekenden. Uit de voorlopige evaluatie van het samenwerkingsakkoord door RVA blijkt dat er een positief effect van de nieuwe aanpak op het zoekgedrag van de opgeroepen werkzoekenden is. Momenteel bereidt de federale overheid samen met de gewesten de evaluatie van het samenwerkingsakkoord. De resultaten van deze evaluatie zullen begin volgend jaar beschikbaar zijn.

#### **2.1.2. Extra inspanningen voor kansengroepen**

Naast de inspanningen die de VDAB levert om kansengroepen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, onderneem ik nog tal van andere initiatieven om de achterstelling van kansengroepen op de arbeidsmarkt te overbruggen. Zoals hieronder zal blijken richten die initiatieven zich zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Gendergelijkheid m/v wordt benaderd vanuit een

---

<sup>4</sup> Afspraken uitgewerkt in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

<sup>5</sup> Anderzijds is in uitvoering van het samenwerkingsakkoord de voorheen geldende schorsingsprocedure voor abnormaal langdurige werkloosheid (artikel 80) opgeschort naarmate de nieuwe opvolgingsprocedure in werking treedt. Als gevolg hiervan is het aantal schorsingen voor onbepaalde duur op basis van dit artikel 80 in het Vlaams Gewest fors gedaald van 3.198 in 2004 naar 1.741 in 2005 en 339 in de eerste helft van 2006.

mainstreamingsbenadering en kan dus in elke actie aanwezig zijn. Deze kruising met gender m/v is van belang aangezien de arbeidsmarktpositie van vrouwen binnen deze kansengroepen een andere oplossingsstrategie vereist. In het kader van de open coördinatiemethode zal in de commissie gelijke kansen voor het beleidsdomein werk opnieuw een actieplan worden opgesteld en uitgevoerd. Evenredige arbeidsdeelname blijft de belangrijkste doelstelling voor een goed functionerende arbeidsmarkt.

#### 2.1.2.1. Ouderen (50+)

Demografische uitdagingen dwingen bedrijven en organisaties om meer rekening te houden met hun ouder wordend personeel en met de kennis en ervaring die mensen in de onderneming vertegenwoordigen. Een goed leeftijdsbewust beleid houdt rekening met de hele loopbaan van werknemers en bevat maatregelen om het beste uit het personeel te halen met oog voor alle leeftijdsfasen. Om ondernemingen daarin te ondersteunen, startte ik in januari 2007 het *expertisecentrum Leeftijd en Werk* (eL&W) op. Dit expertisecentrum kreeg drie opdrachten: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsondersteuning. Via het detecteren, zichtbaar maken en kant en klaar verspreiden van goede praktijken zal het kenniscentrum zoveel mogelijk bedrijven inspireren. In de SERR's en RESOC's zette ik 13 bijkomende regionale projectontwikkelaars 'Leeftijd en Werk' in. Samen met de 30 al actieve regionale projectontwikkelaars binnen het kader van het EAD-beleid staan zij in voor het stimuleren en de begeleiding van diversiteitsplannen in bedrijven en organisaties. Zij initiëren en begeleiden sinds 2007 jaarlijks 100 diversiteitsplannen met specifieke aandacht voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Maar ook via diverse andere netwerkinitiatieven bevordert het expertisecentrum leeftijdsbewust personeelsbeleid: samenwerking met consultants versterken, een website over leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen, betrekken van ambassadeurs 'leeftijd en werk' en organiseren van internationale conferenties. Het expertisecentrum moet mij ten slotte op basis van haar ervaring ondersteunen bij de ontwikkeling en evaluatie van beleidsinitiatieven waarmee ik samen met de Vlaamse regering wil inspelen op een van de grote uitdagingen voor de nabije toekomst: de vergrijzing van de arbeidsmarkt.

De zwakke positie van ouderen vormt immers nog steeds een structureel probleem op de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit de omgevingsanalyse (hoofdstuk 1) blijkt dat de werkzaamheidsgraad van ouderen het afgelopen jaar licht toenam, maar te laag blijft. Terwijl oudere werkzoekenden 21% uitmaken van de werkzoekende populatie, vertegenwoordigen ze slechts 4,6% van de sterk groeiende vacatureplaatsingen door de VDAB. Ik zet daarom in op een actief *vraagzijde* beleid. Met de *tewerkstellingspremie 50+* keerde ik sinds april 2006 een loonkostsubsidie uit voor de tewerkstelling van 2.800 oudere werknemers, waaronder vooral laaggeschoolde oudere werkzoekenden uit de leeftijdsklasse 50-54 jaar. Dit ligt voorlopig nog beneden de doelstelling van 3.750 premies per jaar. Om een aantal (administratieve) drempels weg te werken, onderzoek ik welke voorwaarden en modaliteiten we kunnen versoepelen met het oog op een vlottere aanvraag van de premie. Daarnaast verwacht ik dat het aantal aanvragen zal toenemen omdat vanaf de zomer 2007 een samenspel van flankerende maatregelen waaronder de 50+clubs bij VDAB, het activerend herstructureringsbeleid en een intensievere arbeidsbemiddeling via Jobkanaal van start is gegaan en langzaam op kruissnelheid zal komen.

Om de arbeidskansen van ouderen 50+ effectief te stimuleren zet ik tegelijkertijd in op een *aanbodondersteunend* beleid. Sinds augustus 2006 worden trajecten op maat ontwikkeld voor oudere werkzoekenden. Dit gebeurt via de *50+ clubs*, waarvoor 50 extra (ervaren) consultants en 25 extra jobcoaches werden aangeworven. Zij bieden oudere werknemers bij het begin van hun werkloosheid een trajectbegeleiding op maat aan. 50-plussers worden sinds juli 2006 vanaf hun 3e maand werkloosheid systematisch uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie bij de VDAB of bij de bijblijfconsultanten van de vakbonden met als doel doorstromen te stimuleren naar een traject op maat. De resultaten blijven voorlopig onder de verwachtingen. Van de 8.000 oudere werkzoekenden die in de periode augustus 2006-april 2007 werden uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie stroomden 1.800 werkzoekenden (22%) naar de VDAB-trajectwerking, waarvan iets minder dan 1.000 (12%) naar de 50+clubs. Ook de uitstroom naar werk in het kader van de actie 50+ blijft voorlopig beperkt: 6 maand na het oproepen voor een collectieve infosessie vond 12% werk. Naar aanleiding van het beperkte bereik is er intensief overleg geweest tussen de regionale

en centrale verantwoordelijken van VDAB en de vakbonden. De zogenaamde bijblijfconsulenten en 50+ consulenten hebben ervaringen uitgewisseld en verbeteracties voorgesteld. De communicatie tussen beide wordt verder geïntensifieerd en versterkt via de provinciale stuurgroepen. De volgende maanden moet uitwijzen of we via deze aanpak voldoende vooruitgang boeken. Maar uiteraard wordt de keuze voor een bepaalde aanpak ook sterk beïnvloed door de evaluatie van het samenwerkingsakkoord én de houding van de federale overheid terzake. Op basis van deze (nieuwe) elementen zullen we overleg plegen met de Vlaamse sociale partners.

### *2.1.2.2. Personen met een handicap*

In 2008 voltooi ik in overleg met collega Van Brempt, bevoegd voor sociale economie, het nieuwe kader voor een inclusief arbeidsmarktbeleid voor mensen met een arbeidshandicap.

Het instrumentarium voor toeleiding van personen met een handicap dat in 2006 overgeheveld werd van het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap (gespecialiseerde screening, arbeidstrajectbegeleiding en gespecialiseerde opleidingen) paste ik aan met het oog op volledig operationele integratie binnen het kader van de VDAB. De inzet van de expertise van deze gespecialiseerde organisaties voor personen met een handicap in de trajectwerking van VDAB moet de bemiddeling naar werk voor deze groep versterken.

Instrumenten die aangewezen zijn voor deze groep, zoals de GIBO, een gespecialiseerde IBO, en de oriënterende stage op de werkvloer krijgen een degelijke juridische inbedding.

Sterkere uitwisseling van know how tussen gespecialiseerde screeningsinstanties en VDAB oriënteringscentra en gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsorganisaties en VDAB competentiecentra moeten ook de reguliere werking van VDAB toegankelijker maken voor personen met een handicap.

Bovendien worden de personen met een handicap als werkzoekende benaderd en krijgen zij eenzelfde statuut als alle andere cursisten tijdens opleiding. Dit betekent een gelijke behandeling in de terugbetaling van verplaatsingskosten en ook het principe van de kosteloosheid van de cursist tijdens opleiding. Terugbetaling van specifieke meerkosten omwille van de handicap zoals de inzet van doventolken of aanpassingen aan de werkplek zullen mogelijk worden.

De VDAB zal in de toekomst ook een belangrijke rol spelen bij het toekennen van de verschillende ondersteuningsinstrumenten die de inschakeling van personen met een handicap ten goede komen. Een gespecialiseerde dienst met een team van arbeidsspecialisten zullen oordelen over welke bijzondere ondersteuning de persoon met een handicap nodig heeft. Een nood die zal variëren naargelang de aard, omvang en intensiteit van de handicap en werkplek.

De vraag van de sociale partners naar een eenheidsdecreet voor beschutte en sociale werkplaatsen had mijn collega minister Van Brempt reeds positief beantwoord (zie beleidsbrief sociale economie). Dit decretaal initiatief wordt ruim opgevat, het zal alle tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een handicap bevatten, dus ook diegene die ik momenteel vanuit “werk” uitwerk. Dit zal de zichtbaarheid, transparantie en afstemming van de verschillende maatregelen in sterke mate verhogen.

De ondersteuningsnoden voor personen met een handicap situeren zich op vier vlakken. Er is nood aan arbeidspostaanpassingen, loonkostsubsidie, begeleidingssubsidie of collectieve tewerkstelling in beschermde werkomgevingen (maatwerkbedrijven).

Uiteraard wens ik, samen met mijn collega Van Brempt, dat zoveel mogelijk personen met een handicap een kans krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Vanuit die achterliggende bekommernis wordt ook het volledige ondersteuninginstrumentarium opgezet.

Voor sommige personen met een handicap zal een tegemoetkoming in arbeidspostaanpassingen volstaan. Voor andere personen is een langdurige tussenkomst in de loonkost noodzakelijk. Daartoe zal ik de verschillende loonkostsubsidies VIP en CAO-26 omvormen tot één vernieuwde premie zodat

nog meer personen als vandaag in het normale economische circuit aan de slag kunnen gaan. De premie zal ingebed worden in de trajectwerking van den VDAB en ze zal via de diverse netwerken (VDAB, Jobkanaal ea.) worden meegenomen in een brede communicatie strategie naar werkgevers en de doelgroep. Op die manier hopen we een breder bereik te realiseren. Vanuit de vernieuwde premie moet mijn inziens een voldoende sterk stimulans uitgaan om over te gaan tot aanwerving, tegelijkertijd moet ze de kwaliteit van administratieve eenvoud combineren met de mogelijkheid om het reële rendementsverlies te compenseren.

Tot slot, zijn er de werkzoekenden die vandaag doorverwezen worden naar de sociale en beschutte werkplaatsen. Werkzoekenden die zowel nood hebben aan een begeleidingssubsidie als een loonkostensubsidie komen in aanmerking voor tewerkstelling in maatwerkbedrijven of supported employment (zie beleidsbrief sociale economie). Dit laatste vormt een bijzondere vorm van ondersteuning, het is een combinatie tussen loon en begeleiding. Door deze combinatie hoop ik dat voor personen met een handicap de kans om meteen in te stromen in het normale economische circuit groter wordt (dus zonder de tussenstap van een beschermde tewerkstelling); en tegelijkertijd hoop ik dat de uitstroom vanuit sociale en beschutte werkplaatsen richting het normale economisch circuit voor meer personen hierdoor mogelijk wordt.

Verder bouw ik, om de inschakeling en het behoud van werk van arbeidsgehandicapten te bevorderen, een expertisecentrum integratie voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt' uit binnen VDAB. Dit centrum moet ondersteuning geven aan werkgevers, werkzoekenden en de diensten zelf voor alles wat in de ruimste zin te maken heeft met aanpassingen van de werkplek.

Dit centrum maakt in de eerste plaats werk van een digitaal platform dat voor verschillende soorten handicaps de mogelijkheden en moeilijkheden en de hulpmiddelen bundelt voor hun integratie op de arbeidsmarkt. Dit centrum zal hiervoor een netwerk uitbouwen met andere relevante actoren met expertise op dit vlak (zoals het KOC (kennis en ondersteuningscentrum voor hulpmiddelen bij het VAPH), SELOR op het vlak van aanpassingen bij werving en selectie,...). Voor de opstart werd 100.000 EURO voorzien.

De vzw Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (**Grip**) en het gebruikersoverleg arbeid en handicap neemt een beleidsadviserende functie op in de commissie Diversiteit van de SERV en het stakeholdersforum van de VDAB. In 2006 ontwikkelde Grip een helpdesk rond handicap en arbeid. Intermediaire actoren kunnen daar terecht met hun vragen over arbeid en handicap. In 2008 zal Grip een vraaggericht trainingsaanbod ontwikkelen waarmee ze de verschillende diversiteitsconsulenten zal uitrusten met een basispakket aan kennis en instrumenten over arbeid en handicap.

Ik wil ten slotte ook nagaan op welke wijze de acties in het kader van het diversiteitsbeleid afgestemd kunnen worden op de trajectwerking, de inzet van specifieke tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een handicap en het expertisecentrum ter stimulering van een echt disabilitymanagement in bedrijven.

### *2.1.2.3. Allochtonen*

Voor de allochtonen bouw ik samen met de betrokken federaties twee structurele projecten verder uit. Het Forum voor etnisch-culturele minderheden organiseert binnen het kader van het project **Work-up II** een taskforce allochtonen en arbeid. Ook de Unie van Turkse Verenigingen (UTV) en de Federatie van Marokkaanse Verenigingen (FMV) zijn vertegenwoordigd in die taskforce en nemen daarin net zoals in de commissie diversiteit van de SERV en het stakeholdersforum van de VDAB een beleidsadviserende rol op. Zij vertegenwoordigen hun achterban en zorgen voor terugkoppeling van informatie. Met 8 federaties van verenigingen van allochtonen sloot ik binnen het kader van dit Work-up II project een protocol af met als doel jonge allochtone werkzoekenden te benaderen en toe te leiden naar de dienstverlening van de VDAB en naar werk. Daarvoor stel ik 8 activeringsconsulenten ter beschikking. Het is de bedoeling dat elke activeringsconsulent ongeveer 75 toeleidingen per jaar realiseert. Ook via het **steden en gemeentenplan** gericht op laaggeschoolde werkloze jongeren, bereik ik een groot aandeel allochtone jongeren.

De aandacht die ik besteed aan deze kansengroep wordt ook doorgetrokken met de **inwerkingstrajecten** (secundaire inburgeringstrajecten). Deze trajecten openen voor meer mensen, nieuwkomers en categorieën van oudkomers het recht en (voor sommigen) de plicht tot inburgering. Ik streef naar een behoeftedekkend aanbod. Dit maakt deel uit van het realiseren van de sluitende aanpak waarbij iedere werkzoekende een gepast begeleidings- en indien nodig opleidingsaanbod krijgt. Het is dan ook heel belangrijk dat dit inwerkingstraject enkel tot doel heeft de beperkingen van de werkzoekenden te remediëren, maar dit binnen het kader van een gewoon traject naar werk, zoals andere werkzoekenden. De deelnemers mogen niet in een afzonderlijk hoekje worden geduwd.

Voorafgaand kunnen zij een primair inburgeringstraject volgen. Tijdens het primair inburgeringstraject van maatschappelijke oriëntatie en taallessen (NT2), verzorgt VDAB de loopbaanoriëntatie van de nieuwkomers met een professioneel perspectief. De VDAB-inburgeringsconsulent heeft voor de start van het primaire inburgeringstraject een dubbele opdracht: enerzijds de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen en anderzijds de mate waarin er al dan niet nood is aan loopbaanoriëntatie te onderzoeken.

De VDAB zorgt via de inzet van eigen instructeurs '**Nederlands tweede taal**' (NT2) en de gerichte uitbesteding van NT2-cursussen voor de taalondersteuning van opleidings- en tewerkstellingstrajecten van anderstaligen. Vanaf 1 september 2007 wordt het hele aanbod NT2 van de basiseducatie modulair aangeboden. De opleidingsprofielen Nederlands tweede taal van het secundair volwassenenonderwijs worden dit schooljaar geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd. Tevens zal de inspectie volwassenenonderwijs een uitgebreid onderzoek doen naar het rendement en de effectiviteit van het NT2-aanbod in de centra voor volwassenenonderwijs. Deze informatie moet ons toelaten het NT2-beleid voor volwassenen te verbeteren. Het afsprakenkader NT2 werd bijgestuurd en verfijnd. Sinds de goedkeuring van het Afsprakenkader NT2 in 2003, deden zich immers tal van ontwikkelingen voor zoals de installatie van de Huizen van het Nederlands, de goedkeuring van nieuwe opleidingsprofielen NT2, de aanpassingen aan het Vlaamse inburgeringsbeleid en de nieuwe regeling van het volwassenenonderwijs. Het Afsprakenkader NT2 werd dan ook vooral in functie van die gewijzigde context aangepast, maar een aantal nieuwe bepalingen moeten zorgen voor een meer efficiënte aanwending van de beschikbare middelen en de realisatie van een behoeftedekkend aanbod. Het nieuwe Afsprakenkader NT2 is vanaf 1 september 2007 in voege. Met de minister bevoegd voor Inburgering werden afspraken gemaakt m.b.t. de controle op de regelmatige deelname van inburgeraars aan de opleidingen Nederlands tweede taal.

Begin juni 2007 werd op een overleg tussen de vertegenwoordigers van de ministers van werk van de federale overheid en van de deelstaten een consensus bereikt over de uitgangspunten en de voorwaarden voor een **socio-economische monitoring op basis van nationale afkomst**. De socio-economische monitoring moet toelaten om de situatie op de arbeidsmarkt te objectiveren. Er zijn vijf premissen waaraan een socio-economische monitoring op basis van nationale afkomst dient te voldoen (1) Ze moet gebaseerd zijn op een objectief gegeven. Ze moet te allen tijde (2) de anonimiteit van de betrokkene waarborgen, en kan enkel (3) op een geaggregeerde wijze worden gerapporteerd. (4) Ze mag enkel een statistische finaliteit hebben. En tenslotte dient ze te vertrekken van (5) bestaande administratieve databanken. Om dit verder uit te werken worden een reeks testen uitgevoerd.

#### *2.1.2.4. Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit*

Ik streef naar een arbeidsmarkt die de diversiteit binnen onze hedendaagse samenleving weerspiegelt. Mijn beleid heeft tot doel de arbeidsdeelname van de kansengroepen (o.a. allochtonen, personen met een arbeidshandicap, oudere werknemers, vrouwen, armen, ex-gedetineerden) te verhogen en op termijn een evenredige arbeidsdeelname te realiseren. Meer mensen en vooral mensen uit kansengroepen aan het werk krijgen en houden is een prioritaire uitdaging van mijn beleid. Hiertoe geef ik enerzijds concrete impulsen aan bedrijven met o.a. de diversiteitsplannen en anderzijds worden structurele projecten op poten gezet.

Met de **diversiteitsplannen** stimuleren we bedrijven, organisaties en lokale besturen om te werken aan een strategisch HR- en organisatiebeleid dat het potentieel aan diversiteit op de arbeidsmarkt optimaal benut. Sinds 2005 groeiden we naar een bereik van ongeveer 500 bedrijven per jaar. Voor 2008 streef ik naar 550 diversiteitsplannen in zijn diverse varianten. Met de diversiteitsplannen bereiken we steeds meer een verscheidenheid aan sectoren en bedrijfstypes.

Die plannen moeten in grote mate focussen op de instroom van prioritaire kansengroepen en in de bedrijfscontext aandacht besteden aan doorstroom, opleiding en retentie van die groepen. Elk diversiteitsplan moet op dat vlak zelfs concrete streefcijfers opnemen. Uit evaluaties leer ik dat bedrijven de vooropgestelde streefcijfers meestal halen en zelfs overschrijden. Bedrijven creëren bovendien een duidelijke meerwaarde in de aanpak van hun arbeidsorganisatie, opleidingsbeleid en competentie management. Met een diversiteitsplan maken bedrijven vaak ook winst op vlak van het sociale overleg in de onderneming. Ik maak ook werk van een elektronisch, webgebaseerd dossieropvolging voor de diversiteitsplannen. Dit moet de administratieve en beheerslasten verlagen en een efficiënte kwaliteitsvolle analyse en evaluatie van de diversiteitsplannen mogelijk maken.

In 2006 sloot ik na een evaluatie van de doelstellingen van deze **structurele projecten** nieuwe resultaatgerichte protocols met een looptijd van 3 jaar, tot 2009. Een aantal structurele projecten richten zich naar de drie prioritaire kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen (50+)):

\*De werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO en VCSPO) trekken samen het **Jobkanaal**, een extra vacaturekanaal voor kansengroepen. Zij streven naar 5000 plaatsingen op jaarbasis van leden uit de kansengroepen. VDAB heeft zich geëngageerd ter ondersteuning vier valabele kandidaten per jobkanaal-vacature door te verwijzen en stelde twaalf extra jobkanaal-jobcoaches aan voor specifieke begeleiding en ondersteuning van werkgevers en nieuwe werknemers. Het project is sinds de zomer van 2007 definitief op sporen gezet, nadat een reeks knelpunten werden aangepakt. Zo werd het samenwerkingsmodel VDAB-Jobkanaal verfijnd en werden er regionale actieplannen opgesteld. In 2007 en 2008 moeten de streefcijfers in het bereik komen.

