Stuk **569** (2005-2006) – Nr. 1

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

Zitting 2005-2006

4 november 2005

BELEIDSBRIEF

Werk

Beleidsprioriteiten 2005-2006

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

INHOUD

Blz.

Woord vooraf 5
1. HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE 7
1.1. Inleiding 7
1.2. De economische context: heropleving in 2004, verzwakking in 2005 7
1.3. De situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt 8
1.3.1. Een forse toename van het aantal werkenden in 2004 8
1.3.2. De werkloosheid blijft te hoog in Vlaanderen 9
1.3.3. De spanning op de vacaturemarkt neemt toe 10
1.3.4. Bijzondere aandacht voor kansengroepen 11
1.3.4.1. Langere loopbanen zijn dringend en noodzakelijk 12
1.3.4.2. De situatie van de allochtonen blijft bijzonder precair 13
1.3.4.3 De harde kern van de jeugdwerkloosheid 14
1.3.4.4 De hoge inactiviteit van personen met een arbeidshandicap 15
1.3.5. De participatie aan levenslang leren neemt een vlucht 15
1.3.6. Maar bepaalde groepen dreigen de boot te missen 16
1.3.7. De moeilijke overgang van onderwijs naar werk voor wie zonder startkwalificatie de school verlaat 17
1.4. Besluit 18
2. HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK 19
2.1. Inleiding 19
2.2. Trajecten naar werk 19
2.2.1. Stevige partnerschappen, transparante structuren 19
2.2.2. Universele basisdienstverlening voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers 20
2.2.3. De sluitende aanpak voor werkzoekenden 21
2.2.3.1. Het nieuwe getrapte begeleidingsmodel 21
2.2.3.2. Een beleid op maat van de kansengroepen 22
2.2.3.3 Proeftuin: de tendering 25
2.2.4. Omdat werk(ervaring) werkt 26
2.2.4.1. De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) 26
2.2.4.2 Het werkervaringsprogramma WEP-plus 26
2.2.5. Werkloosheids- en inactiviteitsvallen 27
2.2.6. Knelpuntenberoepen 27
2.2.6.1. Premies voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep 28
2.2.6.2. Versterkte screening en toeleiding en verhoging van de opleidingscapaciteit 28
2.2.6.3. Instapopleiding. 28

2.2.6.4. Tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden 29
2.2.6.5. Toeleiding van werkzoekenden naar de dienstencheques via VDAB 29
2.2.7. Ondernemerschap 29
2.3. Meer mensen aan het werk houden 30
2.3.1. Meer mensen aan het werk, ook na herstructureringen 30
2.3.1.1. Weerwerkpremie 30
2.3.1.2. Herplaatsingsfonds 30
2.3.1.3. Een (her)tewerkstellingsscenario voor activerende herstructureringen 31
2.3.2. Beter werken om meer mensen aan het werk te houden 31
2.3.2.1 Aanpak van werkstress via sectoren 31
2.3.2.2 Combinatie arbeid en gezin (privé) 31
2.3.3. Anders werken om meer mensen aan het werk te houden 32
2.4. Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteitstoets; mainstreaming én impulsbeleid 33
2.4.1. Mainstreaming en diversiteitstoets 33
2.4.2. Impulsbeleid en diversiteitsfonds 33
2.5. Planning 2006 36

3. HOOFDSTUK 3: MEER RUIMTE VOOR TALENTEN 41
3.1. Inleiding 41
3.2. Ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt 41
3.2.1. Talenten ontwikkelen van mensen 41
3.2.1.1. Het erkennen van verworven competenties 41
3.2.1.2. Stimuleren van leren, een loopbaan lang 42
3.2.1.3. Uitbouwen van de eigen loopbaan, op een zinvolle manier 43
3.2.2. Talenten ontwikkelen binnen bedrijven 44
3.2.3. De VDAB-competentiecentra 44
3.2.4. Meer en beter ondernemerschap 45
3.2.5. Herwaardering van technische en technologische beroepen doorheen de vernieuwingsbeweging Accent op Talent 45
3.3. Een geïntegreerd onderwijs- en vormingsbeleid 46
3.3.1. Een integrerende structuur op het snijvlak van onderwijs, vorming en werk 46
3.3.1.1. Beleidsbepaling: het Ministerieel Comité Onderwijs, Vorming en Werk 46
3.3.1.2. Beleidsvoorbereiding en -planning: de interdepartementale stuurgroep O, V&W 46
3.3.1.3 Beleidsuitvoerende entiteiten 46
3.3.2. Prioriteiten in de beleidsvoorbereiding 47
3.3.2.1. Certificeren en kwalificeren 47
3.3.2.2. Een kwaliteitsvol werkplekleren garanderen 48
3.3.2.3 Dynamiseren van het opleidingsgebeuren 49

3.3.2.4. Samenwerking tussen diverse actoren 49
3.3.3. Beleidsuitvoerende taken 50
3.3.3.1. Uitvoeren van het stimuleringsbeleid levenslang en levensbreed leren..... 50
3.3.3.2. Afstemmen tussen de betrokken partners..... 51
3.4. Planning 2006 52
4. HOOFDSTUK 4: WERK: EEN ZAAK VOOR IEDEREEN, EEN TAAK VOOR IEDEREEN 55
4.1 Inleiding..... 55
4.2. Betrokkenheid sociale partners..... 55
4.2.1. Interprofessioneel..... 55
4.2.2. Sectoraal 56
4.2.3. Subregionaal 56
4.3. Betrokkenheid overheden..... 57
4.3.1. Vlaanderen in de Europese Unie 57
4.3.2. Interdeelstatelijk niveau 58
4.3.3. Streekniveau..... 59
4.3.3.1. RESOC en SERR 59
4.3.3.2. Limburgplan 59
4.3.4. Lokaal beleid..... 60
4.4. Betrokkenheid middenveld..... 61
4.4.1. Armoedebestrijding en ervaringsdeskundigen ‘armoede’ 61
4.4.2. Diversiteit 61
4.4.3. Stakeholdersoverleg 62
4.5. Betrokkenheid publieke en private dienstverleners 62
4.6. Betrokkenheid administratie 62
4.6.1. Beleidsondersteuning en uitvoering 62
4.6.2. Toezicht 63
4.7. Hervorming beleidsdomein 63
4.8. Planning 2006..... 65
5. UITLEIDING..... 68
De proeftuin Trivisi..... 68
Antwoord op de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement over de beleidsnota Werk 2004-2009 zoals aangenomen door de plenaire vergadering op 13 april 2005..... 69

Woord vooraf

In 2004 nam het aantal werkenden in Vlaanderen toe. De werkzaamheidsgraad komt daarmee op 64,3%, iets meer dan het Europese gemiddelde. Ook op het vlak van levenslang leren maakte Vlaanderen een sprong voorwaarts in 2004. De Europese doelstelling komt hier in zicht.

Deze vooruitgang op twee fronten gaat gepaard met een aantal structurele knelpunten. Ondanks de toenemende spanning op de vacaturemarkt blijft het vinden of behouden van een job voor bepaalde bevolkingsgroepen een moeilijke opdracht. We denken hierbij in het bijzonder aan de laaggeschoolde jongeren, allochtonen
en ouderen. Deze laatste groep baart ons extra zorgen. Alhoewel het aantal werkende ouderen toenam, ligt de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (29,5%) ver onder het Europees gemiddelde (41%). Bevolkingsvooruitzichten tonen zwart op wit aan dat de Vlaamse arbeidsmarkt in de toekomst zal opdrogen als de arbeidsdeelname van deze bevolkingsgroep niet verder toeneemt. We kunnen hier simpelweg niet omheen, willen we ons welvaartspeil behouden.

De uitdagingen die we vooropstelden in de beleidsnota Werk blijven dan ook onveranderd: "meer mensen aan het werk, en meer ruimte voor talenten". Een oplossing is immers niet gerealiseerd van vandaag op morgen.

Het afgelopen jaar hebben de Vlaamse Regering en de sociale partners een Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 afgesloten. Een aantal initiatieven kwam uit de startblokken, onder meer het creëren van bijkomende werkervaringsplaatsen, het organiseren van voortrajecten voor de deeltijds lerenden, het opstarten van de weerwerkpremie voor oudere werknemers en het investeren in knelpuntopleidingen.

In 2006 gaan we door op dit élan, wat blijkt uit de vele engagementen die u in deze beleidsbrief vindt. Onze ervaring toont dat voor bepaalde bevolkingsgroepen extra aandacht en meer maatwerk nodig is. Dit wordt dan ook het punt waarop we in 2006 extra kracht zetten. In 2006 wordt hiervoor 20 miljoen euro extra vrijgemaakt.

De cijfers tonen dat bepaalde steden en gemeenten kampen met een hardnekkig probleem van jeugdwerkloosheid. Het gaat vooral om laaggeschoolde jongeren; een deel van hen is van allochtone afkomst. Om dit probleem te bekampen trekt de Vlaamse regering 7,05 miljoen euro op jaarbasis uit (waarvan 3 miljoen voor begeleiding en opleiding). De bijkomende middelen worden ingezet om een brug te slaan naar werk. Naast activering van de jongeren gaat het vooral om *jobhunting*, intensieve *jobcoaching* en het aanbieden van jobs op maat. Steden en gemeenten trekken deze acties, in partnerschap met de VDAB. We maken in dit alles gebruik van bestaande instrumenten (IBO, instapopleiding, invoegeconomie, buurt- en nabijheidsdiensten, voltijds engagement bij de combinatie leren en werken). Er wordt daarbij een uitstroomobjectief van 50% vooropgesteld.

Ouderen langer aan het werk houden, blijft een absolute topprioriteit, waarvoor Vlaanderen een belangrijk stuk van de verantwoordelijkheid moet en wenst op te nemen. Vlaanderen beschikt al over instrumenten die kunnen ingezet worden bij faillissementen en herstructureringen. Zoals afgesproken in het werkgelegenheidsakkoord 2005 - 2006 kunnen

mensen die het slachtoffer worden van een herstructurering en terug werk vinden een weerwerkpremie krijgen. Extra inspanningen zijn echter nodig. In functie van het eindeloopbaandebat zal in dialoog met de sociale partners een omvangrijk plan voor de inschakeling van ouderen worden uitgewerkt.

Onze aandacht gaat ook naar allochtonen. Via de diversiteitstoets binnen bestaande maatregelen, beogen we dat deze bevolkingsgroep zichtbaar aanwezig is in de beleidsacties. Waar nodig wordt de inspanning verhoogd. Specifieke impulsen blijven echter noodzakelijk. Het bestaande impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, gericht op organisaties, wordt daarom vereenvoudigd en coherenter gemaakt. We blijven hier een beroep doen op de sociale partners en eigenorganisaties, als onmisbare partner. We werken ook een vernieuwd actieplan voor allochtonen uit.

Vanzelfsprekend is de overheid maar één actor in het werkgelegenheidsbeleid. De sleutel tot realisaties en succes ligt dus in partnerschappen, de inzet van 'de juiste actor op de juiste plaats' en het opnemen van engagementen door de overheid, de partners en de burgers. De tendering die in 2006 effectief zal starten, maakt gebruik van de kennis en expertise van andere dan overheidsactoren. Bij de acties voor de jongeren in 2006 doen we een extra beroep op die organisaties die dicht staan bij de leefwereld van deze bevolkingsgroep, meer bepaald de steden en gemeenten. Werkgevers en werknemers blijven een bevoorrechte partner. Gezien de extra klemtonen dit jaar, vragen we in het bijzonder een blijvend sterk engagement vanuit de werkgeverszijde. We doen tot slot ook een beroep op de burger, die mee-verantwoordelijk is voor het vormgeven van een wel-varende maatschappij.

HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE

1.1 Inleiding

In de beleidsnota Werk 2004-2009 worden de volgende concrete strategische doelen vooropgesteld:

- een jaarlijkse stijging van de werkzaamheidsgraad;
- een meer evenredige arbeidsdeelname;
- een sluitende en efficiënte aanpak van de werkloosheid;
- een efficiëntere aanpak van het jobverlies als gevolg van sluitingen, herstructureringen en faillissementen;
- een betere invulling van vacatures;
- een verbetering van de werkbaarheidsgraad;
- een hogere deelname aan permanente vorming;
- meer gelijke kansen in de deelname aan permanente vorming;
- een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Deze omgevingsanalyse peilt aan de hand van een aantal indicatoren of we op de goede weg zijn om deze objectieven te behalen en hoever de weg nog te gaan is. Richtinggevend bij deze beoordeling zijn de lange termijndoelstellingen uit het (hernieuwde) Pact van Vilvoorde en de Europese 'benchmarks' uit de werkgelegenheidsrichtsnoeren.

Tabel 1: Kerncijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt

	Doelstelling	**Vlaanderen in 2004***	**EU-25**
Werkzaamheidsgraad			
- algemeen (15-64 jaar)	70%	64,3% (62,9%)	63,3%
- vrouwen	60%	56,7% (55,0%)	55,7%
- ouderen (55-64 jaar)	50%	29,5% (26,5%)	41,0%
- allochtonen		38,0% (35,5%)	54,0%
Participatie aan LLL	12,5%	10,8% (9,1%)	9,9%
Ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs	10%	10,1% (11,3%)	15,7%

* prestaties van 2003 tussen haakjes

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS

1.2 De economische context: heropleving in 2004, verzwakking in 2005

Na een aantal jaren van zwakke economische groei, werd in de tweede helft van 2003 een economische heropleving ingezet die in 2004 een vervolg kende. Dit resulteerde vorig jaar in een toename van het Belgische Bruto Binnenlands Product (BBP) met 2,7%, tegenover slechts 1,3% in 2003. België presteerde hiermee beter dan zijn buurlanden en de hele Europese Unie (+2,3%). Volgens de Administratie Planning en Statistiek nam het BBP in het Vlaams Gewest in 2004 zelfs toe met 3,1%.

Sinds het laatste kwartaal van 2004 wordt er echter opnieuw een verzwakking van de economische groei vastgesteld, en ook tijdens het eerste semester van 2005 groeide de Belgische economie niet of nauwelijks. Ook andere economische indicatoren wijzen op een economische groeivertraging: zo ging het vertrouwen van de consumenten en ondernemers er in de loop van het eerste semester van 2005 sterk op achteruit.

Terwijl het Federale Planbureau midden vorig jaar nog voorspelde dat de Belgische economie in 2005 met 2,7% zou toenemen, is deze groeivoorspelling inmiddels naar beneden toe bijgesteld. De meest recente groeiprognoses van het Planbureau voor 2005 bedragen momenteel nog slechts 1,4%. Ook de OESO heeft haar groeivoorspellingen voor 2005 bijgesteld van 2,6% naar 1,3%. Voor 2006 worden opnieuw hogere groeicijfers verwacht (+2,2% volgens het Planbureau en +2,4% volgens de OESO).

Tabel 2: Reële groei van het BBP in % - realisaties en vooruitzichten 2003-2006

	2003	2004	2005			2006		
			Raming FPB	Raming EC	Raming OESO	Raming FPB	Raming EC	Raming OESO
Vlaanderen	+1,0	+3,1						
België	+1,3	+2,7	+1,4	+2,2	+1,3	+2,2	+2,3	+2,4
Nederland	-0,9	+1,4		+1,0	+0,5		+2,0	+1,7
Frankrijk	+0,5	+2,3		+2,0	+1,4		+2,2	+2,0
Duitsland	-0,1	+1,0		+0,8	+1,2		+1,6	+1,8
EU-25	+1,0	+2,3		+2,0			+2,3	

Bron: Eurostat, Federaal Planbureau (FPB) (Economische begroting 2006), OESO, Europese Commissie (Spring 2005, Economic Forecast)

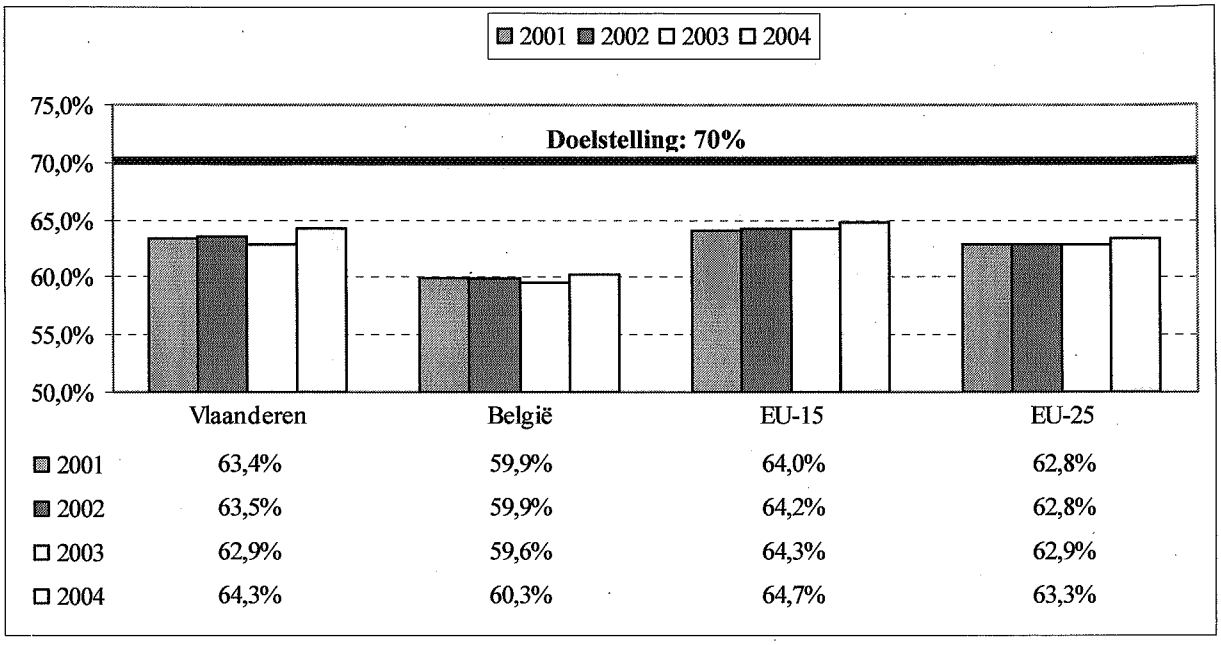
1.3 De situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt

1.3.1 Een forse toename van het aantal werkenden in 2004

De economische heropleving van 2004 heeft zich duidelijk laten voelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Terwijl het aantal werkenden en de werkzaamheidsgraad in 2003 nog daalden, merken we in 2004 een forse stijging : de werkzaamheidsgraad steeg tot 64,3% (+1,4 procentpunten). Gemiddeld gezien verhoogde de arbeidsdeelname in heel Europa (+0,4 ppt.), maar de toename in Vlaanderen is aanzienlijk: enkel Italië (+1,5 ppt.) en Slovenië (+2,7 ppt.) kenden een grotere stijging. Op iets langere termijn (2001-2004) blijft de toename van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen echter beperkt tot amper één procentpunt (+0,9 ppt.).

In 2004 ligt de arbeidsdeelname in Vlaanderen opnieuw boven het gemiddelde van EU-25. Desondanks is Vlaanderen nog steeds ver verwijderd van de Europese doelstelling van 70%, een norm die momenteel door slechts 4 lidstaten wordt bereikt (UK, Zweden, Nederland en Denemarken). Bovendien blijft Vlaanderen nog steeds onder het gemiddelde van EU-15: in niet minder dan 9 lidstaten uit EU-15 ligt de arbeidsdeelname hoger dan in Vlaanderen. Voor 2005 blijft bovendien de vraag of de forse groei van de werkzaamheidsgraad zal aangehouden kunnen worden, gezien de verzwakking van de economische groei.

Figuur 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad, 2001-2004, Vlaanderen, België en EU



	Vlaanderen	België	EU-15	EU-25
2001	63,4%	59,9%	64,0%	62,8%
2002	63,5%	59,9%	64,2%	62,8%
2003	62,9%	59,6%	64,3%	62,9%
2004	64,3%	60,3%	64,7%	63,3%

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV), Eurostat

1.3.2 De werkloosheid blijft te hoog in Vlaanderen

Een aantal wijzigingen in de werkloosheidsreglementering zorgden het afgelopen jaar voor een toename van het aantal geregistreerde werkzoekenden. Desondanks blijft de werkloosheid te hoog in Vlaanderen.

Medio 2005 telt Vlaanderen 219.500 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), een stijging met bijna 15.800 (+8%). Zoals eerder opgemerkt kent deze toename voornamelijk een administratieve oorzaak. Zo werd op 1 juli 2004 de leeftijdsgrens voor vrijstelling van inschrijving als oudere werkloze verder opgetrokken (van 56 naar 57 jaar). Ook alle PWA-werknemers zijn sinds 1 oktober 2004 verplicht om zich terug in te schrijven als werkzoekende, en ze moeten bijgevolg beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De toename van het aantal NWWZ is dan ook het grootst bij de 50-plussers (+16.000 of +69%) en bij vrouwen tussen 40 en 50 jaar (+3.600 of +13%). Bij de jongere leeftijdscategorieën (-40 jaar) is er een lichte daling van het aantal NWWZ (-4.000 of -3%).

Tabel 4: Evolutie van het aantal NWWZ, Vlaanderen, 2002-2005 (toestand op 30 juni van elk jaar)

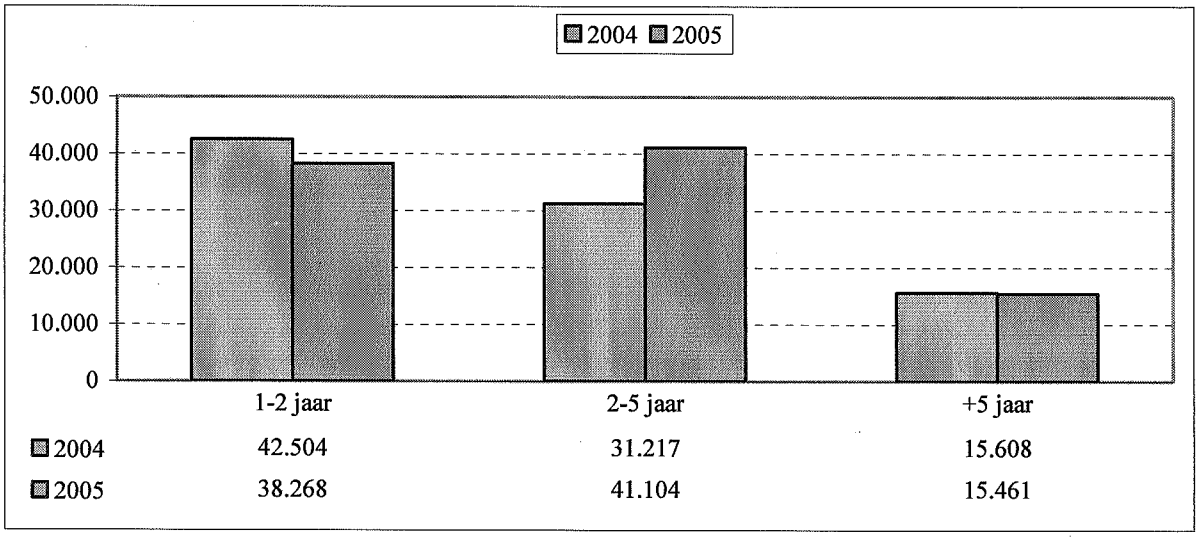
	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Aantal NWWZ	166.972	191.531	203.666	219.452
Evolutie ten opzichte van het voorgaande jaar				
- in absolute aantallen	+16.367	+24.559	+12.135	+15.786
- in %	+10,9 %	+14,7 %	+6,3 %	+7,8 %

Bron: VDAB

Door de administratieve wijzigingen is het aantal kortdurig werkzoekenden (<1 jaar werkzoekend) toegenomen (+9%), al is er ook bij de langdurig werkzoekenden (+1 jaar werkzoekend) een stijging (+5.500 of +6%). Het probleem situeert zich hier vooral bij de werkzoekenden die 2 tot 5 jaar werkzoekend zijn (+9.900 of +32%). Deze groep is medio 2000-2001 ingestroomd in de werkloosheid en ondervindt nog steeds bijzondere moeilijkheden om aan werk te geraken.

Bij de personen die 1 tot 2 jaar werkzoekend zijn, merken we een aanzienlijke daling (-4.200 of -10%). Deze daling is wellicht mee te verklaren door de hernieuwde aandacht van de VDAB voor de langdurig werkzoekenden vanaf 2004. Deze 'curatieve werking' is volledig afgestemd op de leeftijdsgefaseerde controle op de beschikbaarheid van werklozen door de RVA. Het voorbije jaar was deze RVA-activering gericht op de langdurig werkzoekenden tot 30 jaar, en deze groep maakt een groot deel uit van de 1 tot 2-jarig langdurig werkzoekenden. Anderzijds zien we wel een aanzienlijke stijging bij de -30 jarigen die 2 tot 5 jaar werkzoekend zijn (+1.100 of +15%). Gezien de bijzondere aandacht in de curatieve werking van VDAB voor deze jonge langdurig werkzoekenden is dit een zorgwekkende evolutie.

Figuur 2: Evolutie van het aantal langdurig werkzoekenden in Vlaanderen, 2004-2005 (toestand op 30 juni)



Bron: VDAB

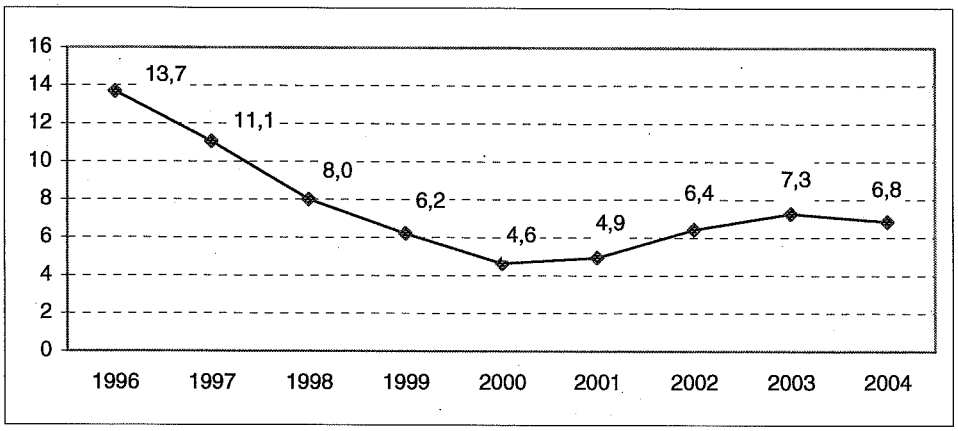
1.3.3 De spanning op de vacaturemarkt neemt toe

In 2004 ontving de VDAB bijna 148.500 vacatures voor het normaal economisch circuit (zonder interimopdrachten), een stijging met meer dan 26.000 of 21% ten opzichte van 2003. De eerste helft van 2005 lijkt de toename van het aantal vacatures wel te minderen, maar niettemin is er nog steeds sprake van een sterke groei: in de periode januari – augustus 2005 ontving de VDAB 14.000 of 14% vacatures meer dan in dezelfde periode van vorig jaar.

