

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



Zitting 2006-2007

7 maart 2007

GEDACHTEWISSELING

**over de sluitende aanpak en het beleid inzake knelpuntberoepen
met de VDAB**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door mevrouw Agnes Bruyninckx en de heer Bart Van Malderen**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goeij.

Vaste leden:

mevrouw Agnes Bruyninckx, de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaever, Roland Van Goethem, John Vrancken; de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goeij, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy; mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, Bart Van Malderen; de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Kathleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde; de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters, mevrouw Miet Smet; mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, André Van Nieuwerkerke; mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borcht.

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;
de heer Jan Peumans.

INHOUD

I.	TOELICHTING DOOR DE HEER FONS LEROY, GEDELEGEERD BESTUURDER VAN DE VDAB.....	5
II.	GEDACHTEWISSELING	9
BIJLAGEN:		15
	Profiel werkzoekenden in transmissie	17
	Samenwerkingsakkoord interregionale mobiliteit van 24 februari 2005 – stand van zaken	21

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 8 februari 2007 een gedachtewisseling met vertegenwoordigers van de VDAB over de sluitende aanpak en het beleid van de VDAB inzake de knelpuntberoepen. De VDAB was op deze gedachtewisseling vertegenwoordigd door de heer Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder, mevrouw Mireille Gillebeert, algemeen directeur Competentiecentra en de heer Jan Van Depoele, algemeen directeur van de directie Arbeidsmarktbeheer.

I. TOELICHTING DOOR DE HEER FONS LEROY, GEDELEGEERD BESTUURDER VAN DE VDAB

De heer *Fons Leroy* zegt dat de sluitende aanpak betekent dat elke werkzoekende volgens een bepaalde systematiek wordt uitgenodigd en begeleid. Dat geldt zowel voor de nieuwe werkzoekenden – de zogenaamde preventieve aanpak – als voor de langdurige werkzoekenden. Dat laatste is de curatieve aanpak die werklozen activeert. De sluitende aanpak bestaat uit twee fases: de preventieve en de curatieve fase die samenlopen.

De Vlaamse Regering heeft in de preventieve aanpak gekozen voor een getrappt begeleidingsmodel. Niet iedereen wordt vanaf zijn eerste dag zonder werk intensief begeleid. Dat zou een zware operatie zijn met een grote dode last omdat veel werkzoekenden binnen de eerste zes maanden spontaan werk vinden. Het getrapte model start met de inschrijving. Afhankelijk van leeftijd en scholingsgraad worden werkzoekenden begeleid vanaf de derde of de zesde maand werkloosheid. De intensieve begeleiding start vanaf de zesde of de negende maand.

Tijdens de eerste fase probeert men een bemiddelingstraject te starten. Het is voor werkzoekenden die gemakkelijk gematcht kunnen worden met de arbeidsmarkt. Ze hebben een profiel dat overeenstemt met vacatures. De werkzoekenden die arbeidsmarktrijp zijn, brengt men zo snel mogelijk in contact met vacatures aan de hand van het automatische matchingsysteem. Wie zich inschrijft als werkzoekende, krijgt onmiddellijk een aantal vacatures mee en ontvangt er wekelijks online, per sms of per brief.

Werkzoekenden kregen in 2005 maandelijks gemiddeld 9600 vacatures mee bij inschrijving. Vorig jaar haalde de VDAB 26.000 mededelingen. Een kleine 8000 werkzoekenden krijgt bij inschrijving vacatures mee door middel van automatische matching. Dat is ongeveer 25 percent van de maandelijks inschrijvingen.

Binnen de bemiddeling is er daarnaast een wekelijkse automatische matching. Het bereik daarvan is in 2006 met 41 percent gestegen in vergelijking met het jaar daarvoor. Deze cijfers zullen nog stijgen naarmate de dossiers van de werkzoekenden meer competentiegegevens bevatten en de vacatures meer gericht worden gesignaleerd.

Naast de matching is er de telefonische screening. Een callcenter neemt contact op met elke werkzoekende om het dossier eventueel aan te passen, na te gaan welke inspanningen werden geleverd, sollicitatietips te geven, door te verwijzen en te informeren over het aanbod. De VDAB bereikt iets meer werkzoekenden door middel van de telefonische screening. De werkzoekenden die de VDAB niet kan bereiken worden in een face-to-face gesprek opgevangen. Zij worden opgevangen in de werkwinkels. Na de telefonische screening gaat men over op een kwalificerende intake. Men gaat na over welke competenties de werkzoekende beschikt. Er wordt eventueel trajectbegeleiding voorgesteld.

Uit cijfers blijkt dat de VDAB 99 percent van de werkzoekenden uit de preventieve aanpak bereikt. Zo goed als alle kortdurige werklozen worden dus bereikt. Het ene percent dat niet bereikt wordt, zijn voornamelijk de mensen die veelvuldig van het ene interimcontract in het andere stappen. Ze werken steeds met een kort contract en zijn eigenlijk actief op de arbeidsmarkt.

De curatieve aanpak is gebaseerd op een samenwerkingssakkoord met de federale overheid en de andere gewesten. De curatieve aanpak is verdeeld in fases. Mensen worden per leeftijdscategorie opgeroepen.

Elke langdurig werkloze wordt uitgenodigd in een oriëntatiecentrum waar hij opnieuw warm gemaakt wordt voor de arbeidsmarkt. Zijn competenties en sollicitatiegedrag worden onderzocht. Op basis van dat onderzoek wordt trajectbegeleiding opgezet. Specifiek voor de curatieve aanpak is het marktwerkingsexperiment of de tender. Zesduizend trajecten zijn uitbesteed aan private commerciële of niet-commerciële partners, die voor de begeleiding instaan. Op dit ogenblik zijn ongeveer vierduizend langdurig werklozen toegeleid naar een dergelijke privé-partner.

Het bereik is op één jaar tijd opgetrokken tot 97 percent. Door een betere communicatie met een aantal groepen, moet de VDAB 99 percent halen. Werkzoekenden die in armoede leven, moeten op een andere manier uitgenodigd worden. Een aantal categorieën kampt met zware achterstelling. Die groep wordt groter naarmate de leeftijdscategorie ouder wordt.

Langdurig werklozen zijn het contact met de arbeidsmarkt verloren. Ze hebben geen recente beroepservaring. Daarnaast zijn er een aantal externe belemmerende factoren. Ze zijn vaak werkloos geworden door een collectief ontslag als gevolg van herstructurering. Ze hebben mobiliteitsproblemen of problemen met kinderopvang. Belangrijk zijn ook de niet-arbeidsmarkt gerelateerde problemen: 16 percent van de doelgroep heeft psychologische, sociaal-psychologische of psychiatrische problemen, of kampt met een verslaving. Er loopt een experimentele samenwerking met de welzijnssector en de geestelijke gezondheidszorg zodat deze groep eerst een oplossing kan vinden voor de welzijnsproblemen alvorens opgenomen te worden in een begeleidingstraject.

Er worden 3000 screenings uitbesteed aan de welzijnssector. Deze screenings worden activerings-screensings genoemd. De consultants in de werkwinkels hebben niet de juiste expertise om uit te maken met welke problemen deze werkzoekenden kampen. Deze screenings worden uitgevoerd door de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB). Er worden 632 activeringsbegeleidingen uitbesteed aan welzijnsorganisaties.

Tegen 2009 moet de VDAB tien percent meer kortgeschoolden begeleiden en haalt nu iets meer dan negen percent. In 2006 werden iets minder kortgeschoolden begeleid dan in 2005. De VDAB haalt nu al het objectief inzake personen met een arbeidshandicap. Het onderdeel tewerkstelling van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap is sedert 1 april 2006 overgeheveld naar de VDAB. Door de inclusieve werking worden personen met een arbeidshandicap beter begeleid en opgeleid.