\* Complementair aan Jobkanaal maken de werkgeversorganisaties VKW, UNIZO en VOKA via het **Ondernemersplatform Diversiteit** ondernemers via sensibilisatie, netwerking, informatieverstrekking en methodiekontwikkeling warm voor 'ondernemen in diversiteit'. In 2008 zal dit platform bijkomende acties lanceren betreffende een leeftijdsbewust beleid in ondernemingen.

\* De vakbondsorganisaties zetten elk via hun eigen structuren in totaal 24 **diversiteitsconsulenten** in. Die consulenten staan in voor sensibilisatie en vorming van secretarissen en vakbondsafgevaardigden en voor een vakbondsbrede mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Hun inzet is vooral gericht op interne sensibilisatie en acties en de ontwikkeling van ondersteunende instrumenten voor het vakbondswerk betreffende diversiteit. Op die manier moeten leden actief in de bedrijven en organisaties doordrongen raken van het belang van omgaan met diversiteit op de werkvloer.

In 2008 zal ik het impulsbeleid gericht op bedrijven nog versterken. De verschillende veldwerkers diversiteit (VDAB-accounts, projectontwikkelaars, diversiteitsconsulenten, ...) moeten zich meer en meer als actieve diversiteitsmakelaars profileren, die aan ondernemingen, sectoren en overheidsdiensten een breed pakket instrumenten kunnen aanbieden. Om hen daarbij te steunen gaf ik de opdracht aan het departement Werk en Sociale Economie, de VDAB en het ESF om een centraal element, de **toolbox EAD**, te ontwikkelen. In die box bundelen zij alle relevante en bruikbare instrumenten, methodieken en maatregelen met betrekking tot diversiteit op de werkvloer. In de 'makelaarskoffer' of toolbox, zal het beste van de beschikbare en succesvolle instrumenten, methodieken en acties verzameld worden. Ook bevat de instrumentenkoffer fiches die een overzicht bieden van de maatregelen waar men een beroep kan op doen om het EAD-beleid te versterken. De koffer moet actief gebruikt worden door zoveel mogelijk partners en actoren. Ter ondersteuning van het gebruik van die koffer zullen trainingen georganiseerd worden.

De toolbox wordt ontwikkeld in 2 fasen. Via bevraging van partners wordt een eerste serie instrumenten- en maatregelenfiches opgesteld, in een toegankelijke sjabloon. Deze fase wordt afgerond tegen eind december 2007. Het gaat hier om de ‘evidente’ maatregelen en instrumenten die nu al breed worden ingezet binnen het EAD- beleid door een of meer van de partners. Dit vormt de basistoolbox. Andere veelbelovende instrumenten o.m. uit het buitenland worden in een tweede fase van januari 2008 tot december 2008 geïnventariseerd en gescreend op hun bruikbaarheid. Een selectie van die instrumenten wordt aangepast tot ze praktisch inzetbaar zijn en waar nodig voorzien van een handleiding, vorming of training.

Om de afstemming en samenwerking tussen de diverse netwerken en veldwerkers nog te versterken nemen de regionale fora betreffende het socio-economische beleid sinds 2007 het voortouw en organiseren ze binnen de context van de RESOC en SERR subregionale **commissies diversiteit**.

In overleg met eigenorganisaties (en de andere stakeholders), in aanvulling op het strategische plan Leef tijd en Werk, zet ik in 2008 ook in op de actualisering van de actieplannen voor de andere kansengroepen, namelijk alloctonen en personen met en arbeidshandicap. Tevens ontwikkel ik een aantal concrete actieplannen voor minder zichtbare kansengroepen, zoals ex-gedetineerden en mensen in armoede.

Met de **diversiteitstoets** wil ik bestaande maatregelen versterken in hun bereik van kansengroepen. Daarvoor stellen we binnen de betrokken maatregelen concrete streefcijfers en specifieke acties en klemtonen gericht op de kansengroepen voorop. We hebben al zo’n diversiteitstoets uitgewerkt voor de trajectwerking, de sectorconvenants voor diverse prioriteiten van het ESF programma en bij de uitbreiding van de werkervaringplaatsen. In 2008 zal onderzocht worden of de diversiteitstoets kan worden toegepast op nieuwe maatregelen.

#### *2.1.2.5. Bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt.*

Naast het stimuleren en sensibiliseren van werkgevers, werknemers, werkzoekenden en de maatschappij in het algemeen om het belang van diversiteit op de werkvloer in te zien, is het belangrijk dat er efficiënt en snel wordt ingegrepen, zodra er iemand wordt gediscrimineerd en er een onderzoek wordt opgestart, zodra er een vermoeden van discriminatie bestaat. Ik wil ijveren voor de verdere bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Er moeten worden opgetreden wanneer vooroordelen of discriminaties worden vastgesteld. De Vlaamse overheid versterkte onder meer in functie daarvan haar inspectie en legt de laatste hand aan de stroomlijning van de verschillende procedures teneinde de samenwerking tussen de sociale inspectie en andere actoren te realiseren, zodanig dat een goede opvolging en informatieuitwisseling kan gegarandeerd worden. Er is een [principeel engagement van sociale partners en vertegenwoordigende organisaties van kansengroepen voor een gecoördineerde aanpak met sociale inspectie van discriminatie](#). Dit engagement wordt in de komende maanden concreet uitgewerkt.

### **2.1.3. Benutten van alle jobkansen**

#### *2.1.3.1. Een versterkt knelpuntberoepenbeleid*

Mede dankzij de samenwerking met private partners zoals uitzendkantoren en diverse jobsites neemt het aantal bij de VDAB ontvangen vacatures fors toe (in 2006 met niet minder dan 30%). In een aantal sectoren en in kleinere ondernemingen is het steeds moeilijker om geschikte kandidaten te vinden. De zogenaamde knelpuntberoepen kennen een langere invullingstijd en hebben een lager invullingspercentage. De mediaanduur voor het invullen van een vacature bij VDAB klom in 2006 tot 46 dagen. De redenen hiervoor zijn zowel kwantitatief van aard (onvoldoende beschikbare werkzoekenden) als kwalitatief (de beschikbare werkzoekenden beantwoorden niet aan de door de werkgever gestelde eisen). Ook minder gunstige werkomstandigheden, waaronder een laag loon,

ongezond werk en de afstand tussen wonen en werken, kunnen de vlotte invulling van werkaanbiedingen bemoeilijken. Met mijn beleid betreffende knelpuntberoepen tracht ik in te spelen op deze kwantitatieve en kwalitatieve tekorten. Daarnaast werd sinds juni 2006 de grenzen opengesteld voor werknemers uit de nieuwe lidstaten die in Vlaanderen een knelpuntberoep invullen.

Het stimuleren van een grotere en kwaliteitsvolle uitstroom uit het regulier onderwijs, zowel uit het secundair als uit hoger onderwijs, is de belangrijkste preventieve maatregel. Met een goede oriëntatie en studiekeuze kan de behoefte aan bijsturing na het onderwijs vermeden worden. Samen met het onderwijs staat de VDAB in voor een vlotte overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Samen ontwikkelen zij de tool ‘mijn loopbaan’ om studenten aan het einde van hun schoolloopbaan te informeren over de wereld van werk en de zoektocht naar werk. De tool moet ook in de latere loopbaan gebruikt kunnen worden. Verder moedig ik werkzoekenden aan om in het kader van een traject naar werk gebruik te maken van de mogelijkheden om onderwijs met behoud van werkloosheidsuitkeringen te volgen. Ook verhoogt de VDAB haar inspanningen om de kwaliteit van de vacatures en de werkzoekendendossiers te verbeteren met het oog op een optimale ‘matching’ tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Door middel van sectorale screenings analyseert VDAB de dossiers van werkzoekenden met een beroepsaspiratie in een bepaalde sector en gaat zij na of die werkzoekenden ook effectief inzetbaar zijn in die sector. In opvolging van die screening worden bekwame werkzoekenden gericht bemiddeld naar een vacature. Indien de competenties van de werkzoekende niet in overeenstemming zijn met zijn of haar beroepsaspiratie wordt die doorverwezen naar een opleiding of worden de beroepsaspiraties bijgestuurd. Ook de vacatures zelf worden nauwkeuriger onderzocht om meer precies te kunnen bepalen welke competenties vereist zijn. Zo werden in april 2007 bijna 16.000 werkzoekenden gelabeld voor een sectorale screening in de horeca.<sup>6</sup> Op basis van de sectorale screening van de bouwsector werd een competentiebalans voor de bouwsector ontwikkeld. Een dergelijke competentiebalans zal eveneens ontwikkeld worden voor de sectoren social profit, informatica, transport en horeca.

De screening en ontwikkeling van de competentiebalans maken deel uit van een geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid van de VDAB. De doelstellingen van dit actieplan voor 2008 zijn de volgende:

- een proactieve benadering van (potentiële) knelpuntvacatures op basis van een vroegtijdige detectie en versnelde behandeling;
- het uitklaren van de reëel beschikbare arbeidsreserve voor knelpuntberoepen aan de hand van sectorale en structurele screeningsstrategieën;
- het opvangen van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan aanbodzijde door middel van doelmatige oriëntatie, competentieherkenning en opleiding.

Uiteraard bieden de VDAB en zijn partners ook arbeidsmarktgerichte **opleidingen** voor knelpuntberoepen aan. In 2006 volgden iets meer dan vier op tien werkzoekenden die een opleiding beëindigden een opleiding voor een knelpuntberoep. Dit aandeel is gestabiliseerd ten opzichte van 2005. Met behulp van extra middelen uit het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 heeft VDAB een uitbreiding van de opleidingscapaciteit gerealiseerd. Met bijna 6.000.000 euro eenmalige middelen werden in de periode 2005-2006 3.600 extra opleidingen gerealiseerd, waarvan meer dan de helft opleidingen in schoonmaaktechnieken en social profit. Voor die uitbreiding doet VDAB in belangrijke mate beroep op derden, ongeveer 1.000 van de extra opleidingen werden door derden georganiseerd. Met middelen van het Werkgelegenheidsakkoord en het Meerbanenplan kan de VDAB in 2007 die extra opleidingen continueren. Het Meerbanenplan voorziet daarenboven jaarlijks 2.200.000 euro extra middelen voor knelpuntopleidingen. In 2006 werden die middelen besteed aan winteropleidingen voor horeca en toerisme, opleidingen social profit en havenopleidingen. Die opleidingen lopen sinds half 2006. Bereikcijfers in termen van beëindigde opleidingen kunnen pas volgend jaar verschaft worden.

---

<sup>6</sup> In een beperkte periode van 2,5 maanden werden 15.128 verwijzingen naar werkaanbiedingen gerealiseerd, waarvan 6.790 naar horeca-vacatures. In het totaal heeft de screening horeca aanleiding gegeven tot 1.258 vervolgcities, gaande van technische testings, het opstarten van nieuwe trajecten, IBO,... maar ook heroriëntatie.



De VDAB zal werkzoekenden en in het bijzonder werkzoekenden uit de kansengroepen intensiever toeleiden naar knelpuntopleidingen. Zo kan een win-win-situatie gerealiseerd worden: de tewerkstellingskansen van de kansengroepen verhogen en de reëel beschikbare arbeidsreserve voor knelpuntberoepen vergroten. In 2008 zal VDAB als arbeidsmarktregisseur hiervoor een beroep doen op een batterij gespecialiseerde oriëntatie- en screeningsstrategieën, afgestemd op de specifieke noden en vereisten van de verschillende kansengroepen. Allochtonen, en in het bijzonder anderstaligen, worden begeleid in het maken van een adequate beroepskeuze aan de hand van het lessenpakket 'Kiezen'. In het kader van de actie Actief 50+ worden oudere werkzoekenden deskundig bijgestaan in het detecteren van nieuwe tewerkstellingsperspectieven en ontwikkelen van hun loopbaan. Voor onvoldoende gekwalificeerde jongeren biedt de VDAB creatieve, laagdrempelige observatie- en oriëntatiemethodieken aan om hun competenties in kaart te brengen en hun beroepsvoorkeuren te detecteren. Om ook arbeidsgehandicapten optimaal te oriënteren en te activeren doet de VDAB een beroep op gespecialiseerde partners, in het bijzonder de ArbeidsTrajectBegeleidingdiensten (ATB), de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB) en de Centra voor beroepsopleiding (CBO).

Na evaluatie is gebleken dat de premie voor knelpuntopleidingen niet noodzakelijk meer werkzoekenden naar die opleidingen toeleidt. Het budget van deze premie zal vanaf 2008 dan ook worden geïntegreerd in een nieuw premiestelsel voor cursisten. Het kosteloos kunnen volgen van opleidingen die toeleiden naar werk staat daarbij voorop (zie 2.1.3.4.).

De VDAB moet als arbeidsmarktregisseur én belangrijke actor op de markt van beroepsopleidingen bij de organisatie en planning van die beroepsopleidingen voldoende rekening houden met de door werkgevers gevraagde competenties in hun zoektocht naar geschikt personeel. Enkel op die manier kan de VDAB werkzoekenden na het einde van hun beroepsopleiding ook effectief uitzicht bieden op een passende job. Mijn toetssteen hierbij is een verhoogde uitstroom naar werk, zeker in de context van een krupper wordende arbeidsmarkt.

**In 2008 zal een evaluatie van het actieplan knelpuntberoepen plaatsvinden.**

#### *2.1.3.2. Front office Tewerkstellingsmaatregelen*

Op 20 juli 2006 keurde de Vlaamse regering de oprichting van een Front Office Tewerkstellingsmaatregelen goed. De Front office, een samenwerking met de federale overheid en de andere gewesten en gemeenschappen, bundelt alle Vlaamse en federale tewerkstellingsmaatregelen en geeft zowel werkgevers als werkzoekenden de mogelijkheid om een advies op maat te krijgen. Op dit ogenblik zijn er 98 Federale en regionale maatregelen opgenomen. Deze maatregelen worden voortdurend geactualiseerd en aangevuld. Sinds maart 2007 kunnen werkgevers, werknemers en werkzoekenden de Front Office via werk.be of vdab.be raadplegen. Zij kunnen er via eenvoudige selectiecriteria (trefwoord of doelgroep) die maatregelen vinden die voor hen van toepassing zijn. Dit is in de eerste plaats ook een instrument voor VDAB-consulenten om werkgevers en werkzoekenden van de mogelijke voordelen in te lichten.

Tegen januari 2008 zal er ook een interactieve voordelencalculator aangeboden worden. De voordelencalculator moet de gebruiker toelaten om interactief het financiële voordeel van een welbepaalde tewerkstellingsmaatregel te berekenen en daarop beperkte simulaties uit te voeren. Die simulaties moeten de gebruiker aangeven welke maatregelen van toepassing zijn, welke financiële voordelen (indicatief) die maatregelen bieden en welke gegevens ontbreken om een nauwkeuriger antwoord te bieden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van gegevens uit de sociale zekerheid. Dit laat gebruikers toe om zich minimaal te registreren. Bijkomende informatie kan dan automatisch opgehaald worden uit bestaande authentieke bronnen. Om de simulaties zo maximaal mogelijk af te stemmen op de persoonlijke situatie van de gebruiker zal er gewerkt worden met een gebruikersprofiel. De gebruiker meldt zich dan aan via een elektronische identiteitskaart (burgers) of als gemachtigde afgevaardigde (ondernemingen). Opzoeken en simulaties zonder aanmelding zijn ook mogelijk. De verkregen info zal in dit geval minder nauwkeurig zijn.

### 2.1.3.3. *Inzetten op werkervaring en werkplekleren*

Werkervaring is een belangrijke schakel in het traject van een werkzoekende naar werk. Met WEP+ richt ik mij in hoofdzaak tot werkzoekenden die meer dan twee jaar werkzoekend zijn en hierdoor een zekere afstand tot de arbeidsmarkt hebben opgebouwd. Gedurende een jaar krijgen ze begeleiding en opleiding binnen een specifieke context. De maatregel gaat verder dan een opleiding op de werkvloer, er wordt behalve de technische vaardigheden ook gewerkt aan arbeidsattitudes. In principe duurt de maatregel een jaar maar in functie van de behoeften van de werkzoekende kan deze werkervaring verlengd worden tot 18 maanden of beperkt tot zes maanden.

Ik bereid momenteel de decretale verankering van die maatregel voor. Hiervoor vertrek ik niet van een leeg blad. WEP+ bestaat immers al 10 jaar en de resultaten mogen worden gezien. De uitstroom naar werk van die maatregel is hoger dan de uitstroom naar werk van langdurig werkzoekenden uit de trajectwerking. Dit toont aan dat de maatregel wel degelijk vruchten afwerpt. De proeftuin leerwerkbedrijven liet mij toe om te experimenteren met nieuwe methodieken en verschillende organisatievormen voor WEP+. In een leerwerkbedrijf kunnen werkzoekenden ervaring opdoen in verschillende werkervaringsplaatsen, al naargelang hun behoefte en rekening houdend met de al verworven en de te ontwikkelen competenties. Het tijdelijke karakter van de steun in het kader van WEP+ stelt de Vlaamse overheid in staat om een grote groep langdurig werklozen te bereiken die klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om de plaats van deze maatregel decretaal te verankeren binnen het brede gamma van de bestaande tewerkstellingsmaatregelen.

Met de individuele beroepsopleiding in de Onderneming (**IBO**) beschik ik over nog een ander instrument om via een tijdelijke werkervaring de competenties van werkzoekenden te versterken. De periode van begeleiding en opleiding op de werkvloer is hier beperkt tot maximaal 6 maanden waardoor de maatregel eerder geschikt is voor werkzoekenden met een relatief beperkte afstand tot de arbeidsmarkt. Op Vlaams niveau staan we in voor de kosten van de begeleiding van de werkzoekende. De federale overheid (RVA) draagt de activering van de werkloosheidsuitkering gedurende het IBO-contract. Na afloop is de werkgever verplicht de betrokkene in dienst te nemen. De maatregel biedt dus zeker voor kansengroepen mogelijkheden tot een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. In de praktijk blijken een aantal kansengroepen echter relatief ondervertegenwoordigd in IBO. Een voldoende bereik van kansengroepen nam ik dan ook als expliciete doelstelling op in de beheersovereenkomst met VDAB. In 2006 is met name het bereik van allochtonen in IBO significant verbeterd: hun aandeel stijgt van 11,8% naar 15%. Verdere inspanningen blijven echter nodig zolang de structurele ondervertegenwoordiging van kansengroepen in de IBO's niet volledig is weggewerkt. In het kader van het Meerbanenplan werden extra middelen toegekend, precies opdat meer aandacht zou kunnen gegeven worden aan de begeleiding en opleiding van de werkzoekende. Zo moet het mogelijk worden om meer kwetsbare groepen via IBO een kans op vast werk te geven. Als tweede doelstelling benadruk ik het terugdringen van het aandeel ongunstige stopzettingen bij IBO. Van de 15.500 IBO's die in 2006 werden opgestart, kenden er ongeveer één vijfde een ongunstige stopzetting. Ten opzichte van 2005 is dit een lichte verbetering, maar de vooropgestelde afname in de VDAB-beheersovereenkomst is aan het huidige tempo waarschijnlijk niet haalbaar. Gezien er een duidelijk verband is tussen de kansengroepkenmerken van een IBO-cursist en de kans op een ongunstige stopzetting, stemt de toename in het bereik van de kansengroepen in IBO samen met de (weliswaar beperkte) afname van het aantal ongunstige stopzettingen mij hoopvol. Ik kijk dan ook zeker belangstellend uit naar de resultaten van de extra investering in de IBO-begeleiding. In de eerste acht maanden van 2007 werden iets meer dan 9.500 IBO's opgestart, iets minder dan in dezelfde periode vorig jaar. Daartegenover staat dat het aandeel ongunstige stopzettingen momenteel lager ligt dan vorig jaar.

Het succes van de IBO-maatregel inspireerde me in 2006 tot het invoeren van een nieuwe soortgelijke maatregel, de **IBO-interim**. Die maatregel richt zich exclusief tot kansengroepen en combineert uitzendwerk met een klassieke individuele beroepsopleiding (IBO). Het aantal IBO-interims blijft evenwel zeer beperkt: 80 eind augustus 2007. In overleg met de sector en de sociale partners werd voorgesteld om een aantal modaliteiten bij te sturen. De IBO-interim omvat nu maximaal 2 maand (in plaats van 4 weken) uitzendarbeid, gevolgd door een IBO (van maximum 26 weken). Het uitzendkantoor staat in voor de begeleiding van de werkzoekende. Ook de vergoeding per succesvolle bemiddeling naar een contract van onbepaalde duur werd opgetrokken van 900 naar 1200 euro. De

sector van de uitzendbedrijven heeft zich geëngageerd om binnen deze contouren voluit te gaan voor 1000 invullingen op jaarbasis. IBO-interim is een proeftuin in de vorm van een samenwerkingsakkoord met Federgon. In april 2008 wordt de maatregel geëvalueerd.

De **instapopleiding** is eveneens een relatief recente maatregel waarmee ik de leemte tussen de schoolbanken en de werkvloer tracht te overbruggen door werkzoekende schoolverlaters een praktische ervaring op de werkvloer van 2 maanden aan te bieden. Werkzoekenden kunnen onder bepaalde voorwaarden ook na een beroepsopleiding in die maatregel stappen. Het opstarten van die maatregel in de zomer van 2006 verliep relatief moeilijke omwille van de onbekendheid van de maatregel bij werkgevers en schoolverlaters en omwille van de positionering ten opzichte van IBO. In 2006 startten in totaal 228 instapopleidingen. Tijdens de eerste 8 maanden van 2007 startten 337 instapopleidingen. Meer dan de helft van die instapopleidingen heeft betrekking op een knelpuntberoep. Twee derde van de instapopleidingen wordt door werkzoekenden gevolgd na een beroepsopleiding. Indien de instapopleiding dit najaar geen extra stimulans geeft aan schoolverlaters bij het vinden van werk dan zal deze maatregel stopgezet worden.

