

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



Zitting 2002-2003

5 november 2002

BELEIDSBRIEF

Werkgelegenheid

Beleidsprioriteiten 2002-2003

ingediend door de heer Renaat Landuyt
Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme

INHOUD

	Blz.
Deel I De sociaal-economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt	7
1. Economische groei en werkzaamheid	8
1.1. Vlaamse werkzaamheidsgraad stabiel in 2001 ?	8
1.2. Vooruitzichten voor 2002 en 2003	9
2. De evolutie van de werkloosheid	10
2.1. Nieuwe toename vanaf september 2001	10
2.2. Een hoge instroom in de langdurige werkloosheid	10
3. De kloof dichten voor de kansengroepen	11
3.1. De blijvend precare positie van laaggeschoolden	11
3.2. Startkwalificatie als toegangspoort	11
3.3. Verhoogde deelname aan permanente vorming	12
3.4. Opnieuw vervroegde uittrede	12
3.5. Vrouwen aan het werk	12
3.6. Economische groeivertraging nefast voor allochtone werknemers	13
4. Samengevat	13
Deel II Het strategisch programma : een stand van zaken	15
HOOFDSTUK I : Een inleiding	16
1. Het appellerend project : in beweging	16
2. 150.000 banen : een horizontale opdracht	16
HOOFDSTUK II : Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardeneconomie gestalte geven	20
1. Het impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie in werking	20
2. Trivisi : een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21e eeuw	22
3. De nieuwe diensteneconomie	23
4. Beschermde werkgelegenheid	24

HOOFDSTUK III : Werk en arbeid aantrekkelijker maken	27
1. Een volwaardig statuut	27
2. Werken ... en er ook eens uitstappen	27
3. Werk toegankelijk maken	29
3.1. Kinderopvang	29
3.2. Mobiliteit	29
Hoofdstuk IV : Evenredige participatie	32
1. Non-discriminatie en diversiteitsbeleid	32
1.1. Ondersteuning principes non-discriminatie	32
1.2. Acties en instrumenten	32
1.2.1. Trivisi	32
1.2.2. Actieplan 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' 2002	33
1.3. Van een start- naar een loopbaanverhaal	39
1.3.1. Campusactie	39
1.3.2. Deeltijds onderwijs	39
1.3.2.1. Toeleiding deeltijds onderwijs	39
1.3.2.2. Vlaams toeleidings- en promotieplan	40
1.3.3. Vlas – IBO	40
1.3.4. Opleidingen Social Profit	40
1.3.5. Toeleiding via zelforganisaties	41
2. Trajectbegeleiding	41
3. Werkervaring	42
HOOFDSTUK V : Sociale investeringen in opleiding en vorming	46
1. Opleiding en vorming	46
2. Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt	46
3. Individuen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan	48
4. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het goede spoor	49
5. Afstemming tussen de opleidingsaanbieders	50
6. ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen	51
7. De competentiecentra	53

HOOFDSTUK VI : Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening	56
1. Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels	56
2. Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels	56
3. De werkwinkel-pijlers in de praktijk	58
3.1. Geïntegreerde basisdienstverlening	58
3.2. Lokale dienstenwerkgelegenheid	58
4. Tijd voor juridische verankering	59
4.1. Handvest van de Werkzoekende	59
4.2. Decreet lokale werkwinkels	59
5. VDAB-Servicelijn	60
HOOFDSTUK VII : De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediaren	63
1. De nieuwe arbeidsmarktstructurering	63
2. De private arbeidsmarktintermediaren	63
HOOFDSTUK VIII : Ordening van het werkgelegenheidsveld	66
1. De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid	66
1.1. Het Europees niveau : Vlaamse beleidsmix voor Europese richtsnoeren	66
1.1.1. Vlaams actieplan 2002	66
1.1.2. ESF-doelstelling 3 (2000-2006)	66
1.1.3. ESF-doelstelling 2	70
1.1.4. Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon	70
1.2. Het Vlaams – federale niveau	71
1.2.1. De coöperatieve aanpak tussen het federale en Vlaamse niveau	71
1.2.2. Samenwerkingsverbanden	72
1.2.3. Homogenisering van bevoegdheden	73
1.3. Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid	73
1.3.1. Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden	73
1.3.2. Gemeenschappelijke standpuntbepaling	74
1.4. Het subregionale niveau	74
1.5. Het lokale niveau herontdekt	75
2. Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid	75
2.1. VDAB	75
2.2. Private arbeidsmarktintermediaren	75
2.3. Administratie	76
2.4. Sociale partners	77
2.5. Lokale overheden	78
2.6. De NGO's	79

3. Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten	80
3.1. Administratieve vereenvoudiging	80
3.2. Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus	80
3.3. Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's	80
3.4. Werkgelegenheidsfonds	81
3.5. Partnerschappen	81
3.6. Poolvorming	82
3.7. Experimenteerruimte	82
3.8. Monitoring en rapportering	83
3.9. Wetenschappelijke onderbouw	84
3.10. Zelfregulering	85
3.11. Sociaal handhavingsbeleid	85
3.11.1. Algemeen	85
3.11.2. Onafhankelijk, integraal en resultaatgericht optreden	86
3.11.3. Optimalisatie informatica en databestanden	86
3.11.4. Samenwerkingsverbanden	87

Met deze beleidsbrief worden de basisopties voor het regeerprogramma en de beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 verder uitgewerkt. De beleidsbrief is de weergave van de visie van de functioneel bevoegde minister en vormt de basis van een debat in het Vlaams Parlement. In voorkomend geval zullen de uitvoeringsmaatregelen ter goedkeuring aan de Vlaamse regering of het Vlaams Parlement worden voorgelegd.

Deel I

De sociaal- economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt

1 Economische groei en werkzaamheid

1.1 Vlaamse werkzaamheidsgraad stabiel in 2001?

Na de gestage toename van de Vlaamse werkgelegenheid sinds 1997 en de forse groei in het 'topjaar' 2000 valt de groei van het aantal werkende Vlamingen in het laatste kwartaal van 2001 nagenoeg stil, als gevolg van de economische groeivertraging in 2001 die nog werd versterkt door de aanslagen van 11 september 2001.

Bijgevolg stabiliseert ook de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2001 rond 63,4%.¹ Het effect van de economische groeivertraging heeft zich op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt blijkbaar eerder en sterker laten voelen dan elders in Europa. In onze drie voornaamste buurlanden en handelspartners (EU 3 = Nederland, Frankrijk en Duitsland) en gemiddeld in de EU neemt de werkzaamheidsgraad immers verder toe in 2001 (gemiddeld +0,7 procentpunten). Hierdoor wordt de kloof tussen de Vlaamse werkzaamheidsgraad en het EU 3-gemiddelde opnieuw iets groter in 2001, en duikt de Vlaamse werkzaamheidsgraad net onder het EU-gemiddelde.

Tabel 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad (1997-2001)

Tabel IV Evolutie van de Werkzaamheidsgraad (1997-2001)					
	Vlaams Gewest	België	EU 3	EU 15	
	Wijzing t.o.v. het voorgaande jaar (aantal werkenden)	Werkzaamheidsgraad (aantal werkenden in % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar)			
1997		61,5%	58,2%	62,5%	60,1%
1998	+8.400	61,7%	58,5%	62,9%	61,0%
1999	+36.500	62,6%	59,3%	63,8%	62,1%
2000	+53.000	63,5% *	60,1% *	64,8%	63,1%
2001	-2.700	63,4%	59,9%	65,5%	63,8%
<i>Evolutie 2000-2001 (in procentpunten)</i>		-0,1	-0,2	+0,7	+0,7
Doelstelling					
2004	Jaarlijks gemiddeld	66,5%			
2010	+30.000	70,0%			

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK, bewerking Steunpunt WAV (Jaarboek 2002), Administratie Werkgelegenheid

* zie voetnoot 1

De vastgestelde evolutie in 2001 verschilt wel aanzienlijk tussen de in deze internationale vergelijking gebruikte enquêtegegevens² en de Belgische administratieve gegevens. Zo neemt in de RSZ-databank het aantal Vlaamse werknemers in loondienst in 2001 nog toe met +27.300 werknemers (+1,4%), tegenover -2.700 werkenden in de NIS-enquête. Ook het Federaal Planbureau gaat uit van een verdere werkzaamheidsgroei in België in 2001 (+46.000 werkenden). Het is op basis van de NIS-enquêtegegevens dan ook moeilijk de exacte evolutie

¹ Als gevolg van een methodologische wijziging in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS (o.m. voltijdse loopbaanonderbrekers van meer dan 3 maand worden niet langer als werkend beschouwd), is ook de werkzaamheidsgraad voor 2000 herhaamd door het Steunpunt WAV (63,5% i.p.v. 63,9%), waardoor de evolutie 2000-2001 meer betrouwbaar kan worden ingeschat. De indicator voor 1999 en vroeger werd niet aangepast, waardoor een tijdreeksbreuk ontstaat tussen 1999 en 2000.