De derde kansengroep zijn de werkzoekenden van allochtone oorsprong. De VDAB moet tegen 2009 40 percent meer allochtonen bereiken. De VDAB volgt het groeipad nog, maar moet in 2007 bijkomende acties ondernemen. Ze zijn vooral ondervertegenwoordigd in de technische beroepsopleidingen. In het nieuwe actieplan voor de competentiecentra zal daarop worden toegezien.

De beheersovereenkomst legt geen kwantitatieve doelstelling op voor de doelgroep ouderen. De VDAB moet meer vijftigplussers bereiken. Het aandeel is licht stijgend. Eind vorig jaar zijn in het kader van het Meerbanenplan de vijftigplusclubs gestart. Dat zal volgend jaar tot een toename leiden.

Uitstroom betekent in deze context verdwijnen uit de werkloosheid. Het betekent niet dat men opnieuw werkt. De VDAB realiseert de uitstroomparameters uit de beheersovereenkomst. De VDAB heeft met de

Vlaamse Regering op basis van historische gegevens kwantitatieve doelstellingen afgesproken over uitstroom die tot werk leidt. De uitstroom naar werk is verbazend goed. Allochtone werkzoekenden vinden relatief gezien gemakkelijker werk dan vroeger. Meer dan 43 percent vindt dankzij begeleiding en opleiding werk. Dat is wel nog altijd minder dan het gemiddelde. Gemiddeld vindt 51 percent van de werkzoekenden werk.

De sluitende aanpak is eigenlijk een recht op begeleiding. De facto is er in Vlaanderen ook een recht op opleiding. Het Vlaams werkgelegenheidsakkoord en het meerbanenplan hebben voor extra opleidingsmiddelen gezorgd. De keerzijde van de medaille is de transmissie: het overmaken van gegevens naar de RVA. Werkzoekenden die niet bereid zijn werk te zoeken of een opleiding te volgen worden gemeld bij de RVA. In 2006 heeft de VDAB 18.000 transmissies gedaan. Sedert het begin van de sluitende aanpak zijn zo'n 35.000 werkzoekenden overgemaakt. VDAB heeft in dezelfde periode meer dan 470.000 werklozen uitgenodigd voor begeleiding.

Op dit ogenblik zit men in de derde en laatste fase van de curatieve aanpak. Het samenwerkingsakkoord houdt medio 2007 op. Nu worden de 40- tot 50-jarige langdurig werklozen begeleid. Welzijnsproblemen en harde uitsluiting zijn veel relevanter voor deze groep dan voor de jongerencategorieën. De VDAB zal de Vlaamse Regering vragen de link met welzijn nog meer aan te halen. Pas nadat men op de hoogte is van de problemen waardoor ze niet op de arbeidsmarkt terecht kunnen, kan de overheid een oplossing bieden. VDAB past de afspraken met de RVA toe wanneer iemand echt weigert werk te zoeken.

Naast de sluitende aanpak is er het knelpuntenbeleid. In de beheersovereenkomst komt dat minder tot uiting als thema binnen het arbeidsmarktbeleid. De Vlaamse arbeidsmarkt kampt met een aantal knelpunten. Ook de vragen waarmee de vraagzijde van de arbeidsmarkt kampt, moeten sneller bestudeerd en bestreden worden dan vroeger.

Er is een actieplan knelpuntenbeleid opgesteld. VDAB spreekt niet langer over knelpuntheroeven maar over kansenberoepen. Heel wat van die beroepen worden immers door tienduizenden Vlamingen uitgeoefend: vrachtwagenchauffeur, metselaar, schoonmaakster enzovoort. Knelpunt is te stigmatiserend. Een derde tot de helft van de knelpuntheroeven moet gebruikt worden om kansengroepen aan de slag te krijgen.

Het actieplan bestaat uit vier grote delen: de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, optimaliseren van de interne VDAB-werking, heroriëntering

van het opleidingsaanbod en een aantal flankerende maatregelen op het vlak van mobiliteit en kinderopvang.

Heel wat jongeren komen op de arbeidsmarkt zonder of met een verkeerde kwalificatie. Verkeerd betekent dat ze een richting gevolgd hebben zonder arbeidsmarktperspectieven. Volgens een VDAB-enquête onder de schoolverlaters, vertegenwoordigt deze groep 13 percent van de werkzoekenden. VDAB wil zijn kennis over de arbeidsmarkt doorgeven aan de instellingen die voorlichting geven over studiekeuzes. Ouders moeten ook weten welke kansen jongeren hebben na hun opleiding. De VDAB zal zijn kennis over de arbeidsmarkt overdragen aan de CLB's.

Daarnaast heeft het geen zin dat elke opleidingssector afzonderlijk extra middelen vraagt. Er moet beter samengewerkt worden. Er moet gekozen worden voor de best geschikte infrastructuur om er samen opleidingen te organiseren. Dat gebeurt ook in samenwerking met sectorale vormingsfondsen.

De VDAB wil de transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt faciliteren. Jongeren worden door de campusactie voorgelicht over solliciteren, cv's enzovoort. Ze krijgen informatie over het gewenste gedrag op de arbeidsmarkt. Voorts werkt de VDAB mee aan een actieplan deeltijds leren dat de samenwerking tussen het deeltijds onderwijs, VDAB en Syntra versterkt.

De VDAB heeft in zijn eigen werking knelpuntvacatures prioritair gemaakt. Ze worden consequent opgevolgd. De vacaturewerking wordt geïntegreerd in de werkwinkels. De werkwinkels waren te veel begeleidingswinkels.

Daarnaast heeft de VDAB de werkzoekendenwerking geoptimaliseerd. In het kader van de passende dienstbetrekking probeert de VDAB door dossieractualisering een beter zicht te krijgen op de competenties van de werkzoekenden.

De VDAB genereert heel wat vacatureverwijzingen en -mededelingen voor werkzoekenden. VDAB geeft ongeveer 2,2 miljoen keer informatie over vacatures door. Het aantal werkzoekenden dat bereikt wordt, stijgt.

Een aantal sectoren kampt met zware knelpunten. Omdat het probleem vooral nijpend is in de bouwsector, is daar een experimentele sectorale screening opgezet. Alle werkzoekenden met competentie of aspiratie zijn in 2006 doorgelicht. Het ging om 16.655 mensen. Die groep is heel mobiel want 68 percent van die groep is uitgeschreven tijdens de

screening. Tweeëndertig percent was aan het einde van de screening nog werkzoekend. In die groep zijn 4500 werkzoekenden arbeidsmarktrijp. Zij hebben meer dan 15.000 vacatures gekregen.

Desondanks stijgt het aantal vacatures in de bouwsector waarvoor een goede kandidaat wordt gevonden. Het voorbije jaar is voor 83 percent van de bouwvacatures iemand gevonden. De parameter in de beheersovereenkomst bedraagt 82 percent. Het kan dat werkgevers vacatures niet signaleren omdat ze ervan uitgaan dat de VDAB geen oplossing kan vinden. De VDAB merkt geen proportionele stijging van het aantal vacatures uit de bouw. Individuele beroepsopleiding en taalopleiding geven werkzoekenden in de bouwsector bijkomende competenties.

Voor de kandidaten die niet in de bouwsector terecht konden, is een nieuwe oriëntering gezocht. Hun is andere begeleiding en opleiding aangeboden om passiviteit te vermijden. Tien percent van de doelgroep was niet werkwillig of bereid een opleiding te volgen.

In 2007 volgt een sectorale screening voor de schoonmaaksector, de horeca en de informaticasector. In het najaar volgt een sectorale screening voor het zwaar vervoer. Alle werkzoekenden uit deze sector zullen gescreend worden. Hoe actueel zijn hun competenties? Welke opleiding en begeleiding is nodig om hen klaar te krijgen voor de arbeidsmarkt?

Opleiding is een belangrijk wapen in de strijd tegen knelpuntberoepen. De opleidingen zijn op een aantal punten gewijzigd. Ze zijn korter. Kansengroepen krijgen voorrang in de competentiecentra. Competenties worden gevaloriseerd. Aan de opleiding is bemiddeling gekoppeld. Werkzoekenden krijgen tijdens en na de opleiding vacatures zodat ze onmiddellijk kunnen doorstromen.