#### *2.1.3.4. Aandacht voor werkloosheidsvallen*

Werkloosheidsvallen zijn objectieve en subjectieve drempels naar werk. In het geval van financiële vallen is het financiële voordeel om een job te aanvaarden onvoldoende hoog waardoor het statuut van werkzoekende relatief aantrekkelijk is of blijft. Maar ook niet-financiële vallen, waaronder de toeleiding naar werk, de combinatie tussen werk of opleiding en het gezin en de beperkte mogelijkheden op vlak van mobiliteit kunnen een drempel vormen op weg naar werk. Hefbomen om die verschillende werkloosheidsvallen weg te werken liggen verspreid over het federale en het Vlaamse beleidsniveau. Met het Vlaams actieplan Werkloosheidsvallen, in april 2007 goedgekeurd door de Vlaamse regering, neemt Vlaanderen haar verantwoordelijkheden op.

Dit actieplan geeft een overzicht van de lopende federale en Vlaamse acties om werkloosheidsvallen aan te pakken. Verder bevat het plan maatregelen die nog verder uitgewerkt kunnen worden op Vlaams of federaal niveau. Concreet werkte ik op voorstel van de sociale partners al twee maatregelen uit die het volgen van een opleiding kosteloos moeten maken. Ten eerste breidde ik de tussenkomst voor kinderopvang uit voor werkzoekenden. Momenteel heeft een VDAB-cursist recht op een forfaitaire vergoeding van 4 euro per halve dag voor de opvang van één kind, op voorwaarde dat het nog niet naar de kleuterschool gaat. Werkzoekenden in opleiding met meerdere kinderen of die aangewezen zijn op buitenschoolse opvang, maken met deze regeling extra kosten. Vanaf 1 januari 2008 krijgen zij de werkelijke uitgaven voor kinderopvang vergoed voor zover het gaat om een erkende dienst voor kinderopvang of buitenschoolse kinderopvang erkend door of onder toezicht van Kind&Gezin, voor zover de kinderen niet in het kosteloos kleuteronderwijs terecht kunnen én voor alle kinderen tot het einde van het basisonderwijs. Ten tweede worden de tussenkomsten voor verplaatsingen van en naar de opleiding voor werkzoekenden hervormd tot een uniform kosteloos systeem. Voor ééninkomensgezinnen die vaker om financiële redenen een precaire tewerkstelling verkiezen boven een meer kansgevendende opleiding, werd een extra financiële stimulans voorzien door een bijkomende premie van 1 euro per opleidingsuur.

Een aantal andere initiatieven die zich situeren zowel op het Vlaamse als federale niveau, zoals bijvoorbeeld de samenwerking met de vertegenwoordigers van de armen (Vlaams), maar evenzeer de impact van het strafblad (Federaal) op de inschakeling van ex-gedetineerden in de arbeidsmarkt, worden in 2008 verder uitgewerkt.

Bij de nieuwe aanpak van mensen met een handicap heb ik eveneens rekening gehouden met de aanbevelingen van de SERV die in het kader van het rapport werkloosheidsvallen 2007 hierover gemaakt werden.

#### *2.1.3.5. Stevige institutionele partnerschappen*

De Vlaamse overheid maakt werk van een efficiënt functionerende, toegankelijke en transparante Vlaamse overheidsadministratie die kwaliteit biedt. Vandaag zijn alle entiteiten van het project Beter

Bestuurlijk Beleid voor het beleidsdomein Werk en Sociale Economie operationeel en staan we als overheid institutioneel klaar om op basis van performant beleid alle jobkansen optimaal te benutten. Binnen de nieuwe structuur maak ik werk van meer autonomie met meer verantwoordelijkheid voor de entiteiten die vallen onder mijn bevoegdheid werk: het departement Werk en Sociale Economie (departement WSE), het Vlaams Subsidie-agentschap Werk en Sociale Economie (VSAWSE), de VDAB, Syntra-Vlaanderen en het ESF-agentschap. Met de implementatie van Beter Bestuurlijk Beleid wordt een grotere verzelfstandiging van de beleidsuitvoering gecreëerd. Centraal daarbij staat de beheersovereenkomst, een nieuw sturingsinstrument in de Vlaamse overheid. Een beheersovereenkomst is in feite een samenwerkingsovereenkomst van bepaalde duur, waarin de wederzijdse engagementen tussen de politieke overheid (de functioneel bevoegde minister namens de Vlaamse Regering) en de ambtelijke beleidsuitvoerders (de leidend ambtenaar van een agentschap of de Raad van Bestuur) worden vastgelegd.

Met de VDAB heeft de Vlaamse overheid al langer een goede traditie in het opmaken van een beheersovereenkomst. In de loop van 2007 werd de lopende beheersovereenkomst voor de periode 2005 tot 2009 uitgebreid geëvalueerd. Samen met mijn collega Van Brempt heb ik voor het eerst een beheersovereenkomst afgesloten met het VSAWSE en dit voor de periode 2007 tot 2010. In die beheersovereenkomst maken we concrete afspraken met het VSAWSE over de wijze waarop zij in de toekomst zal bijdragen tot de realisatie van de beleidsdoelstellingen. Daarnaast werden monitoringsindicatoren afgesproken waardoor de beheersovereenkomst ook een krachtig beheersinstrument wordt om de maatregelen op te volgen en te evalueren.

Voor Syntra-Vlaanderen is een eerste beheersovereenkomst in de maak voor de periode 2008 - 2010 (zie 3.2.2). Ook met het ESF-agentschap, sinds kort een extern verzelfstandigd agentschap, negotieer ik dit jaar nog een samenwerkingsovereenkomst voor de periode 2008 – 2010 (zie 4.3.5.).

Naar analogie met de beheersovereenkomsten zal ik samen met collega Van Brempt ook voor het departement WSE een managementovereenkomsten afsluiten.

Om het Vlaamse arbeidsmarktbeleid wetenschappelijk te onderbouwen bespreek ik samen met de Vlaamse sociale partners welke onderzoeken ik in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma zal gunnen in 2008. Het steunpunt WSE voert haar meerjarenplan uit zoals overeengekomen bij de opstart in januari 2007. De monitoring van de arbeidsmarktgegevens zal geleidelijk worden overgedragen van het steunpunt WSE naar het Departement WSE.

#### *2.1.3.6. Versterkt optreden Inspectie*

In de beleidsbrief Werk 2007 kondigde ik een versterkt optreden van de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie aan. De Vlaamse Regering keurde een aanzienlijke uitbreiding van het personeelsbestand goed: 17 voltijdse equivalenten extra voor de afdeling Inspectie van het departement Werk en Sociale Economie. Die capaciteitsuitbreiding is sinds september 2007 volledig gerealiseerd. Vanaf 2008 moeten de resultaten daarvan voluit zichtbaar zijn. Daartoe ontwikkelde de afdeling Inspectie van het departement Werk en Sociale economie een strategisch plan.

Dit plan moet de inspectie in staat stellen om door middel van efficiënte en doeltreffende controles een correcte naleving van onze reglementering te bevorderen en inbreuken te beteugelen. De nadruk ligt daarbij op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de bureaus van private arbeidsbemiddeling, de non-discriminatiewetgeving en de maatregelen uit het Meerbanenplan van de Vlaamse regering, de maatregelen inzake evenredige arbeidsdeelname evenals de aanwending van diverse subsidies en meer bepaald deze in het kader van het Europees Sociale Fonds. Het inspectiedecreet van 2004 biedt daartoe een goede basis.

Het strategisch plan moet ook leiden tot kwaliteitsvolle inspecties. Daartoe wordt ingezet op opleiding, risicoanalyse, optimaal gebruik van ICT-toepassingen en de uitbouw van een kenniscel sociale wetgeving. De inspectieafdeling ontwikkeld tegen begin 2008 een wetenschappelijk onderbouwd kader voor risicoanalyse waarmee ze sectoren en thema's kan bepalen waar prioritair of intensiever controles op onregelmatigheden moeten gebeuren. Met het oog op een maximale en optimale uitwisseling van informatie en kennis met andere inspectiediensten, staat ook aansluiting en raadpleging op de databanken (o.a. Genesis, Dimona en Limosa) vooraan op de agenda. Het is daarbij de uitdrukkelijke bedoeling om via een matching van gegevens inbreuken op te sporen en de

doeltreffendheid van de onderzoeken ter plaatse te verhogen. Tevens verfijnt de inspectie de eigen ICT applicatie en start ze in 2008 met de ontwikkeling van het elektronische inspectiedossier.

De resultaten van de controles wil ik maximaal aanwenden voor de ontwikkeling en de evaluatie van het beleid. Via jaarverslagen rapporteert de inspectie aan het Vlaamse Parlement. Daarnaast zal de inspectie mij ook driemaandelijks brieven op basis van een opvolgingssysteem. Die briefing omvat niet alleen een stand van zaken maar op basis van vastgestelde feiten en tendensen ook evaluatie van het beleid en beleidsvoorstellen.

Tenslotte wil de inspectieafdeling de samenwerking met andere inspectiediensten van de gewesten en de federale overheid nog verbeteren. Dit kan via de Arrondissementale Cellen en in samenspraak met de sociale inlichtings- en opsporingsdiensten (SIOD), de cellen Mensenhandel en ook met andere gewestelijke inspectiediensten. Dat maakt de uitwisseling van kennis en informatie makkelijker. Bovendien kunnen onregelmatigheden en misbruiken met gezamenlijke inspecties beter worden opgespoord. Ook met inspectiediensten binnen het eigen gewest (bvb. wooninspectie, milieu-inspectie) zal intensiever samengewerkt worden. Niet zelden zijn de gecontroleerde personen (zowel natuurlijke als rechtspersonen) dezelfde. Samen optreden verhoogt de doeltreffendheid en de efficiëntie van alle inspectiepartners en vermijdt ook onnodige en veelvuldige bezoeken bij dezelfde personen of instanties.

## 2.2. Een activerend herstructureringsbeleid

Hoewel het aantal faillissementen en het aantal werknemers betrokken bij collectief ontslag in Vlaanderen opmerkelijk daalde in 2006, kondigt 2007 zich weer minder gunstig aan. Herstructureringsplannen tonen zich als een wezenlijke realiteit van de hedendaagse economische realiteit. Het blijft dus van belang om er een activerende aanpak tegenover te plaatsen. Dit met het oog op het behouden en opnieuw kunnen inzetten van de ruime ervaring van vaak oudere werknemers die slachtoffer worden of zijn van herstructureringsplannen. Ik streef met een activerend herstructureringsbeleid naar het beperken van de negatieve effecten voor de getroffen werknemers en het bieden van tewerkstellingskansen, in het bijzonder ook voor die oudere ervaren werknemers.

In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit onder regie van de VDAB. We zetten daarbij in op actieve sociale begeleidingsplannen gericht op een soepele overgang van werk naar werk, van tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement en in geval van onvermogen van de onderneming of bij faillissement via het Herplaatsingsfonds. De concrete invulling van de begeleiding van de getroffen werknemers vertrekt vanzelfsprekend vanuit de afspraken uit het sociaal overleg en indien aanwezig ook vanuit afspraken op sectorniveau. De financiering van de begeleidende en activerende maatregelen gebeurt in principe door de getroffen onderneming zelf en/of de sector. Financiële tussenkomst door het Herplaatsingsfonds is voorbehouden voor niet-solvabele ondernemingen.

Het Generatiepact bepaalt dat ondernemingen die naar aanleiding van een collectief ontslag een verlaging van de brugpensioenleeftijd wensen, verplicht zijn om een begeleidingsplan op te maken voor de werknemers die getroffen worden door de herstructurering. Begeleidingsplannen van getroffen ondernemingen uit het Vlaamse gewest worden voor advies aan mij voorgelegd. Ik krijg daarmee, binnen het kader van de zogenaamde **Regionale Toetsing**, de mogelijkheid om die plannen te beoordelen op hun activerend karakter. In overleg met de Vlaamse sociale partners legde ik een toetsingskader vast voor die beoordeling. Met dit toetsingskader leggen we de nadruk op de coherentie en maatgerichtheid van de activerende maatregelen die in de herstructureringsplannen worden voorgelegd. In 2008 zullen we op basis van de eerste ervaringen met de regionale toetsing de aanpak en impact, ook met het oog op de uiteindelijke federale beslissingen die ermee samenhangen, evalueren en eventueel aanpassen.

Verder moeten bedrijven in herstructurering met collectief ontslag en een verzoek naar verlaging van de brugpensioenleeftijd in het kader van in het kader van het generatiepact ook een **tewerkstellingscel** oprichten. Zo'n tewerkstellingscel is een samenwerkingsverband waarbij minstens de werkgever in herstructurering, de representatieve vakorganisaties en, voor zover dit bestaat, het sectoraal opleidingsfonds betrokken zijn en waar de publieke arbeidsbemiddelingsdienst bij voorkeur de coördinerende rol opneemt. Die tewerkstellingscel ziet toe op de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen uit het herstructureringsplan, waakt over het outplacementaanbod aan alle ontslagen 45-plussers en verzorgt de inschrijving van de werknemers in de tewerkstellingscel. In Vlaanderen krijgen de sociale interventieadviseurs van de VDAB, die tot voor kort vooral informatie en bijstand verlenen bij het oprichten van een tewerkstellingscel, de opdracht om die cellen te coördineren. Voor relatief kleine herstructureringen wordt de oprichting van een bedrijfseigen tewerkstellingscel vervangen door de participatie in een overkoepelende permanente tewerkstellingscel. Momenteel richt de VDAB vijftien dergelijke permanente tewerkstellingscellen op. De stuurgroepen ervan bestaan minimaal uit een sociale interventieadviseur van de VDAB, afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV, de werkgever in herstructurering of afgevaardigden van de representatieve werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in de SERV en in functie van de lopende dossiers een afgevaardigde van het opleidingsfonds van de sector en een afgevaardigde van het Herplaatsingsfonds (voornamelijk bij faillissementen). Om al die tewerkstellingscellen optimaal hun rol te laten spelen zet ik 21 sociale interventieadviseurs in bij de VDAB, dit is een uitbreiding met 15 voltijdse equivalenten in vergelijking met begin 2006. Daarnaast streef ik naar een maximale kwaliteit van de outplacementinitiatieven. Samen met de betrokken sectoren en sociale partners maak ik daar werk van en volg ik dit verder op.

Sinds 2001 financiert het **Herplaatsingsfonds** de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers bij bedrijven die naar aanleiding van onder meer een faillissement, een gerechtelijk akkoord of moeilijkheden zelf niet (meer) over de nodige financiële middelen beschikken. Sinds de oprichting van het Herplaatsingsfonds is het aantal aanvragen constant gestegen tot het jaar 2004. Na een lichte terugval in 2005, merken we dat de stijgende trend zich verder heeft doorgezet in 2006. Dit is te wijten aan het toegenomen aantal kleine dossiers (< 50 werknemers). Naar aanleiding van de werking van het Herplaatsingsfonds hebben zich een aantal 'inspirerende praktijken' ontwikkeld. Die voorbeelden bieden inspiratie voor kwaliteitsvolle outplacementbegeleiding en een betere opvolging van de projecten. In het belang van de rechtszekerheid en om de afdwingbaarheid te verhogen, verankerde ik die praktijken in de wetgeving. Het grootste deel van die bepalingen werden samengevoegd in de gedragscode die als bijlage bij het besluit van 22 augustus 2006 werd goedgekeurd.

Met het **draaiboek herstructureringen** wil ik de Vlaamse inspanningen en mogelijkheden in het kader van het herstructureringsbeleid duidelijk overbrengen en samen met de betrokken sociale partners een goede uitvoering van dit beleid realiseren. Dit draaiboek moet een ondersteuning zijn voor alle actoren betrokken bij een herstructurering of faillissement. Het zal een overzicht bieden van alle wettelijke bepalingen en procedures die gevolgd moeten worden bij een herstructurering of faillissement en daarbovenop goede ervaringen en praktijken en flankerende maatregelen bundelen. Het draaiboek heeft de bedoeling om de betrokken en professionele lezer (werkgevers en specialisten van werkgevers en werknemersorganisaties) voldoende en correcte informatie te bieden over de mogelijke omstandigheden, keuzes en spelregels waar men rekening moet mee houden in het geval van bedrijfsherstructureringen van diverse aard. Een eerste versie van het draaiboek is opgeleverd in november 2007. Het draaiboek is gedeeltelijk in papieren uitgave beschikbaar, maar wordt omwille van regelmatige wijzigingen aan de betreffende wetgeving vooral elektronisch beschikbaar gesteld.

Daarnaast onderzoek ik tegen 2008 de mogelijkheid om het draaiboek te vertalen naar een vraaggestuurde website. De verschillende partners zullen daar geüpdate informatie vinden over het herstructureringsbeleid en de geldende wetgeving. Via een beperkt aantal vragen zullen de gebruikers verwezen worden naar de voor hen relevante onderdelen van het draaiboek. Die vraaggestuurde website moet de basis vormen voor een Front Office Herstructureringen waarmee ik finaal een volledige elektronische afhandeling van herstructureringen en een elektronische interactie tussen de verschillende actoren op zowel Vlaams als federaal niveau mogelijk wil maken. Met andere woorden: die front office wordt een 'éénloket' voor herstructureringen. Daarbij zal ook maximaal gebruik

gemaakt worden van authentieke gegevensbronnen en maximale gegevensdeling tussen de partners. Voor Vlaanderen leg ik daarbij de nadruk op volgende toepassingen:

- Elektronisch dossieropvolgingsstelsel voor het Herplaatsingsfonds;
- Een applicatie voor de sociale interventieadviseurs waarbinnen zij hun dossiers kunnen opvolgen;
- De interactie tussen betrokken actoren in het kader van de regionale toetsing;

De uitbouw van een datawarehouse om op geïntegreerde wijze statistieken en rapporten te kunnen aanmaken ter ondersteuning van het beleid.

Een evaluatie van het activerend herstructureringsbeleid is voorzien tegen eind 2008. Een tussentijdse stand van zaken wordt besproken met de VESOC partners eind 2007.

## 2.3. Verhogen van de werkbaarheid

### 2.3.1. Inzetten op sociale innovatie

In het kader van Vlaanderen in Actie ging op 30 januari 2007 de taskforce Innovatieve Arbeidsorganisatie, Flanders Synergy, van start. De oprichting van die taskforce vloeit voort uit de oproep “innovatieve arbeidsorganisatie” die het ESF-agentschap vorig jaar organiseerde. Op basis van die oproep werden 12 pilootprojecten geselecteerd. De pilootprojecten staan voor de opdracht om binnen hun bedrijf de arbeidsorganisatie te hertekenen, gericht op:

- de afname en preventie van werkstress (onder meer verhogen van leermogelijkheden, meer zelfstandigheid);
- een vlottere combinatie van privé en arbeid (onder meer telewerken);
- een aanpassing van de arbeidinhoud in functie van de persoon (bijvoorbeeld coachen van jongeren door oudere werknemers);
- een aanpassing van de arbeidsomstandigheden in functie van de persoon (bijvoorbeeld van zwaar naar lichter arbeid gaan).

De taskforce is een forum waar de kennis en ervaring opgedaan binnen deze pilootprojecten wordt uitgewisseld. Maar de ambitie reikt verder: met de taskforce wil ik een brede beweging tot stand te brengen en het thema sociale innovatie onder de aandacht brengen van het hele Vlaamse werkveld. Naast de 12 promotoren van de pilootprojecten maken ook academici, sociale partners, experts, modelbedrijven, organisaties uit het middenveld en overheidsdiensten deel uit van de taskforce. In december 2007 en maart 2008 zal de taskforce opnieuw een ronde tafel organiseren.

Eind van het jaar lopen de pilootprojecten innovatieve arbeidsorganisatie af. Ik wil echter meer bedrijven aansporen om projecten betreffende sociale innovatie in Vlaanderen op te starten. Daartoe lanceert ESF in oktober 2007 een nieuwe oproep, waarbij gemikt wordt op de belangstelling van een aanzienlijk aantal bedrijven. Verder bouwend op de experimenten moet het mogelijk zijn een voldoende groot volume aan bedrijven te bereiken die inzetten op sociale innovatie. Het opvolgen van deze toekomstige projecten zal ingebed blijven in de taskforce.

### 2.3.2. Combinatie gezin en arbeid

In de laatste oproep binnen ESF zwaartepunt 5 (begin 2006) werd prioriteit gegeven aan **projecten rond combinatie arbeid en privéleven**. Verschillende organisaties speelden in op die oproep. Er werden onder meer projecten ingediend om de combinatie arbeid en privéleven te verbeteren door het aanbieden van allerlei diensten (strijken, boodschappendienst, kinderopvang, ...) of door het uitwerken van flexibele arbeidsorganisatie. De laatste van deze projecten eindigen op het eind juni 2008. Naar aanleiding daarvan zal het ESF-agentschap in 2008 een afsluitend seminarie organiseren waarin o.m. een toolkit zal worden gepresenteerd. Deze toolkit – op basis van bestaande instrumenten

die de afgelopen jaren in het kader van ESF zwaartepunt 5 werden ontwikkeld – werd in de loop van 2007 samengesteld. Vanaf november 2007 zullen een aantal HR managers experimenteren met de toolkit. Tijdens het afsluitend seminarie in 2008 zullen ze hun bevindingen kunnen geven inzake de gebruiksvriendelijkheid en de effectiviteit van de toolkit..