Aangezien het aantal vacatures sterker toenam dan het aantal werkzoekenden, steeg ook de spanning op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2004 waren er gemiddeld 6,8 werkzoekenden per vacature tegenover 7,3 in 2003. Door deze toegenomen[1] spanning op de arbeidsmarkt wordt het voor werkgevers moeilijker om bepaalde vacatures in te vullen. Dit vertaalde zich dan ook in een daling van het vervullingspercentage van de vacatures die de VDAB ontving (daling van 84,1% naar 82,7%).

[1] De daling ten opzichte van 2003 lijkt op het eerste zicht vrij beperkt, maar deze spanningsindicator wordt in 2004 in zekere zin overschat door de sterke toename van het aantal werkzoekenden als gevolg van de administratieve wijzigingen in de werkloosheidsreglementering.

Figuur 3: Evolutie van het aantal NWWZ per vacature, Vlaanderen, 1996-2004



Bron: VDAB

Het aantal werkzoekenden per vacature is slechts een ruwe inschatting van de spanning op de arbeidsmarkt; niet elke werkzoekende kan immers worden ingezet voor elke vacature. In 2004 werd voor 25% van de vacatures bij VDAB een diploma hoger onderwijs gevraagd, voor 48% werden geen studievereisten gesteld of hoogstens een getuigschrift van de 2de graad secundair onderwijs. Van alle geregistreerde werkzoekenden beschikt echter slechts 14% over een diploma hoger onderwijs en is 53% kortgeschoold. Deze vergelijking wijst op een duidelijke structurele 'mismatch' tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt.

1.3.4 Bijzondere aandacht voor kansengroepen

De toename van de Vlaamse werkzaamheidsgraad was in 2004 vrij algemeen, de grootste stijging zien we zowel op korte als op langere termijn bij de vrouwen en 50- plussers.

Tabel 5: Evolutie werkzaamheidsgraad naar geslacht en leeftijd, Vlaanderen, 2001-2004

	2001	2002	2003	2004	Evolutie 2003-2004	Evolutie 2001-2004
15-24 jaar	34,5%	34,4%	32,6%	32,8%	+0,2	-1,7
Mannen	37,7%	37,0%	35,0%	35,1%	+0,1	-2,6
Vrouwen	31,1%	31,6%	30,0%	30,4%	+0,4	-0,7
15-24 jaar (geen studenten)	82,1%	81,9%	78,0%	79,6%	+1,6	-2,5
Mannen	84,8%	83,6%	80,2%	82,3%	+2,1	-2,5
Vrouwen	78,9%	79,9%	75,3%	76,6%	+1,3	-2,3
25-49 jaar	84,0%	84,2%	83,2%	84,9%	+1,7	+0,9
Mannen	92,2%	91,9%	90,4%	92,0%	+1,6	-0,2
Vrouwen	75,6%	76,3%	75,8%	77,5%	+1,7	+1,9
50-64 jaar	40,1%	40,6%	42,1%	43,8%	+1,7	+3,7
Mannen	53,3%	53,3%	54,2%	55,0%	+0,8	+1,7
Vrouwen	26,9%	27,7%	29,8%	32,4%	+2,6	+5,5
55-64 jaar	24,5%	25,4%	26,5%	29,5%	+3,0	+5,0
Mannen	35,3%	35,5%	36,7%	39,3%	+2,6	+4,0
Vrouwen	14,0%	15,8%	16,4%	19,6%	+3,2	+5,6
15-64 jaar	63,4%	63,5%	62,9%	64,3%	+1,4	+0,9
Mannen	72,1%	71,6%	70,7%	71,6%	+0,9	-0,5
Vrouwen	54,5%	55,2%	55,0%	56,7%	+1,7	+2,2

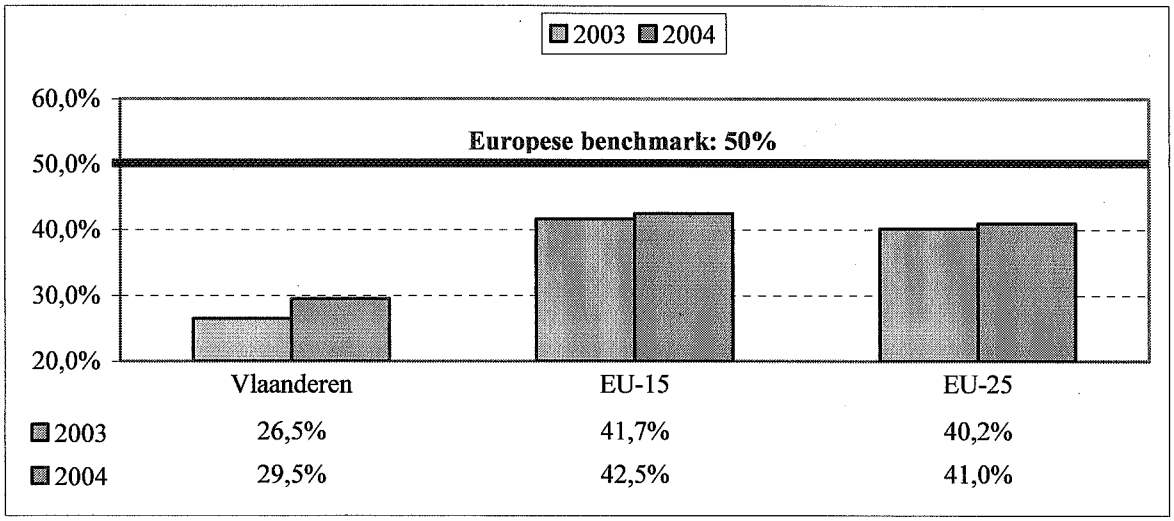
Bron: NIS EAK

Bij de vrouwen neemt de werkzaamheidsgraad toe tot 56,7% (+1,7 ppt.), waardoor de genderkloof verkleint (tot 15 procentpunten). In Europees opzicht scoort de arbeidsdeelname van vrouwen in Vlaanderen niet slecht (EU-15: 56,8% en EU-25: 55,7%), al heeft Vlaanderen de Europese benchmark van 60% nog niet bereikt.

1.3.4.1 Langere loopbanen zijn dringend en noodzakelijk

De stijgende trend in de werkzaamheidsgraad bij de ouderen nam in 2004 in kracht toe. In 2004 werkte 43,8% van de vijftigplussers (+1,7 ppt. ten opzichte van 2003) en 29,5% van de 55-plussers (+3,0 ppt.). Ondanks deze forse toename van de arbeidsdeelname blijft de situatie van de ouderen een bijzonder pijnpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt. De kloof met het Europese gemiddelde werd wel kleiner in 2004, maar met minder dan 30% blijft de arbeidsdeelname van 55-plussers in Vlaanderen duidelijk onder het Europese gemiddelde van meer dan 40%. Enkel in Oostenrijk (29%), Slovakije (27%) en Polen (26%) werken nog minder 55-plussers. De Europese benchmark van 50% voor de 55 tot 64-jarigen lijkt voor Vlaanderen dan ook onhaalbaar, een verdere inhaalbeweging in de arbeidsdeelname van ouderen is strikt noodzakelijk.

Figuur 4: Evolutie van de arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar), 2003-2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Voor Vlaanderen is het dus een absolute noodzaak dat we gemiddeld langer werken. Volgens de bevolkingsvooruitzichten van het NIS zal het aantal personen van 15 tot 49 jaar tegen 2025 immers dalen met bijna 330.000, terwijl het aantal 50-plussers toeneemt met ongeveer 140.000. Indien de arbeidsdeelname van de 50-plussers op hetzelfde huidige lage niveau blijft, dan daalt de werkende populatie met bijna 185.000. Dit alles zou betekenen dat de Vlaamse arbeidsmarkt opdroogt: de beschikbare arbeidsreserve (werkzoekenden) zal immers niet volstaan om de vacatures in te vullen. Bovendien zou de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen afnemen tot naar schatting 62,5% in 2025. Door de vergrijzing van de bevolking zou ook het aantal (potentieel) actieven per 65-plusser gevoelig dalen (van 2,3 in 2005 tot 1,6 in 2025). Door dit alles dreigt de kostprijs van de vergrijzing onbetaalbaar te worden en komt de sociale en economische welvaart van Vlaanderen onder steeds zwaardere druk te staan.

Tabel 6: Geschatte evolutie van de (werkende) bevolking ten opzichte van 2005, Vlaanderen, 2010-2025

	2010	**2015**	**2025**
Geschatte evolutie bevolking 15-49 jaar	-83.400	-200.400	-328.400
Geschatte evolutie bevolking 50-64 jaar	+119.900	+192.700	+139.600
Geschatte evolutie werkende bevolking (15-64 jaar)*	-8.600	-63.600	-183.500
Geschatte werkzaamheidsgraad (15-64 jaar)*	63,1%	62,3%	62,5%

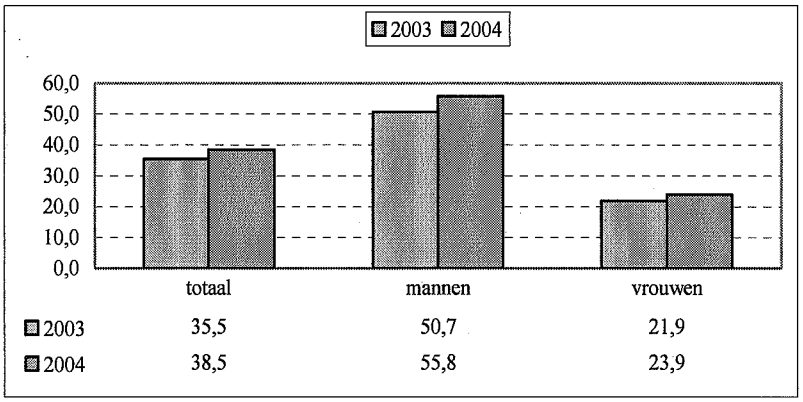
* Geschat op basis van de huidige werkzaamheidsgraden (15-24 jaar: 33%, 25-49 jaar: 85%, 50-64 jaar: 44%)
Bron: NIS Bevolkingsvooruitzichten (bewerking: Administratie Werkgelegenheid)

1.3.4.2 De situatie van de allochtonen blijft bijzonder precair

Hoewel de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU nationaliteit het afgelopen jaar wel fors toenam tot 38,5%, (+3,0 ppt.), blijft de positie van de allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt erg precair. Zo gaapt er nog steeds een enorm grote kloof van 26,4 ppt. tussen de werkzaamheidsgraad van de Belgen en de personen met een niet-EU nationaliteit. In geen enkele andere EU-lidstaat ligt de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU nationaliteit zo laag als in Vlaanderen; het EU-gemiddelde bedraagt 54%.

Het verschil in arbeidsmarktpositie tussen mannelijke en vrouwelijke allochtonen is frappant. De stijging van de werkzaamheidsgraad in 2004 is grotendeels toe te schrijven aan de toename bij de mannen (van 50,7% naar 55,8%, tegenover een stijging bij de vrouwen van 21,9% naar 23,9%). Zij hebben dus blijkbaar meer kunnen genieten van de economische heropleving. Terwijl de mannen sterk oververtegenwoordigd blijven in de werkloosheid, blijft het grote probleem bij de allochtone vrouwen hun hoge mate van inactiviteit.

Figuur 5: Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij allochtonen*, Vlaanderen, 2003-2004



* hier gedefiniëerd als personen met een niet-EU nationaliteit
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het aantal allochtone werkzoekenden (gedefinieerd als NWWZ met een niet-EU etniciteit) nam het afgelopen jaar met 2.400 toe (+7%). Dit stemt ongeveer overeen met de gemiddelde toename van de werkloosheid in Vlaanderen (+8%). De werkloosheidstoename bij de allochtonen kan wel veel minder op rekening van administratieve wijzigingen worden geschreven (zie hoger), wat betekent dat er bij hen dus veel meer sprake is van een 'reële' toename van de werkloosheid. Zo stijgt het aantal jonge allochtone werkzoekenden (<25 jaar) met +3%, tegenover een lichte daling bij de jonge autochtonen (-4%). De precaire arbeidsmarktpositie van allochtonen houdt sterk verband met hun gemiddeld lage scholingsgraad, al neemt ook het aantal werkzoekende hooggeschoolde allochtonen sterk toe (+15% tegenover -9% bij de autochtonen).

Tabel 7: Evolutie van het aantal NWWZ volgens etniciteit en scholing (NWWZ <40 jaar), 2004-2005

	2004	2005	Evolutie 2004-2005	
Autochtonen	102.319	97.089	-5.230	-5,1%
Kortgeschoold	46.168	43.504	-2.664	-5,8%
Middengeschoold	38.477	37.430	-1.047	-2,7%
Hooggeschoold	17.674	16.155	-1.519	-8,6%
Allochtonen	27.617	28.801	+1.184	+4,3%
Kortgeschoold	15.973	15.986	+13	+0,1%
Middengeschoold	9.137	9.923	+786	+8,6%
Hooggeschoold	2.507	2.892	+385	+15,4%

Bron: VDAB

De werkloosheid bij allochtonen is een probleem dat zich sterk regionaal concentreert: in 30 Vlaamse steden en gemeenten vinden we 80% van alle allochtone werkzoekenden terug; in een 10-tal gemeenten is ongeveer 30% of meer van de lokale werkzoekendenpopulatie van niet-Europese afkomst. Het gaat om twee grootsteden (Gent en Antwerpen), een aantal Limburgse ex-mijngemeenten, gemeenten uit de oude industriële centra (Vilvoorde, Lokeren, Willebroek) en Mechelen.

1.3.4.3 De harde kern van de jeugdwerkloosheid

De arbeidsdeelname van jongeren (15-24 jaar) blijft beperkt tot één op drie, maar dit heeft uiteraard vooral te maken met het feit dat bijna 60% van deze jongeren nog studeert. Houden we geen rekening met deze studenten, dan is bijna 80% van de jongeren aan het werk, een verbetering ten opzichte van 2003 (+1,6 ppt.) In 2004 was gemiddeld 12,5% van de niet-studerende jongeren werkloos[2] (-1,7 ppt. t.o.v. 2003). Dit percentage is zeer hoog, maar dient te worden genuanceerd omdat het vaak frictiewerkloosheid betreft bij de aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt. De meeste jongeren die zijn ingeschreven als werkzoekenden, zijn zelfredzaam en vinden op relatief korte termijn een job. Het aantal ingeschreven jonge werkzoekenden daalde in 2004 met 1.400 (-3%), wat wijst op een verbetering van hun arbeidsmarktpositie.

Toch blijft er een harde kern van werkzoekende jongeren bestaan die er niet in slaagt om op eigen kracht uit de werkloosheid te geraken. Eerder werd al verwezen naar de recente toename van het aantal zeer langdurig werkloze jongeren (meer dan 2 jaar werkzoekend), en dit ondanks de verhoogde aandacht van de VDAB voor deze groep. Maar liefst 75% van hen is kortgeschoold. Het kernprobleem van de jeugdwerkloosheid ligt dus in de ongekwalificeerde uitstroom uit het initiële onderwijs.

Net als bij de allochtonen is ook de jeugdwerkloosheid geconcentreerd in een aantal regio's: zo vinden we één derde van de jonge werklozen terug in een 15-tal Vlaamse steden en gemeenten. We zullen dan ook gerichte acties voeren naar het segment van laaggeschoolde jongeren in de meest problematische Vlaamse steden en gemeenten. We opteren daarbij voor die steden en gemeenten waar de voorbije drie jaar (periode 2002-2004) de gemiddelde jeugdwerkloosheidsgraad minimaal 25% bedroeg, en die steden en gemeenten waar de jeugdwerkloosheidsgraad in de periode 2002-2004 gemiddelde minimaal 20% bedroeg én met

[2] Het gaat hier om werklozen gemeten volgens de internationale ILO-criteria, en niet om de werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB.

een gemiddeld aantal -25-jarige laaggeschoolde werkzoekenden van minimaal 200 (in de periode 08/'03-08/'05).

Tabel 9: Steden en gemeenten met een hardnekkig jeugdwerkloosheidsprobleem

Stad	Gemiddelde jeugdwerkloosheidsgraad (periode 2002-2004)	Gemiddeld aantal -25-jarige laaggeschoolde werkzoekenden (periode 08/'03-08/'05)
1. Antwerpen (centrumstad)	28,93%	4.452
2. Genk (centrumstad)	28,83%	728
3. Gent (centrumstad)	28,17%	1.973
4. Ronse (stad)	27,83%	245
5. Beringen (stad)	26,70%	320
6. Maasmechelen (gemeente)	26,67%	363
7. Mechelen (centrumstad)	25,80%	660
8. Heusden-Zolder (gemeente)	24,40%	212
9. Oostende (centrumstad)	24,37%	459
10. Houthalen-Helchteren (gemeente)	23,33%	254
11. Leuven (centrumstad)	21,50%	406
12. Hasselt (centrumstad)	21,43%	324
13. Aalst (centrumstad)	21,07%	560

Bron: VDAB, Steunpunt WAV

Deze steden en gemeenten blijken bovendien uit dezelfde regio's te komen als deze met het hoogste aandeel allochtonen in de werkzoekendenpopulatie (grootsteden, ex-mijngemeenten). Een gerichte actie voor de harde kern van jonge werklozen spoort dan ook logisch samen met een gerichte actie voor werkzoekende allochtonen.

1.3.4.4 De hoge inactiviteit van personen met een arbeidshandicap

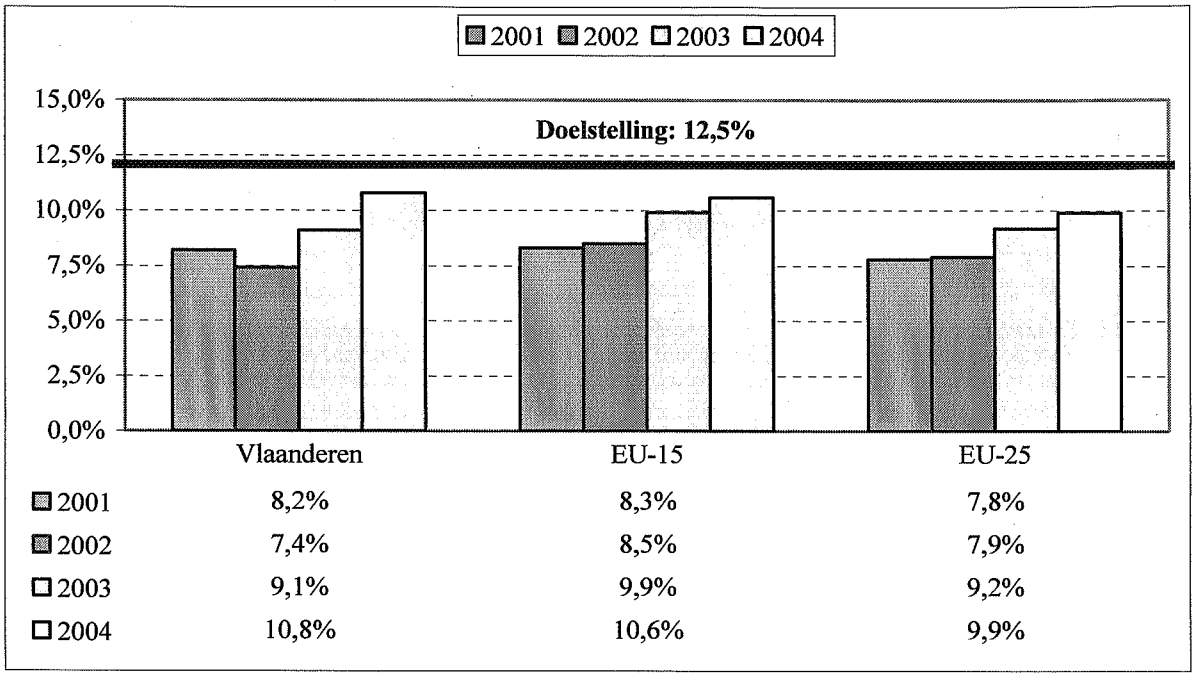
Anno 2002 bedroeg de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen slechts 46%, dus opmerkelijk lager dan de gemiddelde arbeidsdeelname van 63,5%. Kenmerkend voor de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap is vooral hun erg hoge inactiviteit, en niet zozeer hun hoge werkloosheid.

Uit recente gegevens van de VDAB blijkt wel dat het aandeel arbeidsgehandicapte werkzoekenden het afgelopen jaar is toegenomen van 10,8% (juni 2004) tot 12,0% (juni 2005). Deze toename doet zich vooral voor bij de 50-plussers, die in het verleden doorgaans inactief waren, maar zich als gevolg van de vermelde wijziging in de werkloosheidswetgeving niet langer kunnen laten uitschrijven als werkzoekende.

1.3.5 De participatie aan levenslang leren neemt een vlucht ...

De deelname aan levenslang leren neemt de afgelopen jaren systematisch toe in Vlaanderen, en deze trend zet verder in 2004. De participatiegraad steeg van 9,1% in 2003 naar 10,8% in 2004 (deelnamecijfers voor het tweede kwartaal). Voor het eerst bevindt Vlaanderen zich hiermee boven het Europese gemiddelde. Eerlijkheidshalve dient hieraan te worden toegevoegd dat de stijging wellicht mee het gevolg is van een lichte wijziging in het meetinstrument, maar de vergelijking met het Europese gemiddelde is wel correct. De Europese doelstelling van 12,5% komt hiermee in zicht, maar wordt vooralsnog niet bereikt in Vlaanderen.

Figuur 6: Evolutie van de participatie aan LLL* van personen op beroepsactieve leeftijd (25-64 jaar), Vlaanderen en EU, 2001-2004



	Vlaanderen	EU-15	EU-25
2001	8,2%	8,3%	7,8%
2002	7,4%	8,5%	7,9%
2003	9,1%	9,9%	9,2%
2004	10,8%	10,6%	9,9%

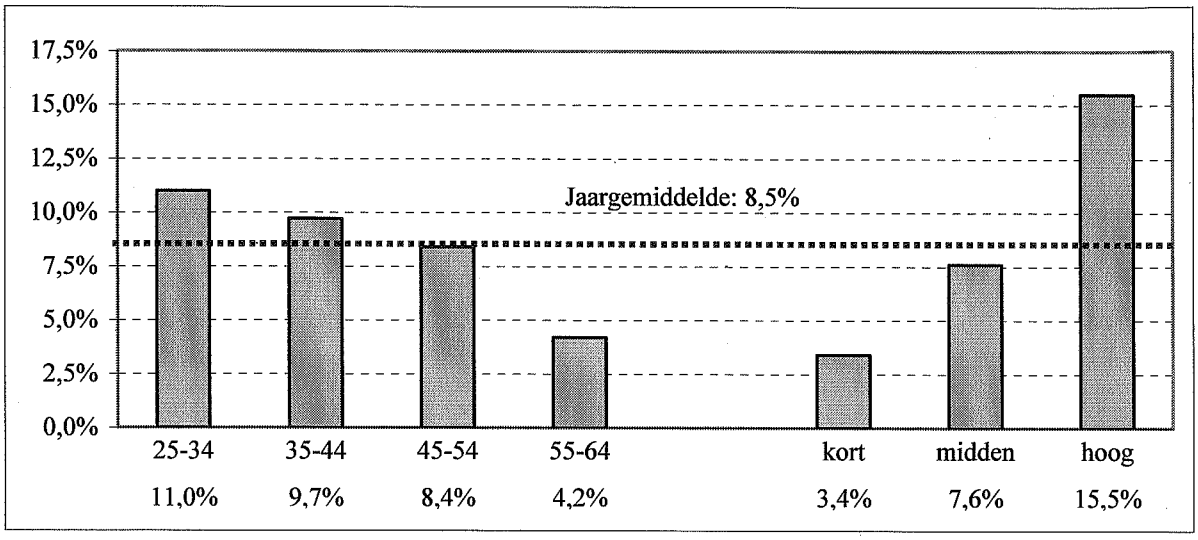
* Deelnamecijfers aan LLL op basis van het tweede kwartaal van 2004
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV), Eurostat

1.3.6 … maar bepaalde groepen dreigen de boot te missen

Ondanks de forse toename van de participatie aan levenslang leren, blijven een aantal groepen sterk ondervertegenwoordigd. Vooral de participatie van ouderen en kortgeschoolden blijft met 3% à 4% ver beneden het Vlaamse gemiddelde van 8,5%[3].

[3] Het betreft hier een jaargemiddelde. De 10,8% waarvan in de voorgaande paragraaf sprake was, betrof een deelnamecijfer in het tweede kwartaal van 2004. Om juist te kunnen vergelijken met het Europese gemiddelde is het immers noodzakelijk om dit tweede kwartaalcijfer te gebruiken.

Figuur 7: Participatie aan LLL volgens leeftijd en opleidingsniveau (bevolking 25-64 jaar)*, Vlaanderen, 2004

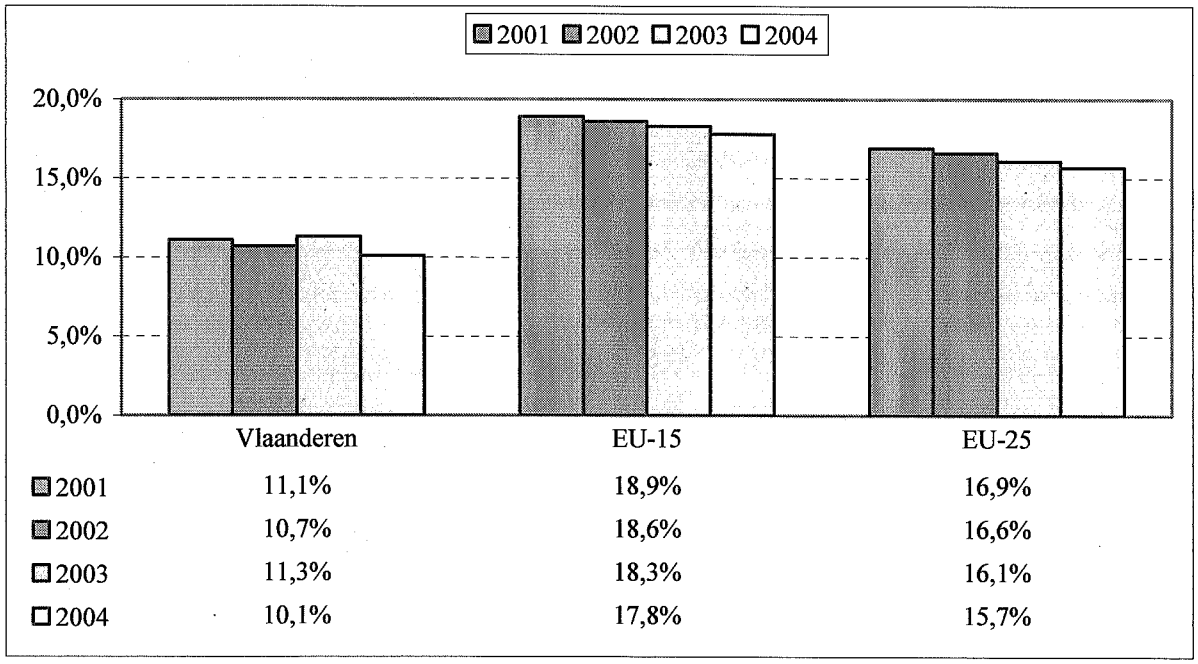


* Deelnamecijfers aan LLL op basis van jaargemiddelden
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

1.3.7 De moeilijke overgang van onderwijs naar werk voor wie zonder startkwalificatie de school verlaat

De ongekwalificeerde uitstroom uit het initiële onderwijs schommelt in Vlaanderen in de periode 2000-2004 rond de 10% à 11%, en is dus een hardnekkig en structureel probleem. O.m. dankzij de leerplicht tot 18 jaar ligt deze ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen wel structureel beneden het Europese gemiddelde van 16%.