Met de middelen uit het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord zijn 3400 opleidingen meer georganiseerd dan in 2004. De doelstelling was 2000 extra opleidingen, maar door te investeren in kortere opleidingen en in opleidingen met partners is het opleidingsbereik verhoogd. Door de extra middelen zijn de wachttijden verkort. De uitstroom is verhoogd tot 62 percent. Een goede 41 percent van de opleidingen zijn kansenopleidingen. Dat laatste cijfer moet in 2007 hoger.

De individuele beroepsopleiding is een stevig instrument. Het is een Vlaamse loonkostenmaatregel. Het is het meest doeltreffende Vlaamse inschakelingsinstrument. Op zes jaar is het aantal individuele opleidingen gestegen van 4000 naar 16.000. Een

goede 41 percent van de vacatures ingevuld door middel van individuele beroepsopleiding waren vacatures in kansengeroepten.

De instapopleidingen gericht op personen met technische competenties werken niet. Er zijn maar 450 instapopleidingen gegeven. De VDAB onderzoekt waarom deze maatregel niet het beoogde effect heeft. In 2007 zullen met de sectoren inspanningen geleverd worden om deze maatregel te promoten.

Zowel kansengroepen als kansengeroepten zijn een prioriteit voor de VDAB. Meer dan twee derden van de werkzoekenden behoren tot een kansengroep. Bijna 43 percent van alle vacatures is een vacature voor een kansengeroep. De VDAB probeert kansengroepen te matchen met kansengeroepten. De VDAB zou 40 percent van de vacatures voor een kansengeroep moeten invullen met iemand uit een kansengroep. Dat gaat om zo'n 35.000 werkzoekenden uit de kansengroepen. Daarom moet de sluitende aanpak voortgezet worden. Iedereen moet het recht krijgen op begeleiding. De begeleiding moet geoptimaliseerd worden voor een aantal deelgroepen. Daarnaast zijn bijkomende opleidingen en acties nodig: individuele beroepsopleiding versterken, match tussen werkwinkels en competentiecentra, jobkanaal als preferentieel matchingskanaal gebruiken enzovoort.

In welke mate bereikte de VDAB eind 2006 de resultaten opgelegd door de beheersovereenkomst? De VDAB bereikt de kmo's te weinig vanuit de werkgeverszijde. Het vervullingspercentage is heel hoog, maar het duurt langer vooraleer de vacatures ingevuld raken: 46 in plaats van 42 dagen. Een ander probleem is de ondervertegenwoordiging van allochtonen in de sluitende aanpak.

Voor allochtonen moet men van 19,5 naar 21 percent. Dat vereist dit jaar een dubbele versnelling, want men moet niet alleen de achterstand van 2006 wegwerken maar ook het aandeel van 2007 op het groeipad naar 2009 realiseren. Verder ziet men in de tabel dat 99 percent is bereikt van de preventieve aanpak en dat de VDAB ook voor de andere parameters het objectief bereikt. Het ziet er naar uit dat het cumulatieve effect van 100 percent voor de curatieve aanpak wel degelijk zal bereikt worden in juni 2007.

De VDAB haalt de parameters die in de beheersovereenkomst staan voor de uitstroom uit de werkloosheid, behalve voor de langdurig werklozen, waar men licht onder het objectief zit. De uitstroom naar werk wordt sinds vorig jaar gemeten. Daaruit blijkt dat de kansengroepen effectief aan werk raken dankzij goede begeleiding, opleiding en samenwerking met partners. Het is wel zo dat de kansengroepen vandaag nog ondervertegenwoordigd zijn in de loopbaanbegeleiding. Eveneens problematisch, want

te hoog ten opzichte van het objectief, is het aantal ongunstige stopzettingen van een beroepsopleiding. Betere begeleiding en juistere toeleiding kunnen het aantal mislukkingen doen dalen.

Tot slot wijst de heer Leroy erop dat de VDAB er als werkgever in slaagt divers te zijn. Tien procent van het nieuw personeelsbestand is allochtoon. Met dit groeipad kan hij erin slagen om tegen 2009 een afspiegeling te zijn van de Vlaamse beroepsbevolking. De spreker geeft wel toe dat voor personen met een handicap nog zware inspanningen nodig zijn.

II. GEDACHTEWISSELING

Mevrouw *Mieke Vogels* heeft vragen over de 17.899 mensen van wie de namen werden doorgegeven aan de RVA. Heeft men het aantal doorverwijzingen van de verschillende kantoren vergeleken? Zijn er sluitende criteria om te bepalen dat iemand niet werk- of opleidingsbereid is?

Het lid weet uit ervaring dat de verwachtingen van werkgevers zoals uitzendkantoren nogal durven verschillen van de ideeën van de VDAB over het klaar zijn van iemand voor de arbeidsmarkt. Wie door de RVA geschrapt wordt, wordt door de vakbonden vaak doorverwezen naar het OCMW. Sommige centra weigeren wie geschorst werd, te helpen, maar dat is niet overal zo. In het eerste geval is het gevolg armoede omdat die mensen geen reserves hebben. Men komt in een vicieuze cirkel terecht. Men wordt bijvoorbeeld dakloos en de kansen op de arbeidsmarkt worden nog kleiner. Mevrouw Vogels pleit ervoor de beslissing om mensen zes maanden of een jaar zonder inkomen te zetten, ook een keer te bekijken vanuit het perspectief van de armoedebestrijding. Dat is weliswaar niet de bevoegdheid van de VDAB, maar het behoort wel tot de opdracht van het parlement.

Ook op andere punten zou de plaatselijke samenwerking tussen VDAB en OCMW kunnen verbeteren, meent het lid. Zo hapert er nogal wat op het vlak van individuele begeleiding. Men ziet al te vaak dat de VDAB niets doet met mensen die na een jaar of langer eindelijk een arbeidsattitude hebben opgedaan in het kader van artikel 60. Na een jaar werkloosheid zijn ze die attitude weer kwijt, worden ze geschorst enzovoort.

Mevrouw Vogels is het eens met de VDAB dat het niet eenvoudig werken is met de kansengroep allochtonen. Motivatie is daarbij een groter probleem dan beroepskeuze. In het Antwerpse studeert een op twee jongeren uit allochtone gezinnen zonder diploma af. In een kenniseconomie is dat een maatschappelijke

tijdbom. Er is een heel plan in het onderwijs nodig om hen te motiveren voor een diploma, wat niet eenvoudig is omdat velen van hen opgroeien in een milieu waarin niemand werkt. De VDAB kan dat niet alleen aan. Het lid wijst erop dat zeven op tien kinderen die vorig jaar in Deurne, waar zij woont, geboren zijn, geboren is in een gezin waar men geen Nederlands spreekt. Een op drie heeft in het zesde leerjaar al een jaar leerachterstand. In het eerste jaar van de middelbare school is dat al twee derde van de leerlingen. Zij pleit ervoor dat het parlement daar een breder maatschappelijk debat over zou voeren.

De VDAB gelooft dat men nog 30.000 tot 35.000 mensen binnen de kansengroepen aan werk kan helpen in de knelpuntberoepen. Zal de rest – een op vijf – nooit op de normale arbeidsmarkt terechtkunnen? De welzijnssector heeft daar ongetwijfeld een belangrijke rol te vervullen. Het lid noemt in dat verband psychiatrische en drugsgerelateerde problemen. Een grote groep van die mensen is echter helemaal niet ziek. Het punt is bij hen dat ze het arbeidsritme niet aankunnen. Mevrouw Vogels mist de band met de sociale economie. Zij is blij dat het parlement daarover een kaderdecreet goedkeurde en dat daarin wordt erkend dat voor sommige mensen de sociale tewerkstelling het einddoel is. Zij pleit ervoor dat de VDAB bij zijn doorlichting van werkzoekenden een categorie zou hanteren als ‘alleen sociaal activeerbaar’, waarbij er dan nog een onderscheid is tussen mensen die alleen geschikt zijn voor een sociale of beschutte werkplaats, voor een buurt- of nabijheidsdienst of voor vrijwilligerswerk. Het is het moment om na te denken over het basisbegrip activering. Mensen betrekken bij de samenleving in de plaats van hen uit te sluiten is een positief idee, maar dat mag niet gereduceerd worden tot de reguliere arbeidsmarkt. Een aantal mensen past daar eenvoudig niet in. Vroeger werden mensen die het tempo niet aankonden, betrokken als kaartjesknipper op de tram of als straatveger. Het lid houdt een pleidooi voor de rol van de sociale economie als tussentijdse maar voor sommigen ook definitieve werkgelegenheid. Daarmee zal men trouwens ook de uitgaven in de welzijnssector verkleinen.

