

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



Zitting 2005-2006

14 februari 2006

GEDACHTEWISSELING

**over ‘Samen voor meer banen: een Vlaams meerbanenplan’,
met de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Koen Van den Heuvel**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goeij.

Vaste leden:

de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaever, Roland Van Goethem, John Vrancken, Frans Wymeersch;

de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goeij, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy;

de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen;

mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, André Van Nieuwkerke.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Katleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde;

de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, mevrouw Miet Smet, de heer Frans Peeters;

mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh;

mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, Robert Voorhamme.

Toegevoegde leden:

de heer Jos Stassen;

de heer Jan Peumans.

INHOUD

	Blz.
1. Toelichting door de minister.....	4
2. Discussie	5
Bijlage I: ‘Samen voor meer banen’	15
Bijlage II: begroting	45

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 26 januari 2006 een gedachteswisseling met de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het banenplan van de Vlaamse Regering 'Samen voor meer banen'.

1. Toelichting door de minister

Minister *Frank Vandenbroucke* verwijst naar de volledige tekst van het banenplan, dat samen met een budgettaire becijfering als bijlage bij dit verslag wordt gevoegd. Hij schetst vervolgens enkele krachtlijnen van het plan.

De minister stelt dat de Vlaamse Regering fors investeert in haar arbeidsmarktbeleid. Er is vroeger nooit een dergelijk bedrag van 80 miljoen euro geïnvesteerd in een werkgelegenheidsprogramma. Er is een belangrijk budget vrijgemaakt omdat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet leiden tot forse maatregelen. Wanneer de overheid een werkgever ervan wil overtuigen iemand in dienst te nemen, moet financieel het verschil gemaakt worden.

Met forse maatregelen bedoelt de minister ook kortdurende maatregelen. Jobkanaal zal ertoe leiden dat een vacature een aantal weken uitsluitend openstaat voor een welbepaalde groep mensen. Wie toegeleid wordt naar deze vacature, is verplicht in te gaan op het aanbod.

Het banenplan is gericht op een aantal doelgroepen. Over deze doelgroepen is een maatschappelijk debat ontstaan. De Vlaamse Regering moet in haar arbeidsmarktbeleid niet alleen algemene lijnen trekken maar ook bijzondere aandacht schenken aan de groepen die slecht vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt: 50-plussers, mensen met een arbeids handicap en allochtonen.

Het Vlaamse banenplan mag volgens de minister niet los gezien worden van de recente federale werkgelegenheidsmaatregel, waarin op korte termijn sterk de nadruk wordt gelegd op jongeren. Het Generatiepact plant op heel korte termijn enkele nieuwe lastenverminderingen en uitkeringsactiveringen voor laaggeschoolde jongeren. Het Generatiepact bevat minder

maatregelen gericht op ouderen. Er is enkel voorzien in een lastenvermindering voor werkgevers die 50-plussers in dienst nemen. Deze maatregel treedt pas in april 2007 geleidelijk in werking.

Omdat er geen uniforme Belgische arbeidsmarkt is, is het federale werkgelegenheidsbeleid een grootste gemene deler die inspeelt op de bezorgdheden op de Brusselse, Waalse en Vlaamse arbeidsmarkt. Wie de Vlaamse arbeidsmarkt van nabij bekijkt, zal volgens de minister vaststellen dat maatregelen gericht op oudere werknemers dringend nodig zijn. De Vlaamse arbeidsmarkt vergrijsst snel. De gemiddelde leeftijd van de werkende bevolking neemt toe. De groep oudere werkzoekenden groeit snel. Het bezwaar dat het Vlaamse banenplan onevenwicht veroorzaakt, gaat niet op omdat de Vlaamse en de federale maatregelen complementair zijn.

Het banenplan wil aan de hand van vernieuwende maatregelen deuren openen voor ouderen, mensen met een arbeidshandicap en allochtonen. De minister stelt uitdrukkelijk dat de vernieuwende maatregelen geen toverformules zijn. Hij voorspelt dat er waarschijnlijk enkele kinderziektes zullen zijn.

Het banenplan omvat drie ideeën. Ten eerste zorgt de Vlaamse overheid voor een forse loonkostenvermindering. Ten tweede begeleidt de interimsector opleidingen voor de drie doelgroepen die moeten leiden tot duurzame werkgelegenheid. Federgon heeft steeds gezegd dat de interimsector benadeeld werd omdat die de formule van de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) niet kon toepassen. De interimsector zal voor interimwerknemers die opgeleid moeten worden, nu zelf een initiatief kunnen nemen met IBO-interim, wat ertoe moet leiden dat de betrokken werknemer een duurzame baan krijgt. Over de randvoorwaarden moet nog gesproken worden met Federgon. Ten derde wordt de formule van het Jobkanaal versterkt. Indien een bedrijf dat wenst, kan het een vacature drie weken exclusief openstellen voor de drie doelgroepen. Bedrijven kunnen beslissen deze formule te volgen zonder de vacature exclusief voor kansengroepen open te stellen.

De minister heeft goed geluisterd naar de sociale partners. Er was een duidelijke vraag om meer impulsen voor jongeren. Dat is gebeurd, onder andere via het JoJo-project van startbanen voor jongeren in het onderwijs en dat wordt versterkt. De sociale partners pleitten ook voor rechtstreekse werkgelegenheidscreatie voor mensen die ver van de arbeidsmarkt staan.

Dat gaat dus om bijkomend investeren in de sociale economie. Dat zit ook in het plan.

Tot slot vat de minister een ambitieuze doelstelling als een ‘front office’ voor werkgelegenheidsmaatregelen samen. Op het federale vlak zijn er de voorbije tien, vijftien jaar heel wat banenplannen gelanceerd, met wisselend succes. Het succes van dergelijke plannen hangt samen met het feit of men actoren vindt die willen optreden als makelaar voor dat plan. Voor de dienstencheques heeft de minister met de RVA, de administratie en kabinet een ronde door Vlaanderen, Brussel en Wallonië afgelegd om promotie te voeren. Dat heeft gewerkt. De meeste banenplannen worden gelanceerd en gefinancierd, maar de promotie blijft beperkt tot een persmap.

Het makelaarschap situeert zich bij de gewesten. De promotie wordt gevoerd door consultants. Niet alleen de consultants bij de VDAB, maar ook de consultants van werkgeversorganisaties en sociale secretariaten kunnen een belangrijke rol spelen. Een ‘front office’ is het ontwikkelen van een actieve makelaarsfunctie in de gewesten voor alle banenplannen. Dat veronderstelt een ‘front office’ in de letterlijke betekenis van het woord, wat betekent dat men instrumenten ontwikkelt die toelaten om promotie te voeren. Dat houdt in dat men een duidelijk overzicht heeft van de bestaande banenplannen en de voorwaarden om daaraan te voldoen. Daarvoor moeten geïntegreerde hulpmiddelen ontwikkeld worden, maar volgens de minister zou het ook kunnen dat gegevens ook digitaal verzameld worden. Werkgevers krijgen een aanzienlijke lastenvermindering voor het tewerkstellen van mensen met een activakaart, maar momenteel is die kaart gewoon een papier van de RVA. Eigenlijk zouden werkgevers die gegevens digitaal moeten kunnen raadplegen.

Het meerbanenplan doet een beroep op de verantwoordelijkheidszin en het engagement van alle actoren: de vakbonden met hun bijblijf- en diversiteitconsultanten, VOKA, UNIZO, VCSPO. Ook de allochtonenorganisaties, die de minister zal versterken met enkele extra toeladers, zullen een rol spelen. De minister heeft op 26 januari 2006 vergaderd met GRIP, de gebruikersorganisatie van personen met een arbeidshandicap, die ook opgenomen wordt in het netwerk. De minister vernoemt ook Federgon, waarmee afspraken zullen gemaakt worden over IBO-interim. Kortom, het gaat over het verantwoordelijk stellen van vele betrokken organisaties, niet voor een mirakeloplossing maar wel voor investeren in succes-

ervaringen. Het is de bedoeling om het fatalisme dat werklozen van vijftig jaar of ouder, van allochtone afkomst, met een chronische ziekte of met een handicap hoe dan ook geen werk vinden, te doorbreken. Het is eveneens de bedoeling om aan te tonen dat beleidsinnovatie succes heeft als het gesteund wordt door een breed middenveld.

2. Discussie

De heer *Roland Van Goethem* vindt dat het tijd wordt voor een banenplan. Blijkbaar heeft men in Nederland identieke problemen. De heer Van Goethem citeert uit een artikel van *De Tijd* van 20 januari: “Begin deze week zinspeelden onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) ook al op Franse toestanden. Ze constateerden dat de werkloosheid onder migrantenkinderen de jongste vijf jaar is verdubbeld. Minstens 40 procent van de allochtone jongeren zou geen baan hebben. De cijfers van het SCP hebben een schokeffect gehad op onze noorderburen. Nergens in de geïndustrialiseerde landen blijkt de sociaal-economische positie van migrantenkinderen zo beroerd als in Nederland.”. Blijkbaar vindt elk land er plezier in om te zeggen dat allochtone jongeren bij hen er het slechtst aan toe zijn. In het banenplan leest de heer Van Goethem immers dat ze er in Vlaanderen het slechtst aan toe zijn.

De heer Van Goethem citeert het artikel verder: “Politici van links en rechts omhelsden daarom het voorstel jongeren zonder baan of opleiding naar een drillkamp te sturen. Het idee is afkomstig van een oud-bestuurder van een ondernemersorganisatie. Hij wil een ‘prep camp’ voor drop-outs inrichten in de Brabantse plaats Budel, niet ver van de Belgische grens. Militairen moeten daar de zogenaamde hangjongeren leren ‘uit hun nest te komen en hun schoenen te poetsen’. Nederland telt 40.000 jongeren die zonder diploma de school hebben verlaten. De meerderheid is van allochtone afkomst en veroorzaakt veel overlast. Ook de sociaal-democratische PvdA is, naast de rechtse coalitiepartijen, voorstander van het plan.”. De heer Van Goethem merkt op dat men in Nederland blijkbaar verder gevorderd is dan in Vlaanderen. Hij vervolgt het citaat: “De grootste oppositiepartij wil dat de regering ook werkgevers stimuleert om allochtone jongeren een job aan te bieden. Eerder deze week weigerde de regering van minister-president Jan Peter Balkenende nog aanvullende maatregelen te nemen. Maar gisteren sprak de staatssecretaris van Sociale Zaken ook zijn steun uit

voor het plan voor de ‘prep camps’. Voorts reserveert de regering extra geld om de criminaliteit onder Marokkaanse jongeren te bestrijden.”. De heer Van Goethem vraagt hoe de minister tegenover dergelijk idee staat? Is een gelijkaardige actie in Vlaanderen mogelijk?

De heer *Rob Verreycken* merkt op dat het Vlaams Parlement wekenlang buiten de besluitvorming omtrent dit banenplan werd gehouden en zelfs binnen de meerderheid was volgens hem niet iedereen op de hoogte van alle details toen het plan op de regeringstafel kwam. Nochtans zullen een aantal zaken niet kunnen uitgevoerd worden zonder decreetwijzigingen, zelfs al stelt men het in de media voor alsof alles al gerealiseerd is. De heer Verreycken wil weten wanneer de ontwerpen zullen ingediend worden. Voorts vraagt hij welke elementen door regeringsbesluiten zullen geregeld worden en wanneer. Is er al een stappenplan met tijdschema? Heeft Vesoc het hele plan al goedgekeurd?

Het lid vindt sommige dingen positief, zoals de lastenverlaging voor 50-plussers. De invoering van de positieve discriminatie – al krijgt zij een andere naam – is volgens hem iets anders. Bepaalde categorieën worden op grond van hun etnische afkomst bevoordeeld. sp.a voerde de voorbije maanden de druk op en maakte daarbij gebruik van haar volgens het lid verpletterende overwicht in media en onderzoeksinstellingen. De ‘pensée unique’ van de gelijke kansen wordt opgelegd. Maar de Vlaming meent dat allochtonen die kansen vandaag al hebben in het onderwijs, op alle niveaus. De spreker erkent wel het verschil tussen juridische gelijkheid en feitelijke gelijkheid. De vraag is wat daarvan de oorzaak is. Volgens de sp.a moet men die zoeken bij het racisme van de werkgevers. Maar waar zijn de studies die dit bewijzen? De heer Verreycken meent dat de overgrote meerderheid van de werkgevers zijn politieke overtuiging ondergeschikt maakt aan de wetten van de markt. Zij zoeken eenvoudig voor hun bedrijf de meest bekwame mensen. De echte oorzaak van de ondervertegenwoordiging van allochtonen wordt onder de mat geveegd. En dat is het enorme probleem van de scholing. De bal ligt dus in het kamp van de minister, want hij is ook bevoegd voor onderwijs.

Maar misschien is er ook een cultuurprobleem, vervolgt het lid. Hij noemt het zichzelf regenererende probleem van de taalachterstand. De belangrijkste oorzaak is de invoer van nieuwe bruiden uit de herkomstlanden, die niet buitenkomen voor de kinderen

naar de eerste kleuterklas gaan. Kinderen die gedurende hun eerste drie levensjaren de taal van het land niet te horen krijgen, vertrekken met een groot probleem. Dit alles vindt men evenwel in het plan niet terug.

Vervolgens gaat de heer Verreycken in op Jobkanaal. Hij wil weten waarom nog meer geld zal worden ingezet voor iets waarvan volgens hem bewezen is dat het niet werkt. Het project wordt gesubsidieerd sinds 2003, maar de vooropgestelde cijfers werden – na de eerste zegeberichten – niet gehaald. Dat geeft de minister zelf toe. Stopzetten lijkt het lid in dat geval een verstandiger beleid.

Hij besluit met een oproep om wat hij de ‘pensée unique’ van de socialisten noemt, in dit dossier te doorbreken. Gelijke kansen bestaan in rechte. Als dat niet blijkt uit de feiten moeten andere sporen dan positieve actie worden gevolgd, zoals bijvoorbeeld scholing en culturele integratie. Naast dit inhoudelijke motief is er volgens de heer Verreycken ook nog een juridisch argument: hoe rijmt men de positieve actie met het verbod van discriminatie? Het gelijkheidsbeginsel is immers absoluut. Tussen de advocaten van het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en die van het Vlaams Blok werd gedurende jaren een interessant juridisch debat gevoerd. Het waren juist die laatsten die argumenteerden dat de overheid een onderscheid kan maken in het toekennen van rechten en dat er ook een hiërarchie is binnen die rechten.

De juridische vertegenwoordigers van de linkerkant hebben daartegenover zeer nadrukkelijk geponeerd dat het verbod op discriminatie zoals het in de antiracismewet staat, absoluut is en geldt voor alle rechten, dus ook voor bijvoorbeeld het recht op tewerkstelling. Dat is bevestigd door het hof van beroep te Gent.

De grote vraag is dan hoe de minister het concept Jobkanaal kan verenigen met die antiracismewet. Artikel 2bis daarvan bepaalt dat elke vorm van onderscheid op basis van nationaliteit, afstamming en etniciteit in het aanbieden van banen compleet verboden is, en voor ambtenaren van de staat – waaronder dus ambtenaren van de VDAB – zelfs zeer zwaar wordt bestraft.

Met Jobkanaal creëert de minister een systeem waarin werkgevers er zich vrijwillig toe verbinden om voor een bepaalde vacature gedurende drie weken geen Vlaming aan te werven maar die vacature uit-

sluitend open te stellen voor de zogenaamde kansengroepen, waarbij de gehandicapten en vijftigplussers moeten dienen als schaamlapje voor de aanwerving van allochtonen. De heer Verreycken noemt dat puur anti-Vlaams racisme. Bovendien maakt de zogenaamde vrijwilligheid geen enkel juridisch verschil. Wat als het Vlaams Belang een project zou organiseren waar werkgevers zich er, op vrijwillige basis, toe zouden verbinden de eerste maand van de vacature alleen maar Vlamingen aan te werven?

Volgens de heer Verreycken heeft de minister de afgelopen jaren zeer consequent zijn nieuwe electoraat op die manier bediend: zowel in onderwijsdecreten als in de tewerkstellingsdecreten of de VDAB-plannen is het volgens de spreker allochtonen voor en allochtonen na. Nu is de minister voor de eerste keer verplicht geweest op het spreekgestoelte te zeggen dat het om positieve discriminatie gaat, met wat zenuwachtig geschuifel in de VLD- en CD&V-banken tot gevolg. De heer Verreycken is er de minister dankbaar om. Hij wil de andere fracties van de meerderheid dan ook uitdagen om kleur te bekennen: zijn zij voorstander van dit concrete project van positieve discriminatie?

De heer *Eric Van Rompuy* antwoordt bevestigend op die vraag. Hij stelt dat het alternatief van het VB door de heer Van Goethem is geformuleerd: kampen voor allochtonen.

De sp.a geeft volgens de heer *Verreycken* blijk van een vorm van wereldvreemdheid door er van uit te gaan dat niemand tegen haar plan zal willen ingaan. Bij een referendum zou een meerderheid van 60 tot 70 procent van de Vlamingen dit plan verwerpen. Het Vlaams Belang zal een voorstel voor het houden van een dergelijk referendum indienen.

De heer *André Van Nieuwkerke* besluit dat het Vlaams Belang dus liever heeft dat Marokkanen in de straten rondlummelen en niet werken. Dat is een perverse redenering. Mocht het plan maximaal slagen, dan kan het Vlaams Belang geen moord en brand meer roepen, want dan zitten de allochtonen in een bepaalde structuur en hebben ze een positief zelfbeeld. Vandaar de angst van de partij voor een dergelijke positieve actie.

Volgens de heer *Koen Van den Heuvel* spant het Vlaams Belang een val door de discussie toe te spitsen op één klein onderdeel uit het meerbanenplan.

Voor dat meerbanenplan moet de Vlaamse Regering natuurlijk binnen haar bevoegdheden blijven. CD&V betreurt dat Vlaanderen niet meer bevoegdheden heeft. Vandaar dat het alternatief van de partij, 'Weten waar naartoe', van enkele maanden geleden, een pleidooi inhield voor meer sociaal-economische hefboomen voor de deelstaten. De partij heeft daar toen een voortrekkersrol in gespeeld. Intussen groeit daar stilaan een consensus over, met het oog op de volgende ronde in de staathervorming in 2007.

Maar Vlaanderen mag binnen zijn huidige bevoegdheden niet stil zitten. Als de heer Dedecker pleit voor een algemene loonlastenvermindering, beschuldigt hij de Vlaamse Regering er tegelijkertijd van een subsidieregering te zijn. De heer Van den Heuvel spreekt dat verwijt tegen en verwijst naar de kortingen op de personenbelasting ten belope van 200 euro. De heer Van den Heuvel zegt dat de heer Dedecker zowel in het federale als in het Vlaams Parlement constant op het groen knopje drukt als over het regeringsbeleid moet worden gestemd om dan onmiddellijk daarna voor de camera's kritische opmerkingen te gaan maken.

De specifieke Vlaamse problemen betreffen de ouderen – de werkzaamheidsgraad voor vijftigplussers ligt in Vlaanderen zelfs ietwat lager dan in Wallonië –, de allochtonen en de arbeidsgehandicapten. CD&V staat er volledig achter dat deze groepen in het banenplan specifiek worden benaderd.