In Vlaanderen hebben we het stelsel van de **aanmoedigingspremies** waarbij mannen en vrouwen een financiële premie bovenop de federale premie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet ontvangen. In 2006 maakten 42.744 werknemers gebruik van deze Vlaamse aanmoedigingspremie. Dit is in vergelijking met 2005 status quo (-228 werknemers (-0,5%). Deze premies komen in de praktijk vooral tegemoet aan de behoefte van vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar om de combinatie tussen werk (vaak deeltijds) en de zorg voor jonge kinderen (of een ziek familielid) mogelijk te maken, bijvoorbeeld via een 1/5de vermindering van de arbeidstijd in het kader van het ouderschapsverlof.



## **HOOFDSTUK 3: Ruimte voor elk talent**

### **3.1.De competentieagenda**

In uitvoering van het Meerbanenplan maakte ik samen met de sociale partners de Competentieagenda op. Die agenda omvat maatregelen die we nodig achten om de volgende jaren gevat in te spelen op de grote sociaaleconomische uitdagingen. We willen de werkzaamheid, de werkbaarheid en de inzetbaarheid van de Vlamingen verhogen door hun competenties zichtbaar te maken, te ontwikkelen en optimaal in te zetten. Met de competentieagenda wil ik samen met alle betrokken partners het beste halen uit alle mensen, ook uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. We focussen daarbij zowel in het initieel onderwijs, op de arbeidsmarkt als binnen de bedrijfsmuren op competenties die bijdragen tot een duurzame, innovatieve economische groei. We zetten organisaties aan een ‘loopbaan lang’ te investeren in de interne en externe inzetbaarheid van hun werknemers en stimuleren tegelijkertijd mensen om hun eigen loopbaan in handen te nemen en hun competenties ‘een loopbaan lang’ te ontwikkelen en in te zetten. Op die manier kunnen werknemers en werkzoekenden soepeler overgangen van en naar de arbeidsmarkt maken. Maar ook in het onderwijs wil ik competentiebeleid introduceren en versterken. Al van in het onderwijs maken leerlingen keuzes die hun loopbaan mee bepalen.

Op 14 mei 2007, na een intensief overleg met alle betrokkenen, keurden de Vlaamse Regering en de sociale partners de Competentieagenda goed. Het is een agenda met veel ambities en gedeelde verantwoordelijkheden zowel voor individuen, werkgevers, sociale partners, sectoren, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en loopbaandienstverleners. We doen een appel op de verantwoordelijkheden van al die actoren om competenties te ontwikkelen waarbij iedereen wint. Om de competentieagenda daadwerkelijk te realiseren reken ik dan ook op ieders engagement, openheid en bereidheid tot overleg.

#### **3.1.1. Tien prioriteiten voor competentieontwikkeling in Vlaanderen**

Een wetenschappelijke ploeg (KU Leuven-Vlerick) legde in de loop van 2006 al een conceptuele basis voor de competentieagenda. Die basis vormde de start voor intensief overleg met alle betrokkenen met als resultaat 10 prioriteiten met concrete maatregelen en voorstellen. Die prioriteiten legde ik voor aan het VESOC. Op 14 mei 2007 bereikten we een akkoord over de 10 prioriteiten die samen een geïntegreerd en weloverwogen pakket maatregelen vormen om het beleid en acties betreffende competentiebeleid en loopbaanontwikkeling te versterken. We streven daarbij naar een goed evenwicht tussen maatregelen en acties in het kader van de beleidsdomeinen onderwijs en werk.

De tien prioriteiten zijn:

1. Studie- en beroepskeuze: daar loopbanen starten in het onderwijs, investeren we meer in het begeleiden van studie- en beroepskeuze voor leerlingen.
2. Competenties opdoen via leren en werken: de sociale partners mobiliseren bedrijven om meer stages of werkplaatsen aan te bieden voor leerlingen uit het TSO en BSO, voor leerkrachten, voor jongeren uit het deeltijds onderwijs en voor werkzoekenden in opleiding. We versterken tegelijkertijd de kwaliteit het werkplekleren.
3. Actieplan ondernemend onderwijs: meer informatie, betere sensibilisering en dialoog en partnerschappen tussen onderwijs en onderneming maken Vlaanderen meer ondernemend.
4. Erkennen van verworven competenties op de arbeidsmarkt: het ervaringsbewijs maakt alle competenties en ervaringen van mensen zichtbaar. Meer testcentra voor meer beroepen en een snellere ontwikkeling van standaarden om snel op de noden van de markt in te spelen.

5. Uitbreiding van de aanpak jeugdwerkloosheid: op punt stellen van een directe en intensieve aanpak voor alle jonge schoolverlaters in Vlaanderen met ten hoogste een diploma secundair onderwijs. De focus ligt op maatwerk en duurzame tewerkstelling.
6. Een competentiebeleid binnen bedrijven en organisaties: lerende netwerken competentie management opzetten om competentiebeleid binnen bedrijven te dynamiseren en ondernemingen en werkgevers te overtuigen van kansen daarbij. De sociale partners verzamelen 101 nieuwe praktijkvoorbeelden betreffende competentie management.
7. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid: het expertisecentrum Leef tijd en Werk ondersteunt bedrijven bij het zoeken naar een goed evenwicht tussen jong talent en ervaring. Aan de hand van mentorschapsprojecten begeleiden oudere werknemers hun jongere collega's.
8. Competentieopbouw voor de individuele werknemer: werknemers aanmoedigen om hun competenties te ontwikkelen. De SERV-partners evalueren bestaande instrumenten uit binnen –en buitenland en formuleren voorstellen.
9. Omgaan met veranderende loopbanen: werknemers oefenen alsmaar minder hun hele carrière lang dezelfde job uit. We zullen loopbaanwendingen en –plannen van werknemers actief ondersteunen.
10. Sectoren als draaischijven voor competentiebeleid: sectoren kunnen een belangrijke hefboom zijn voor het realiseren van de Competentieagenda. Met de steun van ESF zullen we de sectoren stimuleren om zich verder te ontwikkelen tot expertisecentra voor competentiebeleid.

Het komt er nu op aan die tien prioriteiten van de Competentieagenda verder uit te werken en in de praktijk te realiseren. Daarvoor zal ik relevante bestaande instrumenten versterken en meer bekend maken en nieuwe maatregelen en dienstverlening ontplooiën. Om dit alles te ondersteunen voorziet ik 38 miljoen euro, waarvan 10 miljoen euro in 2007 besteed wordt en telkens 14 miljoen euro in 2008 en 2009.

De Competentieagenda kan pas ten volle gerealiseerd worden met de steun van verschillende stakeholders, niet in het minst het onderwijs. Daarom wil ik de Competentieagenda en ieders verantwoordelijkheden samen met de onderwijsnetten en de sociale partners bespreken. Die verantwoordelijkheden zal ik ook in een gezamenlijke vergadering met sociale partners en het onderwijsveld opvolgen.

Voor de uitvoering van de competentieagenda hanteer ik een duidelijk afgesproken timing die ik samen met de VESOC-partners zal opvolgen. We maken eind 2007 een eerste tussentijdse stand van zaken op. Nadien volgt een jaarlijkse evaluatie. Bij die evaluaties besteden we bijzondere aandacht aan de evenredige deelname van kansengroepen. Diversiteit is immers een belangrijk horizontaal principe doorheen de Competentieagenda.

Met de Competentieagenda zet ik de toon voor het introduceren en versterken van competentiebeleid en loopbaanontwikkeling. Dit wordt de bril waarmee ik mijn beleid evalueer en verder vorm geef. Daarnaast wil ik competentiebeleid en loopbaanontwikkeling ook uitdragen. Immers, ook in andere beleidsdomeinen, waaronder economie, welzijn en cultuur kunnen flankerende maatregelen uitgewerkt worden. In 2008 wil ik samen met partners van die andere beleidsdomeinen nieuwe initiatieven ontwikkelen. Als eerste stap in die richting starten we een taskforce welzijn op. Als eerste stap in die richting heb ik samen met minister Vanackere het initiatief genomen voor een gemeenschappelijke taskforce om in het kader van een aantal vernieuwingsoperaties in de kinderopvang werk te maken van een sectoraal competentiebeleid. De doelstelling van deze taskforce is een concept voor competentiebeleid te ontwikkelen en hiervoor een implementatieplan uit te werken, met inbegrip van sociale dialoog.

Binnen het bestek van deze beleidsbrief werk zoom ik in eerste instantie meer concreet in op de zes arbeidsmarktgerelateerde prioriteiten van de Competentieagenda. In een daaropvolgende paragraaf komen de overige vier prioriteiten aan bod. Die prioriteiten sluiten eveneens aan bij mijn onderwijsbevoegdheid en spelen in belangrijke mate in op het snijvlak tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor een meer uitgebreide bespreking van die prioriteiten op het snijvlak verwijs ik naar de Beleidsbrief Onderwijs en Vorming.

### 3.1.2. De competentieagenda en de arbeidsmarkt

#### 3.1.2.1. Actieplan jeugdwerkloosheid

Het actieplan jeugdwerkloosheid kwam al aan bod in deze beleidsbrief (Zie bij de bespreking van de sluitende aanpak (zie 2.1.1.3.)).

#### 3.1.2.2. Competentiebeleid in bedrijven en organisaties stimuleren

Economische groei en toenemende duurzame tewerkstelling kunnen we helpen realiseren door de talenten van elke werknemer te ontwikkelen. Met een competentiebeleid dat goed aansluit bij haar strategisch plan, kan de onderneming immers inspelen op tal van uitdagingen. Om er maar enkele te noemen: werven van de vereiste competenties, inzetten van de juiste medewerkers op de juiste plaats, inspelen op veranderingen in de onderneming, valoriseren van ervaring binnen de onderneming en managen van diversiteit op de werkvloer.

Om competentie management bij Vlaamse bedrijven en organisaties te stimuleren zal ik nog in het najaar van 2007 bedrijven en organisaties oproepen om zich te groeperen in lerende netwerken. Met zo'n **proeftuin 'lerende netwerken competentie management'** wil ik bestaande expertise maximaal uitwisselen en nieuwe methodieken uitwerken, implementeren en verspreiden. Aanvullend op de ESF-middelen voorzie ik daarvoor tot in 2009 jaarlijks 2.000.000 euro.

Om de leerprocessen binnen die proeftuinen maximaal te vatten en beleidsrelevant te maken richt ik een **taskforce** op. Die taskforce zal de proeftuinen begeleiden en de resultaten ervan valoriseren, onder meer door het detecteren en verspreiden van goede praktijken. In die taskforce zullen relevante stakeholders waaronder de sociale partners zetelen. In het voorjaar van 2008 moet die operationeel zijn. Met 150.000 euro voor 2007 en telkens 100.000 euro voor 2008 en 2009 moet de taskforce haar doelstelling realiseren. Die middelen zullen onder meer geïnvesteerd worden in een virtueel platform. Dit virtueel platform zal goede praktijken van competentie management, basisinformatie en concrete instrumenten voor geletterdheidstraining op de werkvloer, dit is een onderdeel van het Plan Geletterdheid, aanbieden.

Ten derde zullen de SERV-partners de **financiële incentives** voor opleiding en competentiebeleid naar ondernemingen toe doorlichten. Het steunpunt WSE zal de resultaten van dit onderzoek tegen maart 2008 benchmarken met instrumenten die in de andere landen van de EU aangewend worden. Op die basis zullen de SERV-partners concrete voorstellen formuleren aan de Vlaamse regering.

Tot slot zullen de sociale partners **101 inspirerende voorbeelden** verzamelen van initiatieven waarin competentieontwikkeling in overleg tussen werkgever en werknemers vorm krijgt.

#### 3.1.2.3. Competentiebeleid en oudere werknemers

Een van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren is dat oudere werkzoekenden terug aan de slag gaan en oudere werknemers langer blijven werken. Die ontwikkeling wil ik ondersteunen door het bevorderen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zo'n personeelsbeleid stelt investeringen in blijvende inzetbaarheid van werknemers over de gehele loopbaan centraal.

Daartoe richtte ik het **Expertisecentrum Leef tijd en Werk** op (zie ook 2.1.2.). Dit centrum stimuleert goede praktijken, bevordert kennisontwikkeling en ondersteunt beleidsontwikkeling met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Verder wil ik het inzetten van **oudere werknemers als mentor bij competentieontwikkeling** in de onderneming aanmoedigen. Bedrijven die oudere werknemers als mentor willen inschakelen kunnen sinds juli 2007 een project indienen bij ESF. De sociale partners zullen bestaande initiatieven evalueren.

Tot slot zal ik in het najaar van 2007 ook een standaard voor het **ervaringsbewijs opleider/begeleider** ontwikkelen. Oudere werknemers kunnen dan hun competenties als mentor valideren. Zo'n ervaringsbewijs biedt de onderneming daarenboven een kwaliteitsgarantie bij de begeleiding van werkplekleren en hun aanbod van stage- of werkervaringsplaatsen.

#### 3.1.2.4. Competentieontwikkeling bij werknemers stimuleren

Werknemers moeten ook haalbare en betaalbare opleidingen buiten de onderneming kunnen volgen. De SERV-partners zullen in eerste instantie de **huidige systemen voor opleidings- en studiefinanciering** voor volwassenen, ook die binnen het volwassenenonderwijs, **doorlichten**. De resultaten van die doorlichting zullen tegen maart 2008 gebenchmarkt worden met de systemen die andere EU-landen aanwenden. Op basis daarvan formuleren de SERV-partners concrete voorstellen aan de Vlaamse regering.

In afwachting zetten we het systeem van de **opleidingscheques** voor werknemers verder. Het bereik van die cheques neemt toe: in 2006 werden 233.953 cheques uitgereikt voor een gemiddeld bedrag van 123,67 euro. Dit is een stijging van 9% ten aanzien van 2005. Niet minder dan 12% van alle Vlaamse werknemers vroeg opleidingscheques aan bij VDAB. In 2006 ging 14,9% van de aanvragen naar kortgeschoolden (-0,5 ppt. ten opzichte van 2005). Het aandeel aanvragen van 50-plussers steeg licht tot 14,7% (+0,9 ppt. ten opzichte van 2005). Maar beide groepen blijven daarmee relatief ondervertegenwoordigd in het stelsel van opleidings- en begeleidingscheques: 23,7% van de werkenden is immers kortgeschoold, 19,7% 50 jaar of ouder. Het systeem zal vermoedelijk ook in 2007 verder groeien. Daarom voorzie ik 1.000.000,00 euro extra. Die bijkomende middelen komen uit het budget van de competentieagenda.

#### 3.1.2.5. Omgaan met veranderende loopbanen

Hedendaagse loopbanen ondergaan veel meer veranderingen dan vroeger. Periodes van werken, niet werken en leren wisselen elkaar vaker af en mensen veranderen vaker van job. Naast werkzoekenden wens ik ook werkenden te ondersteunen in het managen van hun eigen loopbaan. Daarom installeer ik in de werkwinkels, en dit is nieuw in Vlaanderen, **een basisdienstverlening met betrekking tot loopbaaninformatie en loopbaanmanagement**. Ook werknemers zullen in de werkwinkels informatie vinden over alle mogelijke transitie in hun loopbanen. Zij kunnen er naar aanleiding van hun concrete vragen over hun loopbanen oriënterend advies en ondersteuning bij het gebruik van specifieke tools krijgen. In het voorjaar van 2008 start ik met een experiment in één provincie. Bij het opzetten van dit experiment streef ik naar een goede afstemming met de vakorganisaties en de centra voor loopbaandienstverlening.

Door de introductie van die basisdienstverlening wil ik meer mensen bereiken en informeren dan met de bestaande centra voor loopbaandienstverlening. Via doorverwijzing zullen ook meer werknemers kunnen instappen in een meer intensief traject van loopbaanbegeleiding bij de (gespecialiseerde) centra voor loopbaandienstverlening. Daarvoor kunnen werknemers en zelfstandigen terecht in één van de 16 erkende centra of bij VDAB. Die centra bereikten in 2006 3.352 mensen die startten met loopbaanbegeleiding. In 2008 streef ik naar **uitbreiding en diversificatie** van het aanbod van die centra om zo nog meer mensen (en kansgroepen) te bereiken. Daartoe zullen de centra de omvang van een traject scherper kunnen afstellen op de concrete behoeften en zullen alle trajecten sterker gericht worden op het verhogen van loopbaancompetenties. Elk traject zal ook resulteren in een persoonlijk ontwikkelplan (POP).

In dit vernieuwde landschap van loopbaandienstverlening zal het project **'Mijn loopbaan'** een belangrijke rol spelen. Via internet, kan iedereen terecht voor informatie over allerlei aspecten van loopbanen. De VDAB ontwikkelt momenteel dit informatieaanbod. Via een webapplicatie zal iedereen ook een elektronische portfolio kunnen opmaken. Dit moet gebruikers toelaten zijn of haar competenties in kaart te brengen en zo een steun zijn bij sollicitaties, opleidingen of andere keuzes doorheen de loopbaan.

#### 3.1.2.6. Sectoren versterken hun competentiebeleid

Sectoren en sectorale (opleidings)fondsen zijn goed geplaatst om ondernemingen te stimuleren competenties te erkennen, te ontwikkelen en in te zetten. Ze zijn immers vertrouwd met de specifieke bedrijfsprocessen in hun sector, verankerd in de sociale dialoog en ze staan in contact met tal van

bedrijven uit hun sector. Sectoren die met de Vlaamse Regering een sectorconvenant hebben afgesloten, wil ik ondersteunen in hun verdere *ontwikkeling tot expertisecentra voor competentiebeleid*. Daarom lanceerde ik in juli 2007 een oproep om projecten in te dienen met betrekking tot competentiebeleid binnen de sectoren en de sectorale (opleidings)fondsen. Bovenop de ESF-middelen voorzie ik daartoe 2.000.000 euro uit het budget van de Competentieagenda.

De modelconvenant 2007-2009, goedgekeurd door VESOC op 11 mei 2007, bevat verschillende acties uit de Competentieagenda, namelijk studiekeuze en beroepsoriëntering, aanbieden van kwaliteitsvolle stages voor zowel leerlingen (voltijds als deeltijds), leerkrachten en werkzoekenden in opleiding, remediëren van knelpuntberoepen, promoten van het ervaringsbewijs en evc-initiatieven en uitwerken van een competentiebeleid. De sociale partners stimuleren het opnemen van engagementen met betrekking tot die acties bij de lopende onderhandelingen over de sectorconvenants. De sociale partners zullen ook de effectieve realisatie van die engagementen stimuleren. Voor nieuwe sectorconvenants voorzie ik 200.000 euro extra uit het budget van de Competentieagenda.

### **3.1.3. De competentieagenda op het snijvlak onderwijs en arbeidsmarkt**

#### *3.1.3.1. Een geïnformeerde studie- en beroepskeuze*

Loopbanen starten in het onderwijs. Ik wil leerlingen daarom instrumenten aanreiken die hen ondersteunen in het maken van een geïnformeerde studie- en beroepskeuze.

Leerlingen moeten immers op verschillende leeftijden hun talenten kunnen ontdekken en verder ontwikkelen. In het basis- en secundair onderwijs start ik een sensibiliseringscampagne voor talentontdekking en talentontwikkeling. Vooral in het secundair en hoger onderwijs wil ik dit versterken. De bedoeling is dat jongeren hun kennis van het onderwijsaanbod en van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt verruimen. Hierin zullen de Centra voor Leerlingbegeleiding (CLB), samen met de VDAB, een belangrijke rol opnemen. CLB en VDAB maken hierover in een taskforce de nodige afspraken.

Leerlingen zullen concreet aan de slag kunnen gaan met een talentontwikkelingsportfolio. Dit portfolio, dat aansluit bij 'Mijn loopbaan' van VDAB, wordt momenteel voltooid. Het moet jongeren toelaten om al vanaf het basisonderwijs hun talenten te inventariseren, te ontwikkelen en te evalueren. Daarnaast zullen sectoren en bedrijven investeren in initiatieven die relatie tussen onderwijstrajecten en arbeidsmarktperspectieven verduidelijken en de competentie-eisen van werkgevers expliciteren. Daarom zal ik het beroepenhuis, waar informatie wordt aangeboden over allerhande beroepen en studierichtingen, vooral technische of "praktisch uitvoerende" opleidingen, structureel financieren. Dit schooljaar start ik ook tien nieuwe proeftuinen gericht op 'anders kiezen'. Voor die proeftuinen en deze rond werkplekieren (zie verder) trek ik in totaal 1.500.000,00 euro uit.

Daarnaast wil ik ook het onderwijsaanbod zelf zo goed mogelijk afstemmen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en op vlak van technologie. In mijn Beleidsbrief Onderwijs en Vorming belicht ik die actielijnen waarin ik het nijverheidsonderwijs wil herpositioneren, een flexibel modulair secundair onderwijs wil uitbouwen en via een OESO-studie vernieuwingen in het beroepsgerichte onderwijs en beroepsopleiding wil verkennen.

#### *3.1.3.2. Meer en kwaliteitsvol werkplekieren*

Ik zet voluit in op meer en kwaliteitsvol werkplekieren in diverse vormen gaande van stages voor leerlingen, leerkrachten tot en met het voltijdse engagement voor deeltijds lerenden. De methodiek van werkplekieren sluit goed aan op competentiegericht onderwijs en vorming en zorgt voor een goede aansluiting op gewenste competenties op de arbeidsmarkt. Werkplekieren noopt aanbieders om hun organisaties af te stemmen en de nodige professionaliteit ter zake te ontwikkelen. Tegelijk moeten de sociale partners voorzien in een behoeftedekkend aanbod van stage- en werkervaringsplaatsen.