Mevrouw *Vera Van den Borgh* sluit zich aan bij het pleidooi van mevrouw Vogels voor een betere samenwerking tussen VDAB en OCMW. Mensen die zeer intensief door het OCMW begeleid zijn, moeten prioritair geholpen worden door de VDAB. Een aantal van hen past immers perfect in een knelpuntberoep als schoonmaker.

Het lid informeert verder of het begrip ‘passende dienstbetrekking’ een probleem blijft. Minister Vanvelthoven ontkende dat in zijn antwoord op een parlementaire vraag. Wie heeft gelijk?

Wat de knelpuntvacatures betreft is de tijd van praten en bestuderen voorbij, meent mevrouw Van der Borgh. Welke oplossing ziet de VDAB? Sommigen zeggen dat buitenlandse werknemers soelaas kunnen brengen, maar dreigt de aandacht voor de activering van de Vlaamse werkzoekenden daar niet onder te lijden? Hoe staat de VDAB tegenover een actieplan met streefcijfers voor de invulling van die vacatures?

De premie voor het volgen van een knelpuntopleiding is niet effectief. De VLD-fractie pleit ervoor die pas toe te kennen van zodra een knelpuntvacature is ingevuld.

De VDAB pleit in de pers voor een strengere aanpak maar de mensen komen dan terecht bij de RVA, die toch nog wat soepeler is voor sommigen. Zonder afstemming lijkt een oplossing niet mogelijk. En wat met de andere regio's?

Binnen de gegevensbanken van de VDAB zitten nog altijd vervuilde bestanden. Mensen die ingaan op een vacature vernemen niet altijd alle verwachtingen zodat pas tijdens het sollicitatiegesprek blijkt dat ze er niet aan voldoen. Dat valt te vermijden.

Voor laaggeschoolden blijft verder de werkloosheidsval bestaan, merkt het lid op. Door de kosten van kinderopvang en transport houdt iemand die werk vond, op het einde van de maand soms minder dan het leefloon over. Mevrouw Van der Borgh informeert naar de stand van zaken in de aanpak daarvan.

Ze vraagt verder of de VDAB voldoende opleidingen aanbiedt om het gebrek aan taalkennis te verhelpen en of de mensen daar ook effectief naartoe gestuurd worden. Is er ook voldoende sturing voor jongeren met drugsproblemen?

Is het nog steeds een probleem om mensen te vinden voor de banen die met dienstencheques kunnen betaald worden?

De heer *Roland Van Goethem* merkt dat bij de kansengroepen een opdeling werd gemaakt tussen kortgeschoolde mensen met een arbeidshandicap, allochtonen en vijftigplussers. Voor die laatsten zijn de resultaten niet bemoedigend. En hoe houdt men de kortgeschoolden en de allochtonen uit elkaar? Kommen dezelfde personen niet vaak in beide categorieën voor, vraagt het lid zich af.

De heer Van Goethem wijst erop dat als men in opleidingen meer deelnemers wil van een bepaalde doelgroep, die plaatsen wegvallen voor anderen, zodat de doelgroepen oververtegenwoordigd worden in die opleidingen.

Vervolgens merkt het lid op dat de disproportionele transmissie naar de RVA vanuit Vlaanderen een oud zeer is. De sancties van de RVA zelf zijn even disproportioneel. Hij wil ook weten of de 17.899 transmissies ook verder kunnen opgedeeld worden in kansengroepen.

Moet men uit het percentage van mensen die een verkeerde studiekeuze maakten, afleiden dat het onderwijs studies inricht voor beroepen die niet meer bestaan? Daar moet serieus over nagedacht worden, meent het lid.

De heer *Bart Van Malderen* wenst dat alle Vlaamse agentschappen even goed hun streefcijfers zouden halen als de VDAB.

Hij heeft wel een vraag bij de ondervertegenwoordiging van alloctonen in de sluitende aanpak. Hoe kan dat verklaard worden en worden verholpen? Hoe is de verdere prognose voor 2007 voor de moeilijk te activeren groep van de oudere werkzoekenden? De score voor arbeidsgehandicapten is duidelijk beter. Het lid vermoedt dat de doorverwijzing naar maatwerkbedrijven daarin een belangrijke rol speelt. Maar kan de VDAB ook cijfers geven over de doorverwijzing naar het normale economische circuit, al dan niet na een tussenstap in die maatwerkbedrijven?

Vervolgens wijst de heer Van Malderen op het gevaar dat mensen van wie de loopbaan een aaneenschakeling vormt van korte contracten bij uitzendkantoren, mogelijk kansen mislopen op een opleiding die hun werk van hogere kwaliteit bezorgt. Dat geldt ook voor de activering van vrouwen richting dienstenchequeondernemingen. De uitval na enige tijd is vrij groot, omdat men de baan niet als kwalitatief ervaart.

Wordt er in het kader van de werkloosheidsval actief doorverwezen naar zorgtaken en gebeurt daar controle op?

De restgroep van mensen die niet kunnen ingeschakeld worden, schat de VDAB thans op 16 percent. Het aandeel neemt toe met de leeftijd. Zij worden doorverwezen naar de welzijnssector. In hoeverre is dat definitief?

Wat de knelpuntberoepen betreft, had de heer Leroy het over de doorlichting van de bouwsector. Het probleem is daar onder andere het beperkte reliëf van de arbeidsreserve, terwijl het werk in de sector net heel gevarieerd is. Moet er niet meer ingezet worden op verworven competenties gezien opleiding niet altijd volstaat om mensen op maat naar een vacature toe te leiden? Is het onderscheid tussen ongeschoolden, mensen met ervaring en geschoolden met andere woorden niet te vlak? Merkt men in dit verband al

het effect van de versnelde uitreiking van arbeidskaarten aan nieuwe EU-burgers?

De heer *Jan Peumans* beaamt de inleidende opmerking van de heer Van Malderen over de voorbeeldige rapportering door het agentschap VDAB. Hij feliciteert de heer Leroy daarmee.

Hij wil wel nog vernemen of er resultaten worden geboekt op het vlak van de passende studiekeuze. En kan de VDAB inmiddels tegemoetkomen aan de behoefte aan personeel voor knelpuntberoepen in de bouwsector?

De afdeling Statistiek van de federale overheidsdienst Economie zegt dat de uitstoot van vijftigplussers uit de arbeidsmarkt wordt afgeremd. Opvallend daarbij is het verschil dat de toename van vijftigplussers op de arbeidsmarkt een Waalse en die van jongeren een Vlaamse aangelegenheid is. Hoe valt dat te verklaren?

Tot slot informeert het lid naar de knelpunten die de VDAB ervaart bij de bevoegdheidsverdeling tussen de federale en de gewestelijke overheid. Welke aspecten zouden beter geregionaliseerd worden?

De heer *Koen Van den Heuvel* sluit zich aan bij de lovende woorden over de snelle en goede rapportering en over de resultaten.

Hij gaat vervolgens in op de passende betrekking en de verschillen op dit vlak tussen de VDAB-kantoren. Hoe ziet de heer Leroy dat? Wordt er aan die vergelijking gewerkt? Bestaat er een handleiding? Het lid informeert in dat verband naar het probleem van agressie bij intakegesprekken. Heeft de VDAB een gepast antwoord?