De heer Van den Heuvel steunt ook de loonkosten-subsidie voor de vijftigplussers als een signaal dat zij niet zijn afgeschreven. Hij vindt het alleen jammer dat ze beperkt is tot één jaar. Is dat geen rem op het succes van de maatregel?

In verband met de front office vraagt de heer Van den Heuvel naar de rol van de lokale werkwinkel en de PWA-beambte. Als de dienstencheques in belang toenemen, worden de PWA-beambten, die door de RVA betaald worden, in de lokale werkwinkels gerecycleerd als informatieambtenaar. De spreker vraagt dat minister Vandenbroucke ter zake zou overleggen met zijn federale collega. Er is nood aan één sterke ambtenaar, die oog heeft voor de Vlaamse en de federale maatregelen. Een afstemming tussen de RVA en de VDAB is hier nodig.

De heer Van den Heuvel gaat vervolgens in op de competentieagenda en de Erkenning van Verworven Competentie (EVC). De VDAB heeft in zijn Cobra-databank 550 beroepsprofielen. Het EVC is op dit

ogenblik beperkt tot 25. Hij vraagt om sneller te werken.

CD&V staat achter het Jobkanaal. Hij ziet twee mogelijkheden. Ofwel laat de maatschappij de allochtone bevolking gewoon rondhangen. Ofwel moedigt de maatschappij de allochtonen aan en verplicht hen in te gaan op een jobaanbieding. De spreker vindt het absoluut noodzakelijk dat jonge allochtonen werken.

Het Jobkanaal is niet het enige middel om allochtonen te integreren. Om integratie te bevorderen, zijn heel wat meer maatregelen nodig. De spreker vindt dat het Vlaams Belang deze maatregel onterecht naar voren schuift als de enige maatregel van de Vlaamse Regering om integratie te bevorderen.

In Vlaanderen is de werkzaamheidsgraad van allochtonen laag. De heer Van den Heuvel benadrukt dat deze eerder symbolische maatregel op de steun van de beroepsfederaties kan rekenen. Bedrijven zullen op vrijwillige basis een beperkt aantal vacatures open stellen voor de doelgroepen. Op die manier maakt men de allochtone bevolking ook duidelijk dat ze moeten werken. Afsluitend vraagt de spreker welk alternatief het Vlaams Belang heeft.

Mevrouw *Annick De Ridder* zegt dat de VLD voorstander is van een omvattende lastenverlaging eerder dan van een subsidiebeleid. De VLD beseft dat Vlaanderen geen fiscale maatregelen kan treffen en beschouwt subsidies daarom als de tweede beste optie.

Ten aanzien van de heer Verreycken stelt de spreker dat voor de lastenverlaging voor oudere werknemers 30 miljoen euro wordt uitgetrokken. Voor het Jobkanaal wordt maar 2,4 miljoen euro vrijgemaakt.

Volgens de spreekster is het Vlaamse banenplan een aanvulling bij het federale Generatiepact. Het plan bevat maatregelen die de VLD toejuicht en maatregelen waar de VLD vragen bij heeft.

Mevrouw De Ridder is tevreden met de evaluatie van alle maatregelen om knelpuntberoepen weg te werken. In plaats van nieuwe arbeidsplaatsen te creëren, moeten alle vacatures ingevuld raken. Belangrijk is dat concrete objectieven naar voren worden geschoven en dat de realisatie ervan wordt gecontroleerd. Ten slotte moet de RVA de werkbereidheid van de werklozen controleren.

De loonkostensubsidie bij het in dienst nemen van 50-plussers is geen liberale maatregel, aldus mevrouw De Ridder. De VLD verkiest een algemene loonkosten- en lastenverlaging boven subsidies, maar deze aangelegenheden vallen niet onder de Vlaamse bevoegdheden. Positief is dat toekenningsvoorwaarden en aanvraagprocedure heel eenvoudig zijn gehouden. De tweejaarlijkse monitoring en evaluatie moet vermijden dat deze maatregel uitdraait op een flop zoals de weerwerkpremie.

De VLD heeft de individuele beroepsopleiding altijd verdedigd omdat het een effectieve maatregel is. De combinatie van een opleiding en een contract voor onbepaalde duur in knelpuntberoepen, maakt dat tot een goede maatregel. Deze maatregel kan ervoor zorgen dat heel wat laaggeschoolden werk vinden. Interimbegeleiding van opleidingen is voor de VLD een eerste stap. Deze maatregel moet later voor alle interimwerknemers toegankelijk worden. Mevrouw De Ridder is ingenomen met de ambitieuze engagementen die de interimsector aangaat op het vlak van de invulling en doorstroming naar vast werk. Aangezien in dit plan wordt geopteerd voor doorstroming van moeilijk bemiddelbare kansengroepen, moet deze beleidsoptie ook gelden voor de sociale economie ondanks de bezwaren van de sp.a.

De VLD schaart zich achter het Jobkanaal omdat het op vrijwilligheid is gebaseerd. In tegenstelling tot 'affirmative action', worden werkgevers de eerste drie weken niet verplicht een werknemer uit een van de doelgroepen in dienst te nemen als er zich geen geschikte kandidaten aandienen. Het aantal vacatures dat onder deze regeling valt, is beperkt tot 5.000.

Mevrouw De Ridder merkt verder nog op dat de communicatie over dit onderdeel van het banenplan ongelukkig was.

Minister *Frank Vandenbroucke* vraagt aan de spreekster wie er volgens haar ongelukkig heeft gecommuniceerd. Hij vraagt een concreet citaat.

Volgens mevrouw De Ridder heeft de Vlaamse Regering ongelukkig gecommuniceerd. Uit lezersbrieven in kranten blijkt dat er gevreesd wordt voor quota. Voor de VLD is het cruciaal dat het Jobkanaal niet om quota gaat. Het Jobkanaal is evenmin een eerste stap in de richting van quota.

De *minister* repliceert door te stellen dat de regering in deze steeds correct heeft gecommuniceerd. De

Vlaamse Regering kan er niet verantwoordelijk voor worden gesteld dat anderen bewust of onbewust verkeerde informatie voor waar verspreiden.

Mevrouw *De Ridder* vraagt vervolgens wat de ervaringsclubs precies zijn. Gaat het om een fysieke sollicitatieruimte? Komt er dergelijke ruimte per provincie? Uit hoeveel personen kunnen dergelijke clubs bestaan? Met welk budget moeten die clubs werken? Wordt het een onderdeel van de lokale werkwinkel of een bijkomende instelling?

Het is volgens dezelfde spreker een goede zaak dat extra banen gecreëerd worden in de sociale werkplaatsen. De VLD benadrukt het belang van doorstroming uit invoegbedrijven en sociale economie naar de reguliere sector. Aangezien de private interimsector aan deze verplichting moet voldoen, dient deze verplichting ook te gelden voor de sociale economie.

De federale definitie van de overbrugbare afstand voor het aanvaarden van een passende dienstbetrekking is achterhaald. Deze definitie dateert van 1963. Men ging er toen van uit dat een werkwillige met zijn fiets maximaal 25 kilometer kon overbruggen. Mevrouw *De Ridder* vraagt deze bepaling aan te kaarten op federaal niveau. De VLD is ten slotte ook voorstander van de regionalisering van de werkloosheidsreglementering.

De heer *Jan Laurys* merkt op dat arbeidsmarktbeleid een evenwicht is tussen de wortel en de stok. De sluitende aanpak is in dit geval de stok en CD&V heeft zich daar altijd mee akkoord verklaard. Mevrouw *D'Hondt* heeft op het federale vlak ook altijd de contractualisering voorgestaan. Dat is hetzelfde idee: de overheid engageert zich om de werkzoekende een aanbod te doen maar daartegenover staat uiteraard het engagement van de werkzoekende om dat aanbod te aanvaarden.

Het probleem is dat de verschillende actoren al jaren op zoek zijn naar een originele aanpak. In elke werkgelegenheidsconferentie, rondetafel of akkoord komen dezelfde maatregelen terug. Vroeger moest men zelfs nog een evenwicht vinden tussen partners, wat misschien niet de beste manier is om werkgelegenheid te stimuleren. In die zin begrijpt de spreker dat de regering het nodig vindt om een risico te nemen en wil investeren in maatregelen die zeker efficiënt moeten zijn, in plaats van de som te verdelen over kleinere maatregelen. Er is inderdaad een ernstige financiële inspanning gebeurd, maar er blijven

nog wat onduidelijkheden over de uitvoering van een aantal maatregelen.

Algemeen is de heer *Laurys* dus volledig akkoord met de idee van een meerbanenplan en de grotere rol van het Herplaatsingsfonds. Dat fonds heeft immers dikwijls zijn nut bewezen bij herstructureringen en faillissementen. Misschien moet er op langere termijn nagedacht worden over de idee van zijn fractie om de opzeggingsvergoeding te activeren. Daarbij kan het Herplaatsingsfonds een grotere rol spelen.

CD&V had voor de oudere werkzoekenden het concrete voorstel van een rugzakje, waarbij werknemers gedurende hun carrière een pot zouden sparen om bij een nieuwe werkgever opleiding te kopen. De idee is gedeeltelijk overgenomen in de competentieagenda van 2010. Dat op zijn beurt weer overgenomen is van de opleidingsagenda uit het Generatiepact. De voorstellen moeten nog uitgewerkt worden, maar CD&V suggereert om rekening te houden met de ideeën over het opleidingsfonds voor oudere werkzoekenden.

De heer *Laurys* is ook positief over het handhaven van de tewerkstellingscellen. Die hebben immers hun nut bewezen, vooral bij Renault en in mindere mate ook bij Sabena. De denkpiste voor de interprofessionele tewerkstellingscellen voor kmo's, is ook een actieve stimulans van bestaande ideeën. De alternerend lerenden bleven voorheen in de kou staan op vlak van de sluitende aanpak. Er gebeuren dienaangaande serieuze inspanningen.

Wat Jobkanaal betreft, is de heer *Laurys* wantrouwig als men telkens terugkomt op hetzelfde instrument terwijl het maar gaat over 5.000 vacatures op een totaal van 100.000. Het feit dat men er telkens mee uitpakt zegt meer over diegenen die er mee het banenplan aanvallen, dan over de maatregel zelf.

De heer *Laurys* heeft zijn bezorgdheid over de tewerkstellingspremie al geuit bij een actuele vraag. Hij vindt dat het risico moet genomen worden. Het risico is beperkt want het geld is niet verloren als er geen gebruik van gemaakt wordt. Het geld wordt maar betaald als er aanvragen zijn, hoe meer er uitgegeven wordt, hoe succesvoller de maatregel is. Voor de herplaatsings- en weerwerkpremie waren er maar enkele tientallen aanvragen. De spreker is dus niet zeker of het de juiste handelswijze is, maar het begrotingsrisico is beperkt.

De vakbonden hebben wantrouwig gereageerd op de IBO-interim. De spreker is het niet helemaal eens

met zijn vroegere vakbondscollega's. De interimsector kan wel degelijk een belangrijke rol spelen in het arbeidsmarktbeleid. De rol van de privésector is een aandachtspunt. Positief is dat IBO een nieuw leven ingeblazen wordt. De laatste jaren was dat verwaterd tot een subsidie. De tegenprestatie voor de instapopleiding en de IBO-interim is dat IBO een herwaardering krijgt.

De heer Laurys vraagt de aandacht van de minister voor de wachttijden bij de VDAB-opleidingen, hoewel hij heeft kunnen constateren dat het maar enkele opleidingen betreft. Voor de sluitende aanpak en de trajectbegeleiding is het belangrijk dat de wachttijden gereduceerd worden.

De problemen van werkzoekenden met een specifieke beperking zullen meer en meer aan bod komen. De VDAB heeft getracht een aantal categorieën op te stellen, maar meer en meer stelt men vast dat er een groep mensen naast een arbeidsmarktprobleem, ook andere moeilijkheden hebben. Het gaat bijvoorbeeld over medische problemen of verslaving. Ook daarvoor is een specifieke methodologie nodig. Moet de VDAB dat zelf doen of die mensen doorverwijzen naar de welzijnssector? Er zal dienaangaande trouwens overlegd worden met de minister van Welzijn.

De heer *Jan Peumans* betreurt het ook dat hij de mening van de heer Dedecker moet lezen in de krant terwijl hij in het parlement afwezig blijft. Dat was zo voor het Pendelplan en nu voor het Banenplan. Als men als liberaal de dialoog hoog in het vaandel voert, moet men de discussie durven aangaan met de auteur van het plan. De uitspraken van de heer Dedecker zijn volgens de spreker trouwens vaak luchtballen.

De heer Peumans vraagt welke initiatieven mogelijk zijn in het kader van het Pendelfonds, bedoeld om bedrijventerreinen open te stellen? Hoe ver strekken de middelen van dat fonds? Het Jobkanaal richt zich op drie doelgroepen, waaronder ouderen. De spreker vindt dat trouwens een afschuwelijk woord en suggereert de term 'medioren'. 'Ouderen' heeft immers een negatieve connotatie. Een andere doelgroep zijn allochtonen, waarvan een aantal nu al Belg zijn. Dat ontkracht de redenering van de heer Verreycken. Een laatste doelgroep zijn de personen met een handicap.

Door de voorgangers van de minister is er in 2003 een overeenkomst afgesloten als afsluiting van de ondernemingsconferentie. Dat akkoord bevat een hoofdstuk werkgelegenheid met vijf onderdelen: financiële stimuli, sociale economie, tewerkstellingsconferentie, vorming en opleiding, werkcreatie.

De toenmalige Vlaamse Regering had het over vier sporen: stimuleren, flankeren, investeren en innoveren. Er werden een hele reeks maatregelen aangekondigd. Op de webstek van de Vlaamse overheid, www.vlaanderen.be/ondernemingsconferentie staan nog steeds een hele reeks van die maatregelen die door de huidige regering uitgevoerd worden. De naam van de minister staat er trouwens bij. Worden die maatregelen nog uitgevoerd? De heer Jan Peumans heeft die vraag eerst gesteld aan minister-president Leterme, die verwees hem door naar minister Moerman, die hem op haar beurt doorverwees naar minister Vandenbroucke. De spreker vindt de nieuwe maatregelen goed, maar vraagt zich af wat er met de maatregelen die twee jaar geleden met veel poeha zijn opgestart, gebeurd is.

De heer *Jos Stassen* suggereert de Vlaams Belangfractie om af en toe eens te luisteren naar wat anderen zeggen. Hij heeft enige schroom om, na de extreemrechtse aanpak van het plan, nog te veel progressieve kritiek te formuleren. De aanpak van de minister is goed en nieuw, maar geldt maar voor 5.000 mensen en is volledig gebaseerd op vrijwilligheid van de werkgevers. Alle vorige maatregelen voor die specifieke groepen hebben echter gefaald. De spreker hoopt dat de nieuwe aanpak zelfs maar deels succesvol is zodat er toch een aantal van hen aan het werk geraken. Eigenlijk kan niemand daartegen zijn en de spreker is er zelfs van overtuigd dat ze geen werk van andere mensen zullen afnemen.

Het lid wijst erop dat het plan werd opgesteld binnen de bestaande bevoegdheidsverdeling. Voor lastenverlaging is een ander niveau bevoegd. Daarom begrijpt hij sommige reacties niet, onder meer van liberale zijde. Wat hij wel mist in het verhaal van de minister is duurzame werkgelegenheid. Alleen een ecologische reconversie kan daarvoor zorgen. De Vlaamse Regering laat op dat vlak kansen liggen. Hij herinnert daarbij andermaal aan wat gebeurde in Rheinland-Westfalen en 10.000 duurzame banen opleverde. Lastenverlagende maatregelen ten gunste van oudere werknemers die bij een reconversie hun baan verliezen, zijn goed maar niet voldoende. Het probleem van 55-plussers is immers vaak dat zij het industriële werktempo niet meer kunnen volgen en dat blijft gewoon bestaan als zij in een ander bedrijf – goedkoper – aan de slag kunnen. Het lid dringt aan op begeleidende maatregelen. Ook over de combinatie van arbeid en gezin staat weinig in het plan. Naast kinderopvang is er meer nodig.

Vervolgens gaat hij in op Jobkanaal. Dat is een van de meest verregaande doelgroepmaatregelen die ooit

werd genomen. Het lid hoopt echt dat de afspraken met sectoren en werkgevers over jobreservatie voor doelgroepen lukken. Maar als dat niet het geval is, blijven alleen quota over.

De heer *Freddy Van Gaever* vindt het jammer dat de commissie bekvecht over iets wat volgens hem evident is. Hij zou het als zeer oncorrect, absurd en oneerlijk ervaren als zijn zoon en diens vrienden drie weken moeten wachten voor ze kunnen solliciteren in de hoop dat de vacatures intussen nog niet zijn opgevuld met allochtonen die voorrang kregen. Het is moeilijk om van de laatste plaats weg te raken. Men staat daar immers omdat men minder goed is. Maar de minister is niet geïnteresseerd in de reden en wil wie laatst staat zonder meer een voorsprong geven. Het lid dringt daarom aan op een referendum over deze maatregel.

De voorzitter, mevrouw *Trees Merckx-Van Goey* meent dat men zo eerlijk moet zijn om ook de vragen die over dit onderwerp al werden gesteld in de commissie en in de plenaire vergadering in rekening te brengen, evenals de antwoorden die de minister daarop al gaf.

In zijn antwoord op de diverse opmerkingen zegt minister *Frank Vandenbroucke* blij te zijn dat de heer *Laurys* aandacht vroeg voor de individuele beroepsopleiding op de werkvloer (IBO). Die formule mag niet verwateren. Daarom komt er extra begeleiding. Hij gaat ook met de VDAB duidelijke afspraken maken over de kwaliteit. Er wordt verder 2,2 miljoen euro uitgetrokken die ook dient om wachttijden bij opleidingen tegen te gaan. De minister is ook tevreden dat de heer *Laurys* opmerkte dat hier voor het eerst aandacht wordt geschonken aan het feit dat men in de werkloosheid stoot op mensen met een erg complexe persoonlijke problematiek. Hoe de bruggen met Welzijn geslagen moeten worden, zal de minister met zijn collega *Inge Vervotte* bespreken.

Het Pendelfonds beschikt over een welbepaald budget. De minister van Mobiliteit zal daarbinnen projecten selecteren op basis van hun kwaliteit. Het komt er volgens de minister op aan bewustmaking te creëren door goede voorbeelden te steunen.

De opmerking van de heer *Peumans* over de ondernemersconferentie gaat de minister overmaken aan minister *Moerman*.

Verder is hij het eens met de opmerking van de heer *Stassen* over de economische impulsen die uitgaan van ecologische modernisering. De geschiedenis

toont dat aan. De Vlaamse Regering moet hier werk van maken. De heer *Stassen* heeft ook gelijk dat het probleem van de vijftigplussers te maken heeft met de stress en de werkdruk. Werkgevers weten dat ze moeten leren daarmee om te gaan. Daarom zal een expertisecentrum Leef tijd en Werk worden opgericht, precies op suggestie van de werkgevers. Wat betreft de combinatie arbeid-gezin, werkt de Vlaamse Regering aan een bijkomende impuls inzake kinderopvang.