² voor België is dit de NIS-enquête naar de arbeidskrachten, die deel uitmaakt van de European Labour Force Survey (Eurostat)

van het aantal werkenden in te schatten, o.m. omwille van de herhaalde methodologische wijzigingen en de gehanteerde steekproefmethode (impliceert betrouwbaarheidsintervallen).

1.2 Vooruitzichten voor 2002 en 2003

In 1999 en 2000 was de stijgende werkzaamheid en dalende werkloosheid in Vlaanderen nog gestoeld op een groei van het bruto binnenlands product (bbp) in België met respectievelijk +3% en +4%. In 2001 en 2002 loopt deze economische groei terug tot +1% en +0,7%.³ Ook de werkgelegenheidsprognose voor 2002 oogt weinig rooskleurig. Het Federaal Planbureau verwacht voor 2002 een lichte daling van de 'binnenlandse werkgelegenheid' met ongeveer 10.000 werkenden in België. Op basis van een herweging van deze prognose voor Vlaanderen (-5.800 eenheden) zou de Vlaamse werkzaamheidsgraad licht dalen van 63,4% in 2001 tot 63,3% in 2002. Andere instellingen zoals de NBB, OESO en EC voorspellen voor 2002 nog een beperkte jobgroei in België (+0,1% tot +0,3%), ook voor de EU in haar geheel verwacht de EC een beperkte jobgroei van +0,3% in 2002.

De eerste geraamde cijfers voor 2002 (van de RSZ) wijzen alvast op een beperkte werkzaamheidsgroei in het eerste kwartaal van 2002 (+0,3% of +6.300 Vlaamse werknemers t.o.v. het eerste kwartaal van 2001). Vanuit de hypothese dat deze lichte groei aanhoudt in de loop van 2002 (+0,3% werknemers op jaarbasis), zou de Vlaamse werkzaamheidsgraad licht toenemen van 63,4% in 2001 tot 63,6% in 2002. Deze cijfers nuanceren enerzijds de vele onheilsberichten over de dalende werkgelegenheid in Vlaanderen. Anderzijds impliceert deze stabilisatie wel dat de gestage werkzaamheidsgroei in Vlaanderen - jaarlijks +1% tot +2% in de periode 1997-2000 - inmiddels grotendeels is stilgevallen, wat de ambitieuze doelstellingen inzake het verhogen van de Vlaamse werkzaamheidsgraad uit het Vlaams Regeerakkoord (66,5% tegen 2004) en het Pact van Vilvoorde (70% tegen 2010) nog scherper stelt. Deze doelstellingen blijven evenwel haalbaar als het aangekondigde economische herstel vanaf 2003 wordt omgezet in een nieuwe sterke groei van het aantal werkende Vlamingen.

Een krachtig economisch herstel in 2003 is voorlopig echter onzeker omwille van de oorlogsdreiging in het Midden-Oosten en de aanhoudende malaise op de internationale aandelenmarkten. Ook het vertrouwen van ondernemers en consumenten stagneert opnieuw sinds juni 2002, en het niveau van de uitzendactiviteit stabiliseert na jaren van forse groei. De hooggespannen economische groei prognoses voor 2003 worden dan ook door steeds meer analisten en instellingen (o.m. het IMF) naar beneden bijgesteld, van bijna +3% tot iets meer dan +2%. Ook na deze herziening blijft het scenario van een economische herneming in 2003 echter overeind en ligt de verwachte economische groei in 2003 hoger dan in 2001 en 2002 (van +1% en +0,7% naar meer dan +2%). Het Federaal Planbureau verwacht in 2003 dan ook

³ Prognose van het Federaal Planbureau in het kader van de voorbereiding van de begroting voor 2003 begin september 2002, deze prognose werd eind september 2002 bevestigd door het IMF.

een nieuwe toename van de Belgische binnenlandse werkgelegenheid met 30.300 eenheden. Op basis van een herweging van deze prognose voor Vlaanderen (+18.200 eenheden) zou de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2003 opnieuw toenemen met 0,5 procentpunten: van 63,6% in 2002 tot 64,1% in 2003 of van 63,3% in 2002 tot 63,7% in 2003.

2 De evolutie van de werkloosheid

2.1 Nieuwe toename vanaf september 2001

Na een forse daling van de Vlaamse werkloosheid tussen 1997 en 2000 (elk jaar met meer dan -10%, in totaal -70.000 werkzoekenden op drie jaar tijd) stijgt de werkloosheid opnieuw sinds september 2001. Precies een jaar na deze trendbreuk (eind september 2002) telt Vlaanderen 141.400 *uitkeringsgerechtigde volledig werklozen* (uvw's), een toename op jaarbasis met 16.800 werklozen of +13,5%. Deze recente werkloosheidstoename is een gevolg van de economische groeivertraging in 2001, en dus onafhankelijk van de regelgeving of praktijk bij de in- en uitschrijving van werkzoekenden. In de periode juni 1999 – juni 2001 was er nog een opvallende toename van het aantal niet-uitkeringsgerechtigde 'vrij ingeschreven' werkzoekenden. Deze toename was deels een gevolg van de introductie van dossiermanager of de elektronische zelfinschrijving door werkzoekenden, wat een aanzienlijke drempelverlaging impliceert voor de potentiële werkzoekenden. Ook de mogelijkheid voor asielzoekers in regularisatieprocedure om zich bij de VDAB in te schrijven als werkzoekende (zonder recht op een uitkering) zorgde in het recente verleden voor een sterke toename van deze categorie 'vrij ingeschrevenen'.

Inmiddels is de groei dus vooral uitgesproken bij de uitkeringsgerechtigde werklozen, opvallend sterker dan bij de ruimere groep *niet werkende werkzoekenden* (+13,5% tegenover +6,4%), wat erop wijst dat de recente werkloosheidstoename niet vertekend wordt door wijzigingen in de regelgeving of de praktijk bij de in- en uitschrijving van werkzoekenden.

2.2 Een hoge instroom in de langdurige werkloosheid

De economische groeivertraging heeft vooral geleid tot een forse toename van het aantal kortdurig werklozen. De opvallende aanhoudende daling van de (zeer) langdurige werkloosheid is een gecombineerd gevolg van het gevoerde activeringsbeleid, de schorsing van 'abnormaal langdurige' werklozen en de uitschrijving (inactivering) van werklozen ouder dan 50 jaar. Bovendien heeft de gunstige conjunctuur de afgelopen jaren de weg naar de reguliere arbeidsmarkt geopend voor een aantal langdurig werklozen; hun duurzame tewerkstelling is echter niet gegarandeerd. Zij ondervinden immers vaak als eerste de gevolgen van een conjuncturele vertraging en stromen (opnieuw) in de kortdurige werkloosheid. Het is bijgevolg van belang om de volledige 'loopbaan' van de betrokken werkzoekenden op te volgen, gericht op hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt. De recente sterke toename van het aantal werklozen met een werkloosheidsduur van 1 tot 2 jaar wijst er overigens op dat het risico op instroom in de langdurige werkloosheid hoog blijft. Indien deze instroom niet kan worden teruggedrongen dreigt binnen afzienbare tijd ook de (zeer) langdurige werkloosheid opnieuw toe te nemen.

3 De kloof dichten voor de kansengroepen

3.1 De blijvend precare positie van laaggeschoolden

De recente werkloosheidstoename is opvallend sterk bij de *hooggeschoolden* (+28% tegenover +13,5% gemiddeld bij de *uvw's*), wat erop wijst dat ook zij de gevolgen ondervinden van de economische groeivertraging. Desondanks blijft hun aandeel in de totale werkloosheid relatief beperkt. Eind september 2002 is 'slechts' 12% van alle uitkeringsgerechtigde werklozen hooggeschoold. In de totale groep werkzoekenden ligt het aandeel hooggeschoolden hoger (17%), in dit cijfer worden ook de schoolverlaters meegerekend die gedurende hun wachttijd van 9 maanden geen uitkering ontvangen.

Het aandeel van de hooggeschoolden in de recente werkloosheidstoename bedraagt ongeveer de helft bij de *nwwz* (+6.200 van de +12.200) en één op vijf bij de *uvw's* (+3.600 van de +16.800). De sterke werkloosheidstoename bij hooggeschoolden houdt dus vooral verband met een minder vlotte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt als gevolg van de conjunctuurgebonden vermindering van de aanwervingsdynamiek bij bedrijven, terwijl bij de nieuwe uitkeringsgerechtigde werklozen (waaronder de ontslagen werknemers) het aandeel hooggeschoolden relatief beperkt blijft.

De precare arbeidsmarktpositie van *laaggeschoolden* wordt bevestigd door de relatief sterke daling van hun werkzaamheidsgraad in 2001 (-0,9 procentpunt tegenover -0,1 gemiddeld). De aarzelande positieve kentering voor de laaggeschoolden in de afgelopen periode van hoogconjunctuur wordt in 2001 dus tenietgedaan. Ook hun werkloosheidsgraad is in 2001 opnieuw toegenomen. De kloof met de gemiddelde arbeidsdeelname en werkloosheidsgraad wordt voor de laaggeschoolden dan ook opnieuw iets groter in 2001: respectievelijk 44,8% werkend en 12,7% werkloos tegenover 63,4% en 6,4% gemiddeld in Vlaanderen.

3.2 Startkwalificatie als toegangspoort

Ook bij de Vlaamse jongvolwassenen die recent hun intrede hebben gemaakt op de arbeidsmarkt (leeftijdsgroep tussen 25 en 29 jaar) is nog steeds 20% laaggeschoold (maximaal een diploma lager secundair onderwijs). Ondermeer in de Scandinavische landen ligt dit aandeel bijna de helft lager, wat een gedeelte van hun voorsprong in de globale werkzaamheidsgraad kan verklaren. Een voldoende startkwalificatie beidt immers de beste garantie voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. De 'ongekwalificeerde uitstroom' uit het initiële onderwijs (het aandeel schoolverlaters zonder een diploma hoger secundair onderwijs) is in Vlaanderen verder gedaald van 11,9% in 2000 tot 11,4% in 2001.⁴ Om de in het Pact van Vilvoorde vooropgestelde halvering te kunnen realiseren tegen 2010 is dan ook een verdere beleidsinspanning noodzakelijk.

⁴ de indicator voor 2001 is een voorlopige raming o.b.v. de eerste drie kwartalen van 2001 van de NIS-Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

3.3 Verhoogde deelname aan permanente vorming

Een andere belangrijke Europese ‘benchmark’ is het verhogen van de deelnamekansen aan permanente vorming. Ook hier is de recente evolutie positief. In de loop van een willekeurige referentiemaand in 2001 nam 7,4% van alle Vlamingen tussen 25 en 64 jaar deel aan een opleiding, tegenover 6,9% in 2000. Indien dit groeitempo de komende jaren kan worden aangehouden ligt het streefcijfer van 10% tegen 2010 (zoals door de Vlaamse regering en sociale partners afgesproken in het pact van Vilvoorde) binnen handbereik.

3.4 Opnieuw vervroegde uittrede

In 2001 kwam plots een einde aan de stijgende arbeidsdeelname bij 50-plussers: van +1,8 procentpunten in 2000 naar +0,2 ppt. in 2001. In de leeftijdsklasse van 55 tot 64 jaar was er zelfs een opvallende nieuwe daling van de werkzaamheidsgraad (van 26% tot 24,5%). Vlaanderen en België scoren hiermee dus opnieuw het laagst van alle EU-lidstaten (38% als EU-gemiddelde). Na een vrij sterke toename van de arbeidsdeelname bij ouderen in de periode van hoogconjunctuur in 2000, toen oudere werknemers allicht gestimuleerd werden om langer in dienst te blijven in de context van een erg krappe arbeidsmarkt met tal van moeilijk invulbare vacatures, maken in 2001 werkgevers en werknemers uit de publieke en private sector opnieuw volop gebruik van het instrument van vervroegde uittrede om bij afslankingen of herstructureringen gedwongen ontslagen te vermijden. De erg lage arbeidsdeelname bij ouderen blijft dus ook de komende jaren één van de meest hardnekkige pijnpunten van de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt. In het licht van de verdere vergrijzing van de beroepsbevolking is een hogere arbeidsdeelname van de 50-plussers nochtans een noodzakelijke voorwaarde om de gestelde objectieven over een hogere werkzaamheidsgraad tegen 2004 en 2010 te kunnen realiseren.

3.5 Vrouwen aan het werk

De afgelopen jaren werd de Vlaamse werkzaamheidsgroei grotendeels gerealiseerd door de vrouwen. Ook in 2001 zet de structureel stijgende trend in de vrouwelijke arbeidsdeelname zich verder (+0,5 ppt.), tegenover een lichte daling bij de mannen (-0,7 ppt.). De ‘genderkloof’ in arbeidsdeelname verkleint hierdoor verder tot ongeveer 17 procentpunten (tegenover 23 ppt. in 1996).

De arbeidsmarktpositie van vrouwen is dus blijkbaar minder conjunctuurgevoelig dan van laaggeschoolden en ouderen. Ook de recente werkloosheidstoename in 2002 is opvallend sterker bij de mannen, deels als gevolg van het hoge aandeel mannelijke werknemers in de sterkst getroffen sectoren (diverse industrietakken, post en telecommunicatie, vervoersector), terwijl de publieke diensten met traditioneel veel vrouwelijke werknemers relatief stand houden.

Een gedeeltelijke verklaring voor de structureel stijgende trend in de arbeidsdeelname van vrouwen schuilt in hun relatief hoge onderwijs- en kwalificatieniveau. Zo is de ongekwalificeerde uitstroom uit het secundaire onderwijs lager bij meisjes dan bij jongens, en is de deelnamekansen aan permanente vorming voor vrouwelijke werkzoekenden en werknemers minstens even hoog dan bij mannen. Het is in dit verband markant dat bij andere ‘kansengroepen’ zoals ouderen en laaggeschoolden de deelname aan permanente vorming een stuk lager ligt dan gemiddeld, wat mee kan verklaren waarom voor hen de kloof met de gemiddelde arbeidsdeelname opnieuw vergroot of slechts moeizaam gedicht kan worden.

3.6 Economische groeivertraging nefast voor allochtone werknemers

Het risico op werkloosheid is erg ongelijk gespreid volgens nationaliteit, met name bij de bevolking van Turkse en Marokkaanse nationaliteit ligt de werkloosheidsgraad 4 tot 5 maal hoger dan bij de Belgen. Bovendien is de huidige economische groeivertraging nefast voor de arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers, vermits zij vaker dan gemiddeld werken in een aantal van de sterkst getroffen (industriële) sectoren. De allochtonen vormen overigens de enige 'kansengroep' waarvoor de werkloosheidstoename in 2001 en 2002 nog sterker is dan gemiddeld. Deze sterke toename is o.m. merkbaar bij werkzoekenden van Turkse of Maghrebijnse origine, wat wijst op hun blijvend precaire arbeidsmarktpositie.

4 Samengevat

De toename van de Vlaamse werkzaamheidsgraad lijkt te stagneren in 2001, al biedt de uiteenlopende evolutie in de diverse bronnen hierover geen definitief uitsluitsel (stabilisatie in enquête, verdere toename in administratief bestand). De verwachting voor 2002 is alvast weinig rooskleurig. De economische groei loopt terug tot +0,7%, de Vlaamse werkzaamheidsgraad zou licht toenemen tot 63,6% of licht dalen tot 63,3%. Ook de hooggespannen verwachtingen voor 2003 worden door steeds meer instellingen naar beneden bijgesteld, al blijft ook na deze herziening het scenario van een economische herneming in 2003 overeind. Deze economische herneming zou leiden tot een toename van de Vlaamse werkzaamheidsgraad tot 64,1% in 2003 of 63,7% in 2003. De ambitieuze doelstelling inzake het verhogen van de Vlaamse werkzaamheidsgraad uit het Vlaams Regeerakkoord en het Pact van Vilvoorde blijven dan ook haalbaar als dit economisch herstel vanaf 2003 wordt omgezet in een nieuwe sterke groei van het aantal werkende Vlamingen.

Deel II

Het strategisch programma : een stand van zaken

HOOFDSTUK I

Een inleiding

1 Het appellerend project : in beweging

De Vlaamse regering werkte met de partners van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen 21 doelstellingen uit voor de 21ste eeuw. Deze werden toegelicht tijdens de Vlaamse Conferentie van 22 november 2001 en ondertekend door alle partijen. Het ‘pact van Vilvoorde’ is daarmee een feit. De vijf strategische doelstellingen eerder vastgelegd in het Trefpunt Werkend Vlaanderen maken inhoudelijk deel uit van deze 21 doelstellingen. Per thema zal een maatschappelijk debat op gang worden gebracht rond deze doelstellingen. Voor Werkend Vlaanderen gaat dit van start in het najaar van 2002. Doelstelling 5 van het Pact van Vilvoorde vormt het uitgangspunt. Deze doelstelling stelt het volgende : “In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.” In dat kader wordt evenredige participatie op de arbeidsmarkt, inzonderheid van de allochtone burgers als thema gekozen. De samenleving en dus ook de arbeidsmarkt dient een weerspiegeling te zijn van de actieve beroepsbevolking. De arbeidsmarktpositie van allochtonen blijft immers ronduit problematisch. Zij blijven geconfronteerd met een hogere werkloosheid als gevolg van de bestaande rechtstreekse en onrechtstreekse discriminaties op de arbeidsmarkt, de soms gebrekkige kwalificaties en talenkennis. Op 15 oktober 2002 wordt het thema evenredige participatie en non-discriminatie op de agenda gezet van de Ronde Tafel-Kleurrijk Vlaanderen. Aan de hand van toekomstige groeiscenario's zal er in dialoog met de allochtone gemeenschappen, de sociale partners, niet-gouvernementele organisaties en de academische wereld een langetermijnvisie ontwikkeld worden. Op 21 november 2002 is er de slotconferentie waarop ik de nieuwe beleidsvoorstellen zal toelichten, rekening houdend met de input van de startconferentie en de uitkomst van het tussenliggend maatschappelijk debat (www.kleurrijkvlaanderen.be).

Intussen richt ik mijn beleid volop op het realiseren van deze doelstellingen, zoals u kan lezen in deze beleidsbrief. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad staat prominent bovenaan mijn agenda. De economische terugval maakt van deze doelstelling een ware uitdaging. Belangrijk en noodzakelijk voor een hogere werkzaamheidsgraad is het bereiken van een hogere werkbaarheidsgraad, meer bepaald een hogere kwaliteit van de arbeid, de arbeidsorganisatie en de loopbaan. Een recent afgeronde studie zet de bakens uit tot operationalisering van dit begrip. Het wegwerken van de achterstand van vrouwen en kansengroepen maakt vandaag reeds deel uit van mijn beleid. Het in de praktijk brengen van o.m. het decreet Mahassine geeft een extra impuls op dit vlak. Tot slot dragen heel wat initiatieven, waaronder een aantal in pilootfase, bij tot het bijblijven van eenieder. Het aanpakken van de problemen van vandaag, maar ook die van morgen gaan daarmee hand in hand.

2 150.000 banen : een horizontale opdracht

Bij het begin van deze legislatuur maakte ik van het verhogen van de werkzaamheidsgraad - meer Vlamingen aan het werk - de voornaamste prioriteit van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. De kwantitatieve doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 67% in 2004 impliceert een groei van ongeveer 150.000 jobs in loondienst op 5 jaar tijd. Tijdens het jaar 2001 bedroeg de werkzaamheidsgraad 63,4%.

In deze tijden van vertraagde economische groei, stijgende werkloosheid en stagnerende werkgelegenheid lijkt deze initiële doelstelling steeds moeilijker haalbaar. De terugval in de economische groei vertaalt zich echter niet zonder meer in een even sterke daling van de werkgelegenheid en dito toename van de werkloosheid. Via het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid kan de relatie tussen de economische parameters en de evolutie op de arbeidsmarkt sterk beïnvloed worden.

Zo rest in Vlaanderen nog steeds ruimte om het totale ‘arbeidsvolume’ beter te spreiden over meer mensen en over de volledige loopbaan. Het tijdskrediet draagt hiertoe bij, en bevordert tegelijk de afstemming tussen arbeid en privé-leven (cfr. werkbaarheidsgraad).

De vlotte ‘matching’ tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt speelt een cruciale rol bij een verdere jobcreatie. In 2002 kampt Vlaanderen nog steeds met tal van moeilijk invulbare vacatures, waardoor een gedeelte van de potentiële werkgelegenheid niet benut wordt. Via de formules individuele beroepsopleiding en werkervaring voor werkzoekenden wordt dit potentieel verder aangeboord. Een adequate dienstverlening aan werkzoekenden via het tijdig aanbieden van een passend traject op maat zorgt er op die manier voor dat tal van niet-vervulde vacatures worden omgezet in nieuwe jobs.

Door de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen worden 1500 nieuwe jobs gecreëerd. Meer bepaald zal de invoering van de dienstencheques voor persoonsgebonden dienstverlening (poetsen aan huis) zorgen voor 1000 bijkomende tewerkstellingsplaatsen en zorgt de verdere uitbouw van de collectieve dienstverlening in de sectoren groen en mobiliteit voor 500 extra plaatsen.

De Vlaamse overheid creëert extra werkgelegenheid via de afgesloten akkoorden in semi-publieke sectoren als de social profit en het onderwijs. De nieuwe initiatieven die kaderen binnen de meerwaardeneconomie en de lokale diensteneconomie, met morgen de operationalisering van de dienstencheques, bezorgen extra jobs en bieden een antwoord op de vele onvervulde behoeften bij lokale besturen en individuen.

Uit diverse indicatoren blijkt steevast dat ouderen, laaggeschoolden, allochtonen en arbeidsgehandicapten minder dan gemiddeld deelnemen aan de arbeidsmarkt en aan permanente vorming, vandaar de noodzaak van een verdere beleidsinspanning voor deze ‘kansengroepen’. Het decreet Mahassine geeft mij extra beleidsmiddelen.

De openbare sector heeft als werkgever in het kader van de federale startbanen ook een verplichting om jongeren in dienst te nemen. Zij moet voldoen aan de wettelijke verplichting om 1,5 procent jongeren in dienst te nemen. Om deze voorbeeldfunctie daadwerkelijk in de praktijk om te zetten werd ervoor geopteerd om de bevoegde minister (ambtenarenzaken) aan te duiden voor de invulling van deze verplichting en werden er 315 bijkomende banen gecreëerd. Deze tewerkstellingsprojecten vinden voornamelijk plaats in scholen waar startbaners werkervaring kunnen opdoen (bevorderen van leerlingenparticipatie, redactie van schoolkrant, brugfunctie...). Uit een eerste evaluatie en samenwerkingsverbanden blijkt dat deze werkervaringsplaatsen gecombineerd dienen te worden met opleidingskansen en een intensieve begeleiding gericht op de doorstroom naar het normaal economisch circuit en duurzame werkgelegenheid. Waar nodig moet de mogelijkheid gegeven worden om de jongeren tijdens deze werkervaring een kwalificerende opleiding te laten volgen (opvoeders, jeugdcoaches).

Tot slot is er voor de overheid en sociale partners een steeds belangrijkere taak weggelegd om de ‘aanpasbaarheid’ van werknemers verder te verhogen. Het stimuleren van permanente vorming zorgt ervoor dat werknemers blijven zodat ze niet vervroegd uit de arbeidsmarkt treden en ze bij een eventuele herstructurering of bedrijfssluiting beter gewapend zijn om een nieuwe job te vinden.

PLANNING 2003

Het appellerend project: een stap vooruit

- Het maatschappelijk debat met de stakeholders dat startte in 2001 zal ook in 2003 bijdragen tot het concretiseren van de grote doelstellingen van het Pact van Vilvoorde.
- Kleurrijk Vlaanderen Rondetafel en groeiscenario 2010

150.000 banen: een horizontale opdracht

- Creatie van 1500 jobs via de dienstencheques en de uitbouw van de collectieve dienstverlening
- Voor de publieke startbanen zal in 2003 een initiatief ondernomen worden om alle betrokken partners op een geïntegreerd traject te laten intekenen.

HOOFDSTUK II: Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardeneconomie gestalte geven.

Het brengen van meer waarden in de economie is een constante uitdaging en bekommernis die in de verschillende beleidssporen van werkgelegenheid terug te vinden is. Er wordt hierbij gestreefd naar een inclusieve economie, waaraan iedereen kan participeren en de mogelijkheid krijgt om bij te blijven; een economie die een positieve impact heeft op de sociale cohesie en de kwaliteit van het leven van elk individu; een economie die ook streeft naar een ecologisch evenwicht.

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de specifieke acties die worden genomen op het terrein van de sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en de nieuwe diensteneconomie.

1 Het impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie in werking.