De laatste wetenschappelijke studie van HIVA over de sluitende aanpak werd vorig jaar gepubliceerd op basis van cijfers over 2004-2005. Heeft de VDAB plannen om een nieuwe studie te vragen? Wat deed men met de resultaten? Hoe evalueert men de uitbreiding van de sluitende aanpak met het oog op het evenwicht tussen daadkracht en selectiviteit?

Het lid pleit voor voorzichtigheid bij het hanteren van statistische cijfers over de arbeidsmarkt, aangezien het om volatiele kwartaalcijfers gaat. Men moet er eerder trends dan toevallige punten uithalen. Maar het klopt wel dat de Vlaamse en Waalse economieën sterk verschillen op het vlak van groei, werkgelegenheid en werkzaamheidsgraad, terwijl ze voor vijftigplussers op hetzelfde niveau zitten, namelijk veel te laag. Dat wordt een probleem als ook Vlaanderen binnen drie tot vier jaar het keerpunt van de vergrijzing bereikt. Dat is slecht voor de financiering van de sociale zekerheid maar ook voor de groei zelf

vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. De heer Van den Heuvel vindt dat men de vijftigplussers niet mag negeren door zich uitsluitend op laaggeschoolden en allochtonen te concentreren. Hij pleit voor specifieke aandacht vanwege de overheid én de werkgevers. Welke mogelijkheden ziet de VDAB? Wat zijn de concrete plannen?

Ook de heer Van den Heuvel gaat in op het percentage van 16 percent mensen die worden doorverwezen naar de welzijnssector. Hij denkt dat de moeilijk bemiddelbaren om andere dan psychische redenen daar nog niet inzitten. Sommigen pleiten ervoor het thans uitdovende PWA-stelsel selectiever te maken tot arbeidszorg voor een specifieke groep van moeilijk bemiddelbaren, waardoor de werkloosheidsval minder gaat spelen. Hoe staat de VDAB daar tegenover? Zijn er nog andere instrumenten?

Mevrouw *Annick De Ridder* informeert naar de stand van zaken in de tendering. Voor wanneer mag de eerste tussentijdse evaluatie verwacht worden? Verder volgens gaat ze in op het probleem van de mobiliteit van de werkzoekenden over de regio's heen. Hoe staat het met de concrete acties op het veld en met het overlegforum? Hoeveel werkzoekenden werden al door FOREM naar de Vlaamse vacatures gestuurd? Hoeveel Noord-Fransen werken in Zuid-West-Vlaanderen?

De VLD-fractie meent dat de federale openstelling van PWA voor vijftigplussers haaks op het generatiepact staat. Wat is de houding van de VDAB? Zal het systeem van de trajectwerking en de activering ook worden opengesteld voor oudere werklozen?

Op dit moment moeten nieuwe EU-werknemers een contract voor een knelpuntberoep op zak hebben voor ze naar hier komen. Maar wat met mensen zonder contract die zich aanbieden bij VDAB-consulenten voor begeleiding? Het lid erkent dat dit niet tot het takenpakket van de VDAB behoort maar pleit toch voor een tussenoplossing. Kan men niet eenvoudig een lijst met kandidaten bijhouden en die overhandigen aan werkgevers die erom verzoeken?

Naar aanleiding van de succesvolle zorgopleidingen met onmiddellijke doorstroming naar de arbeidsmarkt, vraagt het lid of er ook een overzicht bestaat met de slaagcijfers voor de andere opleidingen. Als men merkt dat de overgrote meerderheid van mensen twee jaar na een bepaalde opleiding nog altijd werkzoekend is, moet men dan ook de keuze niet meer gaan sturen? Is er ook niet meer sturing nodig volgens de aanleg – bijvoorbeeld voor talen – van de kandidaten?

De heer *Jan Laurys* verwijst naar de studie van UCL/IRES over de resultaten van de eerste brief van de RVA in het kader van de activering. Die blijkt weinig effect te sorteren, al zijn er verschillen tussen de best en de slechtst bemiddelbaren, zonder dat men daaruit conclusies trekt over het zoekgedrag. Het instituut stelt voor de hele administratieve procedure te laten vallen en opnieuw te beoordelen op basis van passende dienstbetrekking. Men doet wel geen poging om de definitie daarvan te verfijnen. Maar er wordt dus volgens de onderzoekers veel tijd en energie gestopt in mensen die anders toch werk zouden gevonden hebben. Het lid vraagt aandacht voor dit probleem al wenst hij geen overhaaste beslissingen en wil hij de evaluatie van de sluitende aanpak afwachten.

Aansluitend vermeldt het lid het onderzoek van professor Nicaise van het steunpunt WSE naar de netto-effectiviteit en de kosteneffectiviteit van de activeringsmaatregelen. Werkt de VDAB daaraan mee?

De heer Laurys vindt de sectordoorlichtingen een goede methode. Kan men eruit afleiden hoe men moet omgaan met de lange wachtlijsten? Loopt het vooral mis door de volatiliteit van de arbeidsmarkt of ligt het probleem elders?

De spreker vraagt wat de gevolgen zijn van transmissie. Er zijn verschillen van gewest tot gewest. De RVA loopt nog wat achter met de bestraffing. De RVA moet de sluitende aanpak correcter toepassen. De spreker vindt de vergelijking tussen schorsingen in het kader van het transmissiebeleid en schorsingen in het kader van artikel 80 gevaarlijk. Het succes van de sluitende aanpak wordt bepaald door het aantal mensen dat aan werk raakt en niet door het aantal werkzoekenden dat geschorst wordt.

Om aan een examen voor een overheidsdienst deel te nemen is vaak een minimumdiploma nodig. Wie zich aandient met een VDAB-certificaat wordt niet altijd toegelaten. De spreker vindt dat mensen die een VDAB-opleiding gevolgd hebben ook moeten kunnen solliciteren bij de overheid.

Mevrouw *Trees Merckx-Van Goey* zegt dat deze gedachtewisseling maar een deel is van het volledige debat. Ze vraagt extra cijfergegevens over de verhouding tussen mannen en vrouwen. Extra cijfers kunnen helpen om de acties beter toe te spitsen op vrouwen. Ze vraagt welke studies nog nodig zijn om het knelpuntenbeleid te optimaliseren. Ondanks het grote aantal werkzoekenden waarmee de VDAB contact opneemt, is er nog altijd een misverstand in de publieke opinie. Hoe zal de VDAB correct com-

municeren over zijn activiteiten? Of beschouwt de VDAB dat eerder als een opdracht voor de Vlaamse overheid zelf?

Op 1 april 2007 treedt een nieuwe vreemdelingenwet in werking. Die wet heeft gevolgen voor de toegang tot de arbeidsmarkt. De spreker heeft de indruk dat een en ander nog onduidelijk is. Zal het gewijzigde verblijfsrecht er niet toe leiden dat de rol van de VDAB in toeleiding en bemiddeling wordt overgenomen door de private sector? Hoe zal men misbruiken vermijden? Mogen nieuwe EU-burgers zich inschrijven als werkzoekende?

De heer *Fons Leroy* dankt de commissieleden voor hun lovende woorden. Hij is van oordeel dat de motivatie van zijn medewerkers nog zou toenemen, indien de VDAB Elders Verworven Competenties (EVC) zou kunnen valoriseren. De VDAB heeft voor de vijftigplusclubs bewust vijftigplussers in dienst genomen. Het VDAB-statuuut maakt het niet mogelijk om hun ervaring te valideren. Consulenta moeten maatschappelijk assistent of adviseur zijn. Ouderen die jarenlang in een personeelsdienst hebben gewerkt, zijn dat meestal niet maar hebben wel de nodige ervaring.