Om de kwaliteit van werkpleklers in de verschillende onderwijs- en opleidingsniveaus en binnen ondernemingen te verbeteren, bereid ik een conceptnota voor. Die nota geeft inzicht in de inhoudelijke, vormelijke en organisatorische voorwaarden nodig om op een kwaliteitsvolle manier werkpleklers te organiseren. De conceptnota moet onder meer leiden tot een kwaliteitscharter, een soort intentieverklaring over kwaliteitsindicatoren voor werkpleklers en stages. Dit schooljaar bereid ik alvast de proeftuinen ‘werkpleklers’ uit en verdiep ze vooral.

Naast het werk maken van kwaliteit, willen we ook de diverse vormen van werkpleklers stimuleren. Zo engageren de sociale partners zich om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren om jaarlijks 75.000 stageplaatsen voor leerlingen van het TSO en BSO aan te bieden. Vanaf het schooljaar 2006-2007 bundel ik een aantal gegevens vanuit de scholen die een beeld zullen geven van de vraag naar stageplaatsen. Tevens zullen de sociale partners er ook naar streven om vijfjaarlijks 30.000 stageplaatsen voor leerkrachten praktische en technische vakken uit het secundair onderwijs te voorzien. Ten slotte blijven de sociale partners ook verder voorzien in werkervaringsplaatsen zodat deeltijds lerende jongeren hun voltijds engagement kunnen realiseren.

Voor de doelgroep deeltijds lerende jongeren voltooi ik de voorbereidingen van het decreet betreffende leren en werken. Daarmee zal ik de drie systemen van afwisselend leren en werken (deeltijds beroepssecundair onderwijs, leertijd en deeltijdse vorming) beter op elkaar afstemmen. Daarmee wil ik het voltijds engagement van jongeren verzekeren, zodat ze een kwalificatie kunnen behalen via een voor hen geschikt traject. Naargelang de talenten, verworven competenties of specifieke noden van de jongeren kan de invulling van het voltijds engagement er als volgt uitzien:

- een persoonlijk ontwikkelingstraject voor jongeren met ernstige persoonlijke en/of sociale problemen
- voortrajecten gericht op attitudevorming voor jongeren die nog niet arbeidsrijp en ook niet arbeidsbereid zijn
- brugprojecten met een gerichte opleiding voor jongeren die arbeidsbereid maar niet arbeidsrijp zijn en waarna ze idealiter de overstap naar regulier werk maken
- een traject naar de arbeidsmarkt voor arbeidsrijpe jongeren.

Met dit voltijds engagement moet elke jongere een kwalificatie kunnen behalen via het meest geschikte traject. Het nieuwe decreet betreffende leren en werken zal ingaan op 1 september 2008 en zal voor elke jongere een optimaal leertraject naar een beroepsgerichte kwalificatie mogelijk maken. Ik maak ook werk van een degelijke trajectbegeleiding en trek daarvoor 235.000 euro uit voor navorming van de trajectbegeleiders in de centra voor deeltijds onderwijs (CDO) en de centra voor deeltijdse vorming (CDV) en de leertrajectbegeleiders. Ik wil hen de kennis en vaardigheden aanbieden, die nodig zijn om het voltijds engagement van de jongeren te verzekeren. Vanaf 1 september 2008 wil ik tevens officieel regionale overlegplatformen oprichten die extra impulsen moeten geven aan het voltijds engagement, oprichten. Op het terrein is er reeds een dynamiek aanwezig. Ik zal brugbouwers inzetten die ingrijpen bij knelpunten en die de lokale afstemming tussen scholen en beroepswereld versterken. Ook de nieuwe afspraken tussen CDO's en VDAB inzake registratie, screening, trajectbegeleiding en alle mogelijke afzonderlijke modules (bv. gebruik van VDAB opleidingen) moeten tegen dan geïmplementeerd worden. Ten slotte voorzie ik in een gecentraliseerde gegevensregistratie om het voltijds engagement van de jongeren nauwgezet te kunnen opvolgen.

Daarnaast engageer ik mij verder om startbanen voor laaggeschoolde allochtone en kansarme jongeren jonger dan 26 jaar te voorzien (via de projecten JoJo en VeVe). Ook de proeftuin Opleiding voor Opleiders (schooljaar 2007-2008) focust op het geïntegreerd aanbieden van de leer- en werkcomponent. Hierover vindt u meer in mijn Beleidsbrief Onderwijs en Vorming.

Ook VDAB en Syntra-Vlaanderen zetten in op stages. De VDAB voorziet structureel stages in de opleiding van werkzoekenden via een doorgedreven sectorale aanpak. Syntra Vlaanderen zal de wenselijkheid en de mogelijkheid om stagebeleid in de ondernemersvorming verder te versterken, onderzoeken.

### 3.1.3.3. Actieplan ondernemend onderwijs

Met het actieplan Ondernemend Onderwijs wil ik de ondernemingszin in het onderwijs stimuleren, ondernemerscompetenties bij geïnteresseerde leerlingen aanscherpen en ondernemerschap als een loopbaanoptie vooropstellen. Dit actieplan ontwikkelde ik in samenwerking met mijn collega minister bevoegd voor Economie. Dit actieplan bestaat onder meer uit de het Kenniscentrum Competento binnen Syntra Vlaanderen. Doel is er voor te zorgen dat onderwijsinstellingen hun weg vinden in het diverse aanbod van initiatieven betreffende ondernemingszin en ondernemerschap. Een tweede actielijn is de jaarlijkse ondernemersklasseweek, waarvan de tweede editie in de week van 18 tot 22 februari 2008 gepland is. Via een opdracht aan de Koning Boudewijnstichting zwengelen we een dialoog over ondernemerschap in het onderwijs aan. De Stichting gaat op zoek naar kritieke succesfactoren om het ondernemerschap in het onderwijs te bevorderen. De resultaten en beleidsaanbevelingen van het onderzoek over “Onderwijs en Ondernemen” die de Koning Boudewijnstichting op 24 oktober 2007 presenteert, zal ik gebruiken om verdere acties en beleidsinitiatieven te nemen. Het actieplan omvat tevens het voortzetten van de brugprojecten Onderwijs-Economie. Daarmee wil ik enerzijds ondernemerschap stimuleren en anderzijds de brug slaan tussen onderwijs en economie. Verder stem ik enkele concrete succesvolle initiatieven op elkaar af waaronder de leerondernemingen van Unizo, de mini-ondernemingen van Vlajo en de openbedrijvendagen van Voka. Ten slotte treedt vanaf 1 september 2008 een nieuw Koninklijk Besluit in werking betreffende het attest bedrijfsbeheer. Ik zal dit werkjaar nagaan welke acties vanuit het onderwijs dit kunnen ondersteunen.

### 3.1.3.4. Versterken van EVC

Onze samenleving is continu in beweging, maar ook mensen staan niet stil en doen ervaringen op. Door te werken, door maatschappelijk actief te zijn, door een cursus of opleiding te volgen of gewoon door voluit in het leven te staan, vrienden te helpen, kinderen op te voeden, ... Tot voor kort konden mensen die rijkdom aan opgedane ervaringen niet verzilveren. Het ervaringsbewijs is nu een krachtig instrument om die opgedane ervaring te erkennen en te valoriseren.

In 2004 keurde de Vlaamse regering een decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid goed. In 2005 volgde het uitvoeringsbesluit betreffende het ervaringsbewijs. De sociale partners bepaalden de beroepen waarvoor een ervaringsbewijs een meerwaarde kan zijn.

Ondertussen zijn er 36 beroepen geselecteerd waarvoor op termijn een ervaringsbewijs behaald kan worden. Binnenkort zal ik aan de Vlaamse regering een derde lijst met 20 beroepen voor goedkeuring voorleggen en in het najaar volgt nog een vierde lijst met 10 beroepen. Daarmee zullen we in totaal 66 beroepen bereiken.

De SERV werkt en werkt in samenwerking met de sectorale sociale partners de standaarden uit voor die beroepen. Zo'n standaard bepaalt wat iemand moet kennen en kunnen om een bepaald beroep met succes uit te oefenen. Eens een standaard beschikbaar is voor een bepaald ervaringsbewijs, wordt een oproep voor testcentra gelanceerd. Die testcentra stellen een praktijkproef op volgens de standaard, begeleiden de kandidaten bij het opstellen van een portfolio en testen de kandidaten. Ondertussen selecteerde ik twaalf testcentra, waar de dienstverlening voor vijftien beroepen kon en kan opstarten, namelijk autobuschouffeur, autocarchouffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, industrieel schilder, torenkraanbestuurder, kapper, kappersalonbeheerder, verhuizer-drager, verhuizer-inpakker, stikster, koelmonteur, stellingbouwer, bestuurder mobiele kraan en de platwever. In 2008 plan ik een verdere uitbreiding van het aantal beroepen en testcentra. Tegen eind 2008 wil ik voor 35 beroepen testcentra operationeel hebben.

Op 11 november 2006 reikte ik de eerste twee ervaringsbewijzen uit. Tien maanden later startten voor de zes eerste beroepen meer dan 250 een traject. 175 kandidaten beëindigden met succes hun praktijkproef en ontvingen officieel een persoonlijk ervaringsbewijs.

Om het ervaringsbewijs nog meer bekendheid en gedragenheid te geven bij de sociale partners organiseerde de SERV en het Departement Werk en Sociale Economie op 27 juni 2007 een event. Op de agenda van dit event stond een toelichting bij de procedure voor het ervaringsbewijs, de vertoning van een filmpje met concrete getuigenissen van werkgevers en werknemers en twee workshops. Een workshop over het ontwikkelen van een standaard en de problemen die een sector kan ervaren en een tweede workshop over de noodzaak van het ontwikkelen van een strategische visie en een beleid

betreffende het ervaringsbewijs door de betrokken sector. Gezien het aantal inschrijvingen en de positieve reacties achteraf, kan ik spreken van een geslaagd event.

Om het ervaringsbewijs ook bij de rest van de Vlamingen nog meer bekendheid te geven, organiseer ik in het najaar van 2007 een tweede communicatiecampagne in kranten en tijdschriften. Op die manier wil ik die groepen bereiken waarvoor het ervaringsbewijs extra kansen biedt op de arbeidsmarkt. Een website ([www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be)) ondersteunt de campagne en de Vlaamse infolijn verzorgt een helpdeskfunctie.

In het kader van de competentieagenda engageerden de sociale partners zich om een sectoraal beleid of actieplan betreffende de ervaringsbewijzen uit te werken en om overkoepelend promotie te maken voor het gebruik van het ervaringsbewijs door werkgevers, werknemers. Ik nodig de sectoren ook uit om een visie en een beleid uit te werken betreffende het ervaringsbewijs. Daarmee moet het ervaringsbewijs ook een echte plaats op de arbeidsmarkt krijgen.

Met het oog op een grotere doeltreffendheid en doelmatigheid van het ervaringsbewijs, verken ik tot slot ook het **competentiemanagementsysteem**, een nieuwe methodiek om via ICT-toepassingen snel en efficiënt beroepsstructuren, beroepscompetentieprofielen en standaarden te ontwikkelen. Dit systeem biedt een kaart van economische activiteiten en daaraan verbonden competenties en wordt onder de naam COMPETENT ontwikkeld door de SERV in samenwerking met de VDAB.

Ik wil naast het ervaringsbewijs ook inzetten op **andere initiatieven** op de arbeidsmarkt waarbij verworven competenties zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden. Naast een uitbreiding van het aantal initiatieven wil ik ook de verschillende EVC-initiatieven, instrumenten en methodieken beschikbaar op de arbeidsmarkt op elkaar afstemmen. Ik zal ondermeer een aantal goede praktijkvoorbeelden van het gebruik van de portfolio verspreiden en daarbij een set van criteria waaraan een portfolio moet voldoen, voorstellen.

Het ervaringsbewijs moet ook een impuls geven aan het onderwijs- en opleidingslandschap. EVC moet zo doeltreffend en doelmatig mogelijk georganiseerd worden. Dit vraagt een onderlinge erkenning en afstemming van de verschillende EVC-toepassingen. Op die manier vermijden we dat één persoon door diverse EVC-procedures moet. Ik zet daarvoor verscheidene acties op: onder meer het doorvoeren en versterken van EVC-beleid binnen het hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en bij publieke opleidingsverstrekkers en het erkennen van het ervaringsbewijs of een advies van een testcentrum in de context van EVC-praktijken van onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Via een actief EVC-beleid dat verworven competenties honoreert, pleit ik ook in mijn beleidsbrief onderwijs en vorming voor een flexibele toegang tot opleidingen van het hoger beroepsonderwijs (HBO).

Vanuit een gemeenschappelijke visie wil ik in samenwerking tussen de beleidsdomeinen onderwijs, werk en cultuur een gecoördineerd en coherent EVC-beleid uitwerken. Dit moet maximale erkenningsmogelijkheden bieden van de competenties die mensen verwierven. Om dit te ondersteunen kunnen we onder meer terugvallen op een lopende OESO-thematic review over de erkenning van informeel en non-formeel leren waaraan ook Vlaanderen deelneemt. We bereiden ook een kennisnetwerk inzake EVC voor, waarin we de beleidmatige en technische evoluties op het vlak van EVC in Vlaanderen en internationaal en informatie over goede EVC-praktijken kunnen ontsluiten. In dit kader maak ik ook werk van een overkoepelende kwalificatiestructuur. Die kwalificatiestructuur is een belangrijk instrument bij het ontwikkelen, erkennen en inzetten van competenties van mensen. De basisdoelstelling is immers te zorgen voor transparantie in kwalificaties. De kwalificatiestructuur kan bijgevolg verhelderen welke competenties vereist zijn om een beroep uit te oefenen of om door te stromen naar een bepaalde opleiding. Het is mijn bedoeling om begin 2009 hierover een ontwerpdecreet aan het Vlaams Parlement voor te leggen. Om het draagvlak voor de kwalificatiestructuur te verruimen en de werelden van werk en onderwijs ermee vertrouwd te maken, werk ik ondertussen verder aan projecten om kwalificaties en opleidingen te ontwikkelen. In mijn



beleidsbrief Onderwijs en Vorming ga ik uitgebreid in op de stand van zaken en planning van die kwalificatiestructuur.

## **3.2. Rol VDAB Competentiecentra en Syntra-Vlaanderen**

Ook de VDAB-competentiecentra en Syntra Vlaanderen zijn krachtige partners op het gebied van competentieontwikkeling. Binnen de krijtlijnen van hun opdracht, vertalen zij de prioriteiten van de Competentieagenda in diverse acties.

### **3.2.1. VDAB Competentiecentra**

De VDAB-competentiecentra bieden diverse diensten aan met betrekking tot competentiebeleid en dit ten behoeve van werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Bij de bespreking van de loopbaandienstverlening kwam hun rol als loopbaandienstverlener al aan bod. Bovendien zijn die centra sinds 2006 in het kader van de ervaringsbewijzen erkend als testcentra voor autocarchauffeur en autobuschauffeur. Naast informatieverstrekking op vlak van competentie management en – ontwikkeling verzorgen de VDAB-competentiecentra ook opleidingen voor werkzoekenden en werknemers. Als opleidingsverstrekker bereikten de VDAB-competentiecentra in 2006 zowat 50.400 werkzoekenden, een toename met 1,3% of 600 meer werkzoekenden in vergelijking met 2005. In de periode januari-juni 2007 werden evenveel werkzoekenden bereikt en 5,9% minder opleidingsuren verstrekt aan werkzoekenden dan in dezelfde periode in 2006.

Het bereik van de werknemersopleidingen is sterk gedaald in 2006. Op verzoek van de werkgever werden toen - 9300 opleidingen georganiseerd maar het aantal opleidingsuren steeg wel met + 4,2% tot meer dan 1,12 miljoen uur. De opleidingen georganiseerd op eigen verzoek van werknemers daalde met 500. Dit is een daling met respectievelijk 17% en 15% ten opzichte van 2005.

Deze serviceverlening en opleidingen voor werknemers en werkgevers worden deels geheroriënteerd naar risicowerknemers als een vorm van brede loopbaandienstverlening. Deze verbreding gaat van zuivere opleiding naar ervaringsbewijzen, certificering en screening.

De Competentiecentra werken samen met Syntra en CVO's i.v.m. EVK voor VDAB-cursisten. Samenwerkingsverbanden (sectoren, scholen, onderwijsverstrekkers) beogen de bundeling van expertise, infrastructuur en middelen.

Het aanbod van de Competentiecentra wordt gemotiveerd en geüpdatet vanuit zogenaamde sectorale operatieplannen (SOP's) die, in samenwerking met de sectoren, de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt in kaart brengen.

Als opleidingsverstrekker begeleiden de VDAB-competentiecentra ten slotte ook de IBO-opleidingen (zie 2.1.3.3.).

In het kader van het Limburgplan zal de VDAB uitvoering geven aan de vijf projecten, in het bijzonder aan de uitbouw van het Mobility Center Genk-Zuid. Het competentiecentrum zal zich o.m. toeleggen op de machinale bouwberoepen (bouwplaatsmachines, torenkranen/mobiele kranen), vervoer (vrachtwagenbestuurder en autobus en - car) en logistiek (wegenbouw).

### **3.2.2. Agentschap voor ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen**

Met als missie 'Meer en beter ondernemerschap' zet SYNTRA Vlaanderen – Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming in op de competentieontwikkeling van zelfstandigen en ondernemers in wording. Zo biedt SYNTRA Vlaanderen via de leertijd beroepsgerichte opleidingen aan jongeren aan. Tijdens het voorbije schooljaar volgden 5.016 jongeren een opleiding in dit kader. De jaarlijkse daling van het aantal bereikte jongeren zet zich daarmee verder door. Om deze negatieve trend om te buigen stel ik binnen de conceptnota Leren en werken specifiek voor de leertijd 5 actiepunten voor. Het betreft een aangepaste productontwikkeling en lesmateriaal, een sterkere binding met de sectorale partners en sectorfondsen, een versterking van de trajectbegeleiding op het terrein en prospectie, een

versterking van de leerlingenbegeleiding in de SYNTRA-lesplaatsen en een certificering van de leertijd als volwaardig alternatief voor een beroepsopleiding in het onderwijs. De conceptnota zal weldra worden omgezet in een decreet, zodat het hernieuwde stelsel van afwisselend leren en werken vanaf het schooljaar 2008-2009 ingang zal vinden.

Naast leertijd bieden de SYNTRA ook een waaier aan andere opleidingen aan: tijdens het schooljaar 2006-2007 volgden 28.039 cursisten een ondernemersopleiding, werden er 6.008 cursisten ingeschreven in de gecertificeerde bijscholing en volgden 43.633 mensen een niet-gecertificeerde opleiding.

Om de participatiegraad en de output van doel- en kansengroepen aan ondernemersvorming te doen toenemen en het vormingsaanbod voor ondernemers en toekomstige ondernemers ruimer en overzichtelijker te maken, werd op 20 juli 2006 de 'Draaischijf Ondernemersvorming' opgericht. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het Vlaams Meerbanenplan. Het afgelopen jaar hebben we in dit kader verschillende initiatieven opgestart. Zo heb ik samen met collega-minister bevoegd voor economie het Actieplan Ondernemend Onderwijs opgesteld, werd binnen de schoot van Syntra Vlaanderen het kenniscentrum competento ([www.competento.be](http://www.competento.be)) gelanceerd en gingen verschillende opleidingstrajecten gericht op specifieke kansengroepen van start. Ook in het kader van de Competentieagenda neemt SYNTRA Vlaanderen engagementen op.

Al deze opdrachten die SYNTRA Vlaanderen met betrekking tot haar missie meer en beter ondernemerschap vervult worden momenteel vertaald in een beheersovereenkomst. Hierin komen zowel strategische als operationele doelstellingen aan bod en worden de verbintenissen tussen de Vlaamse Regering en SYNTRA Vlaanderen voor de periode 2008-2010 vastgelegd.

## **HOOFDSTUK 4: EEN BREED PARTNERSCHAP**

### **4.1. Sociale partners**

#### **4.1.1. Inter-professioneel**

Het Vlaams Economisch en Sociaal overlegcomité (VESOC), het Vlaams overlegplatform van de Vlaamse overheid, de vakbonden en de werkgevers, blijft het belangrijkste overlegforum waarin beleidsinitiatieven getoetst worden. Tijdens het voorbije jaar kwamen we tot een akkoord over een dossier van bijzonder strategisch belang: de competentieagenda (zie 3.1.2.). Daarnaast werden volgende dossiers besproken: de uitvoering van het meerbanenplan, het operationele programma ESF, het actieplan jeugdwerkloosheid, het herstructureringsbeleid, het nieuwe model van sectorconvenant, het VESOC-actieplan diversiteit, het kenniscentrum leeftijd en werk, ....

De sociale partners worden niet alleen via het VESOC-overleg betrokken bij de vormgeving en uitvoering van het beleid. Zij zijn ook lid van talrijke stuur- en werkgroepen en spelen zo een actieve rol in de uitvoering van het beleid. Voorbeelden zijn de oproepen in het kader van het ESF-programma en het ontwikkelen van standaarden voor het ervaringsbewijs, waarover ik elders in deze beleidsbrief rapporteer. 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. Dit laatste gebeurt ook op het niveau van de subregionale overlegorganen in de RESOC's en de SERR's.

Mijn ambitie is om de uitvoering van het meerbanenplan en de competentieagenda in overleg met alle partners nauw op te volgen.

#### **4.1.2. Sectoraal**

Met de sectorconvenants heb ik een krachtig instrument in handen voor het verwezenlijken van een sectoraal beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid. Via de sectorconvenants engageren de sociale partners zich immers om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven. Via concrete en resultaatgerichte acties trachten ze op maat van de sector meer mensen aan het werk te krijgen en te houden en elk talent te (h)erkennen en benutten. Hiertoe worden afhankelijk van de grootte van de sector en de opgenomen engagementen sectorconsulenten toegewezen die binnen de sector paritair worden aangestuurd. Die consulenten moeten het beleid en de engagementen uit het convenant op het terrein waarmaken. Deskundigheidsbevordering tussen sectoren verloopt via de ervaringsuitwisseling tussen de diverse sectorconsulenten tijdens de netwerken “diversiteit en kansengroepen”, “levenslang leren” en “aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt”, georganiseerd door de Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV).