Figuur 8: Evolutie van de ongekwalificeerde uitstroom*, Vlaams Gewest en EU, 2000-2004



	Vlaanderen	EU-15	EU-25
2001	11,1%	18,9%	16,9%
2002	10,7%	18,6%	16,6%
2003	11,3%	18,3%	16,1%
2004	10,1%	17,8%	15,7%

* Gedefinieerd als het aandeel 18-24 jarigen die het secundair onderwijs niet succesvol hebben afgerond en die geen onderwijs of opleiding meer volgen. Aandeel berekend op basis van tweede kwartaalcijfers.
Door een wijziging in de vraagstelling is er in 2004 wel een breuklijn in de tijdreeks wat de daling in het Vlaams Gewest wel kan verklaren.

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV), Eurostat

Wie ongekwalificeerd het onderwijs verlaat vindt moeilijk een job. Uit het meest recente schoolverlatersonderzoek van de VDAB blijkt dat 30% van de scholieren die het onderwijs verlaten zonder volledige voltooiing van het secundair onderwijs, na één jaar nog steeds werkzoekend is (d.i. het 'restpercentage'). Ter vergelijking: het gemiddelde restpercentage voor alle schoolverlaters in Vlaanderen bedroeg 15%.

1.4 Besluit

Onder impuls van een sterk groeiende economie verbeterde in 2004 ook de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad steeg tot 64,3%, waarmee Vlaanderen opnieuw boven het Europese gemiddelde presteert. Ook de officiële werkloosheidscijfers namen toe in 2004, maar dit voornamelijk als gevolg van een aantal administratieve wijzigingen. Op het vlak van levenslang leren maakt Vlaanderen een grote sprong voorwaarts in 2004, voor het eerst presteren we op dit vlak beter dan het Europese gemiddelde.

Voor een aantal kernindicatoren zitten we dus op goede weg richting de lange termijndoelstellingen uit het Pact van Vilvoorde en de Europese werkgelegenheids-richtsnoeren, al blijft de effectieve realisatie van deze doelstellingen voorlopig nog ver weg. Bovendien schuilt achter de algemene positieve kentering in 2004 een enorme heterogeniteit. Zo blijven kansengroepen zoals allochtonen, ouderen, personen met een handicap en ongekwalificeerde schoolverlaters het bijzonder moeilijk hebben op onze arbeidsmarkt. Voor deze groepen zijn dan ook bijkomende maatregelen nodig.

HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK

2.1 Inleiding

Het verhogen van de arbeidsdeelname of de werkzaamheidsgraad vormt dé centrale uitdaging voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Ondanks de mooie vooruitgang in 2004 blijft de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen met 64,3% immers structureel te laag om onze economische en sociale welvaart in de toekomst te vrijwaren.

We helpen in 2006 meer mensen aan het werk via een betere toeleiding van werkzoekenden naar werk en door meer mensen aan het werk te houden, o.m. na herstructureringen.

2.2 Trajecten naar werk

In de trajectwerking voor werkzoekenden bieden we via de sluitende aanpak een nieuwe start aan élke werkzoekende. In uitvoering van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst gaat hierbij extra aandacht naar de begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden, en de positieve oververtegenwoordiging van allochtonen, kortgeschoolden en arbeidsgehandicapten. Vanuit haar nieuwe rol als regisseur op de Vlaamse arbeidsmarkt staat de VDAB in voor de realisatie van deze sluitende aanpak, en dit vanuit een partnerschapsbenadering met zowel publieke als private actoren.
De finale doelstelling van de sluitende aanpak is werkzoekenden toeleiden naar duurzame tewerkstelling. In de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst nemen de resultaatgerichte doelstellingen van een hogere uitstroom naar werk en een betere invulling van vacatures dan ook een centrale plaats in. Dankzij een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen knelpuntvacatures en –beroepen immers vermeden worden.

2.2.1 Stevige partnerschappen, transparante structuren

Omdat stevige en transparante structuren onontbeerlijk zijn om werkzoekenden efficiënt toe te leiden naar werk, streven we onder andere naar een heldere tweeledige structuur voor de VDAB, nieuwe samenwerkingsverbanden en sterke lokale werkwinkels.

De in het Vlaams Regeerakkoord 2004-2009 voorziene **compartimentering van de VDAB** werd geconcretiseerd en geïntegreerd in de nieuwe beheersovereenkomst, afgesloten tussen VDAB en de Vlaamse regering voor de periode 2005-2009. In deze nieuwe beheersovereenkomst is bepaald dat in uitvoering van het VDAB-decreet van 7 mei 2004 een duidelijk onderscheid gemaakt dient te worden tussen de regie- en actoropdrachten van VDAB, en dit zowel op beheersmatig, budgettair als managementmatig vlak :

- *Beheersmatig* impliceert dit dat een duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen de regie- en actoropdrachten in de beheersovereenkomst;
- *Budgettair* impliceert dit dat de financiële stromen en de allocatie van middelen transparant verlopen voor zowel de regie- als actortaken;
- *Managementmatig* impliceert dit een transparant onderscheid tussen de regie- en actor-dienstverlening in de interne organisatie en structuur van de VDAB.

Met het oog op een grotere transparantie op de arbeidsmarkt sluit de VDAB bijkomende **samenwerkingsverbanden** (met o.a. Stepstone, Roularta, Jobat...) met jobsites, beroepsorganisaties en overheidsinstellingen. De samenwerking situeert zich op het vlak van gezamenlijke ontwikkelingen, uitwisseling van data (vacatures, opleidingen en cv's), informatie en het gebruik van de kiosken.

Ook voor de dienstverlening in de **lokale werkwinkels** is partnerschap van groot belang. In uitvoering van de beleidsnota Werk werd op 25 april 2005 een nieuw Partnerschapsverdrag afgesloten tussen de drie betrokken bestuursniveaus. Inhoudelijk werd in 2005 vooral rond drie thema's gewerkt: communicatie, vorming en de kwaliteit van de dienstverlening:

- *Communicatie:* Er werd een projectcel werkwinkels opgericht die een concrete bijdrage zal leveren om de horizontale en verticale communicatie binnen de werkwinkel te verbeteren. Ook de creatie van een elektronische nieuwsbrief voor de werkwinkelconsulenten en lokale beleidsmedewerkers, waarin zowel nieuwe maatregelen als goede voorbeeldprojecten aan bod komen, draagt daartoe bij. In november 2005 start een campagne die de zichtbaarheid van de werkwinkel moet versterken.
- *Vorming:* Investeringen in de opleiding en coaching van de werkwinkelmedewerkers dragen bij tot een optimale dienstverlening; in 2004 en 2005 werden door de VDAB onder andere concrete verbeter- en opleidingsprojecten opgezet voor de onthaalmedewerkers en de vestigingsverantwoordelijken.
- *Kwaliteit:* Een kwaliteitsvolle dienstverlening is een permanent aandachtspunt voor alle partners. Onderzoek in het kader van het VIONA-programma naar de kwaliteit van de dienstverlening in functie van de zorggebieden moet toelaten om deze nog verder te verbeteren.

2.2.2 Universele basisdienstverlening voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers

De universele basisdienstverlening omvat de dienstverlening die de VDAB gratis en voor iedereen waarborgt. Deze diensten worden online aangeboden, via het callcenter en in de lokale werkwinkel en hebben tot doel vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen.

Het voorbije jaar werd deze basisdienstverlening verder uitgebouwd, zoals blijkt uit de sterke toename van het aantal contacten die VDAB heeft gehad met werkzoekenden, werknemers en werkgevers (zie tabel).

Tabel 10: Evolutie van het aantal contacten van VDAB met werkzoekenden, werknemers en werkgevers in het kader van de basisdienstverlening, 2003-2004

	2003	2004	Evolutie 2003-2004	
Werkzoekenden				
- fysiek (werkwinkel)	1.726.531	1.739.064	+12.533	+0,7%
- on line (website)	6.627.082	8.164.963	+1.537.881	+23,2%
- servicelijn	154.030	258.301	+104.271	+67,7%
Werknemers				
- fysiek (werkwinkel)	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
- on line (website)	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
- servicelijn	82.352	120.109	+37.757	+45,8%

Werkgevers				
- fysiek (werkwinkel)	53.506	61.305	+7.799	+14,6%
- on line (website)	250.699	298.552	+47.853	+19,1%
- servicelijn	29.765	48.518	+18.753	+63,0%
- vacaturebemiddelling	244.933	342.506	+97.573	+39,8%

Bron: VDAB

Voor de **on-linedienstverlening** bestaat de uitdaging erin om performante on-line-instrumenten, geïntegreerd in de processen van basisdienstverlening, verder te ontwikkelen. Daarnaast zullen de bestaande instrumenten constant worden bijgestuurd op basis van de ervaring met de burger. Deze instrumenten laten een vlotte interactie met de burgers toe en zijn bovendien bijzonder kostenefficiënt. De VDAB heeft als overheidsdienst een koploperspositie op Europees vlak voor wat de internetcommunicatie en –transactie met de burger betreft en wil dit uiteraard zo houden.

De kosteloze basisdienstverlening voor **werknemers** bestaat uit informatieverstrekking (via de website en de infotheken van de competentiecentra) en uit de dienstverlening in het kader van de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers.
Via deze basisdienstverlening levert de VDAB een actieve bijdrage tot het versterken van de competenties van werknemers en hun positie op de arbeidsmarkt.
Deze basisdienstverlening fungeert ook als opstap naar de overige dienstverlening voor werknemers (o.a. loopbaanbegeleiding en opleiding van werknemers op eigen verzoek tegen betaling). De kwaliteit van deze dienstverlening aan werknemers wordt opgevolgd in het kader van de nieuwe beheersovereenkomst tussen de VDAB en de Vlaamse Regering.

2.2.3 De sluitende aanpak voor werkzoekenden

Het Vlaamse beleid t.a.v. werkzoekenden vertrekt vanuit de centrale doelstelling om geen enkele werkzoekende langdurig werkloos te laten worden zonder dat hem een 'nieuwe start' wordt geboden onder de vorm van een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of werkervaring. We laten dus geen enkele werkzoekende aan zijn of haar lot over, maar bieden elke werkzoekende een traject op maat gericht op duurzame tewerkstelling. Vanaf 2004 wordt deze doelstelling van een traject op maat voor elke werkzoekende gerealiseerd in een *nieuw getrapt begeleidingsmodel*.

2.2.3.1 Het nieuwe getrapte begeleidingsmodel

Een preventieve aanpak...

Met het 'getrapte' begeleidingsmodel voor werkzoekenden spelen we kort op de bal: de dienstverlening start reeds vanaf de inschrijving als werkzoekende met een wekelijkse **automatische vacaturematching** (sinds juni 2004). Die draait inmiddels op kruissnelheid, wekelijks wordt aan ongeveer 14.000 werkzoekenden gemiddeld 1,5 vacature thuis toegestuurd via mail of brief.

In de loop van 2005 nam de VDAB een aantal acties om de kwaliteit ervan te verbeteren, onder andere door een betere registratie van de gevolgde studies en de maximale gewenste reisafstand.

De consulenten basisdienstverlening worden meer ingeschakeld voor een directe opvang van de werkzoekenden en de screening van de werkzoekendendossiers. Zij zullen de werkzoekenden die geen vacatureaanbod krijgen tijdens de inschrijving of via de wekelijkse automatische matching uitnodigen, hun dossier aanpassen en verwijzen naar vacatures.

Drie tot zes maanden later –afhankelijk van leeftijd en opleidingsniveau van de werkzoekende– volgt een **telefonische screening** vanuit het call center van de VDAB. Dit contact laat toe het werkzoekendendossier te vervolledigen en te actualiseren en de betrokkene indien nodig door te verwijzen naar de intensievere dienstverlening zoals trajectbegeleiding of beroepsopleiding. Wie niet telefonisch bereikt kan worden, ontvangt een brief met een overzicht van het service-aanbod van de VDAB en de uitnodiging om hierop in te gaan.

Drie maanden na de telefonische screening wordt de werkzoekende **uitgenodigd** bij een trajectbegeleider voor een face-to-face intake (start september 2004). Vervolgens krijgt de werkzoekende een traject op maat aangeboden. Als de werkzoekende als zelfredzaam en arbeidsmarktrijp wordt beoordeeld, volgt hij een bemiddelingstraject.
In het opstartjaar 2004 liep het nieuwe getrapte begeleidingsmodel vanzelfsprekend nog niet op kruissnelheid. De doelstelling van een 100% sluitende aanpak werd bijgevolg nog niet gerealiseerd in 2004, het niet-bereik[4] bedroeg 6% bij de jonge en 10% bij de volwassen werkzoekenden.

Een grondige evaluatie van de sluitendheid van het nieuwe model is pas mogelijk in het najaar van 2006. Uiteraard zal hierbij worden rekening gehouden met het engagement zoals opgenomen in het regeerakkoord met name het aanbieden van traject aan elke werkzoekende binnen de 6 maanden.
Medio 2005 is het bereik van de preventieve aanpak alvast sluitender geworden. Van de jonge werkzoekenden wordt in het najaar van 2005 nog 3% langdurig werkzoekend zonder een 'nieuwe start', bij de volwassen werkzoekenden is dit 5%.

... vervolledigd door een curatief luik

De Vlaamse overheid heeft zich geëngageerd om ook voor de curatieve doelgroep van langdurig werkzoekenden een sluitende aanpak uit te bouwen. De timing werd afgestemd op de timing van de uitnodiging van de werkzoekenden door de RVA. We hebben ons geëngageerd om alle werkzoekenden die door de RVA uitgenodigd worden, en die de afgelopen 2 jaar geen begeleiding of begeleidingsaanbod gekregen hebben, een aanbod tot begeleiding te doen. Elke klant voor de curatieve werking volgt een collectieve oriëntatiecyclus gevolgd door een kwalificerende intake en een traject op maat. Dankzij deze versterkte investering werden in 2004 ongeveer 15% van alle langdurig werklozen door de VDAB geactiveerd via een opleidings- of begeleidingsmaatregel. De ambitie, vastgelegd in de nieuwe beheersovereenkomst, bestaat erin om dit aandeel de volgende jaren te verhogen tot minstens 16,6%.

2.2.3.2 Een beleid op maat van de kansengroepen

Een beheersovereenkomst met aandacht voor de kansengroepen...

[4] niet-bereik zoals gemeten o.b.v. doelstellingsparameter 9b van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009.

Het realiseren van een (minstens) evenredige deelname van de kansengroepen in de trajectwerking voor werkzoekenden was in het verleden al een aandachtspunt voor het Vlaamse beleid. Zo waren in 2004 een aantal kansengroepen, waaronder de ouderen (+50 jaar) en de langdurig werklozen[5] significant ondervertegenwoordigd in de trajectwerking.

In de beheersovereenkomst die de Vlaamse Regering voor de periode 2005-2009 afsloot met de VDAB gaat daarom bijzondere aandacht naar het realiseren van een positieve **oververtegenwoordiging in de trajectwerking van een aantal kansengroepen**, in het bijzonder ouderen, allochtonen, kortgeschoolden en personen met een arbeidshandicap. Hun aanwezigheid in de begeleidings- en opleidingsacties zal strikter opgevolgd worden.

... en een ruim aanbod van trajecten op maat

De uitzonderlijk lage arbeidsdeelname van de Vlaamse **allochtonen** (38% in 2004 tegenover 64,3% in de totale bevolking) noodzaakt een beleidsinspanning op het vlak van opleiding en begeleiding van deze groep. Dit kan via o.m. een versterkte deelname van allochtonen aan opleiding en begeleiding op de werkvloer en werkstages met taalondersteuning. Daarnaast worden jobcoaches ingeschakeld voor de begeleiding van allochtonen, arbeidsgehandicapten en oudere werkzoekenden tijdens de eerste 6 maanden tewerkstelling. In 2005 werden 1.300 acties jobcoaching opgezet.

De VDAB heeft in 2005 met 4 allochtonenfederaties (FMV, UTV, TUB en ACLI-Vlaanderen) een samenwerkingsprotocol afgesloten om de participatiegraad van etnisch-culturele minderheden aan het arbeidsproces te verhogen.

De VDAB staat samen met de Huizen van het Nederlands en de Onthaalbureaus in voor de inburgering en inwerking van **anderstalige nieuwkomers.**
Bij de eerste intake van de nieuwkomer wordt door de inburgeringsconsulent een inschatting gemaakt van de behoefte aan loopbaanoriëntatie. Een aantal nieuwkomers moet zich nog volledig en diepgaand een beeld vormen van de eigen loopbaanperspectieven (uitgebreide loopbaanoriëntering), anderen hebben reeds in enige mate een realistisch beeld van de eigen loopbaanperspectieven (beperkte loopbaanoriëntering). Voor de volledige loopbaanoriëntering gebruikt de inburgeringsconsulent van de VDAB de in het SAIDA project (Succesvol Anderstaligen Integreren in Duurzame Arbeid) ontwikkelde groepsmethodiek om samen met de nieuwkomer een portfolio op te bouwen en gerichte loopbaankeuzes te formuleren. Voor de beperkte loopbaanoriëntering wordt gewerkt met individuele gesprekken. De inburgeringsconsulent bezorgt dit advies over loopbaanoriëntering aan het onthaalbureau, dat dit op zijn beurt opneemt in het vormingsprogramma van het inburgeringscontract.

In 2005 werd in de periode januari tot en met augustus met 2.969 nieuwkomers een eerste intakegesprek gehouden en werden deze adviezen aan het onthaalbureau gerapporteerd. In dezelfde periode werd aan 913 nieuwkomers het uitgebreid loopbaanoriëntatiepakket "Kiezen" aangeboden en werden 314 "beperkte loopbaanoriënteringen" opgestart.

Specifiek voor de doelgroep van de inwerkingstrajecten zorgt de VDAB via de inzet van eigen instructeurs NT2 en de gerichte uitbesteding van NT2-cursussen voor de taalondersteuning van opleidings- en tewerkstellingstrajecten voor anderstaligen. In 2005

[5] Hetzelfde gold voor de vrouwen en in beperkte mate de leefloongerechtigden, arbeidsgehandicapten en allochtone 'oudkomers'.

werden 1.250 bijkomende taalacties opgestart. In de periode januari tot en met augustus 2005 werden in totaal reeds 4.291 NT-acties opgestart (met bestaande en bijkomende middelen), waarvan 3.298 in VDAB-beheer.

Een belangrijke hervorming voor de doelgroep van **personen met een handicap** is de integratie van de tewerkstellingsmaatregelen voor deze groep van personen van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Dit impliceert ook een nauwere samenwerking tussen de VDAB en de aanbieders van arbeidstrajectbegeleiding (ATB-diensten), gespecialiseerde screening en beroepskeuze (CGVB's) en opleiding (CBO's) voor personen met een handicap. Om de arbeidsmarktintegratie van deze personen te verbeteren zal de begeleiding voor deze groep worden uitgebouwd, ook voor de personen met een arbeidshandicap zonder VFSIPH-erkenning:

- In 2005 werden 1.750 trajecten voor personen met een arbeidshandicap zonder een erkenning bij het VFSIPH georganiseerd door de ATB-trajectbegeleidingsdiensten met middelen vanuit VESOC.
- Daarnaast worden in 2005 met VESOC-middelen 1.140 allocatiescreeningen, 555 oriënterende opleidingen en 338 alternerende opleidingen uitbesteed aan de consultatiebureaus. Hiermee gaat 53% van het totale budget voor de begeleiding van personen met een arbeidshandicap zonder erkenning bij het VFSIPH naar de screening en de opleiding van deze doelgroep.

In de beheersovereenkomst 2005-2009 die de Vlaamse Regering afsloot met de VDAB werd een ambitieuze doelstelling opgenomen om het aandeel **oudere werkzoekenden** in de opleidings- en begeleidingsmodules te verhogen, wat op termijn moet leiden tot een oververtegenwoordiging.
Onder andere door wijzigingen in de werkloosheidsreglementering zijn immers steeds meer 50-plussers ingeschreven als werkzoekende. In de praktijk blijken de 50-plussers echter sterk ondervertegenwoordigd in de trajectwerking voor werkzoekenden. Daarom is het van primordiaal belang om in de toekomst ook de oudere werkzoekenden integraal op te nemen in de sluitende aanpak, zoniet dreigen de (huidige en toekomstige) wijzigingen in de werkloosheidsreglementering een louter administratief karakter te hebben zonder enig activeringseffect.

Tot op heden verloopt de toeleiding van werkzoekende 50-plussers naar de trajectwerking via het project bijblijfconsulenten (actie 50+) van de drie vakbonden. Vanaf september 2005 zullen alle 50-plussers via deze bijblijfconsulenten een uitnodiging ontvangen voor een infosessie als ze drie maanden werkloos worden (in plaats van negen maanden voordien). Tijdens deze infosessie zal de werkzoekende kennis maken met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de rol die de VDAB daarin kan spelen. Daarna kan de werkzoekende beslissen om al dan niet een traject bij de VDAB of één van zijn partners op te starten.
In het najaar van 2005 wordt deze actie geëvalueerd. In het licht van de enorme uitdaging waarvoor we staan zullen we allicht een bijsturing moeten realiseren. De aandacht moet gaan naar een doortastende toeleiding, een aanbod inzake begeleiding en opleiding op maat van ouderen, rekening houdend met hun aspiraties en ervaring. Tenslotte moeten we maximaal inzetten op het losweken van concrete vacatures in de ondernemingen.

In onze arbeidsbemiddeling besteden we ook bijzondere aandacht aan **laaggeletterden**, o.a. door het uitwerken en systematisch implementeren van screeningsmethodieken inzake

geletterdheid en door een verdieping van het samenwerkingsakkoord tussen VDAB en de Centra voor Basiseducatie. Momenteel loopt in twee regio's een testproject waarbij laaggeletterden aan de hand van aangepaste screeningsinstrumenten worden opgespoord en doorverwezen naar de Centra voor Basiseducatie. Het uitgestippelde traject omvat remediërende acties. In het najaar van 2005 wordt dit project geëvalueerd en zal nagegaan worden of de ontwikkelde methodiek kan geïmplementeerd worden in alle LKC's.

2.2.3.3 Proeftuin: de tendering

Kunnen elementen van marktwerking voor een efficiëntere trajectwerking zorgen? Hoe kunnen we de expertise van de derden zo efficiënt mogelijk ten dienste te stellen van de werkzoekende? Met de proeftuin tendering willen we het antwoord vinden op deze vragen. De tendering houdt in dat we de trajectbegeleiding, opleiding en werkervaring voor werkzoekenden deels uitbesteden aan de markt. In 2004 en de eerste maanden van 2005 werd deze proeftuin voorbereid en werd de interne organisatie van de VDAB erop afgestemd.

Er werd een conceptnota opgesteld die voorziet in twee uit te besteden opdrachten: de tendering van de trajectbegeleiding en de externe wetenschappelijke evaluatie van het experiment. De evaluatieopdracht werd op 6 juli 2005 gegund aan Idea Consult. Die vatte de werkzaamheden aan in augustus 2005. Een eerste inhoudelijk rapport wordt verwacht in het najaar van 2006.
De tweede aanbesteding, de 'trajecttendering curatieve werkzoekenden' werd kenbaar gemaakt in juli 2005. Op basis van een objectieve beoordeling zal de opdracht in november 2005 gegund worden, zodat de eerste getenderde trajectbegeleidingen kunnen starten in januari 2006.

In totaal zullen **6.000 langdurig werkzoekenden**, gespreid over een periode van 18 maanden, door andere dan VDAB-trajectbegeleiders begeleid worden op hun zoektocht naar een duurzame job in het normaal economisch circuit. 4.000 daarvan starten in 2006, de andere 2.000 in de eerste helft van 2007. Op 30 juni 2007 zullen de laatste curatieve werkzoekenden hun trajectbegeleiding aanvatten. De einddatum van het project is 31 december 2009.

De tender omvat **7 regionale percelen**. In elk perceel wordt een gelijk aantal trajecten gegund aan twee aanbieders. In totaal kunnen maximum 14 commerciële en niet-commerciële organisaties de opdracht toegewezen krijgen. Voorwaarde is dat de organisaties voldoen aan de vooropgestelde kwaliteitseisen. De VDAB zal met de toeleiding van werkzoekenden naar deze aanbieders starten vanaf januari 2006. De eerste screening, oriëntering en trajectbepaling blijft immers in handen van de VDAB als publieke dienst. De aanbieders/uitvoerders kunnen samenwerkingsverbanden afsluiten voor die begeleidingsacties die zij zelf niet kunnen uitvoeren. Deze integrale trajecten kunnen naast de intensieve begeleiding zowel opleiding, werkervaring, attitudevorming als nazorg omvatten.

De aanbieders/uitvoerders van de trajecten krijgen inhoudelijke vrijheid en zijn verantwoordelijk voor de volledige uitvoering van de toegeleide trajecten en dit tot 6 maanden na de laatste actieve trajectactie. De rechten, plichten en eventuele voordelen van de betrokken werkzoekenden zijn dezelfde als die van de werkzoekenden in begeleiding of opleiding bij de VDAB.

De betaling geschiedt deels vast (70 %) en deels op basis van de behaalde resultaten (30%). Als resultaat geldt dat de werkzoekende bij het einde van het traject gedurende minimaal 3

maanden niet ingeschreven blijft (of wordt) als werkzoekende. Bij deze uitbesteding wordt dus gewerkt met een gedeeltelijke resultaatsfinanciering afhankelijk van de al dan niet duurzame tewerkstelling. Daarenboven is er een "bonus" voorzien voor elk traject dat een positief resultaat oplevert boven de vooropgestelde uitstroomnorm.

Op basis van deze "proeftuin" kan het Vlaamse beleid de arbeidsmarktwerking in de komende jaren verder structureren en vorm geven. De externe evaluator wordt gevraagd om de verschillen in werkwijzen, methodes en resultaten in kaart te brengen en daaruit beleidsadviezen te puren.

2.2.4 Omdat werk(ervaring) werkt

2.2.4.1 De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO)

In 2004 werden in Vlaanderen niet minder dan 12.273 IBO's opgestart. Dit is een forse stijging met bijna 2.300 (+23%) ten opzichte van 2003. Daarmee werd gemiddeld 5,4% van de werkzoekenden bereikt, 46,6% van de gestarte IBO's is in een knelpuntberoep geplaatst. De IBO blijft daarmee een succesvol instrument dat door steeds meer werkgevers wordt gebruikt om geschikte werknemers te vinden. Bovendien is het ook doeltreffend: 91% van de IBO-cursisten blijkt 6 maanden na beëindiging van de IBO aan het werk te zijn, de werkgever is immers verplicht de cursist na de opleiding een contract van onbepaalde duur aan te bieden.

De relatief beperkte deelname van een aantal kansengroepen blijft wel een heikel punt in het IBO-programma, dit geldt in het bijzonder voor kortgeschoolden en allochtonen. Zo daalt het bereik van de kortgeschoolden in het IBO-programma van 44% in 2003 naar 40% in 2004; dit is beduidend lager dan het gemiddelde van 51% kortgeschoolden in de totale werkzoekendenpopulatie. Allochtonen werden in 2004 wel iets beter bereikt (toename van 8% naar 11%), maar blijven desondanks ondervertegenwoordigd (gemiddeld 16% allochtone werkzoekenden). Een beter bereik van de kansengroepen blijft dus een belangrijk aandachtspunt voor het IBO-programma.

2.2.4.2 Het werkervaringsprogramma WEP-plus

In 2004 werd via het WEP-plus-programma aan gemiddeld 3.092 langdurig werkzoekenden een tijdelijke werkervaring geboden bij VZW's en lokale besturen. Dit is een toename met 240 (+8%) ten opzichte van 2003. Het stelsel van WEP-plus is dus een belangrijk instrument bij de activering van de langdurig werkzoekenden. Van de naar schatting 32.000 langdurig werkzoekenden die in 2004 geactiveerd werden via een opleiding of werkervaring, nam WEP-plus immers ongeveer 10% voor zijn rekening.

In 2004 werd het aantal gesubsidiëerde plaatsen in WEP-plus verhoogd met 380, in uitvoering van de Ondernemingsconferentie en het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006. Om deze groei te kunnen realiseren werden tegelijkertijd een aantal knelpunten weggewerkt en een aantal wijzigingen doorgevoerd:

- verhoging van de omkaderingspremie voor bepaalde doelgroepen van 20% naar 35%;
- flexibilisering van de duurtijd van de werkervaring naargelang de arbeidsmarktrijpheid van de WEP-plusser: in principe duurt WEP-plus 12 maanden, maar het kan korter (minimaal 6 maanden) of langer (maximaal 18 maanden);
- uitbreiding van de doelgroep naar deeltijds lerenden van 16 tot 18 jaar;

- de mogelijkheid voor een WEP-plusser om maximum 3 maanden stage te kunnen volgen op de werkvloer van een andere werkgever.

In 2005 werd vanuit het ESF-programma een proeftuin *leerwerkbedrijven* opgezet. In deze leerwerkbedrijven wordt geëxperimenteerd met nieuwe organisatiemodellen die de doelmatigheid van WEP-plus kunnen verhogen. Er werden 3 leerwerkbedrijven opgestart in de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen, met in totaal 75 VTE WEP-plusplaatsen.

2.2.5 Werkloosheids- en inactiviteitsvallen

Er zijn verschillende vormen van werkloosheids- en/of inactiviteitsvallen, dit zijn redenen waarom het voor een individu objectief voordeliger is om een ander statuut dan die van werkende aan te nemen. Een overzicht van bestaande mogelijke vallen werd reeds gemaakt in 2004. Vandaag wordt werk gemaakt van het wegwerken van werkloosheidsvallen op twee fronten.

In de Commissie diversiteit van de SERV werd een actieplan voor de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten opgesteld. Het wegwerken van werkloosheidsvallen voor deze doelgroep maakt daar een wezenlijk deel van uit. Daarvoor moeten ook afspraken met de federale overheid worden gemaakt.

Een gebrek aan mobiliteit kan een specifieke inactiviteitsval vormen. De Vlaamse overheid investeert daarom in een aantal *mobiliteitsprojecten*:

- Het samenwerkingsakkoord dat de VDAB in 2004 sloot met De Lijn werd in 2005 voortgezet. Hierdoor kunnen werkzoekenden die in trajectbegeleiding zitten een netabonnement krijgen voor een jaar (gratis indien ze in opleiding zijn of mits betaling van 12,50 euro indien ze niet in opleiding zijn). Dit akkoord wordt jaarlijks geëvalueerd.
- Ook de overeenkomst met de NMBS wordt in 2005 voortgezet. Die laat niet-werkende werkzoekenden toe om via een VDAB-attest een treinbiljet te kopen tegen 1 euro enkele reis en 2 euro voor een heen- en terugreis. De resultaten van deze samenwerking met de NMBS worden jaarlijks geëvalueerd om na te gaan of het akkoord met de NMBS voortgezet of bijgestuurd moet worden.
- Het snorfietsenproject van de VDAB wordt op 31 juni 2005 stopgezet omwille van de lage bezettingsgraad van de snorfietsen (gemiddeld 11,5 %) en de hoge kostprijs per uitleenbeurt (617 euro).

2.2.6 Knelpuntenberoepen

Ondanks het ruime aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt is er in Vlaanderen sprake van een omvangrijk aantal knelpuntberoepen of beroepen die moeilijker en trager ingevuld raken dan andere beroepen. De afgelopen jaren werden vanuit de Vlaamse Regering en de sociale partners dan ook diverse remedies ingesteld:

- premies voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep;
- maatregelen in het kader van het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006:
  - versterkte screening en toeleiding en verhoging van de opleidingscapaciteit;
  - op poten zetten van de instapopleiding;
  - tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden.

2.2.6.1 Premies voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep

Op 27 augustus 2004 keurde de Vlaamse Regering de premie tot stimulering van een opleidingskeuze (premie knelpuntopleidingen) goed. Deze bedraagt 150 tot 250 euro.
Gedurende de periode van 01/09/04 tot 31/08/05 werden 18.296 premies (2.491.850 euro) aangevraagd voor opleidingen leidend naar een knelpuntberoep en 408 premies (59.850 euro) voor opleidingen leidend naar een niveau beginnend beroepsbeoefenaar.

N.a.v. een voorlopige evaluatie van deze maatregel eind 2004 (na 4 maanden inwerkingtreding) werden reeds een aantal verbetervoorstellen gedaan:

- activering van de informatie- en oriëntatie-instrumenten om werkzoekenden bewuster en gerichter een opleidingskeuze te laten maken;
- opvolging van de premie en uitstroomstimulering via de sectorconvenants. Dit maakt deel uit van het nieuwe model van convenant, waarvoor de onderhandelingen met de sectoren in 2005 werden gestart;
- onderzoeken van de relatie tussen knelpuntberoepen en opleidingen door (onderwijs)experts: de match tussen de knelpuntberoepen en de OSP-opleidingen die naar deze knelpuntberoepen toeleiden werd door de onderwijsexperts opgemaakt.

2.2.6.2 Versterkte screening en toeleiding en verhoging van de opleidingscapaciteit

Er wordt tevens werk gemaakt van een versterkte screening en toeleiding en een verhoging van de opleidingscapaciteit, leidend naar beroepen met een kwantitatief knelpuntkarakter. Het gaat over 1.000 opleidingen per jaar. Op basis van de lijst opleidingen, vastgelegd in VESOC, heeft de VDAB in samenwerking met de sectoren de bijkomende opleidingscapaciteit voorzien. De helft van de voorziene opleidingen startten op 1 september 2005; een vierde van de opleidingen startte al eerder en nog een vierde van de opleidingen zal van start gaan in de loop van het najaar 2005 of begin 2006. Het gaat om opleidingen binnen de sector van transport en logistiek, de bouwsector, de metaalsector, de schoonmaak, de bediendensector en de social profitsector.

In het verleden werden in verscheidene LKC's acties ondernomen inzake sectorale screenings. Ter uitvoering van het werkgelegenheidsakkoord gaat de VDAB na in welke mate een ruimere implementatie van sectorale screening voor bepaalde knelpuntberoepen op het werkzoekendenbestand aangewezen is. In dergelijk scenario zal een ruimere inschakeling van de sectorconsulenten passen en nauwere samenwerking met de betrokken sectoren. Een pilootproject 'sectorale screening bouw' te Sint Niklaas is op korte termijn voorzien.

2.2.6.3 Instapopleiding

De instapopleiding is geënt op het bestaande IBO-stelsel, maar heeft een kortere duurtijd (2 maand), een eenvoudigere administratieve procedure en is beperkt tot werkzoekenden die een beroepsopleiding van minstens 400 uur hebben gevolgd of kortgeschoolde schoolverlaters die zijn ingeschreven als werkzoekende.

De instapopleiding moet starten binnen de 4 maanden na het einde van de beroepsopleiding of studie. De werkzoekende ontvangt hiermee een bedrijfsgerichte afwerking van zijn beroepsopleiding of studie bij een werkgever. Het is tevens een tewerkstellingsmaatregel: de werkgever die een instapopleiding aanbiedt, krijgt immers een financiële incentive, maar is (net zoals bij IBO) wel verplicht om de cursist na de opleiding een contract van onbepaalde duur aan te bieden.

2.2.6.4 Tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden

Voor de tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden is een totaal bedrag van 1 miljoen euro voorzien voor de jaren 2005-2006, dat wordt verdeeld over onderwijs (900.000 euro), VDAB en VIZO (100.000 euro). Het budget voor VDAB is bestemd voor de kosten verbonden aan het theoretisch rijexamen van cursisten en werkzoekenden.

2.2.6.5 Toeleiding van werkzoekenden naar de dienstencheques via VDAB

Aanvullend bij de bovenstaande maatregelen vervullen de dienstencheques een bijkomend middel voor de vervulling van een aantal knelpunten in de dienstensector.
Eind 2004 werd een actieplan opgestart om de toeleiding naar de dienstenchequesbanen te optimaliseren. Alle dienstencheques-werkgevers worden door de VDAB systematisch gecontacteerd om na te gaan of ze openstaande vacatures hebben, welke noden ze in de nabije toekomst verwachten en om afspraken vast te leggen rond toeleidingsmodaliteiten van werkzoekenden.
Ook de werkzoekenden worden systematisch gescreend. Alle werkzoekenden die in het kader van de sluitende aanpak gecontacteerd worden en waarvan de competenties overeenstemmen met het profiel voor een dienstencheques-tewerkstelling, worden door de consulent aangesproken op hun interesse en eventueel doorverwezen worden naar de beschikbare vacatures. Voor werkzoekenden die interesse tonen maar niet over de nodige competenties beschikken, worden de nodige opleidingen ingericht.
In 2004 werkte de VDAB de opleiding 'schoonmaak bij particulieren' uit. Die werd vanaf 2005 in de competentiecentra van de VDAB gegeven. Aan dienstencheques-werkgevers die niet ingegaan zijn op het samenwerkingsaanbod wordt in 2005 een nieuw aanbod gedaan. De VDAB zal in samenwerking met Federgon evens korte opleidingen 'schoonmaak bij particulieren' starten, die bedoeld zijn om snel werkzoekenden op te leiden die o.a. door interimbureaus kunnen worden ingezet.

2.2.7 Ondernemerschap

Het project Ondernemerstalent is gericht op het detecteren van werkzoekenden met een interesse voor ondernemen en het verhogen van de doorstroming van die groep naar een passende ondernemerschapsopleiding.

De VDAB ondersteunt met dit project *werkzoekenden die aspiraties hebben voor het ondernemerschap* via het ontwikkelen van hun ondernemerschapsvaardigheden. Na een kwalificerende test (e-scan ondernemerstest) kunnen werkzoekenden met interesse voor het starten van een eigen zaak gratis een gespecialiseerde opleiding volgen bij Syntra (bedrijfsbeheer met getuigschrift) of UNIZO (starterscursus).

In 2004 (mei tot december) legden in totaal 612 werkzoekenden de e-scan af. Van deze groep stroomden er 290 uit de werkloosheid en volgden er 214 een opleiding bij Syntra of UNIZO. In de eerste helft van 2005 werden reeds 524 e-scans afgenomen en volgden 312 werkzoekenden een opleiding bij Syntra of UNIZO.

2.3 Meer mensen aan het werk houden

Meer mensen aan het werk betekent naast een versterkte toeleiding van werkzoekenden naar werk ook vermijden dat werknemers vervroegd uittreden. Verschillende maatregelen beogen dit: de weerwerkpremie voor oudere werknemers, het herplaatsingsfonds, de tewerkstellingscellen en sociale interventieadviseurs.

Langer werken kan ook door anders en beter te werken. Naast de sectorale aanpak van werkstress zorgen we via de aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet voor een vlotte combinatie tussen arbeid en zorg.

2.3.1 Meer mensen aan het werk, ook na herstructureringen

Om tastbare kansen te bieden aan werknemers die het slachtoffer worden van faillissementen, herstructureringen of collectieve ontslagen, zorgen we voor een omvattend hertewerkstellingsscenario. Dat scenario bevat begeleiding, opleiding en outplacement, maar ook een financiële ruggensteun voor de oudere werknemer die na een herplaatsingsprocedure nieuw werk vindt.

2.3.1.1 Weerwerkpremie

Sinds 1 juli 2005 kunnen werknemers die na een herstructurering via een actieve herplaatsingsprocedure opnieuw werk vinden, rekenen op een weerwerkpremie. De premie bedraagt maximaal 150 euro per maand voor de duur van maximaal 12 maanden.

2.3.1.2 Herplaatsingsfonds

Het Herplaatsingsfonds biedt financiële ondersteuning voor outplacement bij *faillissementen* of ondernemingen in moeilijkheden die niet meer over de nodige middelen beschikken om outplacement te bekostigen. Uit de jaarverslagen van het Herplaatsingsfonds blijkt dat het aantal goedgekeurde aanvragen voor tegemoetkoming in de begeleidingskost jaar na jaar sterk toenam: 6 aanvragen in 2000, 8 in 2001, 17 in 2002, 31 in 2003 en 74 in 2004. In 2004 werd er voor 3.086 personen een tegemoetkoming in de begeleidingskost aangevraagd en toegekend, waarvan 85% een bevredigende oplossing heeft gevonden. Bijna 80% van de deelnemers vond die oplossing in een nieuwe job. In de eerste drie kwartalen van 2005 werden er 44 dossiers goedgekeurd. Voor 5 nieuwe dossiers volgt er eerstdaags nog een beslissing. Van de 1.672 ontslagen personen zijn er vandaag 588 in outplacementbegeleiding of zal de begeleiding eerstdaags opgestart worden.

Momenteel wordt de wetgeving en de werking van het Herplaatsingsfonds grondig geëvalueerd. Daaruit blijkt nu reeds dat vooral de curatoren van grotere faillissementen hun weg vinden naar het Herplaatsingsfonds, hoewel in de wetgeving omtrent het Herplaatsingsfonds geen minimumgrootte bepaald is voor de bedrijven. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat de curatoren van kleinere bedrijven moeilijk kunnen gemotiveerd worden om de administratief complexe procedure op te starten voor een beperkt aantal deelnemers. Die is vooral op maat geschreven van grotere faillissementen. Anderzijds speelt de communicatie vanuit het Herplaatsingsfonds naar de curatoren een rol. Momenteel schrijft het Herplaatsingsfonds enkel de curatoren aan van gefailleerde bedrijven met minimum 20 werknemers op het moment van het faillissement. Het bereik van het Herplaatsingsfonds dient dan ook verruimd te worden naar de kleinere faillissementen.

Meer aandacht voor de kleinere faillissementen impliceert een verhoging van het potentieel aan aanvragen en tegemoetkomingen. Hierbij is het niet alleen van belang dat de tussenkomst van het Herplaatsingsfonds een administratief vlot verloop kent om de start van een begeleiding zo snel mogelijk te kunnen aanvatten. Het is evenzeer van belang dat de kwaliteit en effectiviteit van de begeleiding zorgvuldig wordt opgevolgd.

2.3.1.3 Een (her)tewerkstellingsscenario voor activerende herstructureringen

Onder regie van VDAB bieden we werknemers die het slachtoffer worden van herstructureringen een begeleiding op maat. Bij *grotere reorganisaties* (bv. Sabena, Ford) wordt een *tewerkstellingscel* opgericht om alle ontslagen werknemers binnen het sociaal plan een servicepakket aan te bieden. Bij *kleinere faillissementen en herstructureringen* verzorgen de *sociale interventieadviseurs* eerstelijnshulp.

In de eerste helft van 2005 hebben de interventieadviseurs 7.254 werknemers bereikt in 171 bedrijven. Hiervan hebben er 2.736 reeds deelgenomen aan een collectieve informatiesessie en zijn er momenteel 2.299 ingeschreven als werkzoekende; met 943 werknemers hebben de interventieadviseurs een individueel gesprek gehad.

2.3.2 Beter werken om meer mensen aan het werk te houden

2.3.2.1 Aanpak van werkstress via sectoren

In het modelconvenant dat als basis geldt voor de komende onderhandelingen (najaar 2005) is er een module in verband met het stressvoorkomingsbeleid. Deze module stelt het volgende voorop: ´Om de werkbaarheid in de sector te verhogen zullen de sociale partners in de sector de ondernemingen stimuleren om een stressvoorkomingsbeleid te voeren met als doel om de specifieke stressrisico´s eigen aan bepaalde typische beroepen in de sector te voorkomen.'
De sectoren die op dit vlak initiatieven en acties willen uitvoeren nemen dit artikel in hun convenant op en verbinden hieraan acties in het bijhorende actieplan.

2.3.2.2 Combinatie arbeid en gezin (privé)

De aanmoedigingspremies blijven een succes

In Vlaanderen bestaat het stelsel van de aanmoedigingspremies waarbij mannen en vrouwen een financiële premie bovenop de federale premie ontvangen wanneer ze hun loopbaan (volledig of gedeeltelijk) onderbreken in functie van zorg of opleiding. Voor de privé, de openbare sector en de social-profit sector bestaan er afzonderlijke regelingen.

Vanaf 1 april 2005 wijzigden we het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector. De maximale toekenningsduur van deze Vlaamse premie werd omwille van budgettaire redenen beperkt tot 12 maanden voor het zorgkrediet en 24 maanden voor het opleidingskrediet. Tevens wordt de premie voor zorgkrediet voor kinderen voortaan toegekend tot en met de leeftijd van 7 jaar. Dit stemt overeen met de actuele situatie.

Het aantal aanvragen van de aanmoedigingspremies in de privésector kent een stijging.

Tabel 11: Aanvragen aanmoedigingspremies naar sector, periode 2002-2005

	Privé sector	Openbare sector	Social profit sector	Totaal
2002	17.193	16.808	3.791	37.792
2003	24.016	16.529	4.249	44.794
2004	26.968	17.167	4.535	48.670
2005 – tot 31/8	19.325	10.077	3.340	32.742
2005 – extrapolatie	28.987	15.116	5.010	49.113

Bron: Administratie Werkgelegenheid

Daar de federale premies voor de thematische verloven (ouderschapsverlof, medisch verlof en palliatief verlof) vanaf 1 juli 2005 werden opgetrokken en een reeks voorwaarden werden versoepeld, zal de groei van het aantal begunstigden tevens een effect hebben op het aantal begunstigden voor de Vlaamse aanmoedigingspremies.

Stimuleren van een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie

Binnen ESF zwaartepunt 5 kunnen projecten rond de combinatie werk en privé-leven worden ingediend. De goedgekeurde projecten zijn meestal initiatieven van bedrijven die op zoek gaan naar een betere combinatie en/of die willen werken rond flexibele vormen van werkorganisatie. Zo is er onder meer een project gestart om in Vlaanderen de goede praktijken van bedrijven die werken rond genderbewust personeelsbeleid en rond de combinatie werk en privé-leven in kaart te brengen.

Daarnaast blijven we binnen de opmaak van de diversiteitsplannen aandacht schenken aan een genderbewust personeelsbeleid en aan de combinatie werk en privé-leven. We promoten hierbij de bestaande instrumenten m.n. FBQ[6] (als eerste analyse –instrument), FBA[7] en de V&AMP-aanpak (vrouwen- en arbeidsmarktparticipatie).

Het ESF-agentschap heeft een aantal knelpunten rond FBQ en FBA in kaart gebracht en een patent genomen op deze 'producten'. Binnen de Stuurgroep FBA werd onderzocht hoe we de FBA via een licentiesysteem op de markt kunnen lanceren. Deze verspreiding van de licentie zal kunnen vanaf 1 januari 2006.

2.3.3 Anders werken om meer mensen aan het werk te houden

In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma werd in het najaar 2005 door HIVA een expertopdracht afgerond over de samenhang tussen innovatie en arbeidsorganisatie. Het

[6] De **Family and Business Quick scan (FBQ)** wordt gezien als een eerste kennismaking en advisering rond de thematiek combinatie werk en privé-leven en als smaakmaker voor de audit. Een FBQ scan laat organisaties toe om op een snelle en eenvoudige manier een beeld te krijgen van de huidige stand van zaken van de afstemmingsproblematiek werk-privé binnen de organisatie. Tevens reikt de quick scan mogelijke verbeteringen aan ter optimalisering van de afstemming werk-privé. Deze quick scan wordt aangeboden op de koepelwebsite 'www.evenwichtmaaktsterk.be'.
Globale (en op termijn sectorale) ontwikkelingen met betrekking tot het thema 'afstemming werk-privé' dienen gemonitored te worden zodat de quick scan een ondersteuning kan vormen voor het beleid op macro-niveau.

[7] Naast de de quick scan werd ook een Family and Business Audit (FBA) ontwikkeld. Bij een FBA wordt een groot deel van de organisatie (management, werknemers,...) of de gehele organisatie bevraagd via een aantal bevragingstechnieken. Op basis van de resultaten zal een analyse worden gemaakt van de stand van zaken binnen de organisatie. Aan de hand van deze analyse worden dan concrete adviezen geformuleerd waaruit de organisatie kan kiezen om tot een betere afstemming tussen werk en privé te komen.

rapport werd inmiddels door de VIONA-visiegroep goedgekeurd en zal als inspiratiebron dienen voor verschillende overlegfora inzake innovatie.

2.4 Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit: mainstreaming én impulsbeleid

Inzake Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) volgen we een dubbel spoor, nl. dat van mainstreaming én dat van een versterking van het impulsbeleid. Voor beide geldt het principe van "inclusief als het kan, categoriaal als het moet". De prioritaire diversiteitsgroepen blijven: ouderen, personen met een arbeidshandicap en allochtonen. Daarnaast kan er ook aandacht uitgaan naar (deeltijds lerende) jongeren, de genderthematiek, armen en ex-gedetineerden.

2.4.1 Mainstreaming en diversiteittoets

We pleiten voor een sterke mainstreaming van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het reguliere beleid. Het centrale instrument daartoe is de *diversiteitstoets,* die moet worden toegepast in tal van reguliere acties en maatregelen. De toets beoogt via categoriale accenten in reguliere beleidsdomeinen een structurele bijdrage te leveren tot een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen. Alle actoren van het werkgelegenheidsbeleid nemen hierin verantwoordelijkheid en concrete engagementen (kwantitatief en kwalitatief). Dit wordt waar mogelijk vastgelegd in convenants, beheerscontracten en subsidiemaatregelen.

De sluitende aanpak, de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, en in het bijzonder het deeltijds leren-voltijds engagement, EVC, LLL en competentieontwikkeling, de tewerkstellingsbevorderende maatregelen én het voorkomen van werkloosheid bij ouderen worden als belangrijke hefbomen én ultieme mainstreamingsdomeinen naar voor geschoven.

De diversiteitstoets is vandaag al ingevoerd binnen WEP+, de VDAB-acties, de sectorconvenants en binnen de Lerende Netwerken MVO. Het is een eenvoudige methodiek die bij aanvraag wordt ingezet als een plannings- en organisatie-instrument en de eindgebruiker tijdens tussentijdse en eindevaluaties bevraagt en beoordeelt over de vorderingen en resultaten inzake evenredige participatie van kansengroepen. De diversiteittoets is een inspanningsverbintenis van de promotor ten aanzien van de kansengroepen.

2.4.2 Impulsbeleid en diversiteitsfonds

Naast het beleid van mainstreaming en de diversiteitstoets blijven specifieke impulsen meer dan noodzakelijk om meetbare effecten te kunnen realiseren inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Vandaag bestaan reeds een aantal maatregelen. Deze acties en middelen worden jaarlijks beschreven in het VESOC-actieplan voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Er zijn de projecten van de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen, de zogenaamde structurele projecten. Het gaat meer bepaald over de diversiteitsconsulenten van de vakorganisaties (ABVV, ACV en ACLVB), Jobkanaal van VOKA-VEV, het KMO Servicepunt Diversiteit van UNIZO, de projecten van de eigenorganisaties GRIP en het

Forum van Etnisch Culturele Minderheden, en de toeleiders van de diverse allochtonenfederaties.

Op niveau van de sectoren vinden we diversiteit als horizontale pijler in het nieuwe model van sectorconvenants. Sectoren worden zo aangezet tot het opnemen van acties ter bevordering van diversiteit. Zij krijgen in ruil een subsidie voor het aanstellen van diversiteitsconsulenten. De onderhandelingen voor deze nieuwe convenants zijn vandaag volop aan de gang.

Het sluitstuk van het impulsbeleid rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit situeert zich op het niveau van de ondernemingen, organisaties en lokale besturen waar daadwerkelijk nieuwe banen worden geschapen. Instrumenten daartoe zijn ondermeer de diversiteitsplannen. Die komen tot stand via de ondersteuning van de projectontwikkelaars die subregionaal zijn ingebed. In 2005 werd dit instrumentarium aangepast. Naast het klassieke diversiteitsplan bestaan er een aantal andere acties. Zo kunnen organisaties op een eenvoudige en soepele wijze starten met een diversiteitsbeleid via het instapdiversiteitsplan. Dit gaat vooraf aan het klassieke diversiteitsplan en vergt een minimum aan administratieve procedures. Voortaan kunnen ook meerdere oganisaties (vb. uit een sector) samen werken aan een diversiteitsbeleid via het clusterdiversiteitsplan. Het groeidiversiteitsplan biedt organisaties de mogelijkheid om het ontwikkelde diversiteitsbeleid nog verder in te bedden.

De dwarsverbanden met andere aandachtspunten van het werkgelegenheidsbeleid (competentiebeleid, EVC, opleidingsbeleid, loopbaanbegeleiding en afstemming onderwijs-arbeidsmarkt) komen in de diversiteitsplannen en in de activiteiten van de diverse actoren rond het EAD-beleid aan bod via concrete acties. Thematisch werd een verdieping van het EAD-beleid voorbereid door de inspanningen met betrekking tot het bereiken van armen en ex-gedetineerden via actieplannen te verhogen. In totaal streven we naar een bereik van deze groepen in 5% van het totaal objectief voor diversiteitsplannen.

Tabel 12: Objectieven en resultaten diversiteitsplannen (DP) en beste praktijken (BP), 1999-2005

Jaartal	Objectief	Gerealiseerd
1999	75 DP	60
2000	75 DP en 20 BP	100
2001	150 DP en 25 BP	174
2002	225 DP en 25 BP	240
2003	270 DP en 30 BP	310
2004	250 plannen	217 DP en 27 BP
2005	408	380 (vermoedelijk)

Bron: Administratie Werkgelegenheid

Voor dit gehele impulsbeleid (diversiteitsacties en structurele projecten van sociale partners en eigenorganisaties) werd in 2005 5.095.000 euro vrijgemaakt. Naar verwachting zullen 400 tot 500 diversiteitsplannen ingediend worden.

Dit impulsbeleid wordt verder ontwikkeld via een diversiteitsfonds dat in 2006 van start zal gaan. Het VESOC-actieplan 2005, met de reeds aangehaalde bijsturingen van acties, vormt de basis hiervoor. Daarnaast vindt vandaag een evaluatie plaats van de structurele projecten, die moet leiden tot een betere werking ervan. Krijtlijnen van dit diversiteitsfonds zijn:

- een afstemming tussen de diverse projecten, maatregelen en instrumenten;

- een verhoogde betrokkenheid en professionaliteit van betrokken actoren (met bijzondere aandacht voor de eigen organisaties van kansengroepen), en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen deze actoren;
- concrete engagementen;
- de mogelijkheid van organisaties om permanent actievoorstellen in te dienen;
- het realiseren van een EAD-effect binnen de eigen organisaties (oa. structurele projecten);
- afstemming tussen en dwarsverbanden met andere beleidsdomeinen en maatregelen (onderwijs en vorming, competentiemanagement, kwaliteit van de arbeid, MVO e.d.).

Dit impulsbeleid richt zich op:
- Het openen van deuren. Binnen elke impulsmaatregel formuleren we streefcijfers die betrekking hebben op instroom, doorstroom, opleiding van kansengroepen in een en/of-relatie en worden ondersteund door een (intern) inbeddingstrategie die het behalen van deze streefcijfers bevordert.
- Het openen van ogen. Want zonder de aandacht voor het omgaan met weerstanden en vooroordelen, het bevorderen van de waardering van verschillen, en het doorvoeren van cultuurveranderingen doorvoeren 'werken' streefcijfers alleen niet (o.a. draaideureffecten).
- Het openen van praktijken. Zonder de resultaten van de acties te borgen en te verankeren (in procedures, structuren, …) verdwijnt het geleerde.

Dit kan niet zonder betrokkenheid van alle geledingen en een voldoende groot maatschappelijk draagvlak (werknemers, werkgevers en intermediairen).

Met betrekking tot ouderen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap worden op korte termijn nieuwe accenten gelanceerd. Deze moeten ons toelaten om meer resultaatsgericht aan de evenredige vertegenwoordiging van deze groepen op de arbeidsmarkt te kunnen werken. De acties die hiertoe ontwikkeld worden, hebben een sterk instroomversterkend karakter, worden geoperationaliseerd met streefcijfers en veronderstellen een meer veralgemeend gebruik van de diversiteittoets. Enkele blinde vlekken in het toepassingsgebied worden onder loep genomen worden (bijvoorbeeld de positie van hoogopgeleide allochtonen).

2.5 Planning 2006

1. Stevige partnerschappen en transparante structuren

Operationalisering compartimentering VDAB

De in het Vlaams Regeerakkoord afgesproken 'compartimentering' van de VDAB krijgt vanaf 2006 effectief vorm in een duidelijk onderscheid tussen haar regie- en actoropdrachten.

Werkwinkels: kwaliteitsverbetering en netwerkvorming, uitbouw diensteneconomie

- In 2006 ligt de nadruk op permanente netwerkvorming en kwaliteitsverbetering van de dienstverlening. Daarbij hoort o.m. het verderzetten van de projecten rond communicatieverbetering, het opfrissen en meer gebruiksvriendelijk maken van informaticatools in de werkwinkels en de contactpunten.
- Tegen eind zullen 2006 de eerste resultaten bekend zijn van het VIONA-onderzoek naar de kwaliteit van de dienstverlening in functie van de indeling van de zorggebieden. Daarnaast zal ook de evaluatie inzake de financiering rond zijn. Daarin wordt onderzocht waar eventuele aanpassingen nodig zijn om een betere accommodatie te voorzien.
- We onderzoeken verder hoe de aansluiting tussen de 2 pijlers in de praktijk kan gerealiseerd worden en hoe we een concrete invulling aan de tweede pijler kunnen geven vanuit het concept werkwinkel. Dit zal onder andere gebeuren door de verdere implementatie van de dienstenwijzer. Momenteel werkt de minister van Sociale Economie een decretaal kader uit dat deze uitbouw moet ondersteunen.

2. Meer en betere trajecten naar werk, met aandacht voor kansengroepen

Verdere uitbouw en optimalisering van de on-linedienstverlening

De performante internetinstrumenten, die geïntegreerd zijn in de processen van basisdienstverlening, worden constant bijgestuurd en verder ontwikkeld. Er wordt gedacht aan:

- Een uitgebreide restyling van de VDAB-website, die de site ook beter toegankelijk zal maken voor blinden en slechtzienden.
- De uitbouw van 'Mijn VDAB' tot een geïntegreerde sollicitatietool.
- De ontwikkeling van een pilootproject in 2005-2006 voor de on-linetrajectbegeleiding van werkzoekenden.
- De ontwikkeling van een **competentiebalans** (implementatie 2007) die behalve het diploma ook de verworven competenties en de verwachtingen van werkzoekenden in beeld brengt.
- De uitbreiding van de dienstverlening voor **werknemers** op eigen verzoek via eenvoudige toegang tot de informatietools (bv. beroepenfilms en informatie over opleidingen) en zelfredzaamheidstools van VDAB.
- De bestaande 'Mijn VDAB' voor **werkgevers** uitbouwen tot een volwaardige HR-backoffice, waardoor het aanwervingsproces van begin tot einde kan worden opgevolgd.

De sluitende aanpak voor werkzoekenden moet sluitend worden

Voor een volledige sluitende aanpak wordt in 2006 prioriteit gegeven aan:

- de verfijning van het nieuwe getrapte begeleidingsmodel;

- de proeftuin 'tendering'. De VDAB gaat begin 2006 concreet van start met de publieke aanbesteding van 6.000 integrale trajecten voor langdurig werkzoekenden;

Kwaliteitsverhoging en afstemming taken consulenten en trajectbegeleiders

- De consulenten basisdienstverlening en de trajectbegeleiders zullen systematisch ingeschakeld worden om verwijzingen te doen naar vacatures. Zij zullen hun verwijzingen ook opvolgen bij de werkzoekenden.
- De vacatureconsulenten zullen samen met de consulenten basisdienstverlening werkzoekenden collectief uitnodigen om deze toe te leiden naar vacatures.
- De consulenten basisdienstverlening en de trajectbegeleiders zullen geïnstrueerd en opgeleid worden om vacatures te registreren en de werkgever te informeren over de vacaturebehandeling.

Versterkte aandacht voor het bereik van kansengroepen, met in het bijzonder jongeren, allochtonen en ouderen

Het bereik en waar nodig de oververtegenwoordiging van de prioritaire kansengroepen in het bereik van de trajectwerking wordt aangepakt.

In functie van de Vlaamse bijdrage aan het *eindeloopbaandebat* zal in dialoog met de sociale partners *een omvangrijk luik omtrent de* ***inschakeling van ouderen*** uitgewerkt worden. Daarin situeren zich o.a. volgende acties:

- De toeleiding via de bijblijfconsulenten wordt in dit kader geëvalueerd en bijgestuurd.
- Er wordt een nieuwe methodiek voor de collectieve begeleiding van oudere werkzoekenden ontwikkeld.
- De vacaturewerking wordt richting ouderen versterkt.

Er wordt een *vernieuwd* ***actieplan voor allochtonen*** uitgewerkt.

In het kader van het actieplan allochtonen op de arbeidsmarkt zal bijzondere aandacht gaan naar het omgaan met vooroordelen, stereotype denkbeelden, directe en indirecte vormen van discriminaties. Zowel rond weerstanden op de werkvloer, indirecte en directe vormen van discriminatie bij aanwerving zullen concrete acties worden uitgewerkt. Het betreft een gezamenlijk engagement van de overheid, sociale partners, eigen organisaties van kansengroepen, VDAB, opleidingsverstrekkers enz... waarin elkeen een duidelijke verantwoordelijkheid opneemt.

Voor de anderstalige ***nieuwkomers*** *komt er een behoeftedekkend aanbod* en vindt er *afstemming plaats tussen actoren.*

- Er wordt een behoeftedekkend aanbod van inwerkingstrajecten voor anderstalige nieuwkomers gerealiseerd.
- De overgang van het primaire naar het secundaire inburgeringstraject wordt verbeterd, in samenwerking tussen VDAB, de Huizen van het Nederlands en de onthaalbureaus.

Er komt een ***plan ter bestrijding van werkloosheid van laaggeschoolde jongeren*** *in steden en gemeenten met een problematische situatie* op dit vlak. Krachtlijnen:

- verdieping van de sluitende aanpak (actieve bemiddeling) voor de harde kern van werkzoekende jongeren, met aandacht voor duurzame tewerkstelling door middel van actieve coaching;
- voor zij die nog niet arbeidsrijp zijn worden waar mogelijk jobs in de sociale economie ter beschikking gesteld;
- de acties worden uitgevoerd in partnerschap. Steden en gemeenten tekenen in via een consortium- of partnerschapsformule i.s.m. de VDAB;
- de mogelijkheid om de instapopleiding uit te breiden naar afgestudeerden TSO en BSO wordt verkend; tegelijkertijd wordt de instapopleiding beter gepositioneerd ten opzichte van de IBO.

***Arbeidsgehandicapten**: afstemming trajectwerking op algemene trajectwerking*

- In 2006 wordt werk gemaakt van de integratie van de specifieke trajectwerking van de ATB-actoren in de VDAB-trajectwerking, met bijzondere aandacht voor de specifieke aanpak en methodieken die deze doelgroep vergen. Evenzeer geldt hier de gedachte 'inclusie als het kan, categoriaal waar het moet'.
- Onderzoek naar de verbetering en/of integratie van de maatregelen CAO 26 en VIP, met aandacht voor ruimere toepassingsmogelijkheden.
- Mogelijkheden onderzoeken van een betere bekendmaking en toepassing van arbeidspostaanpassingen voor toeleiders, werknemers en werkgevers.

Er zullen acties genomen worden om de toeleiding van de zogenaamde stille arbeidsmarktreserve te bevorderen, in bijzonder m.b.t. de herintreders.

Werkervaring: vernieuwing via leerwerkbedrijven en optimalisering

- In 2006 zullen VDAB en de WEP-plus-promotoren nog nauwer samenwerken om de bezettingsgraad van het programma te verhogen. Concreet zullen de VDAB-toeleiders de functievereisten en het profiel van de werkzoekenden nauwkeuriger beschrijven na overleg met de promotoren, indien nodig zullen infosessies worden opgezet. Er wordt tevens gewaakt over de vertegenwoordiging van kansengroepen (cfr. diversiteitstoets).
- De Vlaamse Regering zal met de federale overheid onderhandelen om een aantal resterende knelpunten op te lossen (o.a. de uitbreiding van de doelgroep naar RIZIV-gerechtigden, de mogelijkheid om stage te lopen in een regulier bedrijf, de regeling van een terugkeer na een vroegtijdige stopzetting).
- De proeftuin leerwerkbedrijven komt in 2006 op kruissnelheid, waarna een evaluatie zal volgen. De resultaten van deze evaluatie zullen meegenomen worden in de verdere beleidssturing van het WEP-plusprogramma in Vlaanderen.

Nieuw actieplan knelpuntenberoepen

Een actieplan knelpuntberoepen wordt uitgewerkt en geïmplementeerd. De volgende sporen worden daartoe onderzocht:

- mogelijke aanpassing van de definitie van 'knelpuntberoep' en bijsturing van de huidige methodologie;
- analyse van de aanbodzijde (werkzoekenden) en evaluatie van de bestaande maatregelen m.b.t. knelpunten op de arbeidsmarkt;
- afstemming met andere regio's (o.a. afstemming van de definities rond knelpunten, uitvoering van het samenwerkingsakkoord m.b.t. interregionale mobiliteit werkzoekenden).

Geïntegreerd beleid ondernemerschap

In het najaar 2005 maken we werk van een geïntegreerd beleid inzake leren ondernemen. Het regisseurschap voor dit beleid zal worden opgenomen door Syntra Vlaanderen (zie verder). Dit beleid zal de kapstok vormen waar ook het project Ondernemerstalent, getrokken door VDAB, aangehecht zal worden.

3. Aan het werk blijven na herstructureringen

In 2006 wordt gewerkt aan een omvattend hertewerkstellingsscenario. Dat scenario bevat begeleiding, opleiding en outplacement, maar ook een financiële ruggensteun voor in het bijzonder de oudere werknemer die na een herplaatsingsprocedure nieuw werk vindt.

Evaluatie van de weerwerkpremie

In 2006 zal de weerwerkpremie worden geëvalueerd, rekening houdend met de hervorming van de federale werkhervattingstoeslag.

Verruiming bereik herplaatsingsfonds

Het bereik van het Herplaatsingsfonds wordt (binnen de extra enveloppe voorzien in 2006) verruimd naar kleinere faillissementen (-20 werknemers). Daartoe worden volgende acties ondernomen:

- sensibiliseringsacties verruimen naar de kleinere faillissementen;
- vergroten van het initiatiefrecht van het Herplaatsingsfonds (bij stilzitten curator);
- vereenvoudigen van de aanvraag- en opvolgingsprocedure om de begeleiding zo snel mogelijk te kunnen aanvatten en een efficiënte opvolging van de dossiers te garanderen

Activerende herstructureringen: een scenario 'van uitstap naar overstap'

In het kader van de federale nota 'het generatiepact' worden een aantal voorstellen gedaan inzake activerende herstructureringen. Dit zijn herstructureringen waarbij voorrang wordt verleend aan overstapmaatregelen in plaats van uitstapsystemen. Daarbij wordt expliciet verwezen naar de rol van de regio's, onder andere inzake het verlenen van advies rond het activerend karakter van het sociaal plan, het oprichten van tewerkstellingscellen enz. De Vlaamse overheid zal een scenario ontwikkelen.

4. Impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit: nieuwe acties en speerpunten, verbreding en verdieping, algemene diversiteitstoets

Het geactualiseerde EAD- en diversiteitbeleid:

- Bouwt verder op de fundamenten van het impulsbeleid van de vorige jaren waar de aanzet werd gegeven van de verbreding en verdieping én het leidmotief "Inclusief waar het kan, categoriaal waar het moet".
- Vertrekt van reguliere domeinen die als hefboom fungeren voor het EAD en diversiteitsbeleid *(verticale functie)*.
- Geeft ruimte aan de ontwikkeling en toepassing van de diversiteitstoets met het oog op een effectief EAD-beleid *(horizontale functie)*. Geeft ons de opportuniteit de te

ontwikkelen diversiteitstoets toe te passen binnen reguliere beleidsdomeinen (sluitende aanpak, onderwijs (i.c. deeltijds onderwijs) en EVC).
- Gebeurt vanuit diverse fronten op verschillende niveaus en vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners, zelforganisaties, sectoren, RESOC/SERR's, ...
- Bereikt voor diversiteitsplannen met hetzelfde budget () 60% meer organisaties en maakt een permanente intekening mogelijk
- Geeft een variabiliteit aan plannen die het maatwerk nog meer dan voorheen dient te bevorderen (instapplannen, groeiplannen, clusterplannen en diversiteitsplannen full option).
- Voorziet in vernieuwde structurele projecten van sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen.
- Laat via het luik diversiteitsacties binnen de convenant met de RESOC/SERR toe dat diversiteit en EAD via regionale piloten en innovaties toegang krijgen tot de reguliere thema's HRM voor kansengroepen (ontwikkeling van talent, competentie-ontwikkeling, onderwijs/arbeidsmarkt, combinatie arbeid en gezin, werkbaarheid, ...).
- Geeft ons de kans om de rol en functie van de diverse actoren complementair te (her)definiëren, zodat de impulsen een minder ad hoc karakter hebben en vanuit een gedeelde verantwoordelijk gestalte krijgen.
- Voorziet in een betere afstemming en mikt van meetbare resultaten.
- Moet ons toestaan een model van impulsbeleid te ontwikkelen waarbij de eigen organisaties van kansengroepen zich verder beleidsmatig kunnen professionaliseren met het oog op een grotere betrokkenheid vanuit het empowerment van de eigen groep.
- Zal een werkbare oplossing trachten te voorzien voor de monitoring van kansengroepen in het kader van EAD-beleid.

5. Anders Werken

- De mogelijkheid om e-werken aan te moedigen, in het bijzonder m.b.t. regelgevend kader, worden verkend.

HOOFDSTUK 3: MEER RUIMTE VOOR TALENTEN

3.1 Inleiding

Onze ruimere samenleving, niet in het minst de arbeidsmarkt, is continu in beweging. Daardoor staat elkeen voor de opdracht om vorm en betekenis te geven aan zijn/haar leven en de plaats van werk daarin. Dat is geen éénmalige opdracht. Op vele, vaak onvoorspelbare, momenten zullen mensen worden uitgedaagd om overgangen te maken of van koers te wijzigen. Om dat aan te kunnen, moet men vaardig zijn in:

- zich oriënteren: het uitstippelen van richtingen en het maken van keuzes, rekening houdend met de eigen identiteit en eigen mogelijkheden en met oog voor een (dynamische) arbeidsmarkt;
- het plannen en beheren van de (levens)loopbaan: het op regelmatige tijdstippen opmaken van een stand van zaken;
- ontwikkelen van talenten: kansen zien en grijpen.

Opdat iedereen dat kan waarmaken, willen we mensen daartoe uitrusten, aanmoedigen en ondersteunen. Dergelijk beleid houdt ten eerste het uitbouwen van een netwerk van diverse ondersteuningsmaatregelen gericht naar individuen in. Een belangrijk element daarin is het uitbouwen van de dienstverlening rond de titel van beroepsbekwaamheid. Maar ook het geven van persoonlijk en maatgericht advies over zowel het ontwikkelen van talenten als het beheren en plannen van een loopbaan.

Complementair aan het netwerk van ondersteuningsmaatregelen willen we een maatschappelijke reorganisatie en cultuuromslag bewerkstelligen. We willen met andere woorden een breder draagvlak creëren opdat het ontwikkelen van competenties, het waarderen van competenties en het functioneel hanteren van competenties breder ingang kan vinden. We spelen concreet de titel van beroepsbekwaamheid uit als sterk symbool, maar het moet verder gaan dan dat: op de arbeidsmarkt vragen we aandacht voor competenties en het wegwerken van allerlei achterstellingsprocessen van kansengroepen. Ook op de vormingsmarkt zetten we een beweging in naar meer performantie en meer aandacht voor competenties bijvoorbeeld door het organiseren van verkorte maatgerichte leertrajecten.
Op die manier willen we in gedeelde verantwoordelijkheid met alle partners ervoor zorgen dat iedereen een persoonlijk ontwikkelingsplan kan uitstippelen en waarmaken, dat hem of haar vervolgens toelaat om verder aan het eigen loopbaanpad te bouwen en dat steun biedt bij gedwongen overgangen op de arbeidsmarkt.

3.2 Ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt

3.2.1 Talenten ontwikkelen van mensen

3.2.1.1 Het erkennen van verworven competenties

Een ontwerp van besluit ter uitvoering van het decreet titel van beroepsbekwaamheid

Om uitvoering te geven aan het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid werden de operationele principes uitgetekend en in een ontwerp van besluit vastgelegd. Dat uitvoeringsbesluit is recentelijk, na advies van de SERV,

VLOR en de Raad van State, op 23 september 2005 definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

Het uitvoeringsbesluit zet een structureel beleid ten aanzien van het valideren van verworven competenties op de kaart en geeft gestalte aan het recht van iedereen om zijn of haar verworven competenties voor een bepaalde beroepsuitoefening te laten valideren met een door de overheid erkende 'titel van beroepsbekwaamheid'. Op die manier werken we aan de positieversterking van mensen op de arbeidsmarkt en stimuleren we dat talenten optimaal op de arbeidsmarkt kunnen ingezet worden.

Het komt er nu op aan dit alles te operationaliseren: met de definitieve goedkeuring van het uitvoeringsbesluit is alvast de aftrap gegeven voor het uitbouwen van de titel-dienstverlening.

Een ruimer actieplan (gericht op het creëren van een draagvlak "competentiedenken")

Momenteel bereiden we een ruimer actieplan 'competenties ontwikkelen en waarderen' voor. Met dat actieplan willen we een breder draagvlak creëren opdat het ontwikkelen, het in kaart brengen, het waarderen en functioneel hanteren van competenties op de arbeidsmarkt en in de ruimere samenleving ingang kan vinden. Daartoe lanceren we onder meer, nog in oktober 2005, een thematische oproep binnen ESF zwaartepunt 4 maatregel 3 met als titel 'gebruik van het competentiedenken in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing, zoeken naar wegen voor het in kaart brengen, waarderen en functioneel hanteren van competenties'.

3.2.1.2 Stimuleren van leren, een loopbaan lang

In het voorjaar van 2005 werd, na anderhalf jaar opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, en de afronding van de proeftuin bijblijfrekening, een balans opgemaakt en besproken in het VESOC.

De opleidingscheques zijn zeer populair. Het systeem van cheques, waarbij de helft door de overheid wordt betaald en de andere helft door de werknemer, maakt de gezamenlijke inspanning van overheid en lerende zichtbaar. De opleidingscheques worden vandaag voor een ruime waaier aan opleidingen aangekocht en ingezet.

In het voorjaar van 2005 werd een voorlopige balans opgemaakt van het gebruik van de opleidingscheques. Daaruit blijkt dat 15% van de aanvragers van opleidingscheques kortgeschoold is en 13% 50 jaar of ouder is. Dit is een ondervertegenwoordiging in vergelijking met de totale populatie werkenden (met 26% kortgeschoolden en 18% ouderen). Indien we vergelijken met de personen die in 2004 deelnamen aan vorming, is het beeld iets genuanceerder: 14% van de personen die in 2004 participeerden aan opleiding en vorming, was kortgeschoold en naar schatting 16% was 50 jaar of ouder. Dit betekent dat er voor de kortgeschoolden toch wel een klein corrigerend effect van de opleidingscheques uitgaat.
De bijkomende maatregelen ten aanzien van kort- en middengeschoolden die vanaf september 2004 in het chequesysteem werden doorgevoerd, kennen slechts een matig succes. Zo werd aan slechts 1.497 kortgeschoolden die tweedekansonderwijs volgden, de persoonlijke bijdrage terugbetaald. Slechts 697 personen kregen een bijkomende tegemoetkoming voor het volgen van hogere studies. De oorzaak hiervan is onduidelijk. Mogelijk is de administratieve procedure te zwaar of ligt ook de relatieve onbekendheid van die specifieke stimulansen mee

aan de basis van het beperkte succes. Maar wellicht zijn er voor kortgeschoolden ook niet-financiële drempels die ervoor zorgen dat ze minder participeren aan opleiding en vorming.

De opleidingscheques zijn momenteel zo populair dat bij continuering van de maatregel een uitputting van het budget dreigt. Gelet op bovenvermelde vaststellingen, leggen we dan ook de laatste hand aan een voorstel om de opleidingscheques voor werknemers meer doelgerichter in te zetten. De uitdaging daarbij is om kansengroepen alle kansen tot het ontwikkelen van hun talenten te geven en de opleidingen te laten passen in een effectief ontwikkelingstraject dat de persoon zelf verder brengt op de arbeidsmarkt.

3.2.1.3 Uitbouwen van de eigen loopbaan, op een zinvolle manier

Structurele uitbouw van de centra voor loopbaanbegeleiding

Op 27 augustus 2004 heeft de Vlaamse Regering het besluit ter erkenning en subsidiëring van de centra voor loopbaandienstverlening goedgekeurd. In uitvoering daarvan werd nog datzelfde jaar een open oproep gelanceerd vanuit het ESF-agentschap, waarbij organisaties een aanvraag konden indienen voor het uitbouwen van loopbaandienstverlening. Begin 2005 werden als gevolg daarvan 12 centra erkend en gesubsidieerd vanuit ESF doelstelling 3, zwaartepunt 4 (in combinatie met hefboomkredieten). Het voor 2005 toegewezen budget voor die 12 centra bedraagt in totaal 2.411.208,65 euro en komt overeen met 2.400 begeleidingen.

Met een gezamenlijke communicatiecampagne in mei hebben we het initiatief bekendgemaakt en tot bij de burger gebracht. Eind augustus 2005 bedraagt het totaal aantal loopbaanbegeleidingen reeds 1.177, waarvan er 251 volledig voltooid werden. Kansengroepen werden daarbij over het algemeen genomen goed bereikt: 53,27%. Een verdeling van de kansengroepen laat volgend beeld zien (opgelet: werknemers kunnen tot meer dan één categorie behoren):

Tabel 13: Aandeel kansengroepen in loopbaanbegeleiding, periode januari-augustus 2005.

	Laaggeschoold	45+	Allochtoon	Arbeidsgehandicapt	Totaal
Aantal	524	225	28	79	856

Bron: ESF-agentschap

Intussen is ook een tweede oproep gelanceerd en zullen vier bijkomende centra erkend worden.

Naast de 12 erkende en gesubsidieerde centra, biedt ook de VDAB loopbaanbegeleiding voor werknemers aan. In de eerste 8 maanden van 2005 hadden 1.302 klanten contact met een loopbaanbegeleidingscentrum van VDAB; 377 ervan hebben hun loopbaanbegeleiding al voltooid. Van het totale aantal klanten zijn er 741 die minstens 6 uur loopbaanbegeleiding hebben gekregen; daarvan behoort 44.67% tot één van de 4 kansengroepen (laaggeschoolden, 45plussers, allochtonen en arbeidsgehandicapten).

De erkende en gesubsidieerde centra en de VDAB komen regelmatig samen in een netwerk om hun resultaten, werking en methodieken te bespreken. Op die manier wordt blijvend gewerkt aan de kwaliteit van de dienstverlening en professionaliteit van de loopbaanbegeleiders. Ook de brochure "stilstaan en vooruitkijken", die op basis van het VIONA-onderzoek "loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen" gepubliceerd is, draagt daartoe bij.

3.2.2 Talenten ontwikkelen binnen bedrijven

Bedrijven worden blijvend aangespoord en gestimuleerd om meer en beter te investeren in opleiding en vorming: zowel werknemers als bedrijven hebben immers baat bij verhoogde en effectieve investeringen in opleiding en vorming. We leggen daarbij twee accenten:

- wegwerken van de ongelijke opleidingsdeelname van ouderen, kortgeschoolden en allochtonen;
- stimuleren van het meer strategisch ontwikkelen, waarderen en functioneel hanteren van talenten in bedrijven.

Dit werd en wordt gerealiseerd via de inzet van het hefboomkrediet, in combinatie met ESF-middelen. In 2005 werd een oproep gelanceerd waarin specifiek werd gevraagd om opleidingsprojecten te ontwikkelen en op te zetten rond volgende thema's:

- opleidingsprojecten waar de leervormen specifiek gericht zich naar laaggeschoolden;
- opleidingsprojecten gericht op 45 plussers;
- opleidingsprojecten waar de focus ligt op het verwerven van basiscompetenties;
- opleidingsprojecten die tot doel hebben tegemoet te komen aan knelpuntvacatures.

In die oproep werd tevens het kwalificerende karakter van de opleidingsprojecten benadrukt door de opleiding te koppelen aan leer- of competentiebewijzen.

Tevens lanceren we een oproep waarbij we bedrijven de kans geven om in een samenwerkingsverband projecten uit te werken waarbij talenten van werknemers in kaart worden gebracht, gewaardeerd worden én waarbij er wegen worden verkend om die talenten vervolgens optimaal in te zetten.

Aan werknemerszijde leidde het afronden van het project 'sociale dialoog over competenties' tot een beleid binnen de vakbondsorganisaties waarbij militanten worden gemotiveerd om de strategische talentontwikkeling op bedrijfsniveau aan te kaarten.

3.2.3 De VDAB-competentiecentra

In het kader van de compartimentering van de VDAB zullen de competentiecentra de rol opnemen van 'actor'. In de nieuwe beheersovereenkomst voor de VDAB staan tevens twee begrippen centraal voor de competentiecentra: serviceverbreding en serviceverdieping.

De *serviceverbreding* verwijst naar de uitbouw van de dienstverlening binnen de competentiecentra rond 4 servicepakketten: informatieverstrekking, competentieontwikkeling, loopbaanbegeleiding en de herkenning en beoordeling van competenties. De eerste drie taken worden momenteel al binnen de competentiecentra opgenomen. Voor de herkenning en beoordeling van competenties moet nog worden gewacht op de inwerkingtreding van het uitvoeringsbesluit van het decreet rond de titel van beroepsbekwaamheid vooraleer de VDAB zich kan laten erkennen als beoordelingsinstantie.

De *serviceverdieping* verwijst naar een intensere sectorale verankering van begeleiding en opleiding, en kadert volledig binnen de partnerschapsbenadering van de VDAB met de sectoren.
Deze partnerschappen kunnen een ruimer aanbod aan services omvatten dan het VDAB aanbod zelf. De VDAB zal met de sectoren multilaterale samenwerkingsvormen opzetten op basis van een businessplan.

3.2.4 Meer en beter ondernemerschap

Syntra Vlaanderen is gestart met het uittekenen van een missie en visie op 'leren ondernemen'. Dit moet leiden tot een samenhangend plan inzake vorming en opleiding, gericht op het stimuleren van het ondernemerschap. Via deze aanpak willen we een bijdrage leveren tot de stijgende interesse voor het ondernemerschap bij alle lagen van de bevolking (in het bijzonder bij jonge mensen), een toename van de ondernemerscompetenties en een stijging van het aantal starters.

Het operationeel plan dat hieruit voortvloeit, zal erop gericht zijn om binnen een samenwerkingskader acties te laten opzetten door de best geplaatste actoren. Daarbij gaat specifieke aandacht naar doelgroepen. Syntra Vlaanderen neemt daarvoor het regisseurschap op.

Afstemming tussen VDAB, Syntra en de onderwijsactoren over het passend toeleiden en begeleiden van ondernemerschapstrajecten enerzijds en het verzorgen van opleidingen anderzijds zal gebeuren binnen de (vernieuwde) VZW DIVA. Er zal tevens een afstemming plaatsvinden met het departement economie en het VLAO (Vlaams Agentschap Ondernemen).

3.2.5 Herwaardering van technische en technologische beroepen doorheen de vernieuwingsbeweging Accent op Talent

Langs onderwijszijde lopen sinds 2003 een 16-tal bottom-up vernieuwingsprojecten, waarbij ongeveer 60 voortrekkersscholen betrokken zijn. Deze experimenteren gaan over anders leren, anders kiezen en anders (be)sturen. In 2005 hebben we een meer specifieke oproep 'proeftuinen onderwijsvernieuwing' gelanceerd: 25 nieuwe projecten werden daarbij geselecteerd. De al bestaande 16 bottom-up vernieuwingsprojecten werden verlengd en in de proeftuinenaanpak ingepast. De proeftuinen zullen zich in het schooljaar 2005-2006 ontvouwen. De voortrekkersscholen en proeftuinen werken als een olievlek.

Naar analogie met de voortrekkersscholen, werd midden 2004 een oproep 'accent op talent in bedrijven' voor voortrekkersbedrijven gelanceerd. Eind 2004 zijn een 15tal bedrijven gestart om, in nauwe samenwerking met technische scholen, te experimenteren rond anders werken en zo te bouwen aan de herwaardering van technische en technologische beroepen. De 15 bedrijven ontvangen daarvoor voor een totaal van ongeveer 150.000 euro subsidies vanuit ESF doelstelling 3, zwaartepunt 6. Doorheen een themawerking, opgezet binnen het ESF-agentschap en onder coördinatie van de Koning Boudewijnstichting, worden de voortrekkersbedrijven met de voortrekkersscholen samengebracht. Op die manier wordt een brug geslagen tussen de ontwikkelingen aan de arbeidsmarktzijde en de ontwikkelingen aan onderwijszijde.

Tevens werd de vernieuwingsbeweging rond Accent op talent uitgebreid. Die uitbreiding van de vernieuwingsbeweging bestaat er enerzijds in om sectoren uit te nodigen om actief bij te dragen tot de accent op talent-beweging. De oproep voor sectorale proeftuinen, die met ESF-middelen wordt gefinancierd, werd begin 2005 afgerond. Diverse sectoren zijn bij die proeftuinen betrokken, namelijk voeding, textiel, chemie, horeca, enz. De projecten lopen van ten vroegste 1 mei 2005 tot ten laatste 27 december 2007. Anderzijds werd er eveneens binnen ESF doelstelling 3, zwaartepunt 6, ruimte gecreëerd voor verdieping via innoverende partnerschappen tussen scholen en bedrijven vanuit een begeleidende en bemiddelende partner.

3.3 Een geïntegreerd onderwijs- en vormingsbeleid

3.3.1 Een integrerende structuur op het snijvlak van onderwijs, vorming en werk

We gaven in de beleidsnota reeds prioriteit aan het bouwen van bruggen en het doorbreken van structuren op het punt waar onderwijs- vormings en arbeidsmarktactoren elkaar ontmoeten. Vandaag werken deze actoren immers nog teveel vanuit de eigen realiteit en de eigen structuur.

2005 stond in het teken van het uittekenen en installeren van een nieuwe structuur ten behoeve van dit geïntegreerde beleid, dat gericht is op:

- het stimuleren van levenslang en levensbreed leren;
- het versterken van de aansluiting tussen enerzijds onderwijs, opleiding en vorming en anderzijds de arbeidsmarkt.

3.3.1.1 Beleidsbepaling: het Ministerieel Comité Onderwijs, Vorming en Werk

Op 25 februari 2005 werd beslist tot de oprichting van het Ministerieel Comité Onderwijs, Vorming en Werk. Dit bestaat uit de minister van Werk, Onderwijs en Vorming en de minister van Cultuur. De rol van het Ministerieel Comité beperkt zich tot de coördinatie van de beslissingen die beide bevoegdheidsdomeinen omvatten. De beide ministers en hun respectieve departementen behouden hun bevoegdheden.

3.3.1.2 Beleidsvoorbereiding en –planning: de interdepartementale stuurgroep O,V &W

Er werd tevens beslist tot de oprichting van een interdepartementale stuurgroep. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van het departement Onderwijs, de administratie Werkgelegenheid en de administratie Cultuur. Het betreft een tussenstructuur of interface tussen de verticaal georganiseerde departementen en administraties. De organisatie en bevoegdheden van de betrokken departementen veranderen niet, maar voor de aangelegenheden op het snijvlak van onderwijs, vorming en werk worden de beleidsvoorbereiding en -planning interdepartementaal overlegd, aangestuurd, uitgewerkt en opgevolgd. Het departement Onderwijs plant en coördineert daarbij de werkzaamheden van de interdepartementale structuur. Deze stuurgroep vergaderde reeds verschillende keren in 2005. De aandacht ging vooral naar het afbakenen van het werkgebied en een aantal prioritair op te nemen thema's, en de oprichting van de VZW DIVA.

3.3.1.3 Beleidsuitvoerende entiteiten

Een geïntegreerd beleid vereist een sterke coördinatie, afstemming en samenwerking op vlak van de beleidsuitvoering. Het ministerieel comité kan daarvoor – op advies van de stuurgroep O, V & W - beleidsuitvoerende entiteiten oprichten. De opportuniteit ervan wordt vastgesteld op basis van de beleidsopties en de doelstellingen die daarbij moeten worden verwezenlijkt.

Voor de afstemming in de volwasseneneducatie werd alvast gestart met de oprichting van één uitvoerende entiteit. Het betreft de VZW Dienst Informatie, Vorming en Afstemming (DIVA) waarin alle publieke opleidingsverstrekkers werkzaam rond volwassenen vertegenwoordigd

zijn. Dit vergde onder meer een reorganisatie van de bestaande Dienst Informatie Vorming en Afstemming.

3.3.2 Prioriteiten in de beleidsvoorbereiding

Op vlak van beleidsvoorbereiding beslisten we de werkzaamheden te richten op vier prioritaire thema's. Voor bepaalde zaken werd reeds concrete vooruitgang geboekt; voor andere zaken werd de probleemstelling concreet geformuleerd.

3.3.2.1 Certificeren en kwalificeren

Traditioneel worden kwalificaties verworven via formele systemen van onderwijs en vorming. Meer en meer vindt het principe ingang om competenties van mensen te valoriseren en hen een kwalificatiebewijs af te leveren, ongeacht de wijze waarop die competenties werden verworven.

Arbeidsmarktkansen verbeteren

Om mensen die geen formele kwalificaties hebben, maar wel de nodige competenties bezitten om een bepaald beroep met succes te kunnen uitoefenen, hebben we een systeem ontwikkeld om hen – onder bepaalde voorwaarden – een titel van beroepsbekwaamheid te kunnen uitreiken. Die titel van beroepsbekwaamheid is een bewijs dat door de overheid erkend is. Op die manier versterken we de positie van mensen op de arbeidsmarkt. In 2005 werd het uitvoeringsbesluit voorbereid en goedgekeurd (zie paragraaf 3.2.2.1).

EVC en EVK in het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs treedt vanaf dit academiejaar het flexibiliseringsdecreet ten volle in werking. Behalve het aanbieden van flexibele trajecten, betekent dit dat de hogescholen en universiteiten voortaan ook rekening kunnen houden met verworven competenties (EVC) en eerder verworven kwalificaties (EVK) bij het aantrekken van studenten en het vaststellen van hun opleidingsprogramma's.

Kwalificatiestructuur

De erkenning van verworven competenties betekent dat moet worden beoordeeld in welke mate mensen competenties bezitten die met een bepaalde kwalificatie overeenstemmen. Om die beoordeling te ondersteunen, is een kwalificatiestructuur nodig. De kwalificatiestructuur is een allesomvattend en gestandaardiseerd raamwerk, waarin alle kwalificaties een plaats vinden. We stelden reeds vast aan welke voorwaarden een dergelijke kwalificatiestructuur moet voldoen:

- een duidelijk overzicht bieden van de wijze waarop de verschillende kwalificaties zich tot elkaar verhouden; m.a.w. mensen moeten weten welke leertrajecten ze nog moeten afleggen om vanuit hun huidige kwalificatie een bijkomende kwalificatie te verwerven;
- verduidelijken welke verwachtingen mensen mogen hebben van de bewijzen die bij het bereiken van leerresultaten worden uitgereikt;
- de uitwisselbaarheid van verschillende kwalificaties duidelijk maken;
- alle soorten kwalificaties (vb. diploma secundair onderwijs, diploma van master, VDAB-certificaten, gecertificeerde VIZO-opleidingen) die worden aangeboden door organisaties die door de overheid erkend zijn en aan bepaalde kwaliteitsvoorwaarden voldoen, dienen een plaats te krijgen in de kwalificatiestructuur;

- er dient een maximale afstemming te zijn met het European Qualification Framework, waarover in oktober 2005 een consultatie is gestart.

Vanuit de generieke kwalificatiestructuur kan een specifieke kwalificatiestructuur worden uitgebouwd. Een specifieke kwalificatiestructuur bevat de classificatie van de specifieke kwalificaties (vb. voor een bepaald beroep op een bepaald niveau) en van de ermee verbonden leerresultaten.

3.3.2.2 Een kwaliteitsvol werkplekleren garanderen

Werkplekleren heeft een vaste plaats verworven in het onderwijs- en vormingslandschap. Naast de pedagogisch-didactische troeven (directe link theorie/praktijk, directe relevantie van het geleerde,...), biedt deze vorm van leren een alternatief voor het schoolse leren en een mogelijkheid om opleidingstrajecten uit te bouwen die meteen ervaring met de werksituatie en daarmee verbonden attitudes opleveren. Ook de werkgever heeft er baat bij, zoals rekruteringsmogelijkheden, valoriseren van kennis- en ervaringspotentieel van eigen (onder meer oudere) werknemers, bevorderen van leerfaciliteiten op de werkplek ten gunste van alle werknemers.

Het staat vast dat we de mogelijkheden van werkplekleren in de toekomst nog beter kunnen benutten. Hiervoor is een algemeen kader nodig, dat zijn vertaalslag moet kennen naar de diverse vormen van werkplekleren die we vandaag kennen. Dit is belangrijk om de leerwinst te maximaliseren en te garanderen dat werkplekleren een volwaardig alternatie voor formele opleiding is. Aansluitend hierop zullen we ons buigen over het certificeringsvraagstuk, onder meer in het kader van de ontwikkeling van opleidingstrajecten binnen de EVC-procedures. Op die wijze wordt het mogelijk om iemand die zich aandient voor een titel van beroepsbekwaamheid en die nog niet alle competenties daarvoor bezit, aan te raden die competenties bij te werken hetzij via een opleiding, hetzij via werkplekleren, hetzij via een combinatie van beide. Deze vorm van leren biedt ook kansen om mensen die het onderwijs ongekwalificeerd verlaten, een opstap tot kwalificatie te bieden.

Centra voor leren en werken

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord stelt dat in 2005-2006 gestreefd wordt naar een sluitende aanpak voor jongeren die deeltijds leren en werken (DBSO). Daartoe worden 1.000 bijkomende werkervaringsplaatsen gecreëerd. Hiertoe is het engagement van alle partners, zowel in de privé-sector, de zorgsector, de diensten, de Vlaamse, provinciale en lokale overheden als de sociale economie, cruciaal. In 2005 werden reeds zeer concrete stappen gezet naar dit doel.

- De Vlaamse overheid besliste om haar voorbeeldrol terzake op te nemen en legde in samenspraak met de provinciale en lokale overheden in juli 2005 een actieplan voor meer werkervarings (-en stage)plaatsen aan de Vlaamse Regering voor. De Vlaamse overheid voorziet 80 werkervaringsplaatsen, de provinciale en lokale overheden 20.
- Het bijkomende aantal werkervaringsplaatsen dat de sectoren kunnen aanbieden, wordt in de sectorconvenants opgenomen. De onderhandelingen lopen vandaag volop.

Ter versterking van de brug- en voortrajecten werd met middelen van het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord en ESF een oproep gelanceerd.

Om het voltijds engagement in de toekomst verder te verstevigen, moeten we nagaan hoe werkgevers t.a.v. de verschillende systemen van afwisselend leren en werken staan. In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma loopt momenteel een bevraging van werkgevers

die ons een inzicht moet geven in de kosten- en baten van werkgevers die jongeren aannemen in een systeem van leren en werken.

Stimuleren van leerlingenstages

De kosten van het arbeidsgeneeskundig onderzoek vormen niet langer een hinderpaal om leerlingen stage te laten lopen. Vanaf dit schooljaar kunnen leerling-stagiairs zich – met hun stageovereenkomst en de risico-analyse van de werkpost – aanbieden bij een externe dienst voor preventie en bescherming. Die zal oordelen of het arbeidsgeneeskundig onderzoek al dan niet nodig is. Indien nodig zal die dienst dat onderzoek ook uitvoeren. De kosten voor het onderzoek worden doorgerekend aan het Fonds voor Beroepsziekten dat hiervoor 5 miljoen euro vanwege de federale overheid ter beschikking heeft.
Vanaf 1 september 2005 kunnen Vlaamse scholen met vragen over de welzijnswetgeving terecht bij een informatiepunt VZW Coprant dat hen binnen 48 uur een antwoord zal verstrekken. In het departement onderwijs wordt tevens een informatiepunt voorzien voor vragen over het arbeidsgeneeskundig onderzoek.

3.3.2.3 Dynamiseren van het opleidingsgebeuren

Ondanks alle maatregelen, ligt de deelname aan levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen nog fel beneden het streefcijfer dat in Europees verband werd afgesproken. Laaggeschoolden, ouderen en allochtonen zijn ondervertegenwoordigd. We staan dus voor de opdracht het opleidingsgebeuren te dynamiseren om het leren aantrekkelijk en relevant te maken ook voor die groepen die er de meeste nood aan hebben. We moeten ons bezinnen over de rol van de overheid in dit proces. Tot op heden concentreerde die zich hoofdzakelijk op de financiering van een publiek opleidingsaanbod. Daarnaast stimuleren we de vraag via de opleidingscheques. Vandaag is er meer nodig, namelijk hoe kan de overheid een impuls geven aan een breder opleidingsgebeuren in Vlaanderen? Wat zijn prioriteiten en hoe zetten we de overheidsmiddelen doelgerichter in?

3.3.2.4 Samenwerking tussen diverse actoren

Afstemming tussen de publieke opleidingsverstrekkers

Tot nu toe richtten de plannen tot afstemming tussen de publieke opleidingverstrekkers zich hoofdzakelijk op het delen van infrastructuur, het gezamenlijk ontwikkelen en stimuleren van e-learning, software en elektronische leerplatforms, het onderling afstemmen van leertrajecten en didactische methoden. Die inspanningen om kostendelend te werken, krijgen dankzij de samenwerking tussen de betrokken actoren in de VZW DIVA een meer structureel karakter.

Met het oog op het dynamiseren van het opleidingsgebeuren dringt zich echter een andere afstemmingsdiscussie op: we moeten ook nadenken over de onderlinge taakverdeling en de doelstellingen die publieke opleidingsverstrekkers moeten realiseren en zullen moeten nagaan hoe we de financiering daarop afstemmen.

Plan Geletterdheid

Ondanks alle inspanningen voor de democratisering van het onderwijs en de uitbreiding van het opleidingsaanbod beschikt 15 à 18% van de Vlaamse bevolking over onvoldoende basiscompetenties inzake taal, rekenen en computervaardigheden om zich adequaat te handhaven in de moderne samenleving. Om hierop een antwoord te bieden werd het strategisch plan geletterdheid opgesteld. Daarin worden specifieke acties voorzien zoals de

verhoging van de opleidingstrajecten in de basiseducatie, een gerichte toeleiding naar de basiseducatie op basis van screeningsinstrumenten, uitbouw van duale trajecten en geletterdheidstraining in opleidingen op de werkvloer, partnerships met de sociale partners en inzet van instrumenten als de sectorconvenants en de diversiteitsplannen voor engagementen rond deze problematiek.

Samenwerking onderwijs-beroepswereld versterken

De Regionale Technologische Centra werden verder uitgebouwd tot platformen waar voornamelijk BSO- en TSO-scholen, Syntra's, VDAB en het bedrijfsleven afspraken maken inzake o.a. het gebruik van hoogtechnologische infrastructuur, apparatuur en uitrusting, stagebeleid en nascholingsinitiatieven. Met uitzondering van de regio Brugge heeft heel Vlaanderen nu een RTC-werking. De fusie tussen de twee bestaande West-Vlaamse RTC's, die gepland is voor januari 2008, wordt nu al actief voorbereid.

3.3.3 Beleidsuitvoerende taken

De VZW DIVA, waarvan de oprichting volop wordt voorbereid, staat in voor de uitvoering van bepaalde aspecten van het beleid op het snijvlak van onderwijs, vorming en werk. De partners zorgen voor de nodige afstemming in de beleidsuitvoering en bij het implementeren van nieuwe beleidslijnen.

3.3.3.1 Uitvoeren van het stimuleringsbeleid levenslang en levensbreed leren

Wordwatjewil-vormingsdatabank

Tijdens het voorjaar werd de wordwatjewil-vormingsdatabank officieel gelanceerd. Na aanpassingen op het vlak van gebruiksvriendelijkheid, volgde een tweede release in september.

Stagedatabank

Transparantie versterkt het stageaanbod. Daarom werd gestart met het maken van een website die alle informatie over stages bundelt en een stagedatabank waarop scholen, vormingsinstellingen, leerlingen en werkzoekenden op zoek kunnen gaan naar beschikbare stages. Dit gebeurt in een samenwerking tussen onderwijs, VDAB en VIZO.

Europass

Sinds 2000 stond de VDAB als Europees contactpunt in voor het uitreiken van de Europass. Op 15 december 2004 keurde het Europese Parlement het voorstel voor de nieuwe Europass van de Europese Commissie samen met de amendementen goed. Terwijl de (oude) Europass een uniform Europees document was dat alle vormen van werkplekleren (bedrijfsstages) in het buitenland zichtbaar maakte, is de nieuwe Europass een individueel portfolio dat bestaat uit 5 documenten:

- Europees CV, dat nu Europass CV zal heten;
- Europass taalportfolio: de portfoliohouder bepaalt zijn eigen taalkennis via zelfinschatting;
- Europass Mobiliteit: de vroegere Europass, maar mobiliteit is niet langer werkgebonden. Daardoor komt vrijwilligerswerk nu bijvoorbeeld in aanmerking voor Europass Mobiliteit;
- Europass diplomasupplement: een bijlage bij het diploma - enkel voor Hoger Onderwijs;

- Europass certificaatsupplement: een bijlage bij het certificaat – enkel voor beroepsonderwijs en beroepsopleiding.

Sensibiliseren

In het verleden werden reeds grote sensibiliseringsacties op touw gezet. De Grote Leerweek en de wordwatjewil-campagne zijn daar voorbeelden van. Met de wordwatjewil-campagne (cfr. het L-symbool) wilde de Vlaamse overheid een permanent karakter geven aan de sensibilisering rond levenslang leren. Hoogtepunten dit jaar waren de promotie naar aanleiding van de lancering van de vormingsdatabank en een wedstrijd waarvan de winnaars gedurende een dag het beroep van hun dromen konden uitoefenen.

3.3.3.2 Afstemmen tussen de betrokken partners

In 2004 werd gestart met het uitwerken van een instrument voor de detectie van leer- en vormingsbehoeften. Het resultaat was het EDUBELL-instrument. Dit werd uitgetest in vier pilootregio's, en momenteel wordt het gebruik in heel Vlaanderen. Op basis hiervan wordt een eindrapport gemaakt met aanbevelingen voor de toekomst.

3.4 Planning 2006

1. Meer ruimte voor talentontwikkeling op de arbeidsmarkt

Implementatie van de titel van beroepsbekwaamheid

In 2006 wordt de nieuwe dienstverlening rond de titel van beroepsbekwaamheid uitgebouwd. We streven naar de uitreiking van 10 titels. Dit houdt in dat in 2006:

- de eerste tien titels zijn goedgekeurd door de Vlaamse Regering, en het groeipad voor de volgende titels wordt uitgewerkt;
- per titel een standaard wordt vastgelegd;
- een aantal beoordelingsinstanties worden erkend;
- eerste juridische stappen worden ondernemen zodat het MVG zijn voorbeeldrol inzake het rekening houden met titels in aanwervingsbeleid mogelijk kan maken;
- juridische stappen worden ondernomen opdat de regelgeving van gereglementeerde beroepen op het vlak van de titel versoepeld kan worden;
- werkgevers, arbeidsmarkt- en opleidingsactoren gesensibiliseerd worden;
- het ruimer actieplan inzake competentiedenken in uitvoering wordt gebracht.

Bijsturing van het systeem van opleidings- en begeleidingscheques

We werken optimalisatievoorstellen uit voor het vraaggerichte instrument van de opleidings- en begeleidingscheques, teneinde het bereik van kansengroepen te vergroten, en het aandeel opleidingen met betekenis voor de loopbaan te vergroten.

Loopbaanbegeleiding: groter bereik en meer kwaliteit voor de centra, zelfbeheer voor individuen

- We streven naar een bereik van 5000 begeleidingen via de centra voor loopbaanbegeleiding.
- We maken in dialoog met de loopbaanbegeleidingscentra een balans op, met het oog op een verbetering van de dienstverlening, het optimaliseren van het bereik van kansengroepen, en onderzoeken de wenselijkheid van een meer lichtvoetige vorm van loopbaanbegeleiding.
- We ontwikkelen een concept en stappenplan voor een informatie- en werksysteem voor individueel loopbaanbeheer.
- We bouwen een informatie- en werksysteem (met handige en hanteerbare tools) uit, zodat ieder zijn loopbaanbeheer op een zelfstandige en continue basis kan waarmaken.

Opleiding binnen ondernemingen: aandacht voor strategie en kansengroepen

- We werken een meer samenhangend beleid uit voor het stimuleren van strategisch opleidingsbeleid van ondernemingen, met twee accenten, namelijk (1) wegwerken van ongelijke opleidingsdeelname van kansengroepen en (2) stimuleren van meer strategisch ontwikkelen, waarderen en functioneel hanteren van talenten in bedrijven.
- We lanceren een thematische oproep 'gebruik van het competentiedenken in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsgerichte ontplooiing' (oktober 2005)

Competentiecentra: partnerschap met sectoren

De competentiecentra van de VDAB zullen multilaterale samenwerkingsverbanden opzetten met de sectoren. In 2006 geldt dit in alle geval voor de sector van de garage- en

autoschadeherstelbedrijven. Dit zal model staan om met andere sectoren gelijkaardige projecten op te zetten.

Leren ondernemen staat centraal

Syntra Vlaanderen zal een **overkoepelend strategisch en operationeel plan 'leren ondernemen'** uittekenen en op spoor zetten. Deze organisatie zal tevens als regisseur optreden in deze materie. Het plan situeert zich rond 4 krachtlijnen:

- Uitbouwen van een kenniscentrum 'leren ondernemen' om de nood aan kennisverwerving, kennisborging, kennistransfer en kennisexploitatie inzake inhoudelijke activiteiten te stroomlijnen en voor een breed publiek ter beschikking te stellen.
- Afstemmen en ondersteunen van alle activiteiten die via leren de ondernemerschapzin stimuleren: dit vraagt onder meer het consolideren van bestaande samenwerkingsafspraken en het tot stand brengen van nieuwe samenwerkingsafspraken met arbeidsmarktactoren (VDAB), onderwijsactoren en diverse andere toeleiders.
- Stroomlijnen van een versnipperd opleidingsaanbod met in het bijzonder het hervormen en afstemmen van de trajecten bedrijfsbeheer. De doelstelling hierbij is om alle startende ondernemers beter voor te bereiden op het ondernemerschap. Een uitgetekend traject op maat en een individueel ondernemersplan zijn daarbij belangrijke hefbomen.
- Uittekenen van een doelgroepenbeleid: werken aan de toegankelijkheid van het opleidingsaanbod en het vormgeven aan aangepaste (voor)trajecten.

Tussentijdse evaluatie van de vernieuwingsbeweging 'Accent op talent'

2. Een brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt via een geïntegreerd onderwijs- en vormingsbeleid

Voor elk van de vier inhoudelijke prioriteiten streven we naar conrete realisaties. De interdepartementale stuurgroep stuurt dit alles aan.

Op het vlak van **certificeren en kwalificeren** worden volgende stappen gezet:

- Er wordt werk gemaakt van een **generieke kwalificatiestructuur**. Deze wordt voor het zomerreces van 2006 decretaal verankerd.
- In het hoger onderwijs zullen instellingen van eenzelfde associatie worden gestimuleerd om hun EVC/EVK-beleid zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

Er wordt gewerkt aan een **kwaliteitsvol werkplekleren**. Volgende acties kaderen hierin:

- We ontwikkelen een **algemeen kader** om de kwaliteit van werkplekleren op een systematische wijze te evalueren.
- We bouwen de **Centra voor leren en werken** uit als samenwerkingsplatformen die als ontmoetingsplaatsen tussen de deeltijdse leersystemen fungeren. Daarin:
  - zorgen we voor een kwaliteitsvolle invulling van de tewerkstellingscomponent;
  - werken we aan een volwaardige erkenning van elke vorm van afwisselend leren en werken;
  - vereenvoudigen we de statuten voor jongeren in trajecten van afwisselend leren en werken en verankeren we deze juridisch.
- We realiseren (meer) werkervaringsplaatsen. Daartoe:

- maken we verder werk van de realisatie van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 (1.000 bijkomende werkervaringsplaatsen; begeleiding van de overige 1.500 jongeren). De overheid, sectoren, sociale economie, NGO's en uitzendsector kunnen hierin een rol opnemen;
- maken we werk van de aanbevelingen uit het onderzoek dat nagaat hoe werkgevers t.a.v. de verschillende systemen van afwisselend leren en werken staan.

We zorgen voor een **dynamisch opleidingsgebeuren.** Tegen eind 2006 finaliseren we een **visie** op de wijze waarop we het **opleidingslandschap** in Vlaanderen vanuit de overheid vorm willen geven en hoe we de overheidsfinanciering daarop afstemmen.

Er komt **afstemming tussen de publieke opleidingsverstrekkers.**

- Er wordt een **visienota** uitgewerkt over de **onderlinge taakverdeling** en de doelstellingen van de publieke opleidingsverstrekkers en de financiering die daarbij hoort.
- Er wordt **uitvoering** geven aan het strategisch **plan geletterdheid**. Daartoe wordt een ambtelijke stuurgroep opgericht die een transversaal beleid garandeert evenals de nodige netwerking voor de te ontwikkelen acties.
- De **RTC's** zullen oproepen voor **projecten** lanceren met een looptijd van maximaal 1 jaar.

De VZW DIVA wordt operationeel.

Er wordt een **samenwerkingsovereenkomst** afgesloten tussen het ministerieel comité en de VZW DIVA.

Deze organisatie voert het **stimuleringsbeleid** levenslang en levensbreed leren uit, meer bepaald:

- optimaliseren van de wordwatjewil-**vormingsdatabank** en de wordwatjewil-campagne gerichter inzetten in het stimuleren van processen van competentieontwikkeling en competentiewaardering;
- uitwerken van een **stagedatabank** die operationeel is in het eerste kwartaal van 2006;
- oprichten van het **Europass** NEC Vlaanderen binnen de VZW DIVA (begin 2006) zodat er coördinatie wordt voorzien over het databeheer van Europass CV en taalportfolio, diploma en certificaatsupplement en de Europass Mobiliteit uitgereikt kan worden;
- gebruik van het **L-symbool** om alle nieuwe maatregelen in het kader van het geïntegreerde onderwijs- en vormingsbeleid te promoten.

De organisatie zorgt tevens voor **afstemming** tussen de betrokken partners, ook in de regio's. De resultaten van het EDUBELL-instrument worden besproken in elke provincie. Eind februari 2006 zal hierover een rapport beschikbaar zijn. Dat zal de basis leveren voor een grondige evaluatie van die actie en om beslissingen voor de toekomst te nemen. De afstemming met en in de regio's blijft een aandachtspunt voor de VZW.

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

4.1 Inleiding

Werk is een zaak en taak voor iedereen. Onder dit motto boekten we samen met de sociale partners en de middenveldorganisaties een goede vooruitgang in 2005. U vindt een overzicht van de realisaties, met op het einde van het hoofdstuk de toekomstplannen voor 2006.

4.2 Betrokkenheid sociale partners

De prioritaire partners voor het werkgelegenheidsbeleid zijn en blijven de sociale partners. De samenwerking situeert zich traditioneel op VESOC-niveau. Maar er zijn talrijke andere domeinen waarin we konden en kunnen rekenen op het engagement en de inzet van de sociale partners.

4.2.1 Interprofessioneel

Het beleid ontmoet de sociale partners traditioneel tijdens het VESOC-overleg (formeel, informeel, werkgroep). Dit overleg vond het voorbije jaar minstens op maandbasis plaats, soms meer frequent. De meest in het oog springende realisatie is het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006, dat tot stand kwam in januari 2005 en waarvoor de Vlaamse Regering in 2005 en 2006 telkens 24 mio euro ter beschikking stelt. Dit akkoord vormt een antwoord op een aantal prangende knelpunten en is zeer concreet ingevuld, met te bereiken doelen en aantallen. Het akkoord omvat 5 maatregelen:

1. Het bevorderen van de sluitende aanpak voor de langdurig werkzoekenden via een stijging van het aantal werkervaringsplaatsen (200 voor WEP-plus in de niet-commerciële sector, 1.250 in de invoegeconomie).
2. Het realiseren van een sluitende aanpak binnen alternerend leren, met nadruk op een trajectmatige benadering (2.500 jongeren).
3. Het verhogen van het aantal oudere werknemers die op een kwaliteitsvolle wijze aan het werk blijven, via de weerwerkpremie.
4. Het versterken van het beleid inzake knelpuntvacatures, via een versterkte screening en toeleiding en een verhoging van de opleidingscapaciteit leidend naar knelpuntberoepen (1.000 bijkomende opleidingen via sectorconvenants), én het bevorderen van duurzame tewerkstelling na het volgen van een beroepsopleiding via de instapopleidingen (streefcijfer van 10.000 instapopleidingen).
5. Het bevorderen van beroepskwalificaties op de arbeidsmarkt via het stimuleren en verwerven van titels van beroepsbekwaamheid.

De vorderingen op het vlak van deze maatregelen maken tijdens elk VESOC-overleg deel uit van de agenda. We stellen met grote tevredenheid vast dat de uitvoering van dit akkoord op kruissnelheid loopt. Voorbeelden van realisaties zijn: een nieuw invoegbesluit sinds juli 2005, de goedkeuring van de uitvoeringsbesluiten voor de titel van beroepsbekwaamheid in september 2005, het realiseren van werkervaringsplaatsen via de sectorconvenants, het aanbieden van stage- en ervaringsplaatsen door de Vlaamse overheid sinds de start van dit schooljaar, de start van de proeftuin voor leerwerkbedrijven in september 2005 ....

De sociale partners spelen ook een belangrijke rol bij de uitvoering van het decreet over de titel van beroepsbekwaamheid. Zij staan in voor het maken van (uitgebreide) beroepsprofielen en de (bondiger) standaarden, op basis van dewelke de beoordeling van de competenties van een individu kan plaatsvinden. Daarnaast adviseren de sociale partners voor welke beroepen bij voorbaat een titel kan worden uitgereikt. Inmiddels heeft de SERV een advies gegeven over beroepen waarvoor bij voorkeur wordt van start gegaan voor de titel.

4.2.2 Sectoraal

In uitvoering van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 werd een gestructureerd overleg uitgebouwd met de sectorale sociale partners. Dit leidde tot het afsluiten van sectorconvenants. Eind 2004 waren afspraken vastgelegd tussen 24 sectoren en de Vlaamse regering.

Het Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 vormde de basis voor een inhoudelijke aanpassing van het model van convenant, dat de leidraad vormt voor de specifieke convenants met elke sector. Dit nieuwe model focust meer dan het vorige op een betere aansluiting tussen onderwijs en werk. Het bevat voortaan twee hoofdlijnen: 'bruggen tussen leren en werk' en 'bruggen naar werk: opleidings- en competentiebeleid'. Het thema 'diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' loopt als een horizontaal aandachtspunt doorheen de twee andere pijlers. Daarnaast kunnen sectoren engagementen opnemen die kaderen binnen de zogenaamde modules zoals mobiliteit, stress, gezin en arbeid, …

Tijdens onderhandelingen tussen de Vlaamse overheid en de sectoren worden concrete engagementen vastgelegd, met zoveel als mogelijk zeer concrete en meetbare objectieven voor beide partijen. Waar mogelijk geven sectoren bij concrete acties aan hoe zij de kansengroepen beter kunnen bereiken. Dit is de zogenaamde diversiteitstoets. Momenteel lopen onderhandelingen in het kader van de nieuwe modelconvenant met 16 sectoren, waaronder een nieuwe sector (de verhuissector).

De SERV organiseert de ervaringsuitwisseling tussen de diverse sectorconsulenten. Er zijn drie werkgroepen actief: diversiteit en kansengroepen, levenslang leren en competentie-management, betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

4.2.3 Subregionaal

De sociale partners zijn tevens op subregionaal niveau betrokken bij de beleidsvorming. De vroegere Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's) en de Streekplatformen zijn intussen omgevormd tot nieuwe streekstructuren, meer bepaald de Regionale Sociaal-economische Overleg Comités (RESOC's) en de Sociaal –Economische Raden van de Regio's (SERR's). Het ERSV, het erkende regionale samenwerkingsverband is de rechtspersoon die de overlegcomités en de raden binnen haar regionale afbakening ondersteunt en faciliteert.
In de loop van 2005 werden alle ERSV's opgericht: de samenwerkingsverbanden van de regio's Antwerpen, Limburg en Oost-Vlaanderen volgden in 2005, na eerdere oprichtingen in 2004 in de provincies West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. Binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding actief als Brusselse evenknie.
In deze nieuwe structuren wordt het overleg en advies van subregionale sociale partners en lokale besturen, met betrekking tot sociaal-economische streekontwikkeling georganiseerd.

4.3 Betrokkenheid overheden

4.3.1 Vlaanderen in de Europese Unie

De Europese Unie zet via de Europese werkgelegenheidsstrategie in op meer en betere jobs en een grotere sociale samenhang. De nieuwe Europese Commissie opteerde bij haar aantreden in 2004 voor een vereenvoudiging van het Lissabonproces en een prioritaire focus op 'groei en jobs'. De lidstaten werden gevraagd om tegen het najaar van 2005 een hervormingsprogramma op te maken waarin ze hun centrale sociaal-economische beleidskeuzes voor de periode 2005-2008 presenteren. Ook Vlaanderen maakte een dergelijk hervormingsplan op. Het **Vlaams Lissabon hervormingsplan 2005-2008** werd op 30 september 2005 besproken met de sociale partners in VESOC, en op 7 oktober 2005 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Dit plan werd vervolgens net als het Belgisch hervormingsplan formeel overgemaakt aan de Europese Commissie. De komende jaren zullen we elk najaar aan de Europese Commissie rapporteren over de voortgang van dit Vlaams en Belgisch Hervormingsplan.

De prioriteiten uit het Vlaamse hervormingsplan zullen ook richtinggevend zijn voor de inhoud van de **nieuwe programmatie van het Europees Sociaal Fonds (ESF)** voor de **periode 2007-2016**. Het ESF-programma vormt binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid een belangrijke bron van innovatie en een kader voor samenwerking tussen de Vlaamse overheid en derden-organisaties. Daarnaast wordt dankzij de ESF-middelen een aanzienlijk volume-effect gerealiseerd in o.m. de opleidings- en begeleidingsacties voor werkzoekenden en de opleidingsacties in bedrijven. Anno 2004 zijn in Vlaanderen ongeveer 16% van de totale bestedingen voor de begeleiding en opleiding van werkzoekenden Europees van oorsprong (37 miljoen Euro ESF-middelen op een totaal budget van 230 miljoen Euro).
De nieuwe ESF-programmatie zal vanaf 2007 ingezet worden om maximaal bij te dragen tot de realisatie van de doelstellingen uit de beleidsnota werk, daarbij rekening houdend met de nieuwe beleidskeuzes (o.a. de tendering) en de bepalingen van de Europese richtsnoeren. De timing van het Vlaamse debat over de nieuwe programmatie is vanzelfsprekend mede afhankelijk van het verloop van de onderhandelingen over de financiële perspectieven van de EU na 2006 en de gevolgen hiervan voor de toekomst van de structuurfondsen op het Europese niveau.

Na de uitbreiding van de Europese Unie in mei 2004 geldt er tijdens een overgangsperiode voor 8[8] van de 10 nieuwe lidstaten een beperking op het **vrij verkeer van werknemers**. Op 1 mei 2006 loopt de eerste overgangsperiode ten einde. De diverse lidstaten zullen dus binnenkort aan de Europese Commissie moeten melden of ze deze overgangsbepaling verder willen verlengen voor een periode van drie jaar tot 2009. Dit dossier zal actief opgevolgd worden vanuit de Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Ook de ontwikkelingen in de Europese regelgeving zijn van groot belang voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. In het bijzonder zal de komende maanden extra aandacht gaan naar de toepassing van de **staatssteunregels** gelet op recente initiatieven van de Europese Commissie (Diensten Algemeen Economisch Belang, Actieplan Staatssteun 2005-2009, voorbereiding nieuwe horizontale vrijstellingen werkgelegenheidssteun, opleidingssteun en de minimis tegen 2007).

---

[8] Tsjechië, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije en Slovenië (niet Cyprus en Malta)

Ook de Europese **ontwerprichtlijn** over de **diensten op de interne markt** (beter bekend als de Bolkestein-richtlijn) staat nog steeds op de Europese agenda. In het voorjaar 2006 zal het Europees Parlement in eerste lezing zich over dit voorstel uitspreken. Vanuit Vlaanderen bepleiten we de handhaving van de kwaliteitsborging en de sociale bescherming zoals voorzien in de actuele erkenningsregelingen voor arbeidsmarktdienstverleners. We zijn voorstander van voorafgaandelijke harmonisering om te vermijden dat de richtlijn zou leiden tot een uitholling van onze sociale verworvenheden. Tevens beklemtonen we de noodzaak van het behoud van onze regulering ter bescherming van de werknemers en werkzoekenden en van effectieve handhavings- en controleregels.

4.3.2 Interdeelstatelijk niveau

Net als in 2005 zullen we in 2006 loyaal uitvoering geven aan het *samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 over de controle op de beschikbaarheid van werklozen*, zoals afgesloten tussen de deelstaten en de federale overheid van België. Conform de in het Vlaams Regeerakkoord vooropgestelde rechten- en plichtenbenadering stellen we de RVA op de hoogte van werkzoekenden die geen gevolg geven aan de oproeping door VDAB, niet positief meewerken of een gepaste betrekking weigeren. In de periode januari-augustus 2005 waren er in totaal 6.513 dergelijke 'transmissies' naar RVA, waarvan ongeveer 90% omwille van afwezigheid na oproeping of uitnodiging(en) door VDAB. Het succes van deze gezamenlijke aanpak leiden we echter niet zozeer af uit het aantal transmissies of schorsingen van werkzoekenden, maar aan de weerslag ervan op de uitstroom naar werk. Dat een correcte controle op de beschikbaarheid van werklozen door RVA (vanuit de optiek van het handhavingsbeleid) in combinatie met een systematisch begeleidings- en opleidingsaanbod vanuit VDAB op dit vlak resultaat oplevert, blijkt uit een eerste analyse van de resultaten in het kader van het samenwerkingsakkoord. De onderzoeksresultaten wijzen immers op een significante toename van de uistroom naar werk van de doelgroep-werkzoekenden (in Vlaanderen +6%), terwijl het aandeel geschorste werkzoekenden relatief beperkt blijft (in Vlaanderen +1,6% tot 4,3%).

De uitvoering van het op 6 juni 2004 tussen de deelstaten gesloten *samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden* werd toegekend aan het College van Leidend Ambtenaren. In de schoot van dat college werden in het najaar van 2004 verschillende werkgroepen opgericht die de diverse artikelen van het akkoord dienen uit te voeren. De uitwisseling van vacatures tussen de deelstaten geniet daarbij de nodige prioriteit. Dankzij investeringen in het compatibel maken van de verschillende codesystemen en databanken zal de uitwisseling van vacatures al in het najaar 2005 opgestart kunnen worden. Ook de uitvoering van de andere artikelen van het samenwerkingsakkoord (regio-overschrijdende en taalopleidingen, gemeenschappelijke sociale noodplannen bij herstructureringen) komt op kruissnelheid in het najaar 2005. Voor het Brussels Gewest zijn echter extra acties nodig. Daartoe zal in het najaar 2005 een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de afstemming van het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden.

4.3.3 Streekniveau

4.3.3.1 RESOC en SERR

Om te komen tot een strategisch en geïntegreerd socio-economisch streekontwikkelingsbeleid in Vlaanderen zijn in de loop van 2004 en 2005 de vroegere Subregionale tewerkstellingscomités (STC's) en de Streekplatformen omgevormd tot nieuwe streekstructuren (ERSV's, RESOC's en SERR's). Deze werden opgericht krachtens het ERSV-decreet van 7 mei 2004 (zie ook paragraaf 4.2.3). In deze structuren wordt het overleg en advies van subregionale sociale partners en lokale besturen, met betrekking tot sociaal-economische streekontwikkeling georganiseerd.

In de loop van 2004 en 2005 hebben een Vlaamse begeleidingscommissie ter hervorming van het socio-economisch streekbeleid en een task force op Vlaams niveau dit bestuurlijk hervormingsproces begeleid. In elke subregio was een veranderingsmanager belast met de vertaling en begeleiding van de hervorming in de subregio. Alle ERSV's werden inmiddels erkend (Vlaams-Brabant, Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen). Binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) actief als Brusselse evenknie voor de afstemming en het overleg met betrekking tot het opleidings- en tewerkstellingsbeleid.

In het opstartjaar 2005 werd er vooral werk gemaakt van de organisatieopbouw, de installatie van de raden en overlegcomités en de logistieke uitbouw van de nieuwe structuren. Op inhoudelijk vlak werd in 2005 in diverse streken een eerste aanzet gegeven voor de opmaak van de socio-economische streekpacten.

Met de ERSV's (voor RESOC's en SERR's) en met het BNCTO zijn in 2005 ook convenants afgesloten met betrekking tot de projectontwikkeling in het kader van het beleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. Gezien de adviesfunctie van de SERR met betrekking tot de diversiteitplannen zijn deze fora ook het geschikte niveau om verdere afstemming en samenwerking tussen de diverse subregionale actoren op het EAD-veld te bekomen. We stimuleren daartoe de oprichting van een commissie Diversiteit in de schoot van elke SERR.

Ter opvolging en coördinatie van het socio-economisch streekontwikkelingsbeleid van de RESOC's en SERR's werden in 2005 de voorbereidingen getroffen om een Vlaamse platformwerking op te starten waarin alle betrokken stakeholders vertegenwoordigd zijn.

In het kader van het opstellen van het meerjarenondernemingsplan 2005-2009 en de beleidsaccenten gedurende de eerste twee jaren, ter voorbereiding van het jaaractieplan 2006-2007, verricht de VDAB een adviesronde in de RESOC's en de SERR's.

4.3.3.2 Limburgplan

Met betrekking tot het Limburgplan zijn op socio-economisch vlak de nodige strategische keuzes gemaakt en projecten op de rails gezet. Het plan moet in Limburg de komende vier jaar een inhaalbeweging op economisch, sociaal, infrastructureel en onderwijsvlak teweegbrengen. De actiepunten kosten in totaal 673 mio euro waarvan de Vlaamse overheid 406 mio in haar meerjarenbegroting tot 2009 voorziet. Het Limburgplan is een ruim en doelmatig strategisch plan met betrekking tot het wegwerken van de werkloosheid en voor socio-economische ontwikkeling van de Limburgse regio. Het kan dan ook gezien worden als de centrale drager voor het streekpact van de regio.

In het plan wordt geopteerd voor een brede aanpak langs vier assen:

- het optimaliseren van de beschikbare ruimte (logistieke ontsluiting);
- het bevorderen van het nieuw economisch profiel (verbeteren onderzoeks- en investeringsklimaat, ondersteuning speerpuntsectoren);
- het bevorderen van deelname aan opleiding, onderwijs en vorming (samenwerking met bedrijven, universiteiten);
- het uitbreiden van mogelijkheden op vlak van zorg en werk (extra rustoordbedden in de ouderensector - 900 extra jobs, uitbreiding sociale huisvesting, woon-zorgprojecten en impulsen voor de sociale economie).

Binnen de beleidsdomeinen economie, onderwijs en welzijn werden door de betrokken gedeputeerden de middelen gebundeld en ingezet in het kader van de sociale economie. Hierbij ligt de nadruk op de inschakeling van niet-actieven en de integratie van kwetsbare groepen en nieuwe vormen van arbeid binnen de formele arbeidsmarkt.
Hiervoor werd een totaalprogramma voor sociale economie voorgesteld dat gebaseerd is op vier pijlers:

- uitbouw en ondersteuning van arbeidszorg (230 trajecten);
- investeringssubsidies voor sociale werkplaatsen;
- actieplan sociale economie met als doel de inschakeling in het reguliere circuit voor de moeilijkst te plaatsen werklozen: 1.465 bemiddelingstrajecten en 782 nazorgtrajecten;
- uitbouw van voortrajecten voor deeltijds leerplichtigen en investeringen in de infrastructuur voor het deeltijds onderwijs.

De betreffende acties werden in 2005 opgestart.

4.3.4 Lokaal beleid

In mei 2005 werd een partnerschapsovereenkomst gesloten tussen de Vlaamse regering, de federale regering en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG).

De doelstelling is om werkloosheid en sociale uitsluiting aan te pakken via de versterking van het lokaal werkgelegenheidsbeleid. Dit zal op de verschillende bestuursniveaus verwezenlijkt worden via de volgende organen: de lokale werkwinkels, de projectcel werkwinkels, de technische werkgroep en de task force.

In de *lokale werkwinkels* kan men enerzijds terecht voor het volledige aanbod van de geïntegreerde dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers. Anderzijds vindt men er informatie over het aanbod inzake de lokale diensteneconomie. Voor een optimale werking is een goede afstemming tussen het lokale en het subregionale niveau via de *Fora voor Lokaal Werkgelegenheidsbeleid* nodig.

De *projectcel werkwinkels* is een samenwerkingsverband op Vlaams niveau tussen een aantal partners in de werkwinkels: de VDAB, de VVSG en de administratie Werkgelegenheid. De projectcel ondersteunt de werkwinkels op logistiek vlak en op het vlak van kennisverwerving. Bovendien is ze het aanspreekpunt voor alle partners en consulenten van de werkwinkels.

In de nationale *task force* zetelen vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, de federale regering en de VVSG. Deze task force evalueert de opgenomen engagementen, ontwikkelt voorstellen voor bijsturing en neemt alle nodige initiatieven ter ondersteuning van het lokaal werkgelegenheidsbeleid. De leden geven informatie over de verschillende beleidsmaatregelen en trachten deze op elkaar af te stemmen. De task force formuleert gemeenschappelijke

beleidsstandpunten betreffende de werkwinkel. De werking van de task force wordt ondersteund door een *technische werkgroep* die samengesteld is uit de leden van de projectcel werkwinkels en vertegenwoordigers van de RVA, het Steunpunt Lokale Netwerken en het ATB- netwerk.

4.4 Betrokkenheid middenveld

Binnen het werkgelegenheidsdomein vindt vandaag op meerdere fronten overleg plaats met middenveldorganisaties. Dit gebeurt eigenlijk vooral voor bepaalde groepen binnen de maatschappij. U vindt hierna een overzicht van de realisaties.

4.4.1 Armoedebestrijding en ervaringsdeskundigen 'armoede'

Naar aanleiding van het Vlaams actieplan armoedebestrijding 2005 (VAP 2005) stelden we op het vlak van de basisrechten werk en participatie drie actieterreinen (trajecten op maat van mensen in armoede, meer en beter werk op maat van armen en verticaal armoedeoverleg) en twee flankerende aandachtspunten (gender en armoedevallen) voorop. Dit gebeurde in overleg met de minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen. Volgende vijf concrete acties volgen we in het kader van het VAP 2005 nauwgezet op:

1. diversiteitsplannen met armen als specifieke kansengroep binnen het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;
2. ontwikkelen van de lokale diensteneconomie;
3. bevorderen van de kwaliteit van de arbeid vanuit een perspectief van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO);
4. opleiden en zinvol tewerkstellen van ervaringsdeskundigen in de armoede;
5. bevorderen van de participatie van armen en hun vertegenwoordigers aan het sociaal-economisch debat via de SERV.

Voor de organisatie van het *armoedeoverleg* met betrekking tot werk werken we twee sporen uit, nl. een formeel overlegplatform tussen het beleid en de verenigingen via de SERV én een informeel overleg tussen de administratie Werkgelegenheid, de VDAB, de kabinetten bevoegd voor Werk én voor Sociale Economie en Gelijke Kansen, het Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen en andere vertegenwoordigers van armen.

De professionele inzet van *'ervaringsdeskundigen in de armoede'* biedt voor diverse organisaties en voor de armen zelf interessante mogelijkheden. Om die mogelijkheden ten volle te benutten dienen enkele knelpunten m.b.t. de opleiding en de tewerkstelling van ervaringsdeskundigen weggewerkt te worden. Momenteel zijn er ervaringsdeskundigen in dienst bij de VDAB, Kind & Gezin, het departement Onderwijs en bij enkele NGO's uit de welzijnssector. In samenwerking met de coördinerend minister voor het armoedebeleid, zal ik nagaan binnen welke andere beleidsdomeinen afgestudeerde ervaringsdeskundigen op een verantwoorde en zinvolle manier kunnen worden ingezet. Tegen 2009 zullen 72 ervaringsdeskundigen afgestudeerd zijn.

4.4.2 Diversiteit

In 2003 en 2004 is de vertegenwoordiging van de *allochtone gemeenschappen* en van de *personen met een arbeidshandicap* en de betrokkenheid van deze groepen bij de ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid geregeld en vastgelegd in de oprichting van een werkgroep

commissie diversiteit bij de SERV. In 2005 heeft deze betrokkenheid sterk vorm gekregen via de rol die de commissie diversiteit opnam bij het formuleren van een aantal aanbevelingen en adviezen met betrekking tot het gevoerde beleid en ten aanzien van de beide platformteksten en actieplannen met betrekking tot de bevordering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Voorbeelden hiervan zijn de operationalisering van het concept personen met een handicap, advies over de evaluatie van de platformteksten evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 van 3 december 2002 en 2 december 2003, een hearing inzake arbeidsmarktpositie van holebi's, een advies over het protocol betreffende de redelijke aanpassingen, enz.

4.4.3 Stakeholdersoverleg

De VDAB heeft vele stakeholders die rechtstreeks de 'gebruikers' van de VDAB vertegenwoordigen (minderhedenforum, erkende allochtonenfederaties, gebruikersoverleg handicap en arbeid, Vlaams netwerk Armenverenigingen, ...). Deze stakeholders worden betrokken bij de VDAB-werkzaamheden via het Stakeholdersforum. Dit forum is een eerste maal georganiseerd op 19 oktober 2005. Dit heeft als doel om via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling te streven naar betere kansen op de arbeidsmarkt voor de diverse doelgroepen.

4.5 Betrokkenheid publieke en private dienstverleners

In de beleidsnota stelden we dat naast de sterke publieke bemiddelings- en opleidingsdienst VDAB diverse nieuwe actoren een plaats gevonden hebben binnen het werkgelegenheidslandschap. Een van de belangrijke punten in dit alles is een transparante rolopname van de VDAB. De nieuwe beheersovereenkomst die de regering dit jaar heeft afgesloten met de VDAB biedt hierop een antwoord. Regie- en actortaken zullen duidelijk gescheiden worden. De operationalisering hiervan wordt momenteel uitgewerkt binnen de VDAB.
Vanuit de VDAB werd tevens een eerste tendering gelanceerd. Het gaat over 6.000 trajecten, meer bepaald remediërende integrale trajecten voor curatieve werkzoekenden met nood aan intensieve begeleiding en competentieversterkingen in het kader van de sluitende aanpak.
De VDAB heeft tevens een samenwerkingsovereenkomst met Federgon teneinde een vlottere werking en grotere doorzichtigheid van de arbeidsmarkt te bewerkstelligen en de arbeidsallocatie te optimaliseren.

Op lokaal niveau werken institutionele partners en private eerstelijnspartners samen in het kader van de lokale werkwinkel. Het overleg op Vlaams niveau via het Vlaams Overlegplatform Arbeidsbemiddelingsbureaus (OVA) dient heropgestart te worden.

4.6 Betrokkenheid administratie

4.6.1 Beleidsondersteuning en uitvoering

De administratie Werkgelegenheid heeft taken op 3 niveaus: beleidsondersteuning, beleidsuitvoering, en toezicht. Belangrijke realisaties op het vlak van beleidsondersteuning tijdens het voorbije jaar zijn: het mee voorbereiden van de beheersovereenkomst van de VDAB, het voorbereiden van het hervormingsplan in het kader van het proces van Lissabon, het nieuwe VESOC-actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 2005

voorbereiding, voorbereiding van standpunten m.b.t. de Europese dienstenrichtlijn, het opstellen van een nieuw model van sectorconvenants, het maken van uivoeringsbesluiten voor het decreet over de titel van beroepsbekwaamheid e.d.

Op vlak van beleidsuitvoering springen in het oog: aanpassing regelgeving aanmoedigingspremies, uitschrijven en implementeren van de weerwerkpremie, aanpassing van de regelgeving van het WEP+-programma, nieuwe regelgeving inzake invoegbedrijven binnen het kader van de meerwaardeneconomie, opstellen van een ontwerpdecreet inzake lokale diensteneconomie, opstart van de projectcel in het kader van de lokale werkwinkel en de lokale diensteneconomie.

4.6.2 Toezicht

De beleidsnota 2004 – 2009 bevestigt het belang en de noodzaak van een efficiënte en effectieve controle van de beleidsmaatregelen. Met de goedkeuring van het inspectiedecreet en de daarbij horende uitvoeringsbesluiten werd de basis gelegd om hieraan tegemoet te komen; inzonderheid met betrekking tot de inspectiebevoegdheden en de introductie van een eigen stelsel van administratieve geldboeten. Er werd een aangepast sanctieapparaat ingesteld dat de mogelijkheid biedt gedifferentieerd en, naargelang de aard van de vaststelling en inbreuk, gepast op te treden.

Hoewel grotendeels betrekking hebbend op federale materies, zullen van nabij via de gewestelijke vertegenwoordiging in de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, ingesteld bij wet van 3 mei 2003, de werkzaamheden worden opgevolgd, vermits een aantal controlebevoegdheden gedeeld worden met federale sociale inspectiediensten. Van belang is tevens de blijvende nood aan samenwerking zodat adequaat en efficiënt kan opgetreden worden, met respect voor ieders bevoegdheid. Deze samenwerking moet zijn vertaling krijgen in het nieuw op te stellen protocol van samenwerking tussen de federale sociale inspectiediensten en de gewestelijke. Thans worden de eerste krijtlijnen getrokken en voorstellen geformuleerd.

De sinds geruime tijd ingestelde controles binnen diverse tewerkstellingsmaatregelen en –programma's, alsook inzake de saldodossiers in het kader van het Europees Sociaal Fonds, zullen worden voortgezet en waar nodig verfijnd. Hierbij gaat het zowel om de naleving van de wettelijke bepalingen als om de controles van de aanwending van financiële tegemoetkomingen (premies, subsidies) waarbij – via rapportering – de vaststellingen worden gemeld en tevens te treffen maatregelen (kunnen) worden voorgesteld. Belangrijk hierbij is de opsporing van eventuele dubbele ongeoorloofde subsidiëringen.

Ook binnen de materies tewerkstelling van buitenlandse werknemers en de private arbeidsbemiddeling zullen de ingeslagen paden verder worden bewandeld. Daarbij gaat het voornamelijk om het opsporen van onregelmatigheden, te weten het werken of laten werken zonder de nodige vergunningen of zonder te beschikken over de verplichte erkenningen.

4.7 Hervorming beleidsdomein

De administratie Werkgelegenheid en een aantal andere overheidsactoren (VDAB, VFSIPH) zijn betrokken bij de grote hervorming van de Vlaamse overheid 'Beter Bestuurlijk Beleid'. Deze moet ingang vinden op 1 januari 2006. Er werd reeds beslist dat de beleidsmateries

Werk en Sociale Economie in één beleidsdomein 'Werk en Sociale Economie' worden gebundeld. Het organigram van dit beleidsdomein ziet er als volgt uit:

- Het departement bestaat uit een aantal entiteiten die instaan voor de beleidsontwikkeling, de opvolging van het beleid en het toezicht, evenals het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (IVA). Dit laatste agentschap is inmiddels opgericht.
- Daarnaast zullen binnen dit beleidsdomein nog drie agentschappen opereren (alle EVA's): de VDAB, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen en de Werkholding.

De integratie van luik werkgelegenheid van personen met een handicap vanuit het beleidsdomein Welzijn (meer bepaald het VFSIPH) naar het beleidsdomein Werkgelegenheid en Sociale Economie maakt tevens deel uit van deze hervorming. Dit behelst volgende specifieke maatregelen: beschutte werkplaatsen, beroepsopleiding, trajectbegeleiding, gespecialiseerde screening en beroepskeuzebepaling, inschakelingspremie, vergoedingen voor rendementsverlies bij tewerkstelling (CAO26), toekenning van compensaties voor arbeidspostaanpassingen, arbeidsgereedschap en verplaatsingsonkosten).

Het voorbije jaar werd gewijd aan de operationele voorbereiding van deze hervorming.

4.8 Planning 2006

1. Sociaal overleg: versterking op sectoraal en subregionaal niveau

De sociale partners blijven een bevoorrechte positie innemen.

- Op **interprofessioneel niveau** blijft de SERV nauw betrokken bij het beleid. De engagementen van het **werkgelegenheidsakkoord** worden verder uitgevoerd en nauw opgevolgd via VESOC.
- Op **sectoraal niveau** zijn de **sectorconvenants** een kerninstrument voor de implementatie van het beleid:
  - ➢ We streven naar minstens 25 convenants met sectoren volgens het nieuwe model. Er is ruimte voor een tweetal nieuwe sectoren.
  - ➢ De integratie van de onderwijsconvenants in de sectorconvenants wordt voorbereid.
  - ➢ Er komt een decretale grondslag voor de sectorconvenants.
- Op **subregionaal niveau** is de hervorming van STC's en streekplatformen naar **ERSV's, RESOC's en SERR's** voltooid. De werking van de nieuwe structuren moet op kruissnelheid komen:
  - ➢ De platformwerking op Vlaams niveau, waar de subregionale structuren elkaar ontmoeten, zal op gang gebracht worden.
  - ➢ De werkzaamheden van de RESOC's en SERR's zullen zich naast de uitoefening van hun adviesbevoegdheid ten aanzien van socio-economische thema's, richten op de ontwikkeling en opvolging van het streekpact voor de regio.

2. Betrokkenheid overheden: nieuw ESF-programma, samenwerking met federale overheid en deelregeringen

Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid hangt samen met het **Europese werkgelegenheidsbeleid**. In 2006:

- rapporteren we over de **voortgang** van het **Vlaams Lissabon hervormingsprogramma** 2005-2008;
- wordt werk gemaakt van een **nieuw Vlaams ESF-programma** voor de periode 2007-2013;
- worden de evoluties m.b.t. de **Europese staatssteunregels en dienstenrichtlijnen** nauw gevolgd, en wordt waar mogelijk het Europese beleid beïnvloed. Dit gebeurt steeds vanuit het oogpunt van een goede sociale bescherming van werknemers en werkzoekenden en een kwaliteitsvolle werking van de arbeidsmarkt.

Op **interdeelstatelijk** niveau worden **samenwerkingsakkoorden uitgevoerd**:

- Het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de deelstaten over de **controle op de beschikbaarheid van werklozen** wordt onverkort uitgevoerd.
- De uitvoering van het samenwerkingsakkoord tussen de deelstaten betreffende de **interregionale mobiliteit van werkzoekenden op kruissnelheid** (uitwisseling vacatures, organisatie van regio-overschrijdende en taalopleidingen, gemeenschappelijke sociale noodplannen bij herstructureringen) komt op kruissnelheid.
- Er wordt werk gemaakt van de uitvoering van het **samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschap**.

Wat betreft het **streekbeleid en het lokaal beleid worden hervormingen en actieplannen uitgevoerd.**

- De discussie met betrekking tot de toekomst van de Vlaamse **financiering** van de **ERSV-, RESOC-, en SERR-structuren** wordt aangevat. Hiervoor dient een definitieve en werkbare regeling te worden uitgewerkt die voor alle betrokken bestuursniveaus acceptabel is.
- Het Vlaams Platform sociaal-economisch streekbeleid wordt opgestart.
- Het **Limburgplan wordt uitgevoerd** volgens het vooropgesteld schema.
- Het **partnerschapsverdrag** tussen de Vlaamse regering, de federale regering en de VVSG wordt uitgevoerd; dit moet leiden tot een **hechte lokale samenwerking.**

3. Betrokkenheid middenveld via eigenorganisaties versterken

De VDAB zal starten met een **stakeholdersforum.**

Armoede vormt een belangrijk punt op de beleidsagenda.

- In 2006 zal uitvoering worden gegeven aan het **Vlaams Actieplan Armoedebestrijding** 2005 en zullen de beleidsaccenten voor Werk, Sociale Economie en Gelijke Kansen binnen het verticale overleg worden besproken en verder worden uitgewerkt.
- De **opleiding en tewerkstelling van ervaringsdeskundigen** vormt een van de speerpunten daarin. Eind 2005 wordt daarom gestart met het ontwikkelen van een algemeen model voor de ervaringsdeskundige. De SERV zorgt tegen het najaar 2006 voor een afstemming van de beroepsprofielen van opvoeder/begeleider, maatschappelijk werker, socio-cultureel werker en de ervaringsdeskundige.

Allochtonen en arbeidsgehandicapten worden wettelijk betrokken in het SERV-overleg.

- Met de afronding van het proces Beter Bestuurlijk Beleid in Vlaanderen, zal in 2006, bij de inwerkingtreding van het decreet van 7 mei 2004 dat de SERV als strategisch adviesorgaan binnen het beleidsdomein Werkgelegenheid en Sociale Economie aanduidt, deze **betrokkenheid van deze groepen structureel verankerd** worden.
- De zogenaamde structurele projecten, via dewelke de sociale partners en eigen-organisaties wordt gesubsidieerd door de Vlaamse overheid voor het uitvoeren van acties die kaderen in het EAD-beleid worden hernieuwd. Er zal binnen dit kader werk gemaakt worden van verdere **afstemming en optimalisering van de samenwerking tussen de diverse netwerken van diversiteitsconsulenten.**

4. Betrokkenheid publieke en private dienstverleners versterken

De **publieke en private dienstverleners** zullen **meer een meer in partnerschap** werken voor het realiseren van de beleidsdoelstellingen.

- Met de federale overheid zal nagegaan worden in welke mate de uitzendarbeid volwaardig als inschakelingsinstrument kan worden gehanteerd. Dit moet uitmonden in aanpassingen aan de regelgeving.
- Het Vlaams Overlegplatform Arbeidsbemiddelingsbureaus (OVA) zal opnieuw geactiveerd worden.

5. Vlaamse overheid: operationalisering hervorming

Inzake **toezicht**, en meer bepaald met betrekking tot de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, streven we in 2006 naar een **nieuwe samenwerkingsakkoord tussen de federale en de Vlaamse overheid**. Daarin moet alleszins de de facto verankering van de gewestelijke sociaalrechtelijke inspectie in de arrondissementele cellen en het betrekken van flankerende bevoegdheden binnen de eigen werking en controles (onder andere met betrekking tot uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers) mogelijk worden gemaakt.
De controles binnen diverse tewerkstellingsmaatregelen worden verfijnd, met aandacht voor o.m. mogelijke overlappende subsidies vanuit verschillende maatregelen. Er gaat tevens aandacht naar de controle van buitenlandse werknemers en private arbeidsbemiddeling.

De **hervorming van het beleidsdomein** in het kader van de grote operatie Beter Bestuurlijk **wordt geïmplementeerd** vanaf 1 januari 2006. Dit betekent:

- De daadwerkelijke oprichting van het departement Werk en Sociale Economie en operationalisering van alle agentschappen binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, VDAB, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen en de Werkholding.
- De volwaardige overdracht van alle aspecten Werkgelegenheid voor personen met een handicap van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. De gespecialiseerde trajectwerking in individuele maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling voor personen met een handicap worden geïntegreerd in de VDAB. De beschutte werkplaatsen worden beheerd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.
- Voor de noodzakelijke afstemming van de gespecialiseerde dienstverlening inzake opleiding en begeleiding naar werk en de beschutte tewerkstelling van personen met een handicap in Brussel zal Vlaanderen in overleg met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de nodige afspraken vastleggen in een politiek samenwerkingsakkoord en vertalen naar een samenwerkingsprotocol tussen de BGDA en de VDAB.

UITLEIDING

De proeftuin Trivisi

De actie Trivisi werd opgezet in 2001 binnen het werkgelegenheidsbeleid en staat voor baanbrekend ondernemen voor mens, milieu en maatschappij. Tijdens een eerste fase lag de nadruk vooral op experimenten en de ontwikkeling van instrumenten rond maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). In de loop der jaren verschoof de aandacht naar de valorisatie en mainstreaming van MVO.

In het streven naar een meer algemeen concept om het beleid rond MVO vorm te geven werd geopteerd om een opvolger van Trivisi te creëren. Onder de koepel 'MVO Vlaanderen' willen we alle activiteiten en initiatieven bundelen die de Vlaamse overheid neemt om MVO te stimuleren en de mainstreaming en sensibilisering te versterken. De aandacht binnen MVO Vlaanderen dient te liggen op de ruime disseminatie van de bestaande instrumenten en methodieken en het ondersteunen van een verdere mainstreaming van MVO in het Vlaamse bedrijfsleven. De ervaringen en de instrumenten die in het kader van Trivisi werden ontwikkeld moeten hierbij maximaal gevaloriseerd worden. De bestaande, en goed bevonden Trivisi-instrumenten blijven ter beschikking. In het kader van MVO Vlaanderen hebben de Vlaamse minister van Werk en de Vlaamse minister van Sociale economie in 2005 en 2004 2 nieuwe initiatieven genomen met name het Digitaal Kenniscentrum MVO en de Lerende Netwerken MVO.

Digitaal Kenniscentrum MVO (DKC)

De Vlaamse Regering keurde op 7 mei 2004 de oprichting van het Digitaal Kenniscentrum goed. Het kenniscentrum is een unieke samenwerking tussen private en publieke partners. De administratie Werkgelegenheid ging in zee met Business & Society Belgium om een portaal over MVO te ontwikkelen voor Vlaamse bedrijven (met de nadruk op KMO's). Dit gebeurt deel met ESF-middelen.

Het Digitaal Kenniscentrum MVO kreeg 4 opdrachten:
- Het informeren en ondersteunen van organisaties die aan de slag willen gaan met MVO;
- Doorverwijzen naar gespecialiseerde actoren;
- Identificeren van leemten in de kennis;
- Het bevorderen van netwerking.

Vanaf november 2005 zal men terecht kunnen op http://www.mvovlaanderen.be voor uitgebreide informatie over MVO.

In het najaar van 2005 en 2006 zal de nadruk vooral liggen in het zoeken van bijkomende partners en het uitbreiden van de thema's die aan bod komen. Hiervoor zullen zowel private partners (bedrijvennetwerken, ngo's, universiteiten,...) als publieke partners (andere beleidsdomeinen) benaderd worden.

De Lerende Netwerken MVO

Naast het DKC worden er Lerende Netwerken MVO opgericht, eveneens met steun van het ESF. De Lerende Netwerken hebben als doel de mainstreaming van maatschappelijk

verantwoord ondernemen in Vlaanderen verder te stimuleren. Ze appelleren aan een duidelijke vraag naar meer toepassingen van MVO in Vlaanderen. Lerende Netwerken beantwoorden aan deze vraag door hun concrete, actiegerichte doelstelling om op het niveau van de individuele onderneming aan de slag te gaan met het concept MVO. De kennis van deze Lerende Netwerken wordt ingebracht in het DKC.

Tot nu toe werden drie Lerende Netwerken goedgekeurd. Vanaf 1 september 2005 zullen zij van start gaan. Het Lerend Netwerk 'Compleet' zal vooral het gebruik van bestaande HR-tools bij KMO's stimuleren en daarbij het belang van competenties introduceren. 'Diamond', een project van de werknemersorganisaties, vertrekt vanuit de rol die de werknemers kunnen spelen bij het stimuleren van MVO op de werkvloer. Tenslotte is er het Lerend Netwerk 'Tracer', dat zich wil inspannen voor de extra creatie van stageplaatsen in het kader van het DBSO door bedrijven en scholen in de buurtcontext dichter bij elkaar te brengen.

Om de samenwerking en integratie tussen de verschillende Lerende Netwerken te ondersteunen werd een mainstreamteam opgericht. Het zwaartepunt van haar activiteiten zal in 2006 en 2007 liggen.

Antwoord van Vlaams Minister van Werk Frank Vandenbroucke op de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement over de beleidsnota werk 2004-2009 zoals aangenomen door de plenaire vergadering op 13 april 2005.

Met de beleidsbrief werk 2006 komen we tegemoet aan de vragen van Vlaams Parlement zoals geformuleerd in de met redenen omklede motie dd. 13 april 2005:

1° Net als in 2005 zullen we in 2006 loyaal uitvoering geven aan het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de deelstaten en de federale overheid over de controle op de beschikbaarheid van werklozen. We gaan daarbij uit van de in het Vlaams Regeerakkoord vooropgestelde rechten- en plichtenbenadering. We verwachten van de werkzoekende actief zoekgedrag en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, maar garanderen als tegenprestatie een recht op begeleiding en (indien nodig) opleiding of werkervaring.

Concreet bieden we via de trajectwerking een nieuwe start aan elke werkzoekende. In uitvoering van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst gaat daarbij extra aandacht naar de begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden, en de positieve oververtegenwoordiging van allochtonen, kortgeschoolden en arbeidsgehandicapten. Het aandeel van de kansengroepen in de VDAB-trajectwerking wordt dus gegarandeerd, en ook hun vertegenwoordiging binnen de specifieke modules voor opleiding en werkervaring wordt nauw opgevolgd.

Relevante passages beleidsbrief 2006: 2.2, 4.3.2.

2° Het bevorderen van de arbeidsdeelname van 50-plussers krijgt binnen het Vlaamse beleid een prominente plaats. Het beleid richt zich zowel op werkzoekenden (o.a. via de VDAB-trajectwerking) als op werknemers (o.a. via de diversiteitsplannen en de weerwerkpremie). In functie van de Vlaamse bijdrage aan het eindeloopbaandebat

plannen we bovendien in dialoog met de sociale partners de uitwerking van een omvangrijk luik rond de inschakeling van ouderen. Daarbij zal bijzondere aandacht gaan naar de ontwikkeling van nieuwe methodieken voor de collectieve begeleiding van oudere werkzoekenden, de toeleiding naar de trajectwerking via de bijblijfconsulenten en de versterking van de vacaturewerking voor ouderen.

In het kader van het Forum voor de staatshervorming werd het belang benadrukt van arbeidswetgeving die de arbeidsdeelname ondersteunt en werden fiches over de noodzaak van nieuwe mogelijkheden inzake uitzendarbeid en detachering ('ervaringspools') overgemaakt aan de federale overheid. De federale overheid speelt op deze bekommernis in, getuige de initiatieven zoals vermeld 'het generatiepact'.

Relevante passages beleidbrief 2006: 2.3, 2.4, 2.5, 3.2.2.

3° Het centrale instrument voor de uitbouw van een gecoördineerd beleid inzake onderwijs en arbeidsmarkt is de interdepartementale stuurgroep onderwijs, vorming en werk. Eén van de vier speerpunten waarrond de stuurgroep OV&W werkt, is de optimalisering van leer-werkstelsels voor deeltijds lerenden (en andere vormen van werkplekleren). De afspraken ter versterking van het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) uit het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 vormen daartoe een belangrijk initiatief, met onder andere de creatie van 1.000 bijkomende werkervaringsplaatsen.

Om uitvoering te geven aan het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid werden de operationele principes uitgetekend en in een ontwerp van besluit vastgelegd. Dat uitvoeringsbesluit werd na advies van de SERV, VLOR en de Raad van State op 23 september 2005 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De concrete operationalisering van de titels van beroepsbekwaamheid volgt in 2006, met de uitreiking van 10 titels tegen eind 2006 als streefdoel.

Relevante passages beleidsbrief 2006: 3.3.1, 3.3.2.2, 3.2.1.1, 3.4.

4° De sterke betrokkenheid van de sociale partners blijft één van de sterke punten van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, zoals onder andere mag blijken uit het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006. We streven ook in 2006 naar een breed draagvlak voor ons beleid en doen daartoe een beroep op het vertrouwde VESOC-overleg, maar ook op het instrument van de sectorconvenants.

Via de proeftuin tendering onderzoeken we de meerwaarde van een gedeeltelijke uitbesteding aan de markt van de trajectbegeleiding, opleiding en werkervaring voor werkzoekenden. De eerste getenderde trajectbegeleidingen zullen starten in januari 2006. De proeftuin tendering combineert de inhoudelijke vrijheid van de trajectuitvoerder met wetenschappelijke ondersteuning en kwaliteitsborging, zodat de potentiële efficiëntiewinst van de tendering goed opgevolgd wordt en niet ten koste gaat van de rechten van de werkzoekende.

Relevante passages beleidsbrief 2006: 4.2, 4.8, 2.2.3.3

5° De samenwerking met de federale overheid en de andere deelstaten krijgt concreet gestalte via samenwerkingsakkoorden (o.a. de beschikbaarheid van de werkzoekenden

en de interregionale mobiliteit) en via de onderhandelingen in het kader van onder andere het eindeloopbaandebat.

Fiches over de overheveling van het betaald educatief verlof, het industriële leerlingenwezen en de opleidingen in bedrijven werden samen met een fiche over de uitbouw van een volwaardig sociaal overleg aan de betrokken overheden overgemaakt in het kader van het Forum voor de staatshervorming.

Relevante passages beleidsbrief 2006: 4.3.2, 4.8.

Frank VANDENBROUCKE

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