De VDAB is niet perfect en is zich daarvan bewust. Het rapport van de Vlaamse Ombudsdienst wordt daarom gebruikt om de werking te verbeteren. In een organisatie van mensen die werkt voor mensen zijn er altijd misverstanden. De VDAB heeft een systeem ontwikkeld om zich te beschermen tegen abnormaliteiten. Tegen beslissingen van de VDAB kan in beroep worden gegaan bij de Sociaal-Economische Raden voor de regio's (SERR). Negentig percent van die beroepsprocedures gaan over de transmissie. In het overgrote deel van de gevallen geeft de SERR een eensluidend advies. Het SERR-advies wordt ernstig genomen om onevenwicht te vermijden.

In 2006 werd de VDAB voor het eerst met vrij veel agressie geconfronteerd. In de werkwinkel van Deurne en Berchem is laatst vandalisme vastgesteld. De VDAB heeft een interne strategie om de medewerkers te beschermen. Veel heeft te maken met de sfeer op de arbeidsmarkt.

De spreker is van oordeel dat de vooropgestelde beleidslijnen de juiste zijn. Hij vindt wel dat de beleidslijnen nog verfijnd moeten worden om selectiever te kunnen werken. Het onderwijs de schuld geven van de arbeidsmarktproblemen haalt niets uit. De VDAB moet de problemen in de eerste plaats zelf proberen op te lossen door zich bijvoorbeeld selectiever te richten op jongeren die zonder of met een ongeschikte kwalificatie op de arbeidsmarkt terechtkomen. De selectieve aanpak moet voor deze

doelgroep vroeger geïntensifieerd worden. In het regeerakkoord wordt een doelmatige vervroeging van de sluitende aanpak gevraagd.

De spreker beaamt dat de samenwerking tussen VDAB en OCMW beter kan in de grote steden. De OCMW's voelen zich geen partner van de werkwinkel. Op een aantal aspecten heeft de VDAB geen vat. In de naadloze overgang van VDAB naar OCMW-begeleiding speelt de werkloosheidsval een rol.

De spreker zegt dat er iets moet gebeuren om de ondervertegenwoordiging van allochtone werkzoekenden in de beroepsopleiding weg te werken. Tegelijk met een taalopleiding en een attitudeopleiding moeten ze een beroepsopleiding krijgen. De VDAB zal werkzoekenden uit achtergestelde groepen zelf opzoeken met een rijdende werkwinkel. De VDAB zal dat doen in samenwerking met de allochtone gemeenschap.

De statistische achterstelling van de allochtonen geldt voor alle scholingsniveaus. Hooggeschoolde allochtonen hebben minder arbeidskansen dan hooggeschoolde autochtonen. Daarom worden allochtonen zoals elke doelgroep afzonderlijk gemeten, ondanks de overlappingsen. De laaggeschoolden zijn achtergesteld in vergelijking met de hooggeschoolden. Binnen de totale groep van werkzoekenden zijn er achtergestelde doelgroepen. De Vlaamse Regering heeft de VDAB verplicht afzonderlijk te meten en afzonderlijke acties op te zetten.

De VDAB heeft geen streefcijfers voor transmissie. De VDAB moet zich streng maar rechtvaardig opstellen. Het objectief is om de rechten en plichten te waarborgen in elk individueel geval. Elk trimester worden de resultaten van de verschillende regio's met elkaar vergeleken. De bedoeling daarvan is ervoor te zorgen dat werkzoekenden gelijk behandeld wordt ongeacht hun woonplaats. De objectieve criteria zijn de criteria van de passende dienstbetrekking. De VDAB probeert die op een eenvormige manier toe te passen.

Op basis van een experiment in het kader van de jeugdwerkloosheidsplannen in Oostende heeft de VDAB een samenwerking met de RVA ontwikkeld die als voorbeeld kan dienen voor heel Vlaanderen. De RVA wordt er betrokken als activeringspartner. Jonge werkzoekenden die niet ingaan op een uitnodiging van de VDAB krijgen onmiddellijk een brief van de RVA. Tachtig percent gaat wel in op die uitnodiging. De VDAB blijft jonge werklozen begeleiden die overgemaakt worden aan de RVA om te vermijden dat het probleem verschuift van werkloosheid naar armoede. Dit experiment zal helpen rechten en plichten in evenwicht te brengen. Het systeem duwt meer mensen naar de arbeidsmarkt.

De spreker zal schriftelijke informatie geven over het profiel van mensen in transmissie. Cijfers over de interregionale mobiliteit zullen ook aan het verslag worden toegevoegd. De cijfers tonen aan dat de FOREM actief gebruikt maakt van de vacatures gekregen van de VDAB. De dynamiek is positief.

Op basis van Vlaams en Nederlands historisch onderzoek besluit de spreker dat 20 percent van de werkzoekenden moeilijk bemiddelbaar is. Een deel van die groep komt in een welzijns- of zorgtraject terecht. VDAB gaat een partnerschap aan met een organisatie die werkzoekenden professioneel inschakelt en werkt binnen een netwerk van welzijnsorganisaties. Van zodra de werkzoekende weer ingeschakeld kan worden, moet de partnerorganisatie hem proberen in te schakelen. Omdat de toewijzingen nog maar net zijn gebeurd, kan de spreker nog geen resultaten voorleggen. Het proefproject in Boom werkte. Daarnaast is er opvang nodig voor mensen die eerder terecht moeten in sociale of beschutte werkplaatsen. De spreker benadrukt dat zulks geen gemakkelijksoplossing mag zijn. In de eerste plaats moeten de talrijke vacatures uit de normale economie ingevuld raken. De sociale economie kan maar gesubsidieerd worden als de economie gezond is.

Dat betekent tegelijk dat het normale economische circuit, net zoals de overheid, de moed moet hebben om zichzelf als arbeidsorganisatie door te lichten om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Als dat niet gebeurt, zal de link tussen kansengroepen en kansengroepen nooit gelegd worden. Gendergerichte bijsturingen veronderstellen bijvoorbeeld een andere mentaliteit en arbeidsorganisatie in sommige sectoren. Elke betrokkene moet er zich bewust van zijn dat diversiteit, HR-beleid en investeringen in opleiding troeven zijn. Op die manier zal de positie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt verbeteren.

De VDAB werkt samen met de uitzendsector omdat interimarbeid heel wat mensen aan werk helpt. Belangrijk is echter dat uitzendkrachten uitzicht hebben op duurzaam werk. De VDAB probeert opleiding en toeleiding te verkorten en beter toe te leiden op de uitzendsector. Wie werkt met een uitzendcontract moet toch de kans krijgen verder te evolueren op de werkvloer. Vlaanderen beschikt over een aantal instrumenten die duurzame werkgelegenheid op lange termijn garanderen mits ze beter op elkaar afgestemd worden.

Het vervullingspercentage van knelpuntvacatures is hoger dan de vooropgestelde doelstelling en bedraagt 84 percent. De bewering dat knelpuntvacatures niet ingevuld raken, is onjuist. Belangrijk is dat druk uitgeoefend wordt. Werkgevers moeten hun eisen aanpassen aan de mogelijkheden. De VDAB

heeft hefboomen als opleiding en begeleiding om een oplossing te vinden voor knelpuntvacatures. Als het knelpunt veroorzaakt wordt door de arbeidsomstandigheden kan de VDAB niets doen. In sommige sectoren is de toevoer te klein. De VDAB kan evenmin werkzoekenden opleiden tot ingenieur.

De IRES-studie is volgens de spreker niet erg relevant voor Vlaanderen want de studie meet alleen het effect van de RVA-brief. Deze procedure geldt voor heel België maar de VDAB treedt met de sluitende aanpak sneller op dan de andere gewesten. De RVA-brief is daar een versterkend element in. Het netto-effect van de sluitende aanpak is hoger dan het netto-effect die blijkt uit de IRES-studie.

Uit de grafiek van de jeugdwerkloosheidsplannen blijkt dat de jeugdwerkloosheid in steden met zo'n plan daalt in vergelijking met controlesteden. Samen met partners investeren in intensieve en selectieve begeleiding en in goede opleiding leidt dus tot resultaten.