Op 11 mei 2007 keurde VESOC het nieuw modelconvenant 2007-2008 goed. Dit modelconvenant bouwt verder op de bestaande prioritaire engagementen, namelijk aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en diversiteit. Wel wordt er een nog sterkere nadruk gelegd op werkervaringsplaatsen, stages (voor leerlingen voltijds onderwijs, leerkrachten, opleiders en werkzoekenden) en strategische competentieontwikkeling en worden ook de belangrijkste accenten van de Competentieagenda concreet vertaald in resultaatgerichte engagementen. Om tegemoet te komen aan de eigen dynamiek van de sectoren wordt daarnaast aan de sectoren de mogelijkheden geboden om de bepalingen van het sectorconvenant uit te breiden met bijkomende modules. Nieuw is

bijvoorbeeld dat de sectoren binnen hun sectorconvenant bijkomende engagementen kunnen opnemen rond maatschappelijk verantwoord ondernemen..

Concreet gaan er in 2007 12 sectoren het tweede werkingsjaar van hun convenant (gebaseerd op het Modelconvenant 2005-2006) in en starten er na afloop van hun tweede werkingsjaar 12 andere sectoren met de onderhandeling van een nieuw convenant. Deze zijn momenteel afgerond en/of lopende. Daarnaast zullen in de loop van 2007-2008 eveneens onderhandelingen worden opgestart met sectoren die momenteel nog geen convenant hebben. De eerste contacten werden gelegd met de textielverzorging, de audiovisuele, schoonmaak- en confectiesector. Van de 24 sectoren hebben er ook 8 een of andere vorm van samenwerkingsovereenkomst met onderwijsnetten ondertekend. We zullen de onderhandelingen voor het nieuwe sectorconvenant ook benutten om de inhoudelijke afstemming tussen sectorconvenants en samenwerkingsovereenkomsten met onderwijs te verbeteren

Voor de organisatie en de financiering van deze sectorconvenants voorzie ik in 2007 een totaal budget van 5.467.000,00 euro. Daarvan voorzie ik voor de uitvoering van de engagementen van het sectorconvenant een subsidie van 51.000,00 euro per consultant en 71.312,00 euro voor de SERV-medewerkster.

### *1. Grafische sector*

*De grafische sector tracht via een geïntegreerde aanpak, waarbij vertrokken wordt van de reeds aanwezige competenties bij de werknemers het hoofd te bieden aan de knelpuntvacatures in de sector. Via de uitwerking van gerichte en kortlopende opleidingen voor werknemers uit een bundeling van bedrijven uit de afdelingen waar de meeste knelpuntvacatures voorkomen (drukkerij, afwerking). Door de werknemers extra basisvaardigheden en competenties bij te brengen, kunnen ze nieuwe taken invullen en kunnen kort geschoolde medewerkers in dienst worden genomen die op hun beurt opgeleid worden om taken op te nemen in de bedrijven. De groepen worden samengesteld met zoveel mogelijk kansengroepen (laaggeschoolden, oudere werknemers, ...). De sector werkt hiervoor samen met lokale onderwijspartners (VDAB, Syntra Vlaanderen, Volwassenenonderwijs, privé-opleidingsverstrekkers, leveranciers, ...) i.f.v. de expertise van deze actoren. De sector zal 2 infosessies inrichten, om deze opleidingen te promoten, waar zowel werkgevers als werknemers op worden uitgenodigd. Op deze sessies zullen opleidingsverstrekkers, werkgevers en werknemers aan het woord komen die reeds opleidingen rond basisvaardigheden hebben gevolgd / gegeven.*

### *2. Social Profit*

*Via een bijkomende module formuleert de social profit engagementen rond een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de sector in het algemeen en in de gezinszorg en de beschutte werkplaatsen in het bijzonder.*

*Binnen het Gezinszorg-project, waaraan 6 vzw's Diensten voor Gezinszorg meewerken, worden werkgevers gestimuleerd om via de ontwikkeling of aanpassing van een diagnose-instrument of via een sensibiliseringscampagne oudere werknemers langer tewerk te stellen.*

*De sector van de Beschutte Tewerkstelling wordt gekenmerkt door een sterk verouderende populatie (51 % van de werknemers met een arbeidshandicap zijn ouder dan 40, 17 % is zelfs ouder dan 50). Het overgrote deel van deze werknemers heeft een handicap, waardoor ouderdomsverschijnselen vaak vroeger optreden. Dit uit zich onder andere in de werksituatie in concentratieproblemen, een dalende flexibiliteit en beperktere handvaardigheid. Daar tegenover staat de groeiende complexiteit van werkopdrachten, die zich onder andere uit in een verhoogde moeilijkheidsgraad, strengere kwaliteitseisen en kortere leveringstermijnen. Dit brengt met zich mee dat werknemers steeds meer opnieuw georiënteerd moeten worden naar andere activiteiten als gevolg van hun evolutieve handicap. Daarom engageert de sector zich om binnen het Beschutte Werkplaatsen-project in een eerste fase een inventarisatie te maken van gangbare methodieken en elementen binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid, zowel binnen als buiten de sector. Het samenbrengen van deze expertise heeft niet alleen tot doel om een theoretisch overzicht te krijgen van mogelijke instrumenten en methodieken. Het is ook de bedoeling om deze instrumenten en methodieken te bespreken binnen de werkgroep die*

*zal worden samengesteld met alle projectpartners en de eventuele (manier van) implementatie ervan in het project te bespreken. Vanuit de 12 beschutte werkplaatsen die optreden als partner in dit project, zullen 80 oudere werknemers met een handicap worden geselecteerd om mee te werken binnen dit project. Voor elke betrokken doelgroepwerknemer zal bij de intrede in het project een nulmeting worden opgesteld, waarin aan de hand van een aantal standaardcriteria een omschrijving zal gegeven worden van de huidige situatie van de betrokken werknemer binnen de werkplaats, evenals van de huidige of te verwachten leeftijdsgerelateerde problematieken op korte of langere termijn, die de tewerkstellingskansen van de werknemer in kwestie beperken. In een volgende fase worden de weerhouden instrumenten en methodieken voor implementatie uit de inventarisatiefase en de resultaten van nulmetingen uit de selectiefase gelinkt voor alle werknemers uit de testgroep, en wordt voor elke werknemer uit de testgroep een plan uitgewerkt, waarin de omschreven methodieken die zullen toegepast worden, worden bepaald. De partners in het project stellen hun opgedane expertise met bepaalde instrumenten/methodieken open voor de werknemers van de andere partners, en zijn bereid bepaalde instrumenten/methodieken ook effectief in te zetten voor de werknemers van de andere projectpartners. Op deze manier wordt een zeer praktische expertise-uitwisseling georganiseerd, en wordt een brede evaluatie en validatie van de gebruikte instrumenten en methodieken ontwikkeld.*

In het najaar van 2007 zal in functie van de uniforme opvolging en evaluatie van deze nieuw afgesloten sectorconvenants een aan de prioritaire acties gekoppelde indicatorenset ter goedkeuring voorgelegd worden aan VESOC. In diezelfde periode zal ook gestart worden met de voorbereiding van de decretale verankering van de sectorconvenants, zoals afgesproken in het Vlaamse regeerakkoord.

Om het belang van het partnerschap met de sectoren in mijn arbeidsmarktbeleid nog sterker te benadrukken, werden er in het kader van de competentieagenda midden juli ook twee ESF-oproepen, specifiek gericht aan de sectoren die een sectorconvenant hebben afgesloten met de Vlaamse regering: “Competentiebeleid binnen sectoren en sectorale (opleidings)fondsen” en “Opleidingen sectoren, sectorale (opleidings)fondsen en beroepsverenigingen”

## **4.2. Betrokkenheid ruimere stakeholders**

De afgelopen periode maakte ik binnen het globale partnerschap dat het werkgelegenheidsbeleid schraagt werk van een grote betrokkenheid van zowel de sociale partners als de eigenorganisatie van kansengroepen. Met de taskforce alloctonen en arbeid en via het structurele project Work-up II van het forum voor etnisch-culturele minderheden en enkele andere federaties van alloctonenverenigingen, streven ik naar een intensieve participatie van alloctonen bij het werkgelegenheidsbeleid. Die betrokkenheid krijgt vorm via de adviserende rol van de taskforce, via de participatie en advisering in de commissie diversiteit van de SERV en via de deelname aan het stakeholdersforum binnen de VDAB. Dit stakeholdersforum werd in 2005 opgericht. Samen met de VDAB bekijken vertegenwoordigers van de kansengroepen (mensen in de kansarmoede, alloctonen en personen met een arbeidshandicap) het beleid van de VDAB gericht naar kansengroepen. Het stakeholdersforum geeft adviezen betreffende dit VDAB-beleid en streeft via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling naar een betere dienstverlening.

Daarnaast pakt de taskforce ook een actieve rol op in de uitvoering van het EAD- beleid (zie 2.1.2.4) door de inzet van 8 activeringsconsulenten die werkzoekende alloctonen op een laagdrempelige manier in de richting van de VDAB dienstverlening of direct naar werk proberen te bewegen.

Met vertegenwoordigers van personen met een arbeidshandicap hebben we in de afgelopen tijd een gelijksoortige structurele relatie opgebouwd via het project van de organisatie GRIP en het daaraan verbonden gebruikersoverleg arbeid en handicap. Ook GRIP en het gebruikersoverleg nemen de rol van adviseur in de commissie diversiteit en het stakeholdersforum van de VDAB. In 2007 is bovendien vanuit het gebruikersoverleg en in samenwerking met de Vereniging personen met een

handicap (VFG) en jongerenwerking van de Katholieke Vereniging Gehandicapten (jong-KVG) een helpdeskfunctie voor de intermediaire partners van het EAD-beleid uitgewerkt in het Steunpunt handicap en arbeid ([www.handicapenarbeid.be](http://www.handicapenarbeid.be)). In 2008 moet dit steunpunt echt actief renderen voor de betreffende netwerken van consulenten diversiteit.

In het EAD-beleid heb ik in 2006 en 2007 nieuwe instrumenten uitgezet voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie van ouderen op onze arbeidsmarkt en de aandacht voor het loopbaanbeleid in het algemeen. Ik heb het expertisecentrum Leef tijd en Werk opgericht binnen de aanpak van het EAD-beleid. Dat centrum zal een belangrijke stimulans moeten geven aan het denken en doen rond leeftijdsbewust handelen in de bedrijfsomgeving. Van hieruit zullen we ook onderzoeken hoe de betrokkenheid en vertegenwoordiging vanuit het perspectief leeftijd en werk het best tot zijn recht komt.

In 2008 zal ik samen met de diverse beleidspartners via het overlegplatform van arbeidsbemiddelaars (OVA) bij de SERV, concreet vorm geven aan de verantwoordelijkheid van de intermediaire partners op de arbeidsmarkt, zoals vermeld in het decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 10 mei 2002. De organisaties die in Vlaanderen bezig zijn met beroepsopleiding, werkervaring, arbeidsbemiddeling en beroepskeuzebegeleiding vragen we in dit verband jaarlijks hun plannen en realisaties bekend te maken met betrekking tot het streven naar evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen. Het gaat daarbij zowel om publieke als private dienstverleners. Het betreft zowel de plannen en acties van deze organisaties betreffende de dienstverlening naar klanten, als om het eigen personeelsbeleid in de organisatie. Dit maakt dat die intermediairs conform de geest van het decreet samen met de Vlaamse overheid een belangrijke voorbeeldrol opnemen in het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Tenslotte worden ook heel wat intermediairs, zowel private bemiddelaars als derdenorganisaties uit de social profit actief betrokken in het activeringsbeleid naar aanleiding van de tendering

### **4.3. Andere overheden**

#### **4.3.1. Subregionaal (streek)niveau**

De Sociaal Economische Raden van de Regio's (SERR) en de Regionaal Economische-Sociaal Overlegcomités (RESOC) vervullen belangrijke adviserende taken met betrekking tot het socio-economisch streekbeleid, de sociale economie en het aanbod van de VDAB in de regio en hebben adviserende en uitvoerende taken met betrekking tot het impulsbeleid EAD via de SERR, de regionale commissies diversiteit en de inzet van 43 projectontwikkelaars EAD (zie 2.1.2.4.).

De RESOC's hebben zich in 2007 voorbereid op de realisatie van hun centrale opdracht: de opmaak van socio-economische streekontwikkelingspacten. Die pacten bieden vanaf 2007 een kader voor het streekgericht werkgelegenheidsbeleid en het economisch beleid in de streek. Zo'n streekpact omvat een probleemanalyse en een lange termijnvisie over de sociaal-economische ontwikkeling van de regio en een plan voor uitvoering van de engagementen die via het pact door de streekactoren onderschreven worden. Lokale en provinciale besturen en sociale partners in de regio werken samen en staan samen met de strategische partners in de regio in voor de uitvoering ervan.

Het komt er nu op aan dat de RESOC's in hun streek en gegeven het partnerschap van sociale partners, lokale overheden en andere actoren, de onderschreven actielijnen van de streekpacten uitvoeren in de lopende periode 2007-2012.

Deze pacten zijn, mede door de uitgebreide consultaties van vele streekgebonden stakeholders die eraan vooraf gingen, vaak vanuit een integraal streekperspectief opgesteld. Daaruit wordt duidelijk dat een goed streekbeleid meer is dan alleen de verbinding tussen het economische streekbeleid en het sub-regionaal werkgelegenheidsbeleid, hoewel dit laatste op zichzelf al een hele stap vooruit is. De streekpacten leggen verbanden tussen de diverse domeinen ook buiten de beleidsdomeinen economie en werk. Zo komen ook vragen, behoeften en kansen betreffende de ruimtelijke ordening, het welzijnsaanbod of het onderwijsaanbod in de streek aan bod. Daardoor kunnen die streekpacten ook inspirerend zijn voor het voeren van geïntegreerd beleid op Vlaams niveau. Daarom zal ik de

streekpacten samen met mijn collega's viceminister- president screenen op aanknopingspunten voor het Vlaamse beleid. De resultaten van die screening zullen we terugkoppelen naar de betrokken RESOC's. De mogelijkheden die de pacten bieden voor Vlaams beleid en de terugkoppeling naar de RESOC 's zullen op dialoogmomenten met de RESOC's worden besproken. Deze dialoogmomenten zullen worden georganiseerd nadat de streekpacten worden overgemaakt aan de Vlaamse overheid.

Het Vlaams platform voor socio-economisch streekbeleid werd in 2006 opgestart, om het overleg en uitwisseling met betrekking tot de ontwikkeling en uitvoering van de streekpacten en de dwarsverbanden die er te leggen zijn met het Vlaamse socio-economisch beleid te faciliteren. Op basis van een terugblik op de werking in 2006 en 2007 zullen we 2008 aanwenden voor een optimalisering van dit overlegniveau met de subregionale en Vlaamse sociale partners, de Vlaamse overheid en de Vlaamse vertegenwoordigers van provincies en lokale besturen.

De aan de ERSV's verbonden projectontwikkelaars EAD vervullen specifieke taken in de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. Die taken worden bepaald en vastgelegd in de convenants met betrekking tot de projectontwikkeling EAD. Ik heb die convenants opnieuw afgesloten voor de periode 2007 en 2008. Ter versterking van het draagvlak voor diversiteit en met het oog op het bereiken van concrete resultaten en effecten zijn de RESOC/SERR in 2007 van start gegaan met de oprichting van regionale commissies diversiteit. Deze hebben als doel om op streekniveau accenten vast te leggen voor de EAD-beleidsuitvoering en vormen een belangrijk instrument voor afstemming en optimalisering van de samenwerking van de diverse EAD- consultants in de regio.

#### 4.3.2. Samenwerking in de lokale werkwinkel

Het concept Werkwinkel bestaat ondertussen meer dan 7 jaar en is in die tijd zichtbaar geëvolueerd. Het is een voorbeeld van partnerschappen op diverse niveau's : federale – Vlaamse en lokale overheden. We willen nu de lat hoger leggen inspeland op onze sterk evoluerende arbeidsmarkt.

De werkwinkels moeten aan de belangrijke activerende en socialiserende rol van werken uitdrukking geven en zullen meer dan ooit gestalte geven aan de doelstelling '**focussen op werk**'. Het verhogen van de participatie van één ieder op de arbeidsmarkt blijft dan ook de prioritaire doelstelling van de werkwinkel. De werkwinkels zullen hun initiële opdracht – nl. een brede basisdienstverlening aan werkzoekenden dan ook verder vervullen, inclusief de trajectbepaling en –toewijzing. In dit kader willen we de samenwerking met de lokale partners versterken. Via een aantal incentives, o.a. op informatica-technisch vlak, zullen we de betrokkenheid van o.a. de OCMW's in het werkwinkelverhaal verder stimuleren. OCMW's vertrekken vanuit een breed welzijnspectief van de cliënt en spelen dus een vooraanstaande rol in de geïntegreerde dienstverlening.

De integratie van de **vacaturewerking** in de werkwinkels zal tevens zorgen voor een betere afstemming tussen de vacaturewerking en de werkzoekendenwerking en dus een betere matching tussen vraag en aanbod. Het beheer van de vacatures blijft centraal bij VDAB. Hierdoor kunnen werkgevers in de werkwinkels tevens terecht voor een basisdienstverlening. Zeker voor de zogenaamde kleinere werkgevers (eenmanszaken, winkeliers, ...) moet een rechtstreekse contactname met werkwinkelconsulenten vergemakkelijkt worden. De werkwinkels zullen –net als in het verleden- de nodige informatie verschaffen inzake de **lokale diensteneconomie** en aanwezige dienstenchequebedrijven.

De arbeidsmarkt wordt meer dan vroeger gekenmerkt door allerlei overgangen. Overgangen tussen arbeid en inactiviteit, tussen scholing, zorgtaken, zelfstandig ondernemen en uittreden. Het is van primordiaal belang dat elk van ons soepel op deze transities kan inspelen. Mensen moeten geëquipeerd zijn om steeds opnieuw deze veranderingen aan te kunnen. Daarom zullen de werkwinkels van de toekomst werken vanuit een breed levensloopbaan-perspectief. De werkwinkel zal ingezet worden om via een **brede basisdienstverlening inzake loopbaanbegeleiding werknemers** te mobiliseren hun loopbaan pro-actief onder de loop te durven nemen. Basisdienstverlening betekent mensen wegwijs maken in informatie m.b.t. alle mogelijke transities in de loopbaan.

Deze basisdienstverlening wordt op 2 niveaus aangeboden. Enerzijds via een virtueel platform, welke de bezoeker de mogelijkheid biedt om zelfstandig zijn/haar loopbaan te onderzoeken en de weg te vinden naar gespecialiseerde dienstverlening. Anderzijds via face to face contact. Gelet op het migratieproces van de werkwinkels, voorzien we in een stapsgewijze implementatie.

Het conceptuele model wordt op Vlaams niveau uitgebouwd en is voor elke locatie hetzelfde. De manier van operationalisering en de breedte van het aanbod kan lokaal variëren.

### 4.3.3. Samenwerkingsakkoord Vlaanderen-Brussel-Wallonië

De bevoegdheden inzake werkgelegenheid en opleiding worden door verschillende niveaus gedragen. Knelpunten op de arbeidsmarkt hebben vaak gemeenschappelijke oorzaken en het is dan ook niet meer dan gezond verstand dat internationale rapporten van OESO en EU-rapportering wijzen op het thema van de interregionale mobiliteit.

In uitvoering van de afspraken van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 9 oktober 2003 werd op 24 februari 2005 een samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden afgesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie. Hierin werden onder andere afspraken gemaakt over de informatie-uitwisseling van werkaanbiedingen, de afstemming van beroepen- en functiebenamingen, de bevordering van taalopleidingen en transregionale opleidingen, een sociaal noodplan om de wederinschakeling van werknemers die door collectief ontslag getroffen worden te bevorderen als ook een gecoördineerd actieplan Brussel-Rand.

Sinds juni 2006 is er tussen VDAB, FOREM en ACTIRIS een automatische vacature-uitwisseling voor de volgende soorten vacatures:

- Vacatures voor een knelpuntberoep;
- Vacatures met een looptijd van meer dan 42 dagen;
- Vacatures voor tewerkstelling in een andere regio;
- Vacatures waarvan de consulent van oordeel is dat ze moeilijk in te vullen zijn.

In 2006 verstuurde VDAB 20.042 vacatures naar ACTIRIS en 17.839 naar Forem. VDAB ontving 3.910 vacatures vanuit ACTIRIS en 19.586 vanuit Forem. In de periode januari – augustus 2007 verstuurde VDAB 44.713 vacatures naar ACTIRIS en 56.435 naar Forem. VDAB ontving 3.551 vacatures vanuit ACTIRIS en 13.518 vanuit Forem. De Duitstalige ADG zal zich hier op termijn bij dit initiatief aansluiten.

De automatische vacature-uitwisseling (informerende van werkzoekenden over vacatures aan de andere zijde van de taalgrens) is echter onvoldoende om werkzoekenden in groten getale te mobiliseren om een job te zoeken over de taalgrens. Daarom werd de samenwerking tussen de Vlaanderen, Wallonië en Brussel versterkt.

In april 2007 werd een actieplan opgesteld tussen Vlaanderen en Wallonië om de samenwerking verder te intensifiëren en te concretiseren tot op de werkvloer. In de zomer van 2007 gebeurde dit voor Vlaanderen en Brussel.

Alle acties in de interregionale samenwerking zijn gericht op het invullen van Vlaamse (knelpunt)vacatures. Op niveau van de diverse organisaties werden concrete engagementen genomen.

Zo zullen VDAB en Forem 5000 Vlaamse vacatures actief behandelen waarbij Forem zich ertoe verbindt hiervoor 50.000 Waalse werkzoekenden te mobiliseren. VDAB verbindt zich ertoe om hierbij 500 IBO's en instapopleidingen en 250 jobcoachings voor te behouden om Waalse werkzoekenden naar deze vacatures toe te leiden. Bewegingen in de omgekeerde richting (Vlaamse werkzoekenden toeleiden naar Waalse vacatures) zijn uiteraard ook mogelijk, maar prioriteit is het invullen van de Vlaamse (knelpunt)vacatures.



In de samenwerking met Actiris wordt vertrokken van de sterke aantrekkingskracht van de luchthavenregio en de regio Halle- Vilvoorde waar de vraag naar arbeidskrachten groot is. Tijdens de zomerperiode werd tussen beide bemiddelingsdiensten afgesproken om 1000 actieve vacature-uitwisselingen op jaarbasis te realiseren. Men vertrekt van knelpuntvacatures waarvan men vermoedt dat geschikte kandidaten in de Brusselse regio voorhanden zijn. VDAB verbindt zich ertoe tot het aanreiken van passende vacatures evenals het contact houden met bedrijven, met het oog op een kwalitatieve opvolging. Om een optimale invulling van de vacatures te bekomen zal Actiris 6 werkzoekenden per vacature door te verwijzen. De werkwinkels in het BHG zullen de toeleiding vanuit Actiris ondersteunen door het aanbieden van begeleiding bij sollicitaties van Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse vacatures en het geven van informatie inzake mobiliteit.

Een tweede concreet actiepoint van de interregionale samenwerking is de afstemming van beroepen- en functiebenamingen.

In functie van de automatische uitwisseling van vacatures werd gewerkt aan een afstemmingstabel voor beroepen tussen de drie Gewesten. Het is op basis van deze tabel dat de geautomatiseerde vacature-uitwisseling gebeurt.

Om de vacature-uitwisseling nog vlotter te laten verlopen is ondertussen ook begonnen aan een omzettingstabel voor studiedomeinen (Waalse studiedomeinen omzetten in Vlaamse studiedomeinen). De studiedomeinen en – richtingen verschillen immers aanzienlijk tussen Vlaanderen en Wallonië.

Naast het aanpakken van de afstemmingsproblemen bij de automatische uitwisseling van vacatures, wordt ook gewerkt een vlotte en automatische inschrijvingsmogelijkheid van werkzoekenden (d.w.z. een werkzoekende hoeft zich maar bij een dienst in te schrijven om automatisch ook ingeschreven te zijn bij een andere dienst) uit andere regio's.

Derde concrete samenwerking zijn de transregionale opleidingen. Hierbij is zeer veel aandacht voor taalopleidingen.

Wat betreft de samenwerking tussen Vlaanderen en Wallonië werd er een werkgroep 'talen' opgericht. Deze werkgroep heeft een overzicht opgesteld van specifieke vragen en het aanbod voor workshops en taalonderdompelingen per regio en per publieke opleidingsverstrekker. Aan de hand van dit overzicht kunnen workshops of onderdompelingen in de verschillende regio's georganiseerd worden. De onderdompeling beoogt de cursisten in te schakelen in een gelijkaardige opleiding in een andere taalregio (tegen het einde van hun opleiding). Vakworkshops in een opleidingscentrum worden geleid door een instructeur-native speaker uit de andere taalregio. Naast de workshops en taalonderdompelingen ontstaan er samenwerkingsverbanden rond specifieke sectoren. Bijvoorbeeld de samenwerking tussen VDAB en Forem voor de transportsector. Daarnaast wordt ook taalopleiding op de werkvloer voorzien (via o.m. IBO, Nederlands op de Werkvloer). Tussen VDAB en FOREM werden in april 2007 duidelijke afspraken gemaakt inzake opleidingen. Daarbij zullen op jaarbasis 500 Waalse werkzoekenden worden opgeleid in Vlaanderen en zullen 500 stageplaatsen worden voorbehouden voor Waalse cursisten in Vlaanderen.

Voor de 'extra taalsporen naar werk' voor Brusselse werkzoekenden maak ik sinds 2005 recurrent 150.000 € vrij voor extra taalsporen met oog op de bevordering van de professionele inschakeling van Brusselse werkzoekenden. Deze extra budgetten 'taalsporen naar werk' werden door VDAB Regionale Dienst Brussel gebruikt om Brusselse anderstalige cursisten extra kansen op werk te bieden. Dit ging zowel om taalcurssussen als om technische opleidingen specifiek gericht op anderstaligen en dus met een belangrijk luik taal, maar ook om het inschakelen van een logopedist om de zwaarste uitspraakproblemen bij een aantal anderstalige cursisten weg te werken. Het gaat om curssussen zoals Technisch Nederlands Horeca, Ned. op de opleidingsvloer voor vloerder-tegelzetter, sollicitatietraining voor allochtonen,...

Het samenwerkingsakkoord bepaalt verder dat bij collectieve ontslagen van meer dan 250 werknemers, waarbij minimaal 50 werknemers in een ander gewest of in een andere gemeenschap

wonen, een sociaal noodplan wordt opgesteld, waarin de modaliteiten van een gezamenlijke tussenkomst door de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap worden vastgelegd. Een concreet voorbeeld hiervan is het collectieve ontslag bij Volkswagen in Vorst.

In het kader van het collectieve ontslag bij VW Vorst werd in november 2006 een crisiscel opgericht, voorgezeten door de Brusselse minister van Werk, aangezien VW zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt. De crisiscel houdt zich bezig met de coördinatie van de acties tussen de drie betrokken regio's: Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

In zijn advies heeft de Serv aangegeven dat deze interregionale samenwerking niet mag beperkt blijven tot grote collectieve ontslagen. Om hieraan tegemoet te komen, is er momenteel een werkgroep die de samenwerkingsmodaliteiten bij ontslagen van minder dan 250 werknemers wil vastleggen. Deze werkgroep zal ook good practices uitwisselen.

Naast de acties welke ik zonet toelichtte, werden er in het kader van de samenwerking tussen Vlaanderen en Brussel nog een aantal specifieke acties vooropgesteld zoals:

- de oprichting van 3 werkwinkels in het BHG;
- de oprichting van een sociaal uitzendkantoor in het BHG.

In het kader de oprichting van drie werkwinkels in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden volgende samenwerkingsprotocollen afgesloten:

- Tussen de VDAB en ACTIRIS i.v.m. de werking van de lokale werkwinkels;
- Tussen de VDAB en Tracé i.v.m. het inhoudelijke aanbod, het beheer en de dagelijkse werking van de werkwinkels.

VDAB en ACTIRIS garanderen dat alle Brusselse werkzoekenden in de werkwinkels steeds terecht kunnen met al hun vragen en behoeften inzake werk, opleiding en begeleiding.

ACTIRIS stelt geen eigen personeel aan het werk in de lokale werkwinkels, maar laat de afgesproken activiteiten uitvoeren door personeelsleden, erkend in het kader van een SPI-akkoord met Tracé Brussel. VDAB - Regionale Dienst Brussel stelt per werkwinkel 1 consultant tewerk. Tracé Brussel stelt, naast de vestigingsverantwoordelijke en een administratieve medewerker, ook een consultant per werkwinkel tewerk. De personeelsleden van Tracé Brussel hebben toegang tot Actiris-databank via het Netwerk van plaatselijke werkgelegenheidsplatforms.

Er wordt momenteel een samenwerkingsakkoord tussen ATB (ArbeidsTrajectBegeleiding) en de Werklijn uitgewerkt m.b.t. de dienstverlening aan Nederlandstalige Brusselse werkzoekenden met een arbeidshandicap.

Als locatie voor de eerste werkwinkel werd geopteerd voor het behoud van de bestaande locatie in de Philippe de Champaignestraat. Deze werkwinkel is reeds actief. Het werkwinkelpersoneel, begeleid door stuurgroep en werkwinkelforum, heeft de switch gemaakt van socio-professionele inschakeling naar werkwinkelactiviteiten, zijnde tewerkstellings-, opleidings- en begeleidingsactiviteiten.

Het gebouw zelf krijgt de 'look and feel' voorzien voor de werkwinkels in Brussel door een herschikking van meubilair, de installatie van een mobility-corner, zelfbedieningscomputers en de informatiezuil van ACTIRIS.

Rond de inplanting van de twee overige werkwinkels is er intensief overleg tussen VDAB en ACTIRIS, rekening houdend met de huidige ontwikkelingen inzake het werkgelegenheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (oprichting van de gemeentelijke initiatieven 'maisons de l'emploi', de decentralisatie van ACTIRIS,...) en dit met het oog op een optimale afstemming tussen de diverse initiatieven.

De keuze van de locatie voor de twee nieuwe werkwinkels is gebaseerd op het aantal werkzoekenden, de aanwezigheid van bepaalde doelgroepen, de bereikbaarheid met openbaar vervoer, de bereikbaarheid van de groeipolen in de Rand (Zaventem, Halle...), de aanwezigheid van ACTIRIS-

antennes, Missions Locales en andere dienstverleningscentra. Het samengaan met een ACTIRIS-antenne en een bestaande Mission Locale biedt als voordeel dat werkzoekenden en mogelijke werkgevers zeker het bestaan van de Nederlandstalige werkwinkels zullen kennen.

Concreet wordt ervoor geopteerd om een werkwinkel te openen die de Oostzijde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedient en één die de Westzijde bedient.

Voor de Oostzijde wordt gekozen voor een site in Schaarbeek. Op deze site is ook een Mission locale aanwezig en wordt door Actiris een antenne uitgebouwd. Voor de integratie van de werkwinkel dienen wel nog verbouwingswerken te gebeuren. In afwachting hiervan werd de bestaande site in de Noordwijk reeds uitgebouwd en ruimer opengesteld zodat ook daar een volledig werkwinkelaanbod gerealiseerd wordt om dit geheel dan te verhuizen naar Schaarbeek.

Voor de Westzijde wordt een lokatie in Anderlecht verder onderzocht, meer bepaald het Salix gebouw waar door ACTIRIS een antenne wordt uitgebouwd. Er is bovendien sprake van de uitbouw van een Mission locale van Anderlecht ter plaatse.

De werkwinkels in het BHG werden ondertussen ook wettelijk verankerd. Op 19 juli 2007 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een voorontwerp van ordonnantie betreffende de ondersteuning van de mission locales pour l'emploi en de lokale werkwinkels principieel goed.

Tot slot, het sociaal uitzendkantoor Aris interim werd opgericht in het BHG. ACTIRIS, Fedecoop en Daoust interim zijn de partners. Het tweede sociaal uitzendkantoor zal eind 2007 toegekend worden.

Bij wijze van uitleiding. Tot nog toe werd de uitvoering van de samenwerkingsakkoorden opgevolgd door het Regionaal college van Leidend Ambtenaren waarin de VDAB, FOREM, Actiris en Bruxelles-Formation vertegenwoordigd zijn. Deze instellingen hebben begin juli een vzw opgericht, Synerjob om de afspraken vastgelegd in de interregionale samenwerkingsakkoorden beter op te volgen maar ook verder te verdiepen. Heel wat van de bovenstaande acties zijn een concreet resultaat van dit nieuwe samenwerkingsverband.

#### **4.3.4. Vlaamse Rand**

De taskforce Vlaamse Rand, een ambtelijke werkgroep, heeft tot doel de realisatie van de doelstellingen en uitdagingen uit de beleidsnota "De Vlaamse Rand" en de bijkomende initiatieven uit de aanvullende regeerverklaring van 18 mei 2005 die betrekking hebben op het beleid in de Vlaamse Rand op een gestructureerde wijze op te volgen en waar nodig aan te sturen. Het is tevens een forum om mogelijke knelpunten tussen verschillende actoren die betrokken zijn bij deze verwezenlijkingen aan te kaarten en weg te werken. De taskforce wordt geleid door de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die daartoe door de Vlaamse Regering werd aangesteld als bijzonder commissaris.

Dit jaar werd een tweede jaarverslag van de taskforce Vlaamse Rand gepubliceerd en volgt deze werkgroep verder de voortgang van de initiatieven op.

In het kader van het START-project wordt er sinds 2005 extra geïnvesteerd in 'taalsporen'. Door de VDAB werd een toeleidingsactieplan opgesteld met een breed gamma aan verbeteroplossingen voor de rekruteringsproblematiek naar taalopleidingen. Hierbij werd aandacht besteed aan opleidingen zowel in eigen beheer als in uitbesteding bij partners. Deze acties werden in 2005 opgestart en lopen jaarlijks verder. In totaal zijn er nu voor Halle-Vilvoorde 18 instructeurs taalopleidingen werkzaam. Van januari 2007 tot juni 2007 bereikten zij 567 cursisten.

In het kader van de interregionale samenwerking wordt sinds juli 2007 een versterking ingezet op de vacature-uitwisseling tussen VDAB en ACTIRIS voor knelpuntvacatures in de regio Halle-Vilvoorde. De kern van deze versterking vormt de toeleiding van Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse (knelpunt)vacatures via bemiddeling, begeleiding en opleiding. In eerste instantie werd gestart met de actieve bemiddeling van een aantal knelpuntberoepen in de luchthavenregio om dit verder uit te breiden naar de ganse regio Halle-Vilvoorde. Het objectief is een 1000 actieve vacaturebemiddelingen op jaarbasis.

### 4.3.5. Europa

De impact van het Europese beleidsniveau op het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid is onmiskenbaar. Enerzijds bepaalt het Europese juridische kader inzake tewerkstellingssteun, staatssteun en opleidingssteun in belangrijke mate de contouren voor de uitbouw van het werkgelegenheidsbeleid in de lidstaten. Anderzijds is er sinds eind de jaren '90 een gezamenlijke Europese werkgelegenheidsstrategie met concrete gekwantificeerde doelstellingen, waarvan het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010 de belangrijkste is. Ook de sluitende aanpak van werkloosheid in Vlaanderen, waarbij werkzoekenden van bij de start van hun werkloosheid door de VDAB een gepaste opleiding of begeleiding aangeboden krijgen, is in belangrijke mate geënt op de Europese doelstelling om jonge werkzoekenden een 'nieuwe start' te bieden voor hun zesde maand werkloosheid, en aan volwassen werkzoekenden voordat ze een jaar werkzoekend zijn.

Vanaf 2005 werd de focus van de Europese Lissabonstrategie nog sterker dan voorheen gericht op 'groei en jobs'. Aan de lidstaten werd gevraagd een hervormingsplan op te maken voor de periode 2005-2008. De Vlaamse regering en sociale partners besloten aan te knopen bij een traditie van een eigen actieplan, op 7 oktober 2005 werd het Vlaams Lissabon Hervormingsprogramma 2005-2008 goedgekeurd. In 2006 en 2007 vraagt de Europese Commissie aan de lidstaten een jaarlijks voortgangsrapport. Het Vlaams voortgangsrapport voor 2007 werd inmiddels besproken met de sociale partners en goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 21 september 2007. Dit plan geldt tevens als Vlaamse bijdrage voor het Belgisch Lissabon voortgangsrapport.

Ook de recente en verwachte ontwikkelingen in het Europese juridische kader zijn van groot belang voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. In het bijzonder zal ik de volgende maanden extra aandacht besteden aan de toepassing van de nieuwe Europese staatssteunregels. Verder worden er in de loop van het jaar nieuwe Europese voorstellen verwacht rond legale migratie vanuit derde landen. Tenslotte bereid ik momenteel de omzetting voor van de Europese richtlijn over de diensten op de interne markt, beter bekend als de Bolkestein-richtlijn.

Binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie heeft elk agentschap stilaan zijn plaats gevonden. Het ESF-Agentschap werd in 2007 hervormd tot EVA van privaatsrecht. De samenwerkingsovereenkomst 2008-2010 zal dit najaar gefinaliseerd worden met de Vlaamse regering, maar heeft nu reeds geleid tot een reeks van samenwerkingsprotocollen tussen de verschillende instellingen binnen het beleidsdomein WSE, maar ook daarbuiten (Onderwijs). Als geen andere instelling draagt het ESF-Agentschap de partnerschapsgedachte immers hoog in het vaandel. De ervaringen binnen het ESF-programma zullen ook in de toekomst verder naar het reguliere werkgelegenheidsbeleid vertaald worden. Het ESF-Agentschap krijgt hierbij een duidelijke rol van kennismakelaar naar andere instellingen binnen het beleidsdomein.

Hiervoor kan het ESF uiteraard beroep doen op de ervaring van de vorige Europese programmaperiodes. In de periode 2000-2006 is het ESF in Vlaanderen duidelijk meer geworden dan louter een financieringsinstrument voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden. Hoewel dit type maatregelen nog steeds de meerderheid van de budgetten betekent, werd ESF eveneens ingezet als hefboom voor de opleiding van werkenden, de lancering van het EVC en uitbouw van de loopbaandienstverlening. In de periode 2000-2006 werden via de ESF-middelen bijna 200 miljoen euro van de overheid en private cofinanciering vrijgemaakt voor opleidingen in bedrijven. Zowel EVC als loopbaanbegeleiding zijn als pilootproject met ESF-middelen van start gegaan, en werden later geïntegreerd in het reguliere arbeidsmarktbeleid.

Deze pilootprojecten onder ESF hebben de mogelijkheid geboden om de dienstverlening op punt te zetten en te verstevigen voor ze in het reguliere beleid in te bedden. Zowel EVC als loopbaanbegeleiding hebben opnieuw een belangrijke plaats gekregen in het nieuwe Operationeel Programma voor de periode 2007-2013. Er werd een groeipad afgesproken van 3.500 ervaringsbewijzen en 3.500 loopbaanbegeleidingen op jaarbasis eens de maatregel op kruissnelheid is. De Vlaamse regering en sociale partners hebben zich in de Competentieagenda geëngageerd om deze dienstverlening uit te diepen en te verankeren in een breder scala van dienstverlening ter versterking van de competenties van werkzoekenden en werkenden.

In het Operationeel Programma Doelstelling 2 dat op 24 november 2006 door de Vlaamse regering werd goedgekeurd, werden voor de periode 2007-2013 de volgende zes prioriteiten aangeduid:

1. Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt
2. Bevorderen van sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken
3. Ondernemings- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij
4. Innovatie
5. Transnationale en interregionale samenwerking
6. Technische bijstand

Gezien de Lissabon-doelstellingen om jaarlijks 25% van de langdurig werkzoekenden te activeren, en gezien de doelstelling om elke jonge en volwassen werkzoekende een nieuwe start te garanderen voor ze langdurig werkzoekend worden, maakt de begeleiding en opleiding van werkzoekenden ook in de nieuwe programmaperiode een belangrijk deel uit van het ESF-programma. Als arbeidsmarktregisseur plant de VDAB onder prioriteit 1 van het ESF-programma via een tender jaarlijks 5.790 startende trajectbegeleidingsacties (brede en intensieve begeleiding) en 3.870 competentieversterkingsacties (finaliteitsgerichte opleidingen voor werkzoekenden die regionaal oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid) gericht naar de vier prioritaire kansengroepen (in overeenstemming met de VDAB-beheersovereenkomst). Vanaf 1 januari 2008 gaan de promotoren van start in deze tender. Onder deze prioriteit werden ook al oproepen gelanceerd voor opleiding in bedrijven en organisaties, opleidingen via sectoren, sectorale (opleidings)fondsen en beroepsverenigingen, net als oproepen voor loopbaandienstverlening en het ervaringsbewijs. Ook deze projecten gaan van start vanaf 1 januari 2008.

Prioriteit 2 richt zich op werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Via werkervaring, al dan niet in een beschermde omgeving, kunnen ze de nodige competenties verwerven zodat ze mogelijk kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Prioriteit 3 richt zich specifiek tot bedrijven en organisaties. Binnen deze prioriteit werd een oproep naar mentorship in bedrijven gelanceerd. Als instrument bewijst mentorship al jaren zijn nut in het kader van opleidings- en competentiebeleid van organisaties. In deze oproep wordt evenwel vertrokken vanuit de doelstelling en invalshoek van de langere inzetbaarheid van oudere werknemers. In de goedgekeurde projecten zullen ervaren werknemers ouder dan 50 jaar zich bij- of omscholen tot mentor en vervolgens ingezet worden in het competentiebeleid van het bedrijf of de organisatie. Het is de bedoeling dat de oudere werknemer de mogelijkheid wordt geboden om te groeien in zijn rol en zo een evolutie in de loopbaan als mentor uit te tekenen.

Frank Vandenbroucke  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering,  
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

## UITLEIDING

### **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) in Vlaanderen: Investeren in mensen, milieu en maatschappij**

Tijdens dit werkjaar zijn belangrijke stappen gezet in de verdere uitbouw van een MVO beleid voor Vlaanderen. De nadruk ligt daarbij vooral op het vergroten van de kritische massa en de ondersteuning van de sociale partners en arbeidsorganisaties, het onderwijsveld en de overheid zelf inclusief de Vlaamse steden en gemeenten, zodat zij concreet aan de slag kunnen gaan met MVO, hét ondernemen van vandaag en morgen. Mijn collega, minister Van Brempt, neemt hierin het voortouw.

De sociale partners zijn dé partners bij uitstek die maatschappelijk verantwoord ondernemen op de werkvloer kunnen stimuleren en zo bijdragen tot een economie waar ook ecologische en sociale waarden zijn in opgenomen. Ik wens de initiatieven die mijn collega minister Van Brempt neemt, ik verwijs hier onder meer naar het MVO-congres van het najaar met daaraan gekoppeld een mediacampagne, te ondersteunen door aanvullend binnen het beleidsdomein werk en onderwijs bijkomende initiatieven te nemen.