Op de vraag van de heer *Van den Heuvel* waarom de tegemoetkoming voor vijftigplussers maar voor één jaar geldt, antwoordt minister *Vandenbroucke* dat een dergelijke maatregel toegelaten wordt door de Europese werkgelegenheidsverordening. Regionale steun wordt anders bekeken dan steun van de federale overheid. Over een uitkering voor meer dan één jaar moet met Europa onderhandeld worden. De minister sluit dat niet uit, als uit de evaluatie blijkt dat een tegemoetkoming over meer dan een jaar beter is. Die garandeert immers meer stabiliteit in een bepaalde arbeidsplaats.

De minister zal de belangrijke suggestie van de heer *Van den Heuvel* over de rol van de PWA-beambte en van de RVA binnen de werkwinkel meenemen. Naarmate de PWA's evolueren naar het systeem van de dienstencheques, rijst immers de vraag naar de taak van de PWA-beambten. Zij zouden inderdaad een lokale informatie-antenne kunnen zijn. De werkwinkel moet ook een winkel zijn voor de werkgevers. De idee van de front office moet daar inderdaad mee verbonden worden.

De minister bevestigt dat hij de operatie voor de erkenning voor het dragen van een beroepstitel voorzichtig opstart. Maar vanaf 2007 wil hij investeren in het apparaat dat nodig is om aan een veel hoger tempo titels van beroepsbekwaamheid toekenbaar te maken via open assessmentprocedures.

De minister was niet zo verrast door de tussenkomsten van het Vlaams Belang maar wel door die van mevrouw *De Ridder*. Zij heeft een aantal bedenkingen geformuleerd die de minister nooit bij zijn collega *Moerman* heeft gehoord. Die heeft samen met minister *Vandenbroucke* onderhandeld en heeft nooit gezegd dat er een onderscheid is tussen subsidiëringen en lastenverminderingen. Er is enkel een verschil in financieringstechniek. De vraag is: hoe belandt het financiële voordeel in een bedrijf? Bij een subsidie stort de overheid geld op een rekening, bij lastenvermindering moet het bedrijf minder storten op rekening van de overheid. Maar dat is volgens de minister geen relevant verschil. Rele-

vant is wel: werkt men voor een bepaalde doelgroep en hoe is die gedefinieerd? In het Generatiepact van de federale regering zit geen enkele algemene lastenvermindering. Het bevat wel tegemoetkomingen die doelgroepgericht zijn, vooral dan voor jongeren. Op de Vlaamse arbeidsmarkt moeten die aangevuld worden met maatregelen voor ouderen. Men moet dus de vraag stellen naar de micro-economische dynamiek van de maatregel. De minister neemt een maatregel die tijdelijk werkt voor het bedrijf en enkel voor de werknemers die een bepaalde beweging maken: van werkloosheid naar werk. Het relevante debat is of men dit soort maatregelen moet nemen, naast algemene lastenverlaging. Minister Vandenbroucke merkt op dat hij als minister van Arbeid in de federale regering nog een klein beetje algemene lastenverlaging heeft doorgevoerd.

Mevrouw De Ridder noemt de weerwerkpremie een flop. Volgens de minister komt dat omdat die premie gericht was op processen van herstructurering of ten minste actieve herplaatsing van ouderen. De maatregel was dus alleen maar zinvol met actieve herstructureringsprocedures. In die zin had het Generatiepact er eerder moeten zijn. Overigens stelt minister Vandenbroucke vast dat premier Verhofstadt het idee van de weerwerkpremie gewoon overneemt. Mevrouw De Ridder moet volgens de minister dus maar eens met de premier gaan praten.

De minister begrijpt ook niet goed dat mevrouw De Ridder de heer Dedecker nu wil helpen door te zeggen dat er een communicatieprobleem was. Weinig dingen zijn door de regering zo helder en eenduidig gecommuniceerd. Maar als iemand die geacht worden mede in naam van een regeringspartij te spreken, daar iets anders over zegt, dan wordt het wel heel verwarrend.

Mevrouw De Ridder antwoordt dat de liberalen voorstanders zijn van een algemene lastenverlaging. Ze merkt op dat er een verschil is tussen de VLD-congressen en het werken binnen een meerderheid. Zij probeert het wankel evenwicht tussen beide te bewandelen, door te stellen dat de liberalen voorstander zijn van een globale lastenverlaging en niet van een subsidiebeleid, het geven van kortingen of een doelgroepenbeleid maar dat zij erkennen dat dit binnen de werking van de meerderheid 'second best' is. Op het VLD-congres wordt een 'flat tax' en de afschaffing van elk subsidiebeleid bepleit. Maar dat moet niet vertolkt worden in de werkzaamheden van deze commissie. Mevrouw De Ridder verklaart dat ze zich wel degelijk schaart achter het meerbanenplan.

Volgens minister Frank Vandenbroucke is precies de opmerking over subsidie versus lastenverlaging een

voorbeeld van verwarring zaaien. Het verschil is niet onbelangrijk. Maar het betreft enkel het verschijnen der dingen. Onder de oppervlakte schuilt het wezen der dingen: wezenlijk is dit een maatregel die zeer sterk lijkt op activa. Meer nog, de heer Dedecker verzwijgt zedig dat dit voor een Vlaams bedrijf veel interessanter is dan een lastenvermindering: elke euro van die maatregel is een netto euro voor het bedrijf waar hij naartoe gaat. Bij lastenvermindering spelen de terugverdieneffecten: de kosten van het bedrijf in kwestie dalen en dus maakt het meer winst en betaalt het bijgevolg ook meer belastingen. Op 26 januari 2006 heeft een fiscalist dat in een artikel in De Standaard opgemerkt, terwijl de minister dat twee maand geleden al in de pers heeft uitgelegd.

De heer Jos Stassen noemt dit een belangrijke discussie: het gaat om de vraag of selectieve maatregelen al dan niet nodig blijven. Bepaalde partijen die regeringsverantwoordelijkheid dragen, hoort hij hier zeggen dat selectieve maatregelen niet nodig zijn.

Mevrouw De Ridder wijst nog eens op het verschil tussen de partijcongressen en het werk in de commissie.

De heer Stassen repliceert dat zelfs op congressen realistische dingen moeten verteld worden: mevrouw De Ridder beweert dat men met een algemene lastenverlaging de zwakken in de samenleving aan het werk krijgt. Dat is economische onzin volgens de heer Stassen.

Vervolgens antwoordt minister Frank Vandenbroucke op de vragen over de ervaringsclub. Op dit ogenblik worden 50-plussers uitgenodigd en geïnformeerd. De ervaringsclub wil daar een vervolg aan breien. In die club zullen 50-plussers sollicitatietraining krijgen en actief zoeken naar een baan. Naast informeren, zal men 50-plussers voortaan ook activeren.

De minister gaat niet in op de vragen van de heer Van Goethem over het Nederlandse beleid.

De minister is er vrij zeker van dat dit plan niet tot decretale wijzigingen zal leiden. De Vlaamse Regering zal wel enkele formele besluiten en beslissingen moeten nemen. Daarvoor zal de procedure gevolgd worden. Op 13 februari 2006 stelt minister Vandenbroucke een kalender voor.

Minister Vandenbroucke vindt het een stap in de goede richting dat de heer Verreycken aanvaardt dat er een verschil is tussen formele en reële gelijke kansen. Ter vergelijking: judoka's worden in verschillende gewichtscategorieën onderverdeeld om tot reële gelijke kansen te komen. De statistieken tonen

volgens de minister aan dat er een reële ongelijkheid is. Slechts vier procent van alle vacatures wordt ingevuld door een 50-plusser. Terwijl bijna 17 procent van de werkzoekenden 50-plussers zijn. Minder dan negen procent van alle vacatures wordt ingevuld door allochtonen. Het aantal allochtonen onder de werklozen bedraagt eveneens 17 procent. Een belangrijke oorzaak daarvan ligt in het onderwijs. Een allochtoon met een hoger diploma heeft meer kansen dan iemand met een lager diploma. Het verschil in succes op de arbeidsmarkt is bij de hooggeschoolde allochtonen kleiner dan bij ongekwalificeerden.

De Europese richtlijnen staan tijdelijke positieve acties toe tot de reële kansen voor iedereen gelijk zijn.

De minister benadrukt dat Jobkanaal de werkgever niet verplicht tot het in dienst nemen van een 50-plusser of van een allochtoon. Werkgevers kunnen vrijwillig beslissen bepaalde vacatures eerst aan te bieden aan drie doelgroepen die ondervertegenwoordigd zijn. Werkgevers zijn niet verplicht een kandidaat uit een van die doelgroepen aan te nemen. Het gaat bovendien om een heel kleine minderheid van het totale aantal vacatures.

Positieve actie gaat uit van een doelgroep die met een probleem kampt. Het omgekeerde doen, zou volgens de minister geen voorbeeld zijn van positieve actie.

Ondanks alle problemen is toch beslist om voort te werken met Jobkanaal. Er zijn echter vier wijzigingen doorgevoerd. Er wordt in de eerste plaats voor instrumenten gezorgd. Voor 50-plussers wordt voorzien in een premie om werkgevers aan te moedigen. Jonge allochtonen zullen genieten van de voordelen uit het Generatiepact. Ten tweede wordt voortaan kordater opgetreden. Ten derde krijgen werkgeversorganisaties meer middelen om dit systeem uit te bouwen. Ten slotte is er een duidelijk afgesproken ambitieuze doelstelling: 5000 vacatures invullen.

Minister Vandenbroucke is het eens met de heer Stassen dat Jobkanaal in de eerste plaats als een signaal beschouwd dient te worden en niet als een oplossing. Tegelijk moeten allerhande andere problemen aangepakt worden. Dat is volgens de minister de reden waarom de Vlaamse Regering dit plan zonder interne discussie heeft aangenomen. Samen met de sociale partners zal men er alles aan doen om van dit plan een succes te maken.

De heer *Koen Van den Heuvel* betreurt de verwarrende communicatie over het Jobkanaal, maar bena-

drukt dat het de heer Dedecker is die voor verwarring heeft gezorgd. De spreker aanvaardt niet dat de heer Dedecker de Vlaamse lineaire fiscale korting voor werkenden over dezelfde kam scheert.

De heer *Jan Peumans* vraagt of er een link is tussen het banenplan en alle afspraken gemaakt op de ondernemingsconferentie.

De minister antwoordt dat hij die vraag zal onderzoeken.

De heer *Rob Verreycken* stelt dat mensen met een handicap en 50-plussers een objectief kenmerk hebben dat hen nadeel berokkent op de arbeidsmarkt. Een persoon met een handicap kan die handicap niet zelf wegwerken. Wie meer dan 50 jaar is, kan zijn leeftijd niet veranderen. Allochtonen vertonen echter geen objectief kenmerk dat hen nadeel berokkent op de arbeidsmarkt, tenzij kan bewezen worden dat werkgevers hen niet in dienst nemen uit racistische overwegingen. De spreker weigert dat te geloven: werkgevers houden rekening met het diploma en de bekwaamheid van de kandidaten. De reden waarom allochtonen ondervertegenwoordigd zijn, is een gebrek aan scholing in combinatie met taalachterstand en een attitudeprobleem. De spreker benadrukt dat die redenen subjectieve kenmerken zijn die de allochtonen zelf kunnen verhelpen.

De heer Verreycken merkt op dat Europese richtlijnen pas gelden wanneer ze in nationale wetgeving zijn omgezet. De federale antidiscriminatiewet voert een Europese richtlijn uit en maakt positieve acties mogelijk. De antiracismewet niet. Positieve acties op basis van leeftijd kunnen. Positieve acties op basis van etnische afkomst kunnen niet.

Ten slotte gaat de spreker in op de regeringscommunicatie. Tijdens de kerstvakantie heeft minister Vandenbroucke in *De Tijd* gezegd dat te veel blanke Vlamingen worden aangenomen. Later heeft minister Vandenbroucke het plan toegelicht in *De Morgen*. De titel van het artikel luidde: "Positieve discriminatie centraal in het banenplan". Toen de oppositie met scherp begon te schieten, heeft de Vlaamse Regering de communicatie proberen bij te sturen. Er was niet langer sprake van positieve discriminatie maar van positieve actie. De zwartepiet wordt ten onrechte doorgeschoven.

Het verwondert de heer *Roland Van Goethem* niet dat de minister niet reageert op het voorstel van de Nederlandse regering. De reactie van de Vlaamse christendemocraten heeft hem wel verbaasd. Zij

steigeren blijkbaar als ze horen dat een Nederlandse christendemocraat, namelijk de regeringsleider Balkenende, een voorstander is van een bepaald voorstel. In Vlaanderen is een christendemocraat minister-president.

De heer *Jan Laurys* merkt op dat de partij van de vorige spreker altijd gezegd heeft dat Vlaanderen Nederland niet mag achternalopen, vooral niet inzake multiculturaliteit.

De heer *Roland Van Goethem* zegt dat Nederland nu het licht gezien heeft.

De heer *Koen Van den Heuvel* onderstreept dat Jobkanaal een klein aspect is van de totale oplossing. Het klopt dat er meer geïnvesteerd moet worden in onderwijs, in het wegwerken van de culturele en participatieachterstand. Allochtonen moeten geprikkeld worden, maar dat moet in een omvattend plan passen. Een deel van het plan bestempelen als een discriminatie van de blanke Vlamingen is intellectueel oneerlijk. De spreker besluit dat volgens de heer Van Goethem en bij uitbreiding volgens zijn fractie de oplossing van de werkloosheid bij allochtonen is hen in lege kazernes te stoppen.

De verslaggever,

De voorzitter,

Koen

VAN DEN HEUVEL

Trees

MERCKX-VAN GOEY

BIJLAGE I:
SAMEN VOOR MEER BANEN

“Samen voor meer banen”: een Vlaams Meerbanenplan

16 januari 2006

1. Waarom investeren voor meer werk?

1.1. Vlaanderen is geen eiland in een veranderende wereld

De samenleving in al zijn facetten, gaande van de verhoudingen tussen mensen over internationaal politieke verhoudingen naar economische verhouding, is voortdurend in beweging. Evolutie en verandering zijn wezenskenmerken van onze maatschappij.

We stellen vast dat de veranderingen zich steeds sneller opvolgen. De ritmiek van de evolutie ligt hoger dan pak weg 30 jaren geleden. Heel wat mensen juichen veranderingen toe. Volgens de “neofielen” is wat nieuw is goed. Anderen kijken een beetje bang naar de veranderingen. Ze zien in verandering een reeks zekerheden minder zeker worden. Dit is op zich een heel normale reactie, maar het mag niet verlamdend werken.

Belangrijk is dat de overheid er op toe ziet dat verandering leidt tot vooruitgang: we moeten op een zodanige manier inspelen op de verandering dat dit de huidige samenleving en deze van de komende generaties ten goede komt. Inspelen betekent vooruitkijken. Inspelen betekent ook het zoeken van nieuwe antwoorden (nieuwe middelen) op nieuwe uitdagingen. Stilstand is achteruitgang. Het beleid moet vooruit kijken, gefocust op de doelstelling om het welzijn en de welvaart van de mensen in de toekomst te vrijwaren en te verhogen. Dit veronderstelt een performant sociale zekerheidsstelsel. Een performante sociale zekerheid en een goed werkende arbeidsmarkt gaan hand in hand, het is een noodzakelijke voorwaarde.

Vlaanderen is geen eiland te midden van een veranderende wereld. Dé uitdaging van het Vlaamse beleid is vanuit haar bevoegdheid om bij te dragen aan een goed werkende arbeidsmarkt rekening houdend met de omgeving waarin ze zich bevindt én met de eigenheid van de Vlaamse arbeidsmarkt. Werk is dan ook de topprioriteit van deze Vlaamse Regering.

De arbeidsmarkt is niet zoals een taart in een vaste vorm: als je er een stuk van afsnijdt dan blijft er minder voor de andere over. Dit beeld is gebaseerd op een erg statische visie van de werking van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is als een zelfrijzende taart. Hoe meer mensen er werken, hoe meer koopkracht, hoe beter voor de economie, hoe meer werkgelegenheid, hoe meer werkgelegenheid rondom een kern (toeleveranciers en diensten) enz. Dit betekent tegelijkertijd dat er meer inkomsten worden gegenereerd voor de sociale zekerheid. Van essentieel belang hierbij is dat éénieder gelijke kansen krijgt om van de werkgelegenheidsgroei te kunnen genieten.

1.2. Specifieke groepen op Vlaamse arbeidsmarkt doen het niet goed

1) Ouderen

In diverse studies werd de analyse reeds meermaals gemaakt: het pijnpunt van de Belgische/Vlaamse arbeidsmarkt ligt in het bijzonder laag aantal 50-plussers dat aan de slag is. In Vlaanderen is de arbeidsdeelname bij de vijftigplussers één van de laagste van Europa, zeker bij de 55-plussers. Slechts 29,5% onder hen is werkzaam, tegenover 41% in Europa (42,5% Eu-15). Enkel in Oostenrijk (28,8%), Slowakije (26,8%) en Polen (26,2%) werken er nog minder 55-plussers. Dit laag aandeel “ouderen” op de arbeidsmarkt wordt mede verklaard door het vervroegde uittrede uit de

arbeidsmarkt. De werkelijke leeftijd waarop mensen in België nu een punt achter hun loopbaan (moeten) zetten is gemiddeld 58 jaar. Velen haken vroeger af of moeten vroeger afhaken.

Het is bijzonder moeilijk om tegelijkertijd én korte loopbanen te hebben én te voorzien in een hoog niveau van sociale bescherming voor een steeds groter wordende groep niet meer actieven. De gemiddelde loopbaan van de Vlaming zal daarom langer moeten, wat erop neerkomt dat een vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt moet worden voorkomen. Dit uitrede proces op de arbeidsmarkt trachten te vertragen is één van de antwoorden in het licht van de vergrijzing.

De tijd dringt evenwel, zeker in Vlaanderen, waar de vergrijzing zich sneller zal manifesteren dan in de andere regio's. Het arbeidsmarktreservoir dreigt op te drogen. De volgende 10 jaar zal het aantal inwoners tussen 15 en 49 jaar dalen (-200 000), terwijl het aantal vijftigplussers zal toenemen (+342 300). Indien de arbeidsdeelname van de 50-plussers op hetzelfde niveau zou blijven als momenteel dan zal de werkende bevolking eveneens afnemen (-63 000 in 2015 tot zelfs -183.000 in 2025). Hierdoor zal het aantal actieven per 65-plusser sterk dalen: van 2,32 in 2005 tot 1,59 in 2025.

Heel wat ouderen op de arbeidsmarkt worden uit de arbeidsmarkt gestoten en komen terecht in de werkloosheid. Momenteel telt de VDAB bijna 42 000 werkzoekenden ouder dan 50 jaar. Daarnaast zijn er in Vlaanderen nog eens 70 000 werklozen die vrijgesteld zijn om werk te zoeken. Aan deze uitstoot en de geringe kans om terug in te treden moeten we het hoofd kunnen bieden, willen we de werkzaamheid verhogen.

2) Jongeren

Vlaanderen telt momenteel 54.148 jonge werkzoekenden (NWWZ). De jeugdwerkloosheid is het afgelopen jaar gedaald. Bij een conjunctuuropleving daalt de jeugdwerkloosheid het eerst. Het zijn vooral de hogergeschoolde jongeren die van een gunstige conjunctuur kunnen genieten. Het knelpunt van de jeugdwerkloosheid situeert zich bij de jongeren die zonder diploma secundair onderwijs in de werkloosheid terecht komen.