De afwijking inzake knelpuntvacatures in de federale regelgeving is een procedure waardoor vacatures van hieruit bekend worden gemaakt onder arbeidskrachten die zich elders bevinden. De matching gebeurt daar en niet hier. Op vraag van werkgevers verstuurt de VDAB door middel van Eures vacatures naar Polen, Hongarije, Bulgarije enzovoort. De VDAB heeft er op zich geen probleem mee om te bemiddelen met EU-burgers om knelpuntvacatures in te vullen, maar dient zich te houden aan het politiek kader. De Vlaamse economie heeft arbeidskrachten nodig. Vacatures invullen biedt de doelgroepen nieuwe kansen. Dat zou wel gebaseerd moeten zijn op een partnerschap tussen de Vlaamse overheid en het bedrijfsleven om achterstelling in vergelijking met de onderdanen van andere lidstaten te vermijden. Dergelijke achterstelling zou het huidige draagvlak doen verdwijnen.

De lage werkzaamheidsgraad van vijftigplussers is een belangrijk knelpunt op de arbeidsmarkt. De VDAB heeft een aantal instrumenten ontwikkeld om die werkzaamheidsgraad te verhogen maar merkt een gebrek aan een algemeen en eenduidig draagvlak. Het huidig systeem motiveert en sensibiliseert de doelgroep maar verplicht tot niets. Wie na meer dan twintig jaar ontslagen wordt, mag niet in de richting van een knelpuntberoep geduwd te worden. Voor die groep is loopbaanbegeleiding aangewezen. Een duidelijk kader dat die groep naar de arbeidsmarkt leidt, zou volgens de spreker een belangrijk teken zijn. Op dit ogenblik bevindt men zich in een overgangsfase. De heer Leroy vraagt een duidelijk beleidskader. De vooropgestelde doelstelling voor deze doelgroep is een stijgend bereik. De VDAB begeleidt 6500 vijftigplussers. Naarmate de tewerkstellingscellen geïm-

plementeerd en outplacement veralgemeend worden, zal de output verhogen. De studie van de FOD Economie is een momentopname en is daarom niet representatief. Belangrijk is in dit opzicht de sociaal-economische context. In Wallonië is de industrie eerder beginnen te verdwijnen dan in Vlaanderen. In Wallonië is jeugdwerkloosheid de prioriteit. Vlaanderen schenkt meer aandacht aan de integratie van ouderen.

Mevrouw *Mireille Gillebeert*, algemeen directeur Competentiecentra van de VDAB, gaat in op alle vragen over opleidingen. Opleidingen binnen de socialprofit leiden vrijwel onmiddellijk tot werk, maar door een ondoeltreffend gebruik van Elders Verworven Competenties (EVC) is dat niet altijd het geval. Mensen worden als gekwalificeerd beschouwd als ze een diploma hebben. Vijftigplussers zouden terecht kunnen in de socialprofit mochten EVC doeltreffend gebruikt worden. De VDAB beschikt over de nodige actieplannen en kan zijn methodiek afstemmen op vraag en behoefte van de arbeidsmarkt. Opleidingen moeten systematisch rekening houden met alle EVC-technieken. Het veronderstelt neutraal handelen en denken want het is puur competentiegericht. Het is de kortste weg om op een effectieve manier de juiste opleiding aan te bieden.

De VDAB zal vijftigplussers nu oriënteren in de richting van kinderopvang waaraan een grote behoefte is. Kinderopvang is bovendien een van de werkloosheidsvallen die de VDAB op een integrale manier aanpakt. De VDAB beschikt over een aangepaste opleiding en werkt samen met onderwijspartners die de opleiding kunnen geven.

Er is bij de organisatie van de opleidingen behoefte aan taalondersteuning, oriëntering en toeleiding naar juiste functies en opleidingen. Dat geldt zeker voor de allochtone werkzoekenden. De VDAB probeert de taalopleiding qua aanbod zo hoog mogelijk te houden. Natuurlijk in functie van de vraagbehoefte. En er is een grotere behoefte dan de capaciteit volwaardig toelaat. Allochtonen moeten sneller worden toegeleid naar juiste opleidingen in een juist milieu. VDAB werkt er methodisch aan door het gebruik van de instrumenten van opleidingsstages of oriënterende stages. Die worden gebruikt om mensen een tijdlang op de werkplek zelf te oriënteren en om na te gaan welke competenties en attitudes zij ontberen. Dat wordt heel bewust besproken en er wordt heel gericht afgestemd en samen met een potentiële werkgever over gepraat. De taalondersteuning wordt op de werkplek en in de stage ingepast. De instructeurs integreren de opleiding onmiddellijk in de vaktechnische opleidingen.

De heer *Jan Van Depoele*, algemeen directeur van de directie Arbeidsmarktbeheer, gaat in op de werk-

loosheidsvallen. Er zijn ook op federaal niveau al heel wat inspanningen gedaan om de financiële werkloosheidsvallen weg te werken. Andere werkloosheidsvallen worden veroorzaakt door zorgtaken en mobiliteit. Vlaamse Regering en Vlaams Parlement hebben al heel wat initiatieven genomen. De VDAB heeft de kinderopvangbehoefte in kaart gebracht en bezorgd aan de Vlaamse Regering. Er wordt gewerkt aan plannen. Werkloosheidsvallen door zorgtaken en mobiliteit wegwerken is geen taak voor het arbeidsmarktbeleid alleen. Het valt eerder onder Welzijn. De VDAB maakt gebruik van alle mogelijke informatie. De consultants gaan bijvoorbeeld samen met de werkzoekende op de site van Kind & Gezin op zoek naar een oplossing.

Voor wat de tender betreft, zit de VDAB kwantitatief gezien perfect op schema. Op twee derde van de looptijd is twee derde van de trajecten getenderd. De VDAB volgt dit op kwantitatief vlak en intern aan de hand van monitoringstabellen. Er is een onderzoek uitbesteed aan een derde partij voor de kwalitatieve opvolging. Deze organisatie volgt een en ander continu om fouten te vermijden. Kleine problemen worden snel opgelost. Het is nog te vroeg voor eindconclusies en voor een eindrapport. Het gaat immers om langdurig werkzoekenden. Het is pas begin vorig jaar van start gegaan waardoor veel trajecten nog niet zijn afgelopen. Volgens de spreker verloopt alles goed.

Vervolgens gaat de spreker in op de studie over de 55 plussersactiviteit en de min 25-activiteit. Een en ander kan verklaard worden door het succes van brugpensioen met vervanging door jongeren in Vlaanderen. Ondertussen is de situatie veranderd. De regionale verschillen zullen verdwijnen.

Mevrouw *Annick De Ridder* vraagt of werkzoekenden soms wordt afgeraden een bepaalde opleiding te volgen. Zij is van oordeel dat de VDAB sturend moet kunnen optreden.

De spreekster leidt uit de uiteenzetting van de heer Leroy af dat de VDAB wil bemiddelen voor EU-burgers. Ze betreurt dat geen politiek initiatief wordt genomen in die zin. Ze zal de bevoegde minister vragen iets te ondernemen. De VDAB zou hun minstens informatie moeten geven over bedrijven in hun land van herkomst met knelpuntvacatures. Ze hoopt dat andere commissieleden haar daarin bijtreden.

De spreekster vraagt of de VDAB de vijftigplussers volledig zal meenemen in de intake.

Mevrouw *Mieke Vogels* vindt het zinvol om een categorie te maken van mensen die niet bemiddelbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Zij die tijdelijk onbemiddelbaar zijn, kunnen overgedragen worden aan

een partnerorganisatie. Ze is van oordeel dat het Vlaams Parlement naar een definitie moet zoeken van deze groep. De vraag die daarbij rijst is welke plaats de sociale bemiddeling in moet nemen in het geheel.

De heer *Fons Leroy* zegt dat uit de analyse van de twee betrokken ministeries blijkt dat het om een juridisch probleem gaat. Een lijst opstellen is volgens het decreet inzake arbeidsbemiddeling ook bemiddeling. Hij vraagt een duidelijk juridisch kader. De VDAB werkt binnen de decretale klijtlijnen.