Het afgesloten jaar heb ik samen met een groep experts gewerkt aan een initiatief om **sociale innovatie** in de Vlaamse bedrijven te stimuleren. Als het gaat om innovatie ben ik in de eerste plaats geïnteresseerd in de mens in zijn werkomgeving. Het houdt geen steek dat mensen rond hun vijftigste uitgeperst de arbeidsmarkt verlaten. Het houdt geen steek dat mensen afgestompt geraken in hun job omdat ze niets kunnen leren van en door hun job. Als het gaat om innovatie moet dit ook de werknemers ten goede kunnen komen. Bij sociale innovatie staat de mens centraal. Met sociale innovatie verwijzen we naar de wijze waarop het werk in ondernemingen wordt georganiseerd. Innoveren in hoe er wordt gewerkt, gebeurt in functie van de mogelijkheden die in elke werknemer aanwezig zijn. Het woord ELKE is hier van belang. Sociale innovatie houdt rekening met wat mensen kunnen en kennen. Een manier van werken dat mensen ruimte geeft om te leren van en door hun werk, een manier van werken dat mensen de ruimte geeft om zelf hun kennis met anderen te delen en te gebruiken ten voordele van het bedrijf. Zelfsturende teams zijn hier een voorbeeld van. Mijn pleidooi voor meer sociale innovatie sluit aan bij het klassieke streven naar de humanisering van de arbeid.

Het hoger onderwijs is een zeer belangrijke partner als het gaat om het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Studenten van vandaag zijn immers de ondernemers en de werknemers van morgen. Daarom steun ik drie projecten die MVO in het hoger onderwijs moeten introduceren. Het project **DOEN!**, dat ik samen met mijn collega's bevoegd voor Sociale Economie en Leefmilieu steun, staat het hoger onderwijs in Vlaanderen bij in het integreren van elementen van MVO en duurzame ontwikkeling (DO) in het bestaande onderwijsaanbod en in hun interne bedrijfsvoering. Vier associaties tekenden inmiddels een engagementsverklaring. Die associaties engageren zich tot het uitvoeren van een inventarisatieoefening waarbij men nagaat welke initiatieven, acties of projecten er reeds bestaan binnen de instelling(en) rond duurzame ontwikkeling, het organiseren van een trefdag en het aanmoedigen van personeel om te participeren aan lerende netwerken rond het verduurzamen van het curriculum en het ontwikkelen van een duurzame organisatie.

Eind vorig jaar werd het eerste **EI van MVO** uitgereikt in samenwerking met het Vlaams Netwerk voor zakenethiek. Deze scriptieprijs belooft bachelors, masters en doctoraten die vanuit een onderzoeksstandpunt een extra inspanningen leveren voor het maatschappelijk verantwoord ondernemen. In de tweede helft van oktober wordt de tweede editie van het EI van MVO afgesloten met een feestelijke prijsuitreiking. Nu al staat vast dat deze editie succesvoller is dan de vorige. Mede door het breder partnerschap en een bredere bekendheid. Ik wil dit succesvolle initiatief dan ook blijven steunen bij de derde editie.

Daarnaast is MVO is één van de belangrijke pijlers binnen zowel de Vlaamse Strategie Duurzame Ontwikkeling en Actie in Vlaanderen. Het **Digitaal Kenniscentrum MVO** vormt daarin een

beleidsdomeinoverschrijdend project. Het DKC is ondertussen met een gemiddelde van ongeveer 20.000 bezoekers per maand uitgegroeid tot een referentie in Vlaanderen. In het kader van “Actie in Vlaanderen” wordt ook stilgestaan bij de uitdaging om een innovatief aanbestedingsbeleid te voeren. Vlaanderen kan zijn overheidsopdrachten mee inzetten in de promotie van duurzaamheid en sociale inclusie. Dit laatste komt ten goede aan de werkgelegenheid van personen met een handicap, langdurig werkzoekenden en kansengroepen.

## BIJLAGE 1: DOELSTELLINGEN BELEIDSBRIEF WERK 2008

### MEER MENSEN AAN HET WERK KRIJGEN EN HOUDEN

#### Sluitende aanpak optimaliseren

- **veralgemening van het jeugdwerkplan** naar heel Vlaanderen
- **sluitende aanpak voor werkzoekenden verder optimaliseren**, met bijzondere aandacht voor 50-plussers en allochtone werkzoekenden
- evaluatie van de proeftuin tendering; verdere uitkristallisering samenwerking met derden-actoren
- extra aandacht voor langdurig werkzoekenden met een ernstige medische, psychische en/of psychiatrische problematiek met o.m. uitvoering van de tender naar private actoren uit de sector welzijn

#### Extra inspanningen voor kansengroepen

- 550 **diversiteitsplannen** in 2008 met meer verscheidenheid naar sectoren en bedrijfstypes (met elektronisch dossieropvolgingssysteem); 5000 plaatsingen via **Jobkanaal**
- het ondernemersplatform diversiteit lanceert bijkomende acties m.b.t. leeftijdsbewust personeelsbeleid
- uitwerking van een toolbox evenredige arbeidsdeelname en diversiteit voor alle veldwerkers
- goede samenwerking en informatieuitwisseling tussen de Vlaamse sociale inspectie en andere actoren met het oog op **discriminatiebestrijding**
- verder uitbouw **kenniscentrum leeftijd en werk**
- bijsturing van de **tewerkstellingspremie 50+** met het oog op een toenemend bereik
- vervolledigen van het kader m.b.t. het **inclusief beleid voor personen met een arbeidsgehandicap**: herschrijven bestaande regelgevingen, uitwerking van een aangepast stelsel van loonkostensubsidie, oprichting in de VDAB van een expertisecentrum integratie op de arbeidsmarkt van personen met een arbeidshandicap

#### Benutten van alle jobkansen

- verder uitvoeren van het **geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid**: screening en ontwikkeling competentiebalans, vroegtijdige detectie en versnelde behandeling knelpuntvacatures, uitklaren reëel beschikbare arbeidsreserve, doelmatige oriëntatie, competentieherkenning en opleiding
- **versterkte toeleiding kansengroepen naar knelpuntopleidingen**, via oriëntatieformules en gespecialiseerde screeningsalternatieven, en het inschakelen van specifieke partners (ATB, CVGB, CBO)
- verdere **uitbouw van de front office tewerkstellingsmaatregelen** met het voorzien van een interactieve voordelencalculator tegen januari 2008
- decretale verankering van het werkervaringsprogramma **WEP-plus**
- verdere uitvoering **actieplan IBO** met oog op verhoogde vertegenwoordiging kansengroepen en vermindering van vroegtijdige stopzettingen
- wegwerken **werkloosheidsvallen** door terugbetaling werkelijke uitgaven voor kinderopvang voor VDAB-cursisten, hervorming systemen voor tussenkomst voor verplaatsingen van en naar de opleiding maar ook door het opnemen van resterende initiatieven zowel op Vlaams niveau als met de Federale overheid

#### Een activerend herstructureringsbeleid

- optimaliseren beoordelingskader van de **begeleidingsplannen** van organisaties die overgaan tot collectief ontslag en verlaging van brugpensioenleeftijd wensen



- ter beschikking stellen van een **draaiboek herstructureringen**, vertaling ervan naar een vraaggestuurde website, als basis voor de uitbouw van een **front-office herstructureringen**

### Werkbaarheid verhogen

- nieuwe oproep naar ondernemingen voor projecten **sociale innovatie in ondernemingen**

### Versterking inspectie

- **versterking strijd tegen sociale fraude** via recent gerealiseerde versterkte personeelsbezetting sociale inspectie: risicoanalyse, optimaal gebruik ICT-toepassingen en uitbouw kennis sociale wetgeving
- verder optimaliseren **samenwerking met andere inspectiediensten** (zowel Vlaamse als federale)

## RUIMTE VOOR ELK TALENT: UITVOERING AFSPRAKEN COMPETENTIEAGENDA 2010

### Competentieagenda en arbeidsmarkt

- realiseren van een breed draagvlak, een **wederzijds engagement tussen onderwijs en werk**
- **competentiebeleid in bedrijven en organisaties**: lancering oproep proeftuin lerende netwerken bedrijven (ESF-oproep); olijsten van 1001 inspirerende voorbeelden
- doorlichting **financiële stimulansen voor opleiding en competentiebeleid naar ondernemingen** (resultaten bekend medio 2008; nieuwe voorstellen tegen september 2008)
- doorlichting huidige **systemen voor opleidings- en studiefinanciering voor volwassenen** (resultaten bekend tegen medio 2008; nieuwe voorstellen tegen september 2008)
- inzetten van oudere werknemers bij competentieontwikkeling (ESF-oproep) en ervaringsbewijs opleider/begeleider (najaar 2007)
- uitbouw van een **basisdienstverlening m.b.t. loopbaaninformatie en loopbaanmanagement** in de werkwinkels van de VDAB: start experiment in een provincie in januari 2008
- uitbreiding en **diversificatie van aanbod loopbaandienstverlening**: sterker gericht op loopbaancompetenties
- ontwikkeling van **'mijn loopbaan'**, informatieaanbod op internet, elektronische portfolio
- **sectorale fondsen** stimuleren in hun verdere ontwikkeling tot expertisecentra voor competentiebeleid (ESF-oproep juli 2007)

### Competentieagenda en onderwijs evenals overgang onderwijs-arbeidsmarkt

- **talentontdekking vanaf de schoolloopbaan**: lancering sensibiliseringscampagne voor talentontdekking en talentontwikkeling in basis- en secundair onderwijs; lancering talentontwikkelingsportfolio die aansluit bij 'mijn loopbaan' (inventariseren talenten)
- **studiekeuzebegeleiding**: structurele financiering beroepenhuis; start 10 nieuwe proeftuinen gericht op 'anders kiezen';
- voluit gaan voor **meer en kwaliteitsvol werkplekieren**: sociale partners stimuleren in voorzien in behoeftedekkend aanbod stages voor leerlingen en leerkrachten; organisatie dag van Werkplekieren (april 2008)
- bewerkstelligen van het **voltijds engagement** voor deeltijds lerenden: decreet leren en werken ingang 1 september 2008; meer middelen voor trajectbegeleiding jongeren; oprichting regionale overlegplatformen die extra impulsen geven voor voltijds engagement
- actieplan **ondernemend onderwijs**
- versterken EVC: uitbreiding ervaringsbewijzen (met 15 beroepen), bouw van een competentie-managementsysteem; EVC bij publieke opleidingsverstrekkers
- VDAB-competentiecentra: heroriëntering van opleiding werkgevers en werknemers naar risicowerknemers

- Syntra Vlaanderen: relance leertijd; draaischijf ondernemersvorming; actieplan ondernemend onderwijs

## **EEN BREED PARTNERSCHAP**

### **Sociale partners**

- betrekken bij de uitrol en opvolging meerbanenplan en competentieagenda

### **Sectorale partners**

- onderhandeling 12 nieuwe sectorconvenants met looptijd tot eind 2009; 2 à 3 nieuwe sectoren betrekken
- voorbereiding decretale verankering sectorconvenants

### **Ruimere stakeholders**

- via het overlegplatform van arbeidsbemiddelaars (OVA) bij de SERV worden met de intermediaire partners op de arbeidsmarkt afspraken gemaakt over hun engagement in het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (cfr. EAD-decreet).

### **Subregionaal streekniveau**

- dialoog Vlaams overheid en subregio's over streekpacten
- oprichting van subregionale commissies diversiteit

### **Samenwerking Wallonië, Brussel en ook in de Rand**

- Verdere uitvoering samenwerkingsakkoord regio's met bijzondere aandacht voor de actieve vacaturebehandeling

### **Europa**

- jaarlijks voortgangrapport Lissabonstrategie (evaluatierapport in 2008)
- omzetten Europese richtlijn over de diensten op de interne markt
- start nieuw operationeel programma ESF

## **MVO: INVESTEREN IN MENS, MILIEU EN MAATSCHAPPIJ**

- Sociale innovatie
- MVO in het onderwijscurriculum

## BIJLAGE 2: BELEIDSBRIEF 2008 – RESOLUTIES EN MOTIES VAN AANBEVELING

Er werd één motie van aanbeveling aangenomen in het Vlaams Parlement (van mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Bart Van Malderen en Jan Laurys en mevrouw Annick De Ridder) die aansluit bij de beleidsprioriteiten 2006-2007 zoals weergegeven in de beleidsbrief Werk. We bespreken die punt per punt en verwijzen waar in de huidige beleidsbrief hiermee wordt rekening gehouden.

*Opmerking 1 tot en met 3 (zie hiervoor hoofdstuk 2):*

In uitvoering van het meerbanenplan, en zoals toegelicht op de commissie werk en sociale economie van juni 2007, werden diverse initiatieven genomen om meer mensen vanuit de kansengroepen reële uitzichten op werk te bieden. Naast een versterking van de inspanningen om ouderen toe te leiden naar de arbeidsmarkt werden tal van initiatieven genomen om in te spelen op de vraagzijde, zo werd de tewerkstellingspremie breder bekendgemaakt, de samenwerkingsverbanden tussen VDAB en jobkanaal partners verbeterd en specifieke “leeftijdsbewuste” diversiteitsplannen voorzien. Het expertisecentrum leeftijd en werk ging van start.

Voor wat betreft personen met een handicap is de transitie van gespecialiseerde organisaties belast met de begeleiding naar werk, goed verlopen. In 2007 werd vooral geïnvesteerd in het tot stand brengen van een nieuwe afsprakenkader. Dit moet toelaten om de tewerkstellingskansen van personen met een handicap significant te verbeteren. 2008 wordt op dat vlak een kanteljaar. Niet alleen volgt een concrete implementatie van het nieuwe trajectmodel, tevens zal voluit de kaart van brede ondersteuningsmogelijkheden op in het reguliere circuit worden getrokken. Dit laatste kadert in een gemeenschappelijk initiatief van minister Van Brempt en Vandenbroucke.

Om de integratie van allochtonen te bevorderen werden specifieke initiatieven genomen zoals jobkanaal, de bijkomende investering in taalopleiding, de inschakeling van activeringsconsulenten bij de zelforganisaties ed. Ook door het jeugdplan in dertien steden en gemeenten wordt een aanzienlijk aantal laaggeschoolde allochtone jongeren succesvol bereikt. Vooreerst merken we dat de werkloosheid bij deze groep dezelfde daling volgt als het Vlaamse gemiddelde. Hetgeen positief is.

Het sluitstuk van dit stimulerende beleid is het beleid discriminaties op de arbeidsmarkt. Er moeten worden opgetreden wanneer vooroordelen of discriminaties worden vastgesteld. De Vlaamse overheid versterkte onder meer in functie daarvan haar inspectie en legt de laatste hand aan de stroomlijning van de verschillende procedures teneinde de samenwerking tussen de sociale inspectie en andere actoren te realiseren, zodanig dat een goede opvolging en informatieuitwisseling kan gegarandeerd worden.

*Opmerking 4 (hoofdstuk 2)*

In 2007 werden diverse initiatieven genomen die voortvloeien uit het actieplan inzake knelpuntberoepen. VDAB biedt arbeidsmarktgerichte opleidingen aan voor knelpuntberoepen. Ze analyseerde door middel van sectorale screenings de beroepsaspiraties en mogelijkheid om werkzoekenden naar beroepen in deze sector te oriënteren. In het voorjaar 2007 was het -in opvolging van de sector de bouw en schoonmaak- de beurt aan de sector horeca en informatica.

De screening en ontwikkeling van de competentiebalans maken deel uit van een geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid van de VDAB. De doelstellingen van dit actieplan voor 2008 zijn de volgende:

- een proactieve benadering van (potentiële) knelpuntvacatures op basis van een vroegtijdige detectie en versnelde behandeling;
- het uitklaren van de reëel beschikbare arbeidsreserve voor knelpuntberoepen aan de hand van sectorale en structurele screeningsstrategieën;
- het opvangen van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan aanbodzijde door middel van doelmatige oriëntatie, competentieherkenning en opleiding.

*Opmerking 5 (hoofdstuk 2, punt 2.2)*

In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit, onder regie van de VDAB. Daarbij wordt ingezet op actieve sociale begeleidingsplannen gericht op een soepele overgang van werk naar werk en van tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding. Momenteel richtte de VDAB vijftien permanente tewerkstellingcellen op. En participeert ze uiteraard in de bedrijfseigen tewerkstellingcellen die worden opgericht op initiatief van het bedrijf. Om de tewerkstellingcellen optimaal te laten functioneren worden 21 sociale interventieadviseurs ingezet. Sinds 2001 financiert het Herplaatsingsfonds de outplacementbegeleiding van ontslagen weknemers bij bedrijven die naar aanleiding van een faillissement, een gerechtelijk akkoord of moeilijkheden zelf niet meer over de nodige middelen beschikken. Sinds de oprichting gaat het aantal aanvragen in stijgende lijn. Dit is te wijten aan het groeiend aantal kleine dossiers.

Met het draaiboek tenslotte wil ik de inspanningen en mogelijkheden in het kader van het herstructureringsbeleid duidelijk overbrengen en samen met de betrokken sociale partners een goede uitvoering van dit beleid realiseren. Dit draaiboek moet ondersteuning bieden.

*Opmerking 6*

Voor alle onderdelen van de resolutie onder punt 6 geldt dat een belangrijke doorbraak werd gerealiseerd met de competentieagenda (Hoofdstuk 3).

Deze agenda kan evenwel maar ten volle worden gerealiseerd als we er ook inslagen om de steun te krijgen van de verschillende stakeholders. Met de sociale partners werd in het voorjaar een akkoord bereikt. Momenteel overleg ik met de onderwijskoepels om te kijken of ook zij hun schouders hieronder kunnen zetten.

*Opmerking 6a*

Inzake elders verworven competenties wordt naast een brede attestering van competenties in diverse situaties (trajectbegeleiding, werkervaring, individuele beroepsopleiding, loopbaandienstverlening ed.) ingezet op het ervaringsbewijs. Ondertussen zijn er 36 beroepen geselecteerd waarvoor het ervaringsbewijs gehaald kan worden. Binnenkort wordt aan de Vlaamse regering een derde lijst met 20 beroepen voorgelegd, in het najaar volgt nog een vierde lijst met 10 beroepen. Tegelijkertijd worden een aantal initiatieven genomen opdat sectoren en dus ook bedrijven het ervaringsbewijs een echte plaats geven op de arbeidsmarkt. Samen met de uitwerking van het competentie management systeem, dat zal toelaten om de standaarden onderliggend aan het ervaringsbewijs vlotter uit te werken, wordt hiermee uitvoering gegeven aan het engagement zoals geformuleerd in de competentieagenda om versneld en voor meer beroepen de beweging rond verworven competenties in te slaan.

*Opmerking 6b*

Ik zet volop in voor meer en kwaliteitsvol werkplekieren. De sociale partners hebben in het kader van de competentieagenda een engagement geformuleerd, met name jaarlijks 75.000 stageplaatsen voor TSO en BSO afgestudeerden en vijf jaarlijks 30.000 voor leerkrachten praktische en technische vakken. We bekijken momenteel met de onderwijskoepels hoe men hierop kan inspelen. Ook afspraken rond de kwaliteit van stages reken ik tot het afsprakenkader dat we gezamenlijk tot stand moeten brengen.

*Opmerking 6c*

De voorbereidingen voor het decreet leren en werken, waarbij de drie systemen beter op mekaar worden afgestemd is volop in voorbereiding.

Daarmee wil ik het voltijds engagement van jongeren verzekeren, zodat ze een kwalificatie kunnen behalen via een voor hen geschikt traject. Naargelang de talenten, verworven competenties of specifieke noden van de jongeren kan de invulling van het voltijds engagement er als volgt uitzien:

- een persoonlijk ontwikkelingstraject voor jongeren met ernstige persoonlijke en/of sociale problemen;

- voortrajecten gericht op attitudevorming voor jongeren die nog niet arbeidsrijp en ook niet arbeidsbereid zijn;
- brugprojecten met een gerichte opleiding voor jongeren die arbeidsbereid maar niet arbeidsrijp zijn en waarna ze idealiter de overstap naar regulier werk maken;
- een traject naar de arbeidsmarkt voor arbeidsrijpe jongeren.

Het nieuwe decreet betreffende leren en werken zal ingaan op 1 september 2008 en zal voor elke jongere een optimaal leertraject naar een beroepsgerichte kwalificatie mogelijk maken. Vanaf 1 september 2008 wil ik tevens officieel regionale overlegplatformen oprichten die extra impulsen moeten geven aan het voltijds engagement, oprichten. Op het terrein is er reeds een dynamiek aanwezig. Ik zal bruggenbouwers inzetten die ingrijpen bij knelpunten en die de lokale afstemming tussen scholen en beroepswereld versterken. Ook de nieuwe afspraken tussen CDO's en VDAB inzake registratie, screening, trajectbegeleiding en alle mogelijke afzonderlijke modules (bv. gebruik van VDAB opleidingen) moeten tegen geïmplementeerd worden. Ten slotte voorzie ik in een gecentraliseerde gegevensregistratie om het voltijds engagement van de jongeren nauwgezet te kunnen opvolgen.

#### *Opmerking 6d*

De kwalificatiestructuur is een belangrijk instrument bij het ontwikkelen, erkennen en inzetten van competenties van mensen. De basisdoelstelling is immers meer transparantie te brengen in kwalificaties. Het is mijn bedoeling om begin 2009 hierover een ontwerpdecreet aan het Vlaamse parlement voor te leggen.