Ten aanzien van jongeren is het van belang te focussen op de knelpunten. Een voorbeeld hiervan is problematiek in het deeltijds beroepsonderwijs. Maar ook binnen de jeugdwerkloosheid moeten de accenten gelegd worden daar waar dit het meest nodig is: dwz waar ze hoog en hardnekkig is. Vlaanderen kent een aantal steden en gemeenten waar de jeugdwerkloosheidsgraad een heel eind boven het gemiddelde in Vlaanderen (18,6%) ligt. Steden als Antwerpen (30,7%), Gent (29,2%), Ronse (29,2%) en Genk (28,9%) voeren de kop aan.

Het is binnen deze steden en gemeenten dat de jeugdwerkloosheid bovendien een hardnekkig karakter vertoont. Het is in de gemeenten/steden met een hoge jeugdwerkloosheidsgraad dat het profiel van de jonge werklozen van (veelal de combinatie) lage scholing, allochtone afkomst en langdurige werkloosheid sterker naar voor komt dan gemiddeld in Vlaanderen. De problematiek van jonge werklozen is er één van lage scholing. Veelal behoren in de steden de allochtonen tot de groep laaggeschoolden. In Antwerpen bijvoorbeeld wordt 64% van alle werkzoekenden jonge allochtonen gevat door te concentreren op de laaggeschoolden.

3) Allochtonen

De positie van de allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt blijft 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 aantal allochtone werkzoekenden bedraagt momenteel 39.161 en 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, 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 precare 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). Ook hier is de problematiek specifiek regionaal geconcentreerd.

4) Mensen 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 Een gericht én-én-beleid met urgentie

Een stelling – die vele mensen intuïtief delen – is dat het aan het werk blijven van oudere werknemers de intrede van jonge mensen op de arbeidsmarkt belemmert. Langs de andere kant heb je mensen die zeggen dat we ons eigenlijk geen zorgen hoeven te maken over zwakke groepen op de arbeidsmarkt – zoals laaggeschoolde jongeren of personen met een arbeidshandicap – omdat het volstaat van voldoende algemene zuigkracht op de arbeidsmarkt te zetten.

Een werkgelegenheidsbeleid is een loopbaanbeleid dat én de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren moet faciliteren én de mensen moet stimuleren om hun uittrede op de arbeidsmarkt uit te stellen, beide gekaderd in een beleid van gelijke kansen voor vrouwen, allochtonen en personen met een handicap.

Investeren in meer werk voor jongeren, ouderen, allochtonen en personen met een handicap komt niet enkel deze kansengroepen ten goede. Ook de andere werkenden worden op die manier "ontlast". De gemiddelde loopbaan in Vlaanderen is in globa vrij kort. Binnen deze "korte" loopbaan zijn we evenwel bijzonder actief. In een historisch perspectief is onze samenleving vandaag reeds een bijzonder actieve samenleving – tenminste wanneer het gaat om de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar. Voor deze groep ligt de arbeidsdeelname in Vlaanderen namelijk met 86% bijna 8 procentpunten boven het Europese gemiddelde. Bestaande arrangementen die toelaten om zorgtaken op te nemen, om zichzelf bij te scholen, of gewoon om even bij te tanken, maar ook een performante kinderopvang, hebben bijgedragen tot deze hoge werkzaamheidsgraad in deze middengroep. Daar hangt een sociaal-economische cultuur mee samen, waarin zoveel mogelijk productiviteit, energie en creativiteit wordt geput uit mensen in die leeftijdsklasse, terwijl velen boven de 50 afhaken of uitreden. Dit model is moeilijk vol te houden, niet alleen om financiële redenen en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid, maar om meer fundamentele redenen van sociale samenhang. Een samenleving waarin dergelijke scherpe scheidingslijn bestaat tussen hyperactieven aan de ene kant en totaal niet-actieven aan de andere kant, biedt geen gezond en duurzaam draagvlak voor de sociale uitdagingen. Het is het model van de "overspannen" welvaartsstaat.

De opvatting dat het beleid weinig impact heeft op de werking van de arbeidsmarkt delen we geenszins. Integendeel via substantiële en gerichte beleidsmaatregelen kan de werking van de arbeidsmarkt wel degelijk vorm worden gegeven. Voorwaarde is dat goed wordt overwogen waar we hoeveel middelen inzetten, in functie van de urgentie. Deze urgentie wordt zowel bepaald door de actuele situatie als door de toekomstige evoluties. Het wezen duidelijk dat de economische en sociale uitdagingen waarvoor we staan wel degelijk van dien aard zijn om te getuigen van een

sense of urgency. We moeten in Vlaanderen het verschil kunnen maken op diverse terreinen om het sociaal-economisch bestel op zodanige wijze te schragen dat ze de werkgelegenheid voor iedereen op de arbeidsmarkt verhoogt.

2. Het verschil maken op diverse terreinen voor diverse groepen

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van een reeks lopende beleidsmaatregelen en een aantal voorstellen van beleidsmaatregelen die momenteel in de pijplijn zitten. Het geeft aan dat de Vlaamse Regering op diverse terreinen voor diverse groepen bijkomende inspanningen levert met het doel werk te maken van de prioriteit die ze zichzelf heeft gesteld, de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verhogen. Hierbij schuiven we volgende prioriteiten naar voren :

- Zorgen voor een dynamische economische ontwikkeling
- Investeren in bruggen naar werk via toeleidingsmaatregelen
- Investeren in bruggen naar werk via instroommaatregelen
- Instaan voor bruggen van werk naar werk
- Investeren in opleiding en loopbaanontwikkeling
- Ondersteunen van de werkenden

De Vlaamse Regering wil een investeringsregering zijn die een forse budgettaire inspanning doet op deze verschillende terreinen, forser en (waar mogelijk) sneller dan we tot nu toe gepland hebben. Indien we binnen de budgettaire ruimte die we hebben, elke euro die we besteden of wensen te besteden goed overwegen en gaan voor een maximale doelmatigheid in de uitgaven dan zullen we het verschil kunnen maken.

2.1 Zorgen voor een dynamische economische ontwikkeling.

Zonder de onderbouw van een goed draaiende economie heeft de overheid als spelverdeler om de economische groei te kanaliseren in bijkomende werkgelegenheid weinig speelruimte.

Economische groei was steeds verbonden met het vermogen te vernieuwen en te creëren: informatie, kennis, innovatie en opleiding dragen bij tot de groei. Daarnaast is het evident dat een goed draaiende economie nood heeft aan een goed uitgeruste infrastructuur.

Innovatie en kennis

De middelen voor wetenschap en innovatie zijn de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2005 werden de middelen verhoogd met 55 miljoen euro. Tegen 2009 is een bijkomende stijging voorzien van 200 miljoen euro. Deze kwantitatieve toename van de middelen voor wetenschap en innovatie is noodzakelijk voor de constante vernieuwing van ons economisch weefsel, waardoor groei en werkgelegenheid ondersteund worden, en draagt er toe bij om de doelstelling te realiseren om tegen 2010 3% van het BBP te besteden aan onderzoek en ontwikkeling (Innovatiepact).

Naast een kwantitatieve doelstelling moet met het wetenschaps- en innovatiebeleid ook een kwalitatieve doelstelling gerealiseerd worden. We moeten er immers voor zorgen dat de ingezette middelen voldoende economische en maatschappelijke resultaten opleveren.

Infrastructuur en mobiliteit

De Vlaamse Regering heeft resoluut gekozen om een investeringsregering te zijn. In de algemene beleidsverklaring van de Vlaamse Regering van 26/9/2005 worden belangrijke investeringen in grote infrastructuren, scholenbouw, de zorgsector, sociale woningbouw, openbaar vervoer,... in het vooruitzicht gesteld.

Eén van de projecten is START (= Strategisch Actieplan voor de Reconversie en Tewerkstelling van de Luchthavenregio). In december 2004 besliste de Vlaamse Regering om een actieplan voor de sociaal-economische ontwikkeling van de luchthavenregio op te stellen. De voorgestelde projecten

hebben betrekking op weginfrastructuur (waaronder de noordelijke wegontsluiting van de luchthaven) en openbaar vervoer (waaronder een programma van 13 lijnen en snelbussen en doorstromingsprojecten). De realisatie van de projecten in het kader van START is cruciaal voor de verdere ontwikkeling van de luchthavenregio zowel om sociale als ecologische redenen. De projecten moeten ervoor zorgen dat de tewerkstellingskansen in de regio verhoogd worden. Dit punt zal onderdeel uitmaken van een afzonderlijke nota.

2.2. Investeren in bruggen naar werk

Niet iedereen vindt, om diverse redenen, zomaar uit zichzelf de weg naar de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering heeft er voor gekozen om werkzoekenden niet aan hun lot over te laten. De verantwoordelijkheid van de overheid stopt immers niet bij het toekennen van een uitkering. Mensen hebben het recht om begeleid te worden naar een job. Het getrapte begeleidingsmodel in het kader van de sluitende aanpak geeft dit recht op begeleiding gestalte. Het getrapte begeleidingsmodel werd voor bepaalde groepen met specifieke kenmerken versterkt. Toch blijven er tevens heel wat zogeheten knelpuntberoepen bestaan. De toeleiding naar het ondernemerschap vormt eveneens een onlosmakelijk onderdeel van de toeleiding naar méér werk.

2.2.1. Verder werken aan de sluitende aanpak

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 werd deze doelstelling van een traject op maat voor elke werkzoekende gerealiseerd in een *nieuw getrapte begeleidingsmodel*. Op deze weg willen we verder gaan, rekening houdend met de specifieke problematiek van sommige werkzoekenden.

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 consultants 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 de leeftijd en het 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-bereik¹ bedroeg 6% bij de jonge - en 10% bij de volwassen werkzoekenden. 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%.

...met aandacht voor de niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek

Bij zowat 20% van de langdurig werkzoekenden die momenteel door de VDAB binnen de curatieve werking van de sluitende aanpak worden opgeroepen, worden problemen geconstateerd die niet onmiddellijk op te lossen zijn door een arbeidsmarktgericht regulier of intensief, gespecialiseerd traject naar werk.

Oorzaken hiervan zijn ernstige psychische of medische problemen zoals bijvoorbeeld een verslavingsproblematiek en dergelijke, al dan niet in combinatie met een ernstige werkloosheidsval.

Deze werkzoekenden kunnen dus niet onmiddellijk terecht in het normaal economisch circuit, ook niet na begeleiding door VDAB en zijn partners in de WerkWinkel.

De VDAB voert momenteel een grondige *screening* van deze specifieke groep langdurige werkzoekenden uit om de specifieke problemen in kaart te brengen.

Deze werkzoekenden kunnen worden doorverwezen naar arbeidsplaatsen in de sociale economie dan wel naar gespecialiseerde hulpverlening waar dat nodig en mogelijk is. De doorverwijzing naar gespecialiseerde zorgverleners moet op een structurele manier plaatsvinden teneinde de werkzoekende zo snel mogelijk terug op te nemen in de trajectwerking wanneer de niet-arbeidsmarkt-gerelateerde problemen in voldoende mate werden opgelost. Afspraken tussen de VDAB en welzijn- en gezondheidsorganisaties inzake toeleiding en opvolging zijn nodig.

Bij een aantal werkzoekenden zal dit traject naar werk nog kunnen leiden naar een tewerkstelling in het normaal-economisch circuit. Ook het systeem van 'supported employment' zal worden ingezet voor deze arbeidsmarktrijpe groep.

Bij anderen zal een tewerkstelling in het circuit van de sociale economie het hoogst haalbare zijn (sociale werkplaatsen, arbeidszorg).

Niet enkel de VDAB en de minister van Werk heeft een rol te spelen in de aanpak van deze problematiek. Andere actoren en in het bijzonder de minister van Welzijn en de minister van Sociale Economie, zijn eveneens betrokken. De problematiek zal op korte termijn in overleg met de beide ministers verder worden aangepakt. Dit moet resulteren in structurele afspraken met de relevante

¹ niet-bereik zoals gemeten o.b.v. doelstellingsparameter 9b van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009.

actoren en de uitbreiding van de nodige initiatieven - onder meer sociale werkplaatsen en arbeidszorg - om de tewerkstellingskansen van deze werkzoekenden te maximaliseren.

Naast de bovenvermelde problemen verhinderen ook een aantal andere factoren de intrede van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Van de langdurig werkzoekende die in het kader van de sluitende aanpak werden gecontacteerd ondervinden een aantal ook werkloosheidsvallen die het doorstromen naar een job bemoeilijkten. Ook deze problematiek wordt verder in kaart gebracht. Er wordt in 2006, zoals afgesproken in het regeerakkoord gewerkt aan een actieplan werkloosheidsvallen.

2.2.2. Extra ondersteunende aanpak voor diverse groepen

De sluitende aanpak blijft het belangrijkste instrument naar toeleiding om de brug van niet- werken naar werk te maken. Daarnaast willen we voor specifieke groepen een reeks maatregelen nemen die de sluitende aanpak versterken. Bovendien wensen we de vertegenwoordigers van kansengroepen eveneens te betrekken bij het beleid. Via de Commissie Diversiteit van de SERV worden de eigen organisaties van kansengroepen betrokken bij het Vlaams werkgelegenheidsoverleg. Voor personen met een arbeidshandicap wordt de vertegenwoordiging waargenomen door het Gebruikersoverleg handicap & arbeid, ressorterend onder vzw GRIP. Voor allochtonen zal dit verder versterkt worden via een samenwerking van het Forum voor etnisch-culturele minderheden en de Federaties van allochtone verenigingen. De toeleiders die vanuit de federaties de toeleiding verzorgen van allochtonen naar VDAB zullen nog intensiever (meer) ingezet worden.

1) Jongeren/allochtonen

Via de acties “afwisselend leren en werken”, het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom en het actieplan “steden en gemeenten” richten we ons vooral op de laaggeschoolde jongeren. In de praktijk bereiken we met beide actieplannen tevens een bijzonder grote groep allochtone jongeren, zowel in het deeltijds beroepssecundair onderwijs als in de geselecteerde steden en gemeenten.

Uitvoering sluitende aanpak binnen afwisselend leren en werken

“Toeleiding naar werk” is eveneens een zaak in het kader van het deeltijds leren.

De combinatie leren en werken in het deeltijds beroepssecundair onderwijs is erg problematisch: 52,98% (bron: CDO's, 01/10/'05) van de leerlingen is officieel niet werkend. Dit heeft vele oorzaken, maar de gevolgen zijn eenduidig: hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt.

In het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari 2005 werd de doelstelling geformuleerd om te komen tot een sluitende aanpak binnen het afwisselend leren en werken, m.a.w. het aanbieden van een voltijdse activiteit aan alle deeltijds leerplichtigen, zo mogelijk met werk, waar dat niet onmiddellijk mogelijk is met brugprojecten en voortrajecten. Daarbij ligt de nadruk op de trajectmatige benadering.

Het aanbieden van meer werkervaringsmogelijkheden in de private, publieke en *social profit*sectoren moet toelaten dat jongeren uit de diverse onderwijsvormen concrete ervaringen opdoen met het oog op een vlottere instap in de arbeidsmarkt na het onderwijs.

De inhoudelijke onderhandelingen met de sectoren in het kader van nieuwe sectorconvenants leverde tot nog toe ongeveer 965 werkervaringsplaatsen op jaarbasis. Hierbij moeten we opmerken dat de onderhandelingen met de sector metaal-arbeiders (in het verleden goed voor 400 werkervaringsplaatsen) op jaarbasis nog niet zijn afgerond. Of dit aantal zal volstaan om de reële nood aan werkervaringsplaatsen in te lossen is moeilijk om in te schatten. Om een beter zicht te verwerven op de reële nood wordt in januari van dit jaar een bevraging georganiseerd bij de scholen. Op basis hiervan zullen de regionale en sectorale sociale partners worden uitgenodigd om werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen.

Op 1 juli 2005 werd een ESF-oproep aan de promotoren van voortrajecten en brugprojecten gericht. Daarvoor was via het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 3,1 miljoen € voorzien.

De doelgroep van voortrajecten zijn die jongeren die niet in staat zijn om in te stappen in de arbeidsmarkt omwille van onvoldoende basisattitudes en motivatie, omdat ze weinig keuzebekwaam zijn en vaak verstrikt zijn in een veelheid van problemen (situatie/omgeving). Het resultaat van de oproep was dat 6 promotoren in het totaal 18 dossiers indienden, goed voor een bereik van 930 trajecten van 3 maanden (verlengbaar tot 5 maanden). Hiervan werden er 914 goedgekeurd.

De doelgroep van brugprojecten zijn die jongeren die door een gebrek aan essentiële attitudes er niet in slagen om onmiddellijk na gewone bemiddelingsactiviteiten een gepaste tewerkstelling te vinden in het economische circuit. Zij hebben nood aan opleiding en bemiddeling en vooral aan een gestructureerde individuele opvang en begeleiding. Het resultaat van de oproep was de goedkeuring van 132 extra plaatsen verdeeld over 3 promotoren.

De respons op deze oproep lag een stuk lager dan initieel voorzien. Er waren middelen gereserveerd voor een 2000-tal trajecten, terwijl er 914 werden goedgekeurd. Tegelijkertijd ontvangen we kritische geluiden rond het verloop van de oproep (o.m. te weinig tijd en te beperkte middelen per traject) en de huidige invulling (bijvoorbeeld het contingent van brugprojecten wordt onderbenut). Dit alles noopt tot reflectie. In de loop van 2006 zullen de projecten geëvalueerd worden en wordt nagegaan hoe we in een nieuwe oproep de kwaliteit en de invulling van de trajecten kunnen verbeteren. Hierbij zullen de blinde vlekken worden geïnventariseerd (in welke regio's ontbreken brugprojecten en/of voortrajecten), rekening houdend met een goede positionering ten overstaan van diverse instrumenten. Tevens zal een voorstel worden ontwikkeld over hoe men het concept sterker kan uitwerken (de samenhang met regionale platforms, de schaalgrootte, de duurtijd van een project, het statuut, de contractuele flexibiliteit enz.) zodanig dat de toeleiding en de invulling optimaal verloopt en de begeleiding tijdens het project kwaliteitsvol kan gebeuren met het oog op zo min mogelijk aantal stopzettingen en zoveel mogelijk doorstroming naar werkervaring.

Om het voltijds engagement waar te maken wordt het groeipad inzake voortrajecten en brugprojecten, waar het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord reeds een eerste aanzet toe gaf, verder versterkt. Deze voortrajecten en brugprojecten zijn ondersteunend voor het deeltijds onderwijs en voor de leertijd.

Tot slot moeten ook de gesprekken die momenteel gevoerd worden met de verschillende betrokken actoren, in het bijzonder de centra voor deeltijds onderwijs, de leertijd en de centra voor deeltijdse vorming, in 2006 resulteren in een aantal die het leren en werken in Vlaanderen op goede sporen zet.

Er zal ook blijvende aandacht gaan naar de wijze waarop de kwaliteit (en kwantiteit) van stageplaatsen kan verbeterd worden. In het kader van "Accent op Talent" werden een aantal nuttige werkinstrumenten ontwikkeld en ervaringen verzameld die verder verspreid kunnen worden.

Voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom

Het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom is een opdracht die het onderwijsbeleid moet aanpakken. Maar ook op het einde van de ketting kunnen tal van initiatieven genomen worden waardoor de ongekwalificeerde uitstroom wordt afgeremd.

De aansluiting tussen onderwijs en werk is een van de speerpunten van het onderwijsbeleid in deze legislatuur. Dat de beleidsdomeinen werk, onderwijs en vorming onder één politieke aansturing vallen, is een sterke hefboom om hier het verschil te maken.

Het is van belang dat de diverse opleidingsverstrekkers zich inzetten voor hetzelfde doel en dat ze elkaar versterken.

Zo willen we de samenwerking tussen de VDAB en Onderwijs verbreden en deze beschouwen vanuit een loopbaanperspectief. Er zijn drie belangrijke terreinen waar intensievere samenwerking kan worden gerealiseerd. We denken hierbij aan samenwerking met betrekking tot oriëntering en studiekeuze (bv. ouders en CLB's ondersteunen via correcte en transparante arbeidsmarktinformatie, trends en beroepsinformatie met de vereiste competenties), de samenwerking bij de eigenlijke opleiding (bv. gezamenlijk gebruik van opleidingsinfrastructuur) en de ondersteuning van de overgang onderwijs - arbeidsmarkt (bv. via een versterkte campusactie met aangepaste methodieken en inhoud zoals de infomap "de start van een loopbaan"). De acties die op deze vlakken reeds lopen wensen we structureel te verankeren. Ook andere initiatieven om de studiekeuze van meet af aan op een betere manier te oriënteren worden ondersteund (bv. beroepshuis) en/of verder verkend.

Er werd reeds aangehaald dat we gaan voor het voltijds engagement. Het is niet aanvaardbaar dat leerlingen slechts een deel van de week werkend of lerend actief zijn. Mét een voltijds engagement komt een kwalificatie met civiel effect op de arbeidsmarkt zoveel dichterbij. Binnen de Vlaamse bevoegdheden zullen we de toepassing van de leerplichtwet in die zin wijzigen. Om het hogere rendement te garanderen zullen we sterker inzetten op traject- en/of tewerkstellingsbegeleiding. Dat alles geldt voor de leertijd, de erkende vorming en het deeltijds onderwijs.

We kiezen ervoor – overeenkomstig afspraken binnen de EU – een kwalificatiestructuur op te zetten die een raamwerk biedt voor alle kwalificaties die via diverse opleidingswegen kunnen worden behaald en transparantie zullen bieden voor alle mogelijke gebruikers.

Ongekwalificeerde uitstroom tegengaan betekent m.a.w. dat iedere lerende een kwalificatie haalt die is opgenomen binnen deze kwalificatiestructuur. Voor wie ook dat nog niet kan, wordt het mogelijk deelattesten uit te reiken die op een later moment in het leven - samen met elders verworven competenties - kunnen worden ingezet om een titel van beroepsbekwaamheid te halen en zo alsnog een erkende kwalificatie in de wacht te slepen.

Behalve leren en werkervaring in het afwisselend leren en werken is er het voltijds onderwijs: het aanbieden van meer stage mogelijkheden in de private, publieke en social-profitorganisaties of ondernemingen moet het werkelijkheidsgehalte van de opleidingen dichterbij brengen en de instap in de beroepswereld gemakkelijker maken.

De kosten van het arbeidsgeneeskundig onderzoek vormen hierbij 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 op het werk. 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 de beroepsziekten Beroepsziekten dat hiervoor middelen 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 verstrekt. In het departement onderwijs wordt tevens een informatiepunt voorzien voor vragen over het arbeidsgeneeskundig onderzoek.

We gaan ook sterker in op de oriëntering van leerlingen en hun studiekeuzebegeleiding. De optimalisering van de leerlingenloopbanen begint reeds in de basisschool met meer aandacht voor technologie opdat potentieel talent van leerlingen sneller wordt gedetecteerd. Er moet worden gewerkt aan meer continue leerlijnen tussen het basis- en het secundair onderwijs. In het secundair onderwijs zelf moeten we doelmatiger werken aan de ontwikkeling van die talenten. Dat moet o.m. door meer aandacht te besteden aan talenvorming in het BSO, en aan technologie in het ASO. (De *learning outcomes* voor het talenonderwijs aanpassen aan de niveaus van het Europees Referentiekader voor de talen zal eveneens kwalificatieverhogend werken.) De verhoogde aandacht voor beter kiezen, gaat uiteraard door in de overgang van het secundair onderwijs naar het hoger

onderwijs of naar opleidingen in het tussengebied tussen school en arbeidsplaats na het secundair onderwijs.

Om op een kwaliteitsvolle manier pistes te verkennen hanteren we de methodiek van de proeftuinen. Hier kan op een projectmatige, legistiek correcte én toch enigszins regelluwe wijze beproefd worden welke recepten heilzaam zijn in het proces van studiekeuze en de begeleiding daarvan.

Uitvoering actieplan : Jongeren in steden en gemeenten

Zoals hoger vermeld is de problematiek van de jeugdwerkloosheid er in de eerste plaats één van laaggeschoolde jongeren. Bijna 4 op 10 jonge werkzoekenden heeft geen diploma secundair onderwijs. Zij verzeilen meer dan andere werkzoekenden in de langdurige werkloosheid. Maar liefst 65% van alle langdurig werkloze jongeren is laaggeschoold.

Het actieplan jongeren in steden en gemeenten richt zich op 13 steden en gemeenten met de hoogste jeugdwerkloosheidsgraad, waarbij we de acties toespitsen op jongeren die extra aandacht nodig hebben: de laaggeschoolde jongeren. Het zijn veelal steden en gemeenten met een meer dan gemiddeld populatie jonge (laaggeschoolde) allochtonen.

Via het actieplan wensen we concrete perspectieven te bieden aan jongeren die gevangen zitten in vicieuze cirkels van achterstelling. De Vlaamse Regering trekt 7,5 miljoen euro uit (waarvan 3 miljoen voor begeleiding en opleiding en 4,5 miljoen voor sociale economie initiatieven). Naast activering van de jongeren in het kader van de sluitende aanpak gaat het vooral om *jobhunting*, intensieve *jobcoaching* en het aanbieden van jobs op maat. VDAB is regisseur van dit actieluik in samenwerking met een partnerschap onder voorzitterschap van de stad of gemeente. Bij deze acties wordt gebruik gemaakt van bestaande instrumenten (IBO, instapopleiding, invoegeconomie, voltijds engagement bij de combinatie leren en werken). Tevens worden steden en gemeenten gestimuleerd hun initiatieven in het kader van de lokale diensteneconomie verder vorm te geven. Hier staan 200 arbeidsplaatsen tegenover. Steden en gemeenten kunnen acties opzetten in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Competentieverhoging voor jongeren. De stad of gemeente is regisseur van het actieplan sociale economie. Beide actieplannen worden vervat in een convenant. Deze convenants werden op 21 december 2005 ondertekend. De steden en gemeenten zijn er samen met de VDAB in geslaagd om op korte termijn concrete actieplannen uit te werken die een antwoord moeten bieden aan de hardnekkige jeugdwerkloosheid. Een aandachtspunt evenwel blijft de betrokkenheid van werkgevers en engagementen van bedrijven om vacatures open te stellen voor deze jongeren. In een aantal steden en gemeenten waren dit soort afspraken zeer sterk uitgewerkt, in een aantal andere waren ze nog onvoldoende concreet en/of ontbraken ze. Aan de steden en gemeenten werd gevraagd om de netwerking met bedrijven op korte termijn verder uit te werken teneinde de doorstromingskansen van deze jongeren te vergroten. Aan de werkgevers wordt gevraagd om op een voluntaristische manier in te spelen.

Een gerichte inzet van startbanen

In het kader van het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de Vlaamse Gemeenschap worden 259 startbanen ingevuld. Het betreft hier startbanen met betrekking tot specifieke projecten toegekend aan onderwijs: project scholen voor jongeren-jongeren voor scholen (153) dat preventief wil werken aan antisociaal gedrag en het project rond verkeersveiligheid (106). De doelgroep van deze projecten zijn voornamelijk kwetsbare en laaggeschoolde jongeren die vroegtijdig uit school zijn gestroomd.

De Vlaamse overheid wenst het initiatief substantieel uit te breiden. Er wordt een uitbreiding voorzien ten belope van 180 voltijdse equivalenten. In functie van deze uitbreiding worden een aantal nieuwe accenten gelegd om het uitbreiden van de doelgroep naar deeltijds leerplichtigen en om in functie daarvan ook het takenpakket te verbreden (bv. onderhoud en renovatie in schoolgebouwen).

In het kader van het Generatiepact worden op federaal niveau bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd in de *social-profit*, in het bijzonder voor kortgeschoolde jongeren. Eén derde van deze inspanningen zou plaatsvinden in sectoren die vallen onder bevoegdheid van de gemeenschappen. Vanuit de Vlaamse regering en Vlaamse sociale partners wordt gevraagd om deze bijkomende inspanningen vooral te richten naar beleidsdomeinen die de Vlaamse prioriteiten inzake welzijn en arbeidsmarkt versterken. Vanuit die optiek worden twee prioriteiten naar voren geschoven met name bijkomende jobcreatie in de kinderopvang en in de dagverzorging en het kortverblijf voor ouderen.

En verder

Daarnaast worden binnen bepaalde sectoren –bijvoorbeeld via het sectorconvenant- projecten opgezet waarbij oudere werknemers een begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan of van een functie in het bedrijf.

Er wordt nagegaan of bijkomende acties nodig zijn voor het mobiliseren van oudere werkgevers bij de begeleiding van jongeren bij het opstarten van bedrijven bijvoorbeeld in het kader van peterschapprojecten.

2) Ouderen

Vandaag lopen in Vlaanderen al verscheidene acties die ouderen trachten toe te leiden naar een traject en een job: de actie 50+ in samenwerking met de bijblijfconsulenten van de vakbonden, de module Pluspunt, Jobkanaal, Jobclub, enz. Uit de praktijk blijkt dat meer coördinatie acties nodig is, dat een aantal van deze acties nog meer moeten worden toegespitst op de doelgroep en dat een aantal hiaten in het proces naar werk moeten worden opgevuld. Dit alles moet ons in staat stellen om ook voor ouderen een groeipad op het gebied van begeleiding en opleiding te realiseren.

Vandaar dat we voorstellen dat de VDAB versterkte specifieke infosessies voor werkzoekende 50-plussers organiseert.

Het doel van de nieuwe infosessie is de uitwisseling van ervaringen, informatie over o.a. de arbeidsmarkt, de bestaande tewerkstellingsmaatregelen, de huidige pensioenregeling en de VDAB-dienstverlening. Van de werkzoekenden wordt verwacht dat men deelneemt aan deze informatiesessie zodanig dat men zich een beeld kan vormen van de dienstverlening die wordt aangeboden en de jobkansen op de arbeidsmarkt. Deze informatiesessies moeten sterk kwalitatief worden uitgebouwd zodanig dat ze werkzoekenden maximaal motiveren om een daaropvolgende stap te zetten.

Hierna kan men indien relevant doorstromen naar de 50+ club. Dit is een specifieke en exclusieve (en nog nieuw te creëren) sollicitatieruimte waar de werkzoekende 50+ steeds terecht kan. Naast een collectieve sollicitatietraining maakt de begeleider van de 50+ club op basis van zijn gesprekken met de werkzoekende een duidelijk (en anoniem) profiel op dat wordt bezorgd aan de consulent van Jobkanaal.

De rode draad doorheen dit aanbod is om te komen tot een aanbod inzake begeleiding en opleiding op maat van ouderen. Eventueel en zelfs bij voorkeur verstrekt door ouderen. In het kader van dit aanbod is het erg belangrijk om de oudere werkzoekende op een aangepaste manier te benaderen. Oudere werkzoekenden hebben een gans beroepsverleden achter zich, beschikken over een ruime waaier van ervaring. We zullen rekening houden met hun aspiraties en ervaring om van daaruit een

geschikt aanbod te formuleren. De bijkomende middelen die worden vrijgemaakt zullen vertaald worden in concrete objectieven en als addendum aan het beheerscontract worden toegevoegd.

Tot slot en minstens even belangrijk is dat aan het eind van een traject ook bedrijven bereid gevonden moeten worden om de oudere werkzoekende aan te werven. De instroombevorderende maatregelen moeten ons in staat stellen om deze brug te slaan (cf. verder).

3) Mensen met een arbeidshandicap

Binnen de VDAB is er een werkgroep opgestart die samen met alle betrokken partners zal instaan voor de uitwerking van eigen, specifieke toeleidings-en indiceringsprocedures van personen met een arbeidshandicap. Dit moet het mogelijk maken om binnen de VDAB te voorzien in het toekennen van de arbeidsmarktondersteuning van personen met een arbeidshandicap.

2.2.3 Wegwerken van knelpunten

De vaststelling dat bedrijven en sectoren voor bepaalde beroepen zeer moeilijk of zelfs geen geschikte kandidaten vinden voor hun openstaande vacatures is een blijvende bekommernis van zowel de overheid als de ondernemingen. Samen met de sociale partners hebben we in het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari bijzondere aandacht besteed aan deze zogeheten knelpuntberoepen: via versterkte screening en toeleiding, via verhoging van de opleidingscapaciteit, via de instapopleiding en via tegemoetkoming materiaalkosten. Deze maatregelen kwamen bovenop de maatregel om premies uit te keren voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep.

Inzake knelpuntberoepen willen we in het voorjaar 2006 de volgende pistes onderzoeken:

- 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).

In het kader van deze oefening zullen we onderzoeken op welke wijze we oudere werkzoekenden kunnen toeleiden naar knelpuntberoepen die leeftijdsneutraal zijn (bv. geen fysiek zware arbeid) via een combinatie van de premie en een concreet perspectief van een job. Dit kan bijvoorbeeld via jobkanaal en gestructureerde netwerken van derden.

De rol die sectoren kunnen spelen in de aanpak van knelpuntberoepen wordt tevens meegenomen. Op deze manier kan in overleg met sectoren specifieke acties worden genomen om tegemoet te komen aan een aantal structurele problemen die men ondervindt (zoals bijvoorbeeld in horeca en toeristische sector).

Er wordt een versterking voorzien zodanig dat men via gerichte acties, hetzij inzake werving, opleiding e.d. kan inspelen op huidige knelpunten.

2.2.4 Investeren in meer en beter ondernemerschap

Naar aanleiding van het groenboek 'Ondernemerschap in Europa' kwam het stimuleren van bekwaamheden en de wil om te ondernemen ook in Vlaanderen expliciet op de agenda te staan. Opleiding en vorming zijn een belangrijke sleutel voor meer en beter ondernemerschap.

Syntra Vlaanderen zal vanuit haar vorming- en opleidingsopdracht hieraan een expliciete bijdrage leveren. Dit zal gebeuren in afstemming met het departement Economie en het VLAO (Vlaams

Agentschap Ondernemen). Om die afstemming te realiseren zal een samenwerkingsprotocol worden afgesloten en zal Syntra Vlaanderen deel uit maken van de Club Gouvernance.

Volgende acties staan op stapel.

▪ *Actieplan 'Ondernemend Onderwijs'*

Onderwijs en vorming dragen bij tot de bevordering van de ondernemingscompetenties door de juiste instelling te stimuleren, door de aandacht te vestigen op de carrièremogelijkheden als ondernemer en door hiervoor belangrijke vaardigheden te ontwikkelen.

Ondernemersvaardigheden en -attitudes bieden de maatschappij voordelen die verder reiken dan de toepassing in het bedrijfsleven. De persoonlijke kwaliteiten die belangrijk zijn voor het ondernemerschap, zoals creativiteit, initiatief, zelfsturing en inzicht, kunnen voor iedereen nuttig zijn op het werk en in het dagelijkse leven.

Vlamingen meer ondernemend maken en hun ondernemerscompetenties bijbrengen is een belangrijke eerste stap om een klimaat te creëren dat aanzet tot het effectief opstarten van een eigen zaak of onderneming. Het is belangrijk om hier op vroege leeftijd al mee te starten. Vandaag worden er binnen onderwijs al een heel aantal initiatieven genomen om de ondernemerscompetenties bij jongeren aan te scherpen.

Om te komen tot een consistente aanpak en een beter samenspel zullen de departementen onderwijs, economie en werk een actieplan 'Ondernemend Onderwijs' ontwikkelen.

▪ *Kenniscentrum*

Syntra Vlaanderen zal instaan voor een brede kennisvergaring rond het opleidings- en vormingsgebeuren m.b.t. ondernemerschap. Een gestructureerd overzicht van info moet leiden tot kwaliteitsverbetering en moet het mogelijk maken om lacunes op te sporen en aan te pakken, zowel voor het beleid als relevante spelers op het terrein. Eind 2006 zal er een kenniscentrum on-line zijn.

▪ *Project Ondernemerstalent*

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 een gespecialiseerde opleiding volgen (bij Syntra, UNIZO of andere partners).

VDAB en Syntra Vlaanderen maakten recent afspraken omtrent de afname van 780 e-scanondernemerstesten (VDAB) en de opleiding van 320 werkzoekenden via de versnelde opleiding bedrijfsbeheer van Syntra (en 80 vooropleidingen) (Syntra Vlaanderen).

Op termijn moet dit project plaats maken voor structurele afspraken aangaande ondernemerstrajecten voor werkzoekenden.

▪ *Specifieke ondernemerstrajecten*

Om de aantrekkingskracht van ondernemerstrajecten naar kansengroepen te verhogen en de slaagkansen te verhogen zal Syntra Vlaanderen investeren in een meer gedifferentieerd en gestructureerd beleid terzake, binnen het eigen Syntra-netwerk, en ook met andere partners. Dit moet leiden tot een stevige trajectwerking, ingebed in lokale netwerken. Vanaf het najaar 2005 levert Syntra Vlaanderen alvast een bijzondere inspanning ten aanzien van laaggeschoolde werkzoekenden en allochtonen, via de organisatie van voortrajecten, schakelcursussen, bijkomende ondersteuning bij het reguliere aanbod, ... Op die manier biedt men een opstap naar de "reguliere" ondernemersopleidingen.

2.3. Investeren in bruggen naar werk via instroommaatregelen

Toeleiden naar werk is een belangrijke en onmisbare schakel op weg naar een job. Maar “the proof is in eating the pudding” : de instroom in een werkervaring/ job is de finaliteit. Er zijn reeds heel wat instrumenten die de instroom moeten vergemakkelijken. We willen dit nog versterken, via specifieke maatregelen voor bepaalde groepen, of voor de kansengroepen als geheel. Het betreft hier vooral maatregelen die wensen in te spelen op de vraagzijde.

1) Jongeren

Recent werden een heel aantal maatregelen genomen om de aanwerving van jongeren aantrekkelijker te maken: de activering van de wachtuitkeringen, een verbreding van de instapopleiding, de doelgroepvermindering voor jongeren en de verhoogde bijdragevermindering in het kader van het startbaanplan.

Snellere activering van de wachtuitkering

Bijna 30% van de jongeren die hoogstens een tweede graad haalden zijn een jaar na het afstuderen/stopzetten van de studies nog steeds werkzoekend. Dit is dubbel zo hoog als gemiddeld. 10.6% van deze kort geschoolde schoolverlaters heeft zelfs nog geen enkele werkervaring opgedaan (tegenover 7.6% gemiddeld).

Deze precare groep jongeren met nauwelijks enige schoolse bagage loopt een groot risico om in de langdurige werkloosheid te verzeilen. Werk is voor deze jongeren uiterst belangrijk opdat ze zo tenminste enige praktische kennis kunnen opbouwen.

In het kader van het Generatiepact werd federaal beslist om voor laaggeschoolde jongeren die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs, werkervaring maximaal te stimuleren via een snellere activering van de wachtuitkering.

Op dit moment wordt de wachtuitkering van een jongere geactiveerd vanaf één jaar na de afloop van de wachttijd. Voortaan zullen de wachtuitkeringen voor de groep van zeer kort geschoolden heel wat sneller worden geactiveerd om de instroom in de langdurige werkloosheid te vermijden. De uitkering wordt gedurende zes maanden geactiveerd voor zover de jongere een job vindt in de periode tussen het afstuderen en één jaar na afloop van de wachttijd.

Deze maatregel kan gecombineerd worden met de federale doelgroepvermindering voor jongeren en de startbaanvermindering voor jongeren. De doelgroepvermindering voor jongeren voorziet in een bijdragevermindering van 300 euro/kwartaal voor een 19-20 jarige en een geleidelijke degressieve afbouw tot 30 euro/kwartaal voor een 29-jarige. Binnen de startbanen wordt er een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoolden en zeer laag geschoolden. In zoverre de werkgever in zijn startbaanverplichting voorziet (3% jongeren voor bedrijven met meer dan 50 werknemers) wordt er in een korting voorzien van 8 kwartalen 1.000 euro en vervolgens tot de leeftijd van 26 jaar een korting van 400 euro/kwartaal voor jongeren die geen diploma hoger secundair onderwijs hebben. Gaat het echter op jongeren die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs dan wordt er geen 8 maar 16 kwartalen een korting van 1.000 euro toegekend.

Instapopleiding

In het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari werd het initiatief genomen om de instapopleiding uit te werken. De instapopleiding is bestemd voor werkzoekende na het volgen van een volledige beroepsopleiding (minstens 400 uren) of een kortgeschoolde schoolverlater die als werkzoekende is ingeschreven. Wat dit laatste betreft gaat het om de personen met ten hoogste het volgend diploma of studiebewijs : aso van de eerste graad, tso, bso of kso van de tweede graad, middenstandopleiding, dbso, buitengewoon secundair onderwijs of alternerende beroepsopleiding. 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. De werkgever betaalt een productiviteitspremie en de werknemer krijgt na zijn opleiding van 2 maanden een contract van onbepaalde duur. De werkgever dient dus geen RSZ te betalen en dient enkel de geactiveerde wachtuitkering aan te vullen tot aan het loonniveau. De instapopleiding staat naast de individuele beroepsopleiding en is in de eerste plaats een werkervaringsmaatregel eerder dan een opleidingsmaatregel. De instapopleiding ging van start in september 2005.

In het Generatiepact verruimt de federale overheid de instapopleiding naar alle afgestudeerde TSO/KSO 3^{de} graad en BSO 4^{de} graad eerste jaar.

De complementariteit van deze maatregelen moet er voor zorgen dat alle jongeren kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het komt er dus op aan om in de huidige bemiddelingspraktijk de verschillende instrumenten een juiste plaats te geven.

De activering van de wachtuitkeringen richt zich in de eerste plaats tot jongeren met nauwelijks of geen schoolse bagage. Deze precare groep moet zo snel mogelijk werk hebben zodat ze tenminste enige praktische kennis kan opdoen.

De instapopleidingen zijn een werkervaringsmaatregel die zich in de eerste plaats richt tot jongeren die een technische, schoolse bagage hebben. Deze groep moet zo snel mogelijk praktische ervaring kunnen opdoen zodat ze hun kennis in de praktijk kunnen brengen. De individuele beroepsopleiding is een maatregel die zich in de eerste plaats richt tot werkgevers die vaststellen dat - met een bepaalde kandidaat voor ogen - het verwerven van bijkomende competenties nodig is om een inschakeling in het bedrijf te realiseren. De individuele beroepsopleiding is dus maatwerk. Een aangepaste begeleiding en omkadering van de werkzoekende is nodig.

2) Ouderen

Door de bestaande loonsopbouw in België die gebaseerd is op anciënniteit is de totale loonkost van oudere werknemers veelal hoger dan die van hun jongere collega's. Dit loonkostprobleem is één van de redenen waarom in heel wat bedrijven de balans tussen de ervaring van een oudere werknemer en de kostprijs dikwijls ten nadele van de ervaring uitvalt. De uitstoot van oudere werknemers in de ondernemingen heeft hier bijzonder veel mee te maken. Het is diezelfde loonkost - al te vaak in combinatie met een negatieve vooringenomenheid ten aanzien van oudere werknemers (vooroordelen zoals gebrek aan flexibiliteit, minder leerbereidheid, lagere productiviteit, enz) - die de werkzoekende vijftigplusser parten speelt in zijn zoektocht naar een job.

Binnen de Vlaamse bevoegdheden bestaat de mogelijkheid om tussen te komen in de loonkost van vijftigplussers. Hiertoe bestaat er een historische en sluitende rechtsgrond die ook zijn neerslag heeft in het VDAB-decreet.

We stellen voor om een Vlaamse tewerkstellingspremie uit te werken. Via de Vlaamse tewerkstellingspremie ouderen willen we de kosten om een vijftigplusser aan te werven drukken. Wanneer een werkgever een niet werkende werkzoekende vijftigplusser ingeschreven bij de VDAB in dienst neemt via een contract van onbepaalde duur, ontvangt de werkgever gedurende 12 maanden een financiële tegemoetkoming in de loonkost. De werknemer moet minstens 12 maanden ononderbroken worden tewerkgesteld. Dit impliceert dat uitzendarbeid buiten het toepassingsgebied van deze maatregel valt.

Het bedrag van de premie varieert in functie van drie inkomensschijven:

- 400 euro/maand voor brutoloon van 800 euro/maand tot 2000 euro/maand
- 700 euro/maand voor brutoloon van 2000 euro tot 3500 euro/maand
- 1000 euro/maand voor brutoloon hoger dan 3500 euro/maand

Op die manier wordt effectief ingespeeld op de loonkost. Bijkomend voordeel is dat deeltijdwerk (dat aan belang wint bij oudere werknemers) niet wordt benadeeld. Een minimumbarema wordt opgelegd om de maximale steunpercentages volgens de Europese staatssteunregels te respecteren. Een loonkostgerelateerde maatregel kan bovendien makkelijker (via de RSZ-gegevens) gecontroleerd worden dan een maatregel gerelateerd aan het arbeidsregime.

De premie wordt driemaandelijks uitbetaald en is net als de premie voor invoegbedrijven vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Dit is reeds bevestigd door de Federale Regering.

Om de premie te genieten moet de onderneming een aanvraag indienen bij de VDAB. De aanvraag geldt als verklaring op eer. Dit betekent dat als de aangifte voldoet aan de toepassingsvoorwaarden, de premie automatisch wordt toegekend. Er moet bijgevolg geen specifieke goedkeuringsprocedure doorlopen worden. De VDAB kan bij wijze van controle wel bewijsstukken opvragen alsook via de beschikbare data van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid nagaan of de voorwaarden gerespecteerd werden. De controle op de naleving van de voorwaarden wordt tevens uitgeoefend door de Afdeling inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie. De premie wordt niet toegekend of wordt teruggevorderd wanneer de toekenningvoorwaarden niet worden vervuld of de geldende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden niet in acht worden genomen. Ook de terugvordering bij oneigenlijk gebruik van de premie bijvoorbeeld systematisch premiegerechtigden te ontslaan na afloop van 1 jaar om ze te vervangen of opnieuw tewerk te stellen in een verbonden onderneming wordt ingebouwd.

De aanvraag moet binnen de twee maanden na de aanwerving gebeuren. De Vlaamse financiële tegemoetkoming is cumuleerbaar met de federale generieke bijdrageverminderingen doch is niet combineerbaar met de dienstencheques.

De toekenningvoorwaarden en aanvraagprocedure zijn bewust eenvoudig gehouden om het succes van de maatregel niet te hypothekeren door bureaucratische procedures.

De maatregel zal afgetoetst worden op de doelstelling nl. het verhogen van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers. Een evaluatiemoment wordt voorzien in overleg met de sociale partners zodat de maatregel indien nodig kan aangepast worden.

Behoudens de jaarlijkse monitoring zal twee jaar na datum van inwerkingtreding in overleg met de sociale partners de maatregel worden geëvalueerd. In het bijzonder zal worden nagegaan of de maatregel effectief heeft geleid tot duurzame tewerkstelling (langer dan 1 jaar). Indien nodig wordt de maatregel bijgestuurd en condities om de premie toe te kennen verstrengd.

Na de lancering van de tewerkstellingspremie zal worden onderzocht of gelijkaardige financiële incentives ook worden aangewend voor het bevorderen van de tewerkstelling van andere kansengroepen. Deze oefening wordt gemaakt rekening houdend met sporen die momenteel reeds verkend worden. Zo verwachten we in het voorjaar 2006 een advies van de commissie Diversiteit rond het instrument VIP en CAO 26. Rekening houdend met de resultaten van de bestaande en nieuwe acties gericht naar kansengroepen (onder meer jobkanaal, versterking IBO) zal tegen eind 2006 een beslissing worden genomen over de al dan niet aanwending van financiële incentives ook voor de andere kansengroepen.

3) Mensen met een (arbeids)handicap

Personen met een arbeidshandicap hebben vaak nood aan een intensief begeleiding die dikwijls gecombineerd wordt met gespecialiseerde screening en opleiding (op de werkvloer). Om deze specifieke aanpak blijvend te valoriseren, dienen we te streven naar een optimale en doelmatige

inzet van middelen door de verschillende actoren die dit gespecialiseerd traject gezamenlijk vorm geven te ondersteunen.

Momenteel bestaan er 2 maatregelen die in een tegemoetkoming voorzien voor de werkgever wanneer ze een persoon met een handicap in dienst nemen : de inschakelingspremie VIP en de subsidie die men ontvangt om het rendementsverlies te dekken in het kader van cao 26.

In de loop van 2006 zullen voorstellen worden uitgewerkt tot integratie en/of verbetering van deze maatregelen rekening houdend met de resultaten en aanbevelingen in het recente evaluatieonderzoek uitgevoerd door het HIVA.

Ondertussen is er een groeipad voorzien in de begroting 2006 voor erkende personen met een handicap. Het gaat om 30 plaatsen cao26 en 375 plaatsen VIP.

In het kader van de overheveling van de beschutte werkplaatsen van het bevoegdheidsdomein welzijn naar sociale economie, is een vlotte technisch-juridische overgang essentieel. Deze overgang zal in 2006 gevolgd worden door een grondige analyse van deze sector. 2006 zal het scharnierjaar zijn voor het beleidsvoorbereidend werk dat moet gebeuren ter voorbereiding van een ontwerp-eenhedsdecreet voor de beschutte en de sociale werkplaatsen in 2007. De ronde tafel aangepaste tewerkstelling in de schoot van de SERV (voorjaar 2006) en de VIONA onderzoeksresultaten van het onderzoek naar supported employment zullen meegenomen worden in de beleidsdiscussie. In het nieuwe VIA akkoord wordt een groeipad voorzien van 200 VTE's doelgroepwerknemers, 20 omkaderingsfuncties (1 op 10) en 68 nieuwe functies aan 100% subsidie.

4) Diverse kansengroepen

Een aantal instroombevorderende instrumenten richten zich niet tot één groep, maar richten zich naar verschillende kansengroepen, richten tegelijkertijd.

Diversiteitsplannen (inwerken op de cultuur)

De diversiteitsplannen kunnen een bijdrage leveren tot de aanwerving van kansengroepen in de bedrijven. Elk plan bevat streefcijfers naar instroom, doorstroom, retentie, verloop en/of opleiding. Het instroomluik binnen de diversiteitplannen zal een steeds prominentere rol gaan spelen. Daarnaast werkt een diversiteitplan ook in op de cultuur en structuur en de meer kwalitatieve aspecten van de organisatie, dat niet in streefcijfers vast te leggen is, maar waarvan een impact-analyse wel wenselijk is.

De omvang van het aantal afgesloten diversiteitsplannen blijft in de lift zitten: van 250 in 2004 tot (waarschijnlijk) 455 in 2005 (objectief 400). Via het Diversiteitfonds zal het vanaf heden mogelijk zijn om permanent (met uitzondering van de maand december) plannen in te dienen, wat de groei enkel maar ten goede kan komen.

Bedrijfsontwikkeling en kansengroepen

Via de invoegbedrijven wordt private bedrijfsontwikkeling en de tewerkstelling van kansengroepen gecombineerd. Deze pijler van de sociale economie is sterk in trek. Het gaat om ondernemers die bereid zijn op een maatschappelijk verantwoorde manier een bedrijf vorm te geven, met de inzet van kortgeschoolde werkzoekenden. Een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkost compenseert het rendementsverlies van deze werknemers, tot zij na enkele jaren gewoon kunnen meedraaien, zoals elke andere werknemer. We stellen een exponentiële groei in de dienstverlenende sector vast.

In 2005 werd de invoegreglementering op een aantal vlakken aangepast. Zo werd ondermeer de doelgroepomschrijving strenger, de procedure vereenvoudigd, en de loonsubsidie werd afgestemd op de Europese richtlijnen terzake.

De extra middelen die in het kader van het Werkgelegenheidsakkoord 2005 werden vrijgemaakt om 1250 jobs te realiseren, zijn ondertussen allemaal toegekend. Voor 2006 worden als extra impuls

700 jobs gecreëerd voor jongeren via het actieplan “Jongeren in steden en gemeenten”. Verder wordt werk gemaakt van een goed monitoringinstrument.

Losweken van de vraag naar werknemers: Jobkanaal via VOKA, UNIZO en VCSPO

De werkgeversorganisaties bundelen hun krachten om op kruissnelheid jaarlijks 5000 vacatures in te vullen voor personen uit de kansengroepen. Voka, Unizo en VCSPO engageren zich om alle middelen in te zetten om dit streefcijfer met vereende krachten te realiseren door middel van het concept *Jobkanaal*.

Uiteraard is het succes van deze doelstellingen afhankelijk van de gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, VDAB, ondernemers, vakbonden, kansengroepen, onderwijs, medewerkers op de werkvloer, enz. Om deze doelstelling te realiseren zullen een aantal randvoorwaarden moeten worden vervuld.

Een partnerschap

Een belangrijke heroriëntering met betrekking tot het bestaande *Jobkanaal* dient zich aan. Een partnerschap tussen verschillende in de SERV vertegenwoordigde werkgeversfederaties, met name VOKA, UNIZO en VCSPO, vormt het uitgangspunt.

De werkgever benut gedurende 3 weken *Jobkanaal* als enige wervingskanaal. Hiermee willen we de tewerkstellingskansen van de ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap vergroten.

Jobkanaal prospecteert vacatures bij bedrijven, VDAB en de andere Jobkanaal-partners zorgen voor een exclusieve doorverwijzing van deze kansengroepen. Indien de vacature reeds gekend zou zijn bij VDAB kan met het bedrijf de afspraak worden gemaakt om de vacature 3 weken ‘on hold’ te plaatsen. Dit wil zeggen dat de vacature gedurende deze periode niet zichtbaar is voor de gewone arbeidsbemiddeling en werkzoekenden op WIS. Additioneel kan indien het bedrijf niet kiest voor het exclusief reserveren van de vacature een tweede formule worden aangeboden. De vacature krijgt dan een code ‘positief signaal naar kansengroepen’. Dit is zowel naar werkzoekenden als naar arbeidsbemiddelaars een extra aanmoediging.

Randvoorwaarden

Er dienen een aantal randvoorwaarden vervuld zijn om deze opdracht “5000 ingevulde vacatures” succesvol af te ronden. Een dergelijk streefcijfer veronderstelt een gevoelige uitbreiding van het inzetbaar personeel.

Een succesvolle invulling van een vacature vraagt ook een goede doorverwijzing. VDAB zal trachten om bij elke vacature minstens 4 doorverwijzingen te realiseren per vacature en Jobkanaal snel te informeren of er dan niet geschikte kandidaten zijn. Jobkanaal zal waar dit relevant en nodig blijkt ook kunnen beschikken over een jobcoach die in het bedrijf begeleiding op de werkvloer verzorgt. Om de samenwerking én taakverdeling tussen Jobkanaal (VOKA- UNIZO –VCSPO) en de VDAB te versterken zal per regio een specifieke Jobkanaal-Jobcoach aangeduid worden die in tandem met de jobkanaal-consulenten werkt.

Ook een aantal maatregelen zoals de tewerkstellingspremie zijn randvoorwaarden om tot een succesvolle invulling te komen.

In functie van het gezamenlijk engagement hebben UNIZO en VOKA i.s.m. VKW zich georganiseerd in een ondernemingsplatform diversiteit, waarmee men evenredige participatie en diversiteit verder en breder ingang wil doen vinden in de ondernemerswereld. Vanuit dit ondernemingsplatform wenst men ook mee te werken aan een constructieve behandeling van discriminatieklachten.

Om het draagvlak op de werkvloer voor deze instroom evenredig te ondersteunen wordt, in ruil voor concrete objectieven en een sterk engagement, ook een versterking van de diversiteitsconsulenten bij de vakorganisaties voorzien.

Versterken IBO

Ook de IBO is een succesvol instrument dat door steeds meer werkgevers wordt gebruikt om geschikte werknemers te vinden. In 2004 werden in Vlaanderen niet minder dan 12.273 IBO's opgestart. Daarmee werd gemiddeld 5,4% van de werkzoekenden bereikt, 46,6% van de gestarte IBO's is in een knelpuntberoep geplaatst. 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. Probleem is het bereik van de kansengroepen en het vroegtijdig afbreken van de IBO overeenkomst. De capaciteit waarover men vandaag beschikt om de IBO te omkaderen en te begeleiden is onvoldoende.

Om de effectiviteit ervan te optimaliseren, ook voor kansengroepen, zullen we dit stelsel verder versterken en kwalitatief verbeteren. Het IBO instrument moet duidelijker op de leest van opleiding worden geschoeid en dus vertrekken vanuit de competentieachterstand en groei die nodig is om de specifieke job uit te oefenen.

We stellen het volgende voor:

- de normstelling qua begeleiding te verlagen van de huidige 159 cursisten per VTE IBO-begeleider op jaarbasis naar 130 cursisten. Het aantal IBO-begeleiders wordt dus opgetrokken. Flexibiliteit en differentiatie worden, waar mogelijk, op regionaal niveau – met valorisatie van de ervaringsdeskundigheid -, toegepast.
- het bestaande werkmodel te verbeteren, waarbij wordt “geïnvesteed” in de functie van de IBO-begeleider. Dit is een job apart, met bijhorende specifieke instrumenten die deze functie kunnen valoriseren (vb. streven naar functie-eenheid (volledige functietoewijzingen aan één persoon), de ontwikkeling van een specifiek kennismanagement voor deze functie enz.);
- de IBO te certificeren. Hiermee bedoelen we dat het leerpad van de cursist tijdens de IBO opgevolgd wordt en besproken wordt met de cursist in de daartoe afgesproken begeleidingsmomenten. Op het einde van de IBO wordt scherpgesteld (en ondertekend wordt door de IBO-begeleider in het bedrijf) welke taken de cursist tijdens de IBO heeft uitgevoerd, welke kennis, vaardigheid, attitude hij/zij tijdens de IBO heeft verworven en welk advies de cursist krijgt i.v.m. haar/zijn verder loopbaanpad. Deze gegevens zijn eigendom van de cursist, maar kunnen indien gewenst worden opgenomen in het loopbaandossier bij de VDAB. Van belang hierbij is dat reeds van bij de intake en de opmaak van het IBO-opleidingsprogramma rekening wordt gehouden met dit pad en dit in verhouding tot eigene beginsituatie van de IBO-cursist;
- de noodzaak aan begeleiding te differentiëren naargelang de behoefte, het enkelvoudige dan wel meervoudige karakter van de IBO's en het regionaal ingeschat risico inherent aan een specifieke dossier;
- in de communicatie naar werkgevers moeten deze elementen met name de idee van opleiding en competentieversterking worden meegenomen.

IBO-Interim

De laatste jaren heeft de uitzendsector een belangrijke plaats verworven als wervings- en selectiekanaal. Voor kansengroepen is interim vaak (terug) de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Interim geeft hen de kans talenten te tonen en ervaring op te doen.

Met de IBO-interim worden 2 methodes gecombineerd die al hun deugdzaamheid hebben bewezen als het erop aan komt om mensen aan een job te helpen. Bovendien wordt door de combinatie van beide systemen de zwaktes van de uitzendsector (duurzame tewerkstelling) en deze van het IBO-

stelsel (weinig kansengroepen) opgeheven. Het resultaat is dat de kans op een duurzame tewerkstelling van kansengroepen na een interimperiode wordt verhoogd. Bovendien zullen nu ook meer kansengroepen in een IBO stappen.

We stellen voor om IBO-Interim te beperken tot de 50-plussers, de allochtonen en de personen met een arbeidshandicap, volgens de hiernavolgende modaliteiten. De werkzoekende sluit eerst een uitzendcontract af met het uitzendkantoor. De duurtijd van de uitzendperiode wordt begrensd, bijvoorbeeld maximaal één maand. Vervolgens sluit men een IBO-contract af met vier contracterende partijen: de werkzoekende, de VDAB, het uitzendkantoor en het bedrijf. Na een periode van maximum zes maand moet het IBO-contract uitmonden in een contract van onbepaalde duur bij de werkgever - gebruiker. De begeleiding tijdens de periode van het IBO-contract gebeurt door het interimkantoor. Ze ontvangen hiervoor 1 euro per IBO-uur. Om de snelle doorstroom naar duurzaam werk te bevorderen en de IBO periode zo efficiënt mogelijk te organiseren wordt een "fee" uitgewerkt die groter is naargelang men sneller doorstroomt naar duurzaam werk (meting na twaalf maand).

Een goede begeleiding tijdens de IBO-periode zal een van de succesfactoren van deze maatregel bepalen. Bij het vroegtijdig beëindigen of afhaken, engageert het uitzendkantoor zich om de reeds verworven competenties alsnog te valideren in functie van de externe arbeidsmarkt en wordt de werkzoekende met prioriteit bemiddeld naar een andere opleiding/tewerkstelling.

VDAB is medecontractant in het IBO-contract, borgt de kwaliteit van het opleidingsplan en de begeleiding en staat in voor de monitoring van het doorstroomobjectief. Daarnaast valt ook de controle en de beoordeling en uitvoering van de uitsluiting onder de bevoegdheid van VDAB.

De uitzendsector moet op niveau van de sector een aantal ambitieuze engagementen opnemen: zowel inzake invulling als doorstroom naar vast werk. De uitzendsector krijgt gedurende twee jaar de kans te bewijzen dat ze een maatschappelijke meerwaarde kan creëren door middel van de duurzame plaatsing voor ouderen, allochtonen en personen met een handicap. Het bereik en de resultaten van dit initiatief worden gemonitord. Na een doorlooptijd van uiterlijk twee jaar wordt beslist tot al dan niet continuering ervan.

De lokale diensteneconomie

Eind 2006 moet het decretaal kader voor de lokale diensteneconomie een feit zijn. Dit decretaale kader zal enerzijds de structurele erkenning van de buurt- en nabijheidsdiensten mogelijk maken en anderzijds de basis zijn voor de uitbouw van de lokale diensteneconomie als 2^e pijler van de lokale werkwinkels. Op die manier willen we lokale jobs creëren voor laaggeschoolde langdurig werkzoekenden en rechthebbenden op maatschappelijke integratie of financiële hulp. Deze jobs zijn er inhoudelijk op gericht om aanvullend op het reguliere aanbod een aantal maatschappelijke noden in te vullen.

Ondernemers kansen bieden

In 2006 wordt de Vlaamse invulling voor de activiteitencoöperatie verfijnd. De sociale economie kan een belangrijke bijdrage bieden aan startende ondernemers uit kansengroepen. In samenspraak met reguliere dienstverleners wordt een complementair versterkend samenwerkingsmodel ontwikkeld en verankerd. In dit kader wordt een samenwerking opgezet met de werkgeversorganisaties.

Ook steden en gemeenten zullen als lokale draaischijf Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen ingang doen vinden in het lokale bedrijfsleven. Hierbij kunnen zij eigen initiatieven ontwikkelen of beroep doen op ondersteuning van het VVSG. Doelstelling is indirecte jobcreatie, voornamelijk van jongeren, te bewerkstelligen.

5) Sluitstuk

Frontoffice “tewerkstellingsmaatregelen”

Er zijn in België heel wat loonkostverlagende maatregelen (vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen, activering van de uitkeringen, tewerkstellingspremies, belastingsverminderingen) die als doel hebben de werkgever ertoe aan te zetten om een doelgroepwerknemer aan te werven.

Dit veronderstelt echter dat de werkgever én op de hoogte is van al deze maatregelen én vlot kan nagaan wat het financiële voordeel van dergelijke maatregelen inhoudt.

Doordat deze maatregelen kunnen toegekend worden via sociale zekerheid, via fiscaliteit, via activering van uitkeringen of via een premie en die soms wel en soms niet onderling kunnen gecumuleerd worden, ziet men door de bomen soms het bos niet meer. Hierdoor gaat een belangrijk deel van de effectiviteit verloren.

Vandaar dat we voorstellen dat de overheid het initiatief neemt om op korte termijn een web applicatie voor banenplannen, lastenverlaging en tewerkstellingsmaatregelen uit te werken. Doel is om werkgevers maar ook werkzoekenden en intermediairen vlot en eenvoudig een raming van de loonkost van een kandidaat werknemer te geven. Dit veronderstelt dat alle federale en Vlaamse maatregelen in kaart worden gebracht en daar waar mogelijk eventuele complexiteiten worden vereenvoudigd.

Dit instrument zal de actoren, waaronder VLAO, arbeidsbemiddelaars, sectorconsulenten, sociale secretariaten, werkgevers(vertegenwoordigers), werknemers(vertegenwoordigers) e.d. . in staat stellen om een inschatting te maken van de loonkost.

Meldpunt

Werkzoekenden die op een manifeste onwil botsen van bepaalde werkgevers en/of bemiddelaars en hen weigeren op “niet objectieve gronden” een kans te geven, moeten de mogelijkheid hebben om hun klacht te melden. Bedoeling is om gecoördineerde acties op te zetten met de verschillende betrokken instanties zoals het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, de inspectiediensten, de werkgeversorganisaties en de vakorganisaties. Het kan daarbij gaan om preventieve, bemiddelende, controlerende en zonodig sanctionerende acties.

Expertisecentrum “leeftijd & werk”

We stellen voor om een expertisecentrum voor “leeftijd & werk” op te starten in de schoot van de administratie werkgelegenheid – beleidscel EAD. De voornaamste opdracht van een expertisecentrum bestaat erin om de wisselwerking tussen dit centrum en ondernemingen die goede praktijken rond leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen, te bevorderen, zodat zo veel mogelijk ondernemingen kunnen leren van de ervaringen van de anderen. Via de diversiteitsplannen zal het expertisecentrum een aanbod naar de ondernemingen doen die op hun beurt resultaten van de nieuwe beproefde methodes laten terug vloeien naar het expertisecentrum.

Het expertisecentrum beschikt over projectontwikkelaars verbonden met de SERR's en die in functie van het expertisecentrum ondernemingen ondersteunen met een diversiteitsplan specifiek gericht op leeftijd, het dossier ervaringsfonds, de vormgeving van goede praktijken, enz. Voorbeelden van concrete acties zijn bijvoorbeeld de instroom van ouderen, de doorgroei van ouderen naar leidinggevende functies, de ontwikkeling van loopbaantrajecten, toepassing van peter/meterschap, aanpassing aan de werkplek, opleidingen rond kennisoverdracht enz.

2.4. Bruggen van werk naar werk

Onze economie wordt blootgesteld aan sterk veranderende omgevingsfactoren (technologische veranderingen, evoluties van de internationale markten, conjunctuurschokken). Het op peil houden

van onze concurrentiekracht vereist een groot aanpassingsvermogen. Investeren in innovatie en in inzetbaarheid van de werknemers zijn hierbij cruciaal. Toch betekent aanpassen ook vaak herstructureren met afvloeiingen tot gevolg. Herstructureren om de toekomst van een onderneming te vrijwaren, mag echter niet ten koste gaan van de toekomst van de getroffen werknemers. Daarom moet bij herstructurering prioritair aandacht gaan naar de hertewerkstelling van de getroffen werknemers.

Het devies van ons arbeidsmarktbeleid is een snelle opvang van de getroffen werknemers met het oog op soepele overgang naar ander werk. Hoe langer er wordt gewacht met begeleiding, hoe moeilijker de hertewerkstelling. In overleg met de sociale partners en onder regie van de VDAB zullen onze bemiddelings-en opleidingsinstrumenten worden ingezet om een duurzame overstap naar ander werk te bevorderen.

Het herstructureringsbeleid wordt ook op federaal niveau geheroriënteerd naar een meer activerende benadering. Afstemming met de federale maatregelen en overleg over de regionale invulling van het hernieuwde herstructureringsbeleid is hierbij essentieel.

Ook tussen de regio's zal uiteraard voor een goede samenwerking moeten gezorgd worden niet alleen omdat een herstructurering effect kan hebben op de arbeidsmarkt van verschillende regio's, maar ook omdat de hertewerkstellingskansen interregionaal moeten benaderd worden. De bestaande samenwerkingsakkoorden kunnen hiertoe als basis dienen. In nauw overleg met de sociale partners zullen de acties die hierin worden opgesomd, worden uitgewerkt.

Hierbij zal afstemming moeten gebeuren met de federale maatregelen tot uitvoering van het luik herstructureren van het Generatiepact en zullen er met de federale overheid en de andere regio's afspraken worden gemaakt over de regionale invulling van de nieuwe maatregelen voor een activerend herstructureringsbeleid.

Een activerend herstructureringsbeleid is geënt op volgende krachtlijnen:

In eerste instantie moeten ondernemingen in herstructurering een **sociaal begeleidingsplan** opmaken dat de hertewerkstellingskansen van de getroffen werknemers maximaliseert. Ondernemingen zullen hiervoor advies kunnen inwinnen bij de sociaal-interventieadviseurs van de VDAB.

Het activerend gehalte van het begeleidingplan wordt een belangrijk criterium bij de erkenning als onderneming in herstructurering. De minister van Werk moet het activerend karakter beoordelen van de maatregelen die gericht zijn op de herplaatsing van de werknemers. Er zal hierbij o.m. rekening worden gehouden met het profiel van de getroffen werknemers, de situatie van de (sub)regionale arbeidsmarkt waar de herstructurering plaatsvindt, de inhoud van de hertewerkstellingsmaatregelen en het aandeel van de activerende maatregelen in het globaal herstructureringsplan.

Bij de uitvoering van het sociaal begeleidingsplan spelen de **tewerkstellingscellen** een centrale rol. Binnen de tewerkstellingscel bundelen verschillende partijen hun krachten om elk vanuit hun specifieke expertise nieuwe tewerkstellingsperspectieven te creëren voor de getroffen werknemers: de bedrijfsleiding, de vakbonden, de VDAB, de sectorale opleidingscentra, de private arbeidsbemiddelaars (outplacementkantoren, opleidingsverstrekkers, uitzendkantoren,...), de werkwinkel, de sociale werkplaatsen enz. Een tewerkstellingscel staat ten dienste van de werknemers en zoekt naar duurzame oplossingen. Om dit doel te bereiken voorziet een tewerkstellingscel emotionele ondersteuning, individuele **screening**, sollicitatietraining, maatgerichte en intensieve coaching, praktische en sociaal-juridische ondersteuning, opleidingsmogelijkheden gekoppeld aan een tewerkstellingstraject, het aanbieden van concrete vacatures en contacten met mogelijke werkgevers. De nieuwe mogelijkheden om via terbeschikkingstelling en uitzendarbeid ervaring op te doen in andere ondernemingen als opstap naar duurzaam werk zullen hierbij ook benut worden.

De organisatie van de tewerkstellingscellen (in de schoot van de onderneming, maar ook op subregionaal niveau voor de kleine herstructureringscellen), de rol van de betrokken actoren hierin (onderneming, VDAB, vakorganisaties enz) en de inhoud en opvolging van de begeleiding van de getroffen werknemers zal geconcretiseerd worden in functie van de krijtlijnen uitgezet door de federale uitvoeringsbesluiten.

Ondernemingen die financieel niet de middelen hebben om te voorzien in begeleidende maatregelen kunnen een beroep doen op het **Herplaatsingsfonds**. Om het bereik van het Herplaatsingsfonds te verruimen naar de kleinere faillissementen zullen volgende acties worden ondernomen:

- Communicatie en sensibilisering van het Herplaatsingsfonds ook toespitsen op de kleinere faillissementen in samenwerking met de sociaal interventieadviseurs (nu zijn de acties van het fonds vooral gericht op faillissementen van ondernemingen met >20 werknemers);
- Vergroten van het initiatiefrecht van het Herplaatsingsfonds (bij stilzitten van de curator);
- Vereenvoudigen van de aanvraagprocedure.

Om de kwaliteit en de effectiviteit van de begeleiding op te volgen zal een gestandaardiseerde rapportering worden opgelegd. Aan de outplacementkantoren zal ook gevraagd worden om de competenties volgens een standaardformaat te attesteren (competentiebalans).

Ook andere instrumenten zoals de specifieke opleidingstussenkomst voor ondernemingen in herstructurering, de aanmoedigingspremies voor ondernemingen in herstructurering zullen gescreend worden op hun **effectiviteit** en **gebruiksvriendelijkheid** in de context van een herstructurering.

Gelet op de cruciale rol van de sociale partners in het herstructureringsproces zullen sectorale initiatieven verder aangemoedigd worden via het **sectorconvenant**. Mechanismen die de begeleidings- en opleidingskost op sectorniveau solidariseren verdienen hierbij zeker aansporing. Verdienen zeker aansporing. Voor sommige sectoren met een geëigende reconversie-problematiek zijn er ook geëigende instrumenten nodig om de noodzakelijke omschakeling en reconversie te begeleiden.

2.5. Investeren in opleiding en loopbaanontwikkeling

De deelname aan levenslang leren neemt de afgelopen jaren systematisch toe in Vlaanderen. Momenteel bedraagt de participatiegraad onder de bevolking tussen 25 en 64 jaar 10,8%. Voor het eerst bevindt Vlaanderen zich hiermee boven het Europees gemiddelde (EU25=9,9%).

Maar bepaalde groepen dreigen de boot te missen. Hoe ouder, hoe lager de deelname aan opleiding. De personen in de leeftijdsklasse tussen 45 en 54 jaar nemen ongeveer 3% minder deel aan opleiding dan de 25 tot 34-jarigen. Na 54 jaar is er een halvering van de deelname ten opzichte van de voorgaande leeftijdsklasse. Dit geldt tevens voor het onderwijsniveau : hoe hoger geschoold, hoe meer men deelneemt aan opleiding : hogeschoolden nemen bijna 5 keer meer deel aan opleiding dan laaggeschoolden.

Dat opleiding en een ruimere benutting van competenties in de lift zit blijkt tevens uit een recente studie van de SERV. Zo blijkt dat klassieke competentiebevorderende maatregelen zoals opleiding voor minstens de helft van de personeelsleden (+9% naar 46,7%), het hebben van een opleidingsplan (+6% naar 48,7%) en het (minstens gedeeltelijk) toepassen van competentie management (+1,5% naar 29,2%) te zijn toegenomen tussen 2001 en 2004. De globale conclusie is dat ongeveer de helft van de Vlaamse bedrijven vernieuwende vormen van arbeidsorganisatie en personeelsbeleid toepast gericht op de ontwikkeling en benutting van

competenties. In 2001 bedroeg dit percentage 40%. Tevens wordt hiermee aangegeven dat het in competentieontwikkeling over meerdere instrumenten gaat dan enkel opleiding.

Samen met de sociale partners en de natuur- en milieuverenigingen heeft de Vlaamse Regering in de loop van dit jaar de doelstellingen in het Pact van Vilvoorde opnieuw onderschreven en geactualiseerd.

Inzake opleiding stelt doelstelling 1 van het Pact dat “Vlaanderen in 2010 verder geëvolueerd is naar een lerende samenleving. Het levenslang en levensbreed leren zijn ingebed in de samenleving. Minstens 12,5 procent van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 64 jaar neemt dan deel aan permanente vorming. In 2010 benadert de participatie van de kortgeschoolden op dit vlak minstens de helft van de vermelde streefnorm. Een lerende samenleving erkent ook dat competenties, waar en hoe men ze ook verwerft, evenwaardig worden erkend.”

Om uitvoering te geven aan deze doelstelling van het Pact en de Europese doelstelling terzake willen we binnenkort het overleg opstarten met de sociale partners voor de opmaak van een “*competentieagenda 2010*”, waarbij we een aanduiding geven van de uitdagingen inzake competentie ontwikkeling, de doelstellingen en de acties van de overheid en de sociale partners. Ook de sectorale sociale partners zullen worden betrokken.

We gebruiken de term competentieagenda omdat de voorgestelde acties alleszins niet mogen beperkt worden tot opleiding an sich, maar ruimere instrumenten moeten incorporeren die leiden tot loopbaanontwikkeling. Het is zeker ook de doelstelling om het zelfsturend vermogen van mensen voor wat hun loopbaanontwikkeling betreft, aan te zwengelen. De ervaring van de innovatieactie “accent op talent”, waaraan zowel voortrekkersscholen als voortrekkersbedrijven hebben deelgenomen wordt meegenomen. Het opzet is immers om de verworven inzichten beleidsmatig te verankeren.

Deze agenda zal minstens concrete afspraken moeten omvatten inzake loopbaandienstverlening voor ouderen, als preventief instrument dat de inzetbaarheid van kwetsbare werknemers kan verhogen, inzake het zichtbaar maken van reeds verworven competenties in het kader van herstructurering. Het belang van een strategisch en competentiegericht personeelsbeleid in de bedrijven wordt flankerend ondersteund.

Loopbaanbegeleiding is een uniek preventief instrument om het loopbaanperspectief van ouderen te verlengen. Een neutrale en professionele advisering over de problemen die oudere werknemers in hun job of persoonlijke situatie ondervinden, kan hen opnieuw motiveren om hun werkprobleem aan te pakken, dan wel een aangepaste job te vinden.

Daartoe zullen de erkende loopbaancentra van de Vlaamse overheid en de loopbaancentra van de VDAB gevraagd worden een methodiek op maat te ontwikkelen om aan dergelijke vragen van de groep oudere werknemers een oplossing te geven. Deze actie wordt ondersteund door een naar oudere werknemers gerichte informatie- en sensibiliseringcampagne.

Ook loopbaanbegeleiding voor zelfstandige ondernemers zal deel uitmaken van de “competentieagenda 2010”.

Een tweede aandachtspunt dat we in de opleidingsagenda 2010 willen meenemen is dat naast het versnellen van de bestaande maatregelen inzake EVC het zichtbaar maken en meenemen van verworven competenties structureel wordt ingebouwd in de actieve herstructureringsaanpak. Dit betekent dat van de getroffen werknemers bij herstructurering steeds een competentiebilan wordt opgemaakt (bvb. bij outplacement-begeleiding via inbouw in de erkenningvoorwaarden van de outplacementbureaus, opleiding bij bedrijf in herstructurering). Dit impliceert tevens dat ook bij gebruik van de leerwerkinstrumenten (IBO, Wep-plus) in de trajectbegeleiding, een competentiebilan einde maatregel wordt opgemaakt.

De aldus verworven competenties worden op een standaardformulier (of via directe input op het werkzoekendendossier van de VDAB) neergeschreven. Het standaardformulier wordt opgemaakt in overleg met de VDAB. Aldus kunnen de competenties van de werkzoekende onmiddellijk meegenomen worden in de trajectbegeleiding en de automatische vacaturematching. Zij kunnen eveneens persoonsgericht gebruikt worden in de trajectbegeleiding.

Een derde aandachtspunt is het belang van een strategisch en competentiegericht personeelsbeleid in de bedrijven.

Het is duidelijk dat volgende effecten worden nagestreefd: een snellere overstap van werk naar werk bij herstructureringen, stijging van de inzetbaarheid en werkzaamheid bij kansengroepen, een flexibeler arbeidsmarkt.

2.6. Ondersteunen van de werkenden

De Vlaamse Regering tracht binnen haar bevoegdheden via een reeks flankerende maatregelen tevens aandacht te schenken aan de werkende Vlaming. Via de uitbouw van buurt-en nabijheidsdiensten, de Vlaamse aanmoedigingspremies, de experimenten rond telethuiswerken, het in de markt zetten van de family en business audit, de diverse esf-projecten in het kader van zwaartepunt 5, maar vooral de acties inzake mobiliteit en de uitbreiding van de kinderopvang, wil de Vlaamse Regering ertoe bijdragen dat de combinatie van werk en privé op een meer ontspannen manier kan verlopen, voor hen die zich in het spitsuur van hun loopbaan bevinden. Voor de werkende 50-plusser zal worden onderzocht op welke wijze Vlaanderen oudere werknemers kan stimuleren om in te stappen in een meer aangepaste job.

Mobiliteit

Het vastzitten in een file van en naar het werk of een beperkte bereikbaarheid van het werk met openbaar vervoer blijven voor heel wat werknemers niet enkel een bron van "tijdverlies", maar ook van irritatie.

In het Vlaams regeerakkoord wordt duidelijk gesteld dat de Vlaamse Regering inspanningen wil leveren om het gemeenschappelijk bedrijfsvervoer en de realisatie van bedrijfsvervoerplannen te stimuleren. Het bereikbaar maken van bedrijventerreinen met gemeenschappelijk vervoer is op dit ogenblik niet steeds evident.

Het succes van het duurzaam woon-werkverkeer hangt af van het kunnen aanbieden van een alternatief voor het autosolisme. Daartoe heeft De Lijn als mobiliteitsmanager voor Vlaanderen onder meer basismobiliteit, cambio (autodelen), de Vlaamse carpooldatabank en netmanagement in de steigers gezet. Deze initiatieven zijn enerzijds nog te beperkt en kunnen anderzijds nog optimaler worden ingezet.

Daarom zet de Vlaamse overheid het Pendelfonds op. Met dit fonds kunnen pilootprojecten inzake woon-werkverkeer worden gefinancierd. Het gaat om een combinatie van middelen aangereikt door de Vlaamse overheid en middelen die door andere publieke en private partners ter beschikking worden gesteld. Het fonds moet actoren (sociale partners, bedrijvengroepen, lokale overheden) op het terrein warm maken om (innoverende) mobiliteitsmaatregelen te nemen. Bijkomend voordeel is dat de projecten tegelijk een laboratoriumfunctie vervullen.

Afhankelijk van de scope die aan de samenwerking met de bedrijven gegeven wordt, kunnen ook de projecten variëren van maatregelen ter bevordering van fietsverkeer en/of openbaar vervoer tot financiële ondersteuning aan bedrijven die innovatieve concepten van collectief bedrijfsvervoer willen ontwikkelen of nieuwe vormen van werkorganisatie een kans willen geven.

Kinderopvang

In Vlaanderen hebben we een uitgebreid georganiseerd aanbod van kinderopvang. Op Vlaams niveau liggen we met 34 plaatsen op 100 kinderen boven de Europese Barcelona-norm. Streefdoel is echter om ook op regionaal niveau de Barcelona-norm te halen. Hiertoe heeft de minister van

Welzijn bekend gemaakt dat er in 2006 en 2007 in het totaal 3000 plaatsen worden bijgecreëerd. Deze plaatsen komen er zowel in de dagopvang als de buitenschoolse opvang. Tegen het einde van de legislatuur moeten er in het totaal 5000 plaatsen kinderopvang bijgekomen zijn.

Wat de uitbreiding van de kinderopvang betreft, is er een groeiende nood aan flexibele en occasionele kinderopvang, waaraan de bestaande diensten niet steeds kunnen voldoen. De Ministers van Welzijn en Sociale Economie zullen hieromtrent een adequate regeling uitwerken. Dit onderwerp maakt deel uit van een aparte nota.

Centra voor Dagverzorging en kortverblijf

Het streven naar een toenemende participatie op de arbeidsmarkt vergt ook aanpassingen in het zorglandschap. Naast de uitbreiding van de kinderopvangplaatsen moet ook een uitbreiding van de capaciteit voor de Centra voor Dagverzorging en centra voor kortverblijf, ons in staat stellen om de combinatie te vergemakkelijken tussen werk en zorg voor die gezinnen die geconfronteerd worden met zorgbehoevende ouders. Via o.m. de Centra voor Dagverzorging wordt de combinatie mogelijk gemaakt doordat een gebruiker van een dergelijk centrum thuis woont, maar gedurende enkele dagen per week overdag in het centrum terecht kan voor verzorging en opvang. 's Avonds en gedurende het weekend verblijft men in de eigen leefomgeving.

De centra voor kortverblijf bieden tijdelijke opvang aan in een residentiële context. Dit kan een oplossing bieden voor kortdurende nood aan intensere zorg, of wanneer de mantelzorger tijdelijk niet beschikbaar is.

Deze formules willen we verder promoten door de invulling van de programmatie budgettair mogelijk te maken.

Naar meer werkbaarheid via innovatieve arbeidsorganisatie

Inzake innovatieve arbeidsorganisatie willen we ruimte creëren voor innovatie. Via een oproep binnen ESF Zwaartepunt 6 willen we pilootprojecten lanceren.

De bedoeling van deze pilootprojecten/experimenten is om in de bedrijven de arbeidsorganisatie op een zodanige wijze te hertekenen dat - rekening houdend met de bestaande technologisch processen en producten en/of parallel aan innovatieve trends hieromtrent-, dit herontwerp *gericht is op*

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

De *output* van het pilootproject moet minimaal een “nieuwe vorm” van een arbeidsorganisatie zijn, dat de potentie heeft om als voorbeeld te dienen voor “gelijksoortige” bedrijven al dan niet binnen of buiten de sector. Deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie wordt geïncorporeerd binnen het bedrijf zodat het pilootproject uitmondt in of bijdraagt tot een meer strategisch beleid inzake arbeidsorganisatie.

Om de diverse pilootprojecten uit hun micro-gebeuren te tillen, stellen we voor een *task force “innovatieve arbeidsorganisatie”* op te richten die als doelstelling heeft om de pilootprojecten op te volgen, mede in functie van disseminatie en overdracht. Het moet een netwerk worden waarin de betrokkenen van de concrete projecten aan *ervaringsuitwisseling* en kennisdeling kunnen doen. Van belang is tevens dat de task force de *valorisatie fase* tracht mee te begeleiden. Om de slagkracht te verhogen worden ook sociale partners, overheid en deskundigen betrokken in dit netwerk.

2.7 Uitgeleide

In deze nota hebben we een overzicht gegeven van een reeks maatregelen die een aantal prioriteiten van de Vlaamse Regering vormgeven. Het is van belang dat de neuzen bij deze prioritisering in dezelfde richting wijzen. Hierbij is het van belang dat Vlaanderen bijkomend wenst te investeren om de sociaal economische uitdagingen waarvoor we staan op een adequate wijze het hoofd te kunnen bieden. Een forse en bijkomende impuls is nodig en daartoe werden de nodige budgettaire middelen vrijgemaakt.

Bepaalde maatregelen lopen momenteel reeds. Het komt erop aan om op korte en middellange termijn hiervan de vruchten te plukken. Hierbij denken we onder meer aan: de sluitende aanpak in de werkloosheid via het getrapte begeleidingsmodel, de benadering naar de deeltijds lerenden, het actieplan steden en gemeenten, de toeleiding naar knelpuntberoepen, het stimuleren van diversiteitsplannen enz.

Een heel aantal andere initiatieven verdienen een bijkomende impuls en kunnen slechts op spoor gezet worden indien daartoe bijkomende middelen worden vrijgemaakt en/of bijkomende inspanningen worden geleverd.

We denken hierbij aan het uitbouwen van de begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden, het investeren in ondernemingsschap, het introduceren van een Vlaamse tewerkstellingspremie die een deel van de loonkost mildert zodat bedrijven sneller oudere werkzoekenden aanwerven, het versterken van de IBO, het uitwerken van de formule IBO en interimarbeid, het opzetten van een expertisecentrum waarin kennis over goede praktijken inzake tewerkstelling van ouderen wordt gedeeld, een meer activerende benadering van herstructureringen om de hertewerstelingskansen te bevorderen, de competentieagenda 2010, het uitwerken van een adequate regeling inzake flexibele en occasionele kinderopvang, het versterken van het actieplan woon en werkverkeer, het opzetten van pilootprojecten innovatieve arbeidsorganisatie.

De uitwerking van deze voorstellen wensen we verder te overleggen met de sociale partners. Als de maatregelen van kracht zijn, zullen we deze jaarlijks evalueren.

Tot slot, om de betaalbaarheid van ons sociaal zekerheidssysteem te vrijwaren, moet naast het opkrikken van de activiteitsgraad ook aandacht gaan naar de bestrijding van sociale fraude. Zo is onder meer een kordaat optreden tegen dumpingpraktijken via detacheringsconstructies nodig. Een betere controle en sanctionering van deze praktijken moet er komen via versterkte én gecoördineerde acties door de regionale en federale inspectiediensten, en door een gezamenlijk onderzoek van lacunes in onze wetgeving.

BIJLAGE II:
BEGROTING

“Samen voor meer banen”, een Vlaams meerbanenplan: begroting

Bedragen in miljoenen euro

8,0	Jongeren Startbanen 5 / Deeltijds leren en werken 3
37,2	Instroom Knelpuntberoepen 2,2 / Tewerkstellingspremie 30 / IBO 4 / IBO Interim 1
4,5	Diversiteit Jobkanaal e.a. 2,4 / Zelforganisaties 0,5 / Expertisecentrum 1,6
17,8	Meer begeleiding en opleiding Ervaringsclubs 5 / Sociale werkplaatsen 5,6 / Arbeidszorg 1,7 / Arbeidshandicap 2,7 / Herstructureren 2,8
11,0	Werkenden Competitieagenda 8 / Mobiliteit 1,5 / Dagverzorging en kortverblijf 1,5
1,0	Front office
79,5	TOTAAL

De paginavermeldingen verwijzen naar de basistekst “Samen voor meer banen”

8 mio JONGEREN	
Uitbreiding van startbanen voor kortgeschoolde jongeren (o.a. deeltijds lerenden). - Ongequalificeerde uitstroom wordt aangepakt - Beantwoordt tegelijkertijd aan bepaalde collectieve noden (aankakken spijbelgedrag, brug naar allochtone gemeenschap, renovatie en onderhoud scholen,...).	+/- 200 startbanen à 25.177 euro per VEQ. Begroting: 5 mio Pagina 26
De sluitende aanpak van deeltijds leren en werken verder uitbreiden door middel van: - Meer investeringen in brugprojecten en voortrajecten, met het oog op een voltijs engagement voor zoveel mogelijk leerplechtigen. - Incl. initiatieven beroepsvoorlichting (Beroepenhuis e.a.), het sturen van de studiekeuze, het realiseren in overleg met sectoren van kwaliteitsvolle stage- en werkervaringsplaatsen.	Begroting: 3 mio¹ (vnl. 1.400 voortrajecten). Pagina 23

Overleg Vesoc	IF – BG – RIA	VR	BVR	Inwerkingtreding	Communicatie

¹ Tijdens het opstartjaar 2006 wordt deeltijds leren begroot op 1 mio EURO, 1 mio wordt gebruikt voor extra opleidingscapaciteit knelpuntopleiding, 1 mio voor innovaties inzake arbeidsorganisatie. Vanaf 2007 –op kruissnelheid– is de volle 3 mio nodig voor deeltijds leren en werken.

37.2 mio INSTROOM BEVORDEREN				
Acties ivm Knelpuntberoepen. - Verhogen van instroom in knelpuntberoepen via gerichte opleiding en toeleidingsacties. - Meer sporen naar onderneemerschap. Tewerkstellingspremie voor 50-plussers. Afhankelijk van het inkomen wordt gedurende een jaar een premie toegekend aan de werkgever: - Brutoloon tussen 800 en 2000 euro/maand: premie 400 euro/maand. - Brutoloon tussen 2000 en 3500: premie €700/m. - Brutoloon hoger dan 3500: premie van €1000/m Uitbreiding en kwaliteitsverbetering IBO. - Betere begeleiding van IBO's' (met oog op verminderen van aantal stopzettingen en betere vertegenwoordiging van kansengroepen). - Meer IBO's IBO Interim. - Meer kans op duurzame tewerkstelling na uitzendperiode. - Gericht op kansengroepen. - Uitzendsector voorziet in begeleiding. - VDAB volgt op en ziet toe op kwaliteit	- Begroting: 2,2 mio - O.a. inspanningen voor horeca en toerisme. Doelstelling: door lastenverlaging gekoppeld aan aanwervingsverplichting meer ouderen een duurzame baan aanbieden. - Tussen 3.500 (hypothese: vooral oudere werkzoekenden met een hoog loon worden aangeworven) en 4000 (hypothese: vooral oudere werkzoekenden met een lager loon worden aangeworven) premies kunnen toegekend worden. - Begroting: 30 mio 123 VEQ IBO-begeleiders (t.o.v. huidige 70,5 VEQ). - Begeleidingsnorm van 159 per IBO-consulent naar 130 IBO's per consulent. - Naar 16.000 IBO's. - Begroting: 4 mio 1000 IBO-interim (ouderen, PMAH en allochtonen) - Monitoringconsulenten VDAB - Begroting: 1 mio	Pagina 28 Pagina 28	Pagina 31 Pagina 35 Pagina 35	Communicatie
Overleg Vesoc	IF – BG – RIA	VR	BVR	Inwerkingtreding

8 mio	VERSTERKEN BEGELEIDING – OPLEIDING – TOELEIDING		
Acties om ouderen te begeleiden via ervaringsclubs .		De vernieuwde aanpak, resulteert in:	
- Nieuwe methodieken worden ontwikkeld. - Jobhunting wordt opgedreven (zie ook Jobkanaal). - Netwerking wordt versterkt.		- Informatiesessie: 15.000 mensen uit de doelgroep - Opname in trajectwerking: 7.000, waarvan 4.000 in de 50+-club. 50 consulenten 50+-club. 25 jobcoaches.	
Deze principes zullen zich vertalen in concrete doelstellingen en een addendum aan het VDAB-beheerscontract.		Begroting: 5 mio	Pagina 27
Uitbreiding van sociale werkplaatsen .		- Sociale werkplaatsen 400 plaatsen + 80 omkadering. - Begroting: 5,6 mio.	Pagina 22
Voor werkzoekenden met niet arbeidsmarktgerelateerde problemen:			
- Uitbreiding arbeidszorg (900 tal plaatsen). - Meer mogelijkheden voor gespecialiseerde begeleiding van mensen met (beperkte) arbeidshandicap en/of doorverwijzing naar welzijnsorganisaties.		900 plaatsen arbeidszorg. Begroting: 1,7 mio - Begroting: 2,7 mio.	Pagina 22
Begeleiding van werk naar werk bij herstructureringen dmv:			
Herplaatsingsfonds: versterkt initiatiefrecht en verruiming van de acties bij kleine ondernemingen (<20 werknemers) - Uitbreiding van tewerkstellingscellen - Uitwerken van nieuwe initiatieven inzake werk- werk trajecten.		Begroting: 2,8 mio	Pagina 38

<u>Overleg Vesoc</u>	<u>IF – BG – RIA</u>	<u>V/R</u>	<u>BVR</u>	<u>Inwerkingtreding</u>	<u>Communicatie</u>

De paginavermeldingen verwijzen naar de basistekst “Samen voor meer banen”

11 mio	WERKENDE				
	Realisatie “ competentieagenda 2010 ” met aandacht voor versnelling van EVC, loopbaandienstverlening voor ouderen, competentiegericht werken binnen ondernemingen.	▪ Begroting: 8 mio (plus 6.5 mio op kruissnelheid in 2009)			Pagina 40
	Mobiliteit via versterking pendelplan				
	Experiment inzake arbeidsorganisatievernieuwing (reeds voorzien, cf. voetnoot 1).	▪ Begroting: 1,5 mio			Pagina 41
	160 jobs creëren in dagverzorging (100 extra arbeidsplaatsen en 250 plaatsen voor zorgbehoevende ouderen in centra voor dagverzorging) en kortverblijf (60 extra arbeidsplaatsen plus 350 plaatsen in kortverblijf)	▪ Begroting: 1,5 mio			Pagina 42

<u>Overleg Vesoc</u>	<u>IF – BG – RIA</u>	<u>VR</u>	<u>BVR</u>	<u>Inwerkingtreding</u>	<u>Communicatie</u>

1 mio	DIVERS				
	Front office: gebundelde info over en promotie van alle arbeidsmaatregelen.				Pagina 37
	▪ Ontwikkeling van <i>web based tool</i> .				Pagina 43
	Versterking inspectie in functie van opdrachten inzake meldpunt, gecoördineerde inspectieopdrachten.				

<u>Overleg Vesoc</u>	<u>IF – BG – RIA</u>	<u>VR</u>	<u>BVR</u>	<u>Inwerkingtreding</u>	<u>Communicatie</u>

79,5 mio	TOTAAL
Reeds beschikbaar in 2006: 29,5 miljoen euro [16 miljoen van “einde loopbaan” (20 - 4 mio naar sociale economie cfr. beslissing Jeugd en Werk) en 13,5 miljoen vanuit de Weer Werk Premie (20 mio op kruissnelheid 2009)]. Resterend saldo: 50 miljoen euro.	