Voor de vijftigplussers zit de VDAB in een transitioneel kader. Er moet uitgekeken worden naar de volgende stap om ouderen te activeren.

Als de VDAB iemand niet kan helpen, moet de VDAB zeggen waarom die persoon niet geholpen kan worden, wat zijn kenmerken zijn en wat een mogelijke oplossing is. Over dat laatste moet de overheid zich uitspreken. De VDAB-consulenten hebben dat gedaan voor de groep met niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen, waarna het beleid de VDAB middelen heeft gegeven om een oplossing uit te werken.

Mevrouw *Mireille Gillebeert* zegt dat de VDAB zijn opleidingsaanbod bijstelt volgens de behoeften van de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met zaken die de kansen op werk verhogen. Uit een studie van CEVORA blijkt bijvoorbeeld dat een aantal bediendenjobs zoals de lichte commerciële functies geschikt zijn voor allochtone werkzoekenden. Het aanbod is in die zin aangepast.

De heer *Jan Van Depoele* zegt dat een traject de kortste weg is van werkloosheid naar duurzame arbeid. De keuze is niet volledig vrij. De opleiding past wel in het beroep dat de werkzoekende wil uitoefenen.

Mevrouw *Mireille Gillebeert* benadrukt ten slotte dat een opleiding geen lineair stappenproces is. De instroomnormen zijn verlaagd. Het personeel moet die mensen oplossingen aanreiken. Als de eerste beroepskeuze niets wordt, dan wordt de werkzoekende opnieuw georiënteerd.

De verslaggevers,

De voorzitter,

Agnes BRUYNINCKX

Trees

Bart VAN MALDEREN MERCKX-VAN GOEY

BIJLAGEN

Bijlage 1:

Profiel werkzoekenden in transmissie

Probleemstelling

Wat is het profiel van werkzoekenden in transmissie?

Analyse

De analyse bevat alle werkzoekenden betrokken in transmissie in 2006. Er wordt een opsplitsing gemaakt tussen een A7-transmissie (afwezigheid na oproeping, na uitnodiging) en een A8-transmissie (gebrek aan positieve medewerking, werkweigerings, weigerings/verlatings/stopzetting BO). Het profiel wordt nagegaan op basis van geslacht, studieniveau, leeftijd, werkloosheidsduur, etniciteit en arbeidsgehandicapt. Deze gegevens worden naast de aandelen in de werkloosheid (toestand november 2006) geplaatst om een onder- of oververtegenwoordiging te kunnen vaststellen.

Er worden veel meer A7-transmissies uitgevoerd dan A8-transmissies. Volgens de manuele telling zijn er gedurende de periode januari – oktober 2006 12.752 A7-documenten en 1.694 A8-documenten verzonden naar de RVA.

Geslacht	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
Man	62,1%	57,1%	61,6%	46,4%
Vrouw	37,9%	42,9%	38,4%	53,5%

Mannen hebben duidelijk meer transmissies dan vrouwen. Bij de vergelijking met het aandeel mannen in de groep niet-werkende-werkzoekenden, is het duidelijk dat er voor zowel de A7 als de A8 een oververtegenwoordiging is van de mannen.

Studieniveau	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
Laaggeschoold	68,8%	65,4%	68,4%	51,8%
Middengeschoold	27,0%	29,3%	27,2%	33,0%
Hooggeschoold	4,2%	5,3%	4,4%	15,1%

Voorlaaggeschoolden zijn betrokken in de transmissie-procedure. Zowel voor de A7 als de A8 is er een oververtegenwoordiging van de laaggeschoolden. Opvallend is de ondervertegenwoordiging van de hooggeschoolden.

Leeftijd	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
-25j	42,7%	29,0%	41,3%	20,4%
25j tot -40j	42,0%	40,8%	41,9%	33,3%
40j tot -50j	13,5%	24,5%	14,6%	22,5%
50j en +	1,8%	5,7%	2,2%	23,7%

Werkzoekenden onder de 40jaar worden oververtegenwoordigd in het transmissie-gebeuren, terwijl het omgekeerde geldt voor de leeftijd boven de 40jaar. Het profiel van de werkzoekenden met een A8 wijkt af van zij met een A7. Werkzoekenden onder de 25 jaar worden opvallend meer betrokken bij de A7-procedure dan bij de A8-procedure.

Werkloosheidsduur	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
-1j	58,2%	36,5%	55,9%	50,8%
1j tot 2j	18,7%	2,1%	19,0%	15,9%
2j en +	23,1%	41,5%	25,0%	33,2%

Ook voor wat betreft de werkloosheidsduur verschilt het profiel van de werkzoekenden met een A7 versus werkzoekenden met een A8. Terwijl er bij de A7 een oververtegenwoordiging is van de kortdurig werkzoekenden, zijn bij de A8 eerder langdurig werkzoekenden betrokken. Tevens is er een opmerkelijke ondervertegenwoordiging van de werkzoekenden met een werkloosheidsduur van tussen 1 en 2 jaar bij de A8-transmissie.

Etniciteit	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
Allochtoon	21,2%	18,9%	20,9%	16,8%
Autochtoon	78,9%	81,1%	79,1%	83,2%

Zowel bij de A7 als bij de A8 is er sprake van oververtegenwoordiging van allochtonen in vergelijking met hun aandeel in de werkloosheid.

Arbeidsgehandicapt	A7	A8	Totaal transmissie	NWWZ
Ja	8,9%	9,9%	9,0%	14,0%
Nee	91,1%	90,1%	91,0%	85,9%

In tegenstelling tot de voorgaande kansengroep zijn de arbeidsgehandicapten ondervertegenwoordigd in de transmissie-procedure.

Actie

De VDAB zal nagaan of ze op een juiste manier communiceert met de betrokken doelgroepen teneinde te voorkomen dat door een niet-adequate communicatie bepaalde groepen ongepast in aanmerking komen voor transmissie.

Bijlage 2:

Samenwerkingsakkoord interregionale mobiliteit van 24 februari 2005 – stand van zaken

Samenwerkingsakkoord interregionale mobiliteit van 24 februari 2005 – stand van zaken**Vacatureuitwisseling 2006**Door VDAB ontvangen vacatures

partner	Gegevens	2006.06	2006.07	2006.08	2006.09	2006.10	2006.11	2006.12	Eindtotaal
BGDA	ontvangen jobs	994	476	537	542	507	516	338	3.910
	verwijzingen	350	135	46	80	70	71	74	826
	mededelingen	117	76	4	7	4	17	7	232
	internetraadpl.	35.225	36.942	34.568	41.344	42.909	31.124	21.845	243.957
	wisprints	266	251	189	350	364	284	154	1.858
FOREM	ontvangen jobs	4.803	2.005	2.404	2.255	2.199	3.204	2.716	19.586
	verwijzingen	77	15	12	16	11	18	27	176
	mededelingen	53	493	27	9	48	14	99	743
	internetraadpl.	15.917	12.511	12.242	15.083	14.446	13.273	10.517	93.989
	wisprints	142	114	119	194	176	176	136	1.057

Door VDAB verstuurde vacatures

Partner	2006-06	2006-07	2006-08	2006-09	2006-10	2006-11	2006-12	Eindtotaal
BGDA	2.005	1.478	2.291	3.795	4.038	3.791	2.644	20.042
Internetraadplegingen	/	/	/	/	/	/	/	/
FOREM	1.978	1.362	2.012	3.351	3.540	3.312	2.284	17.839
Internetraadplegingen	/	246	13.444	12.845	/	/	/	/
Eindtotaal	3.983	2.840	4.303	7.146	7.578	7.103	4.928	37.881

Vacatureverkeer BGDA – FOREM

Van/naar	2006-06	2006-07	2006-08	2006-09
BGDA naar FOREM	448	408	303	339
internetraadplegingen	/	552	21.170	26.154
FOREM naar BGDA	3.120	865	1.216	1.038
internetraadplegingen	/	/	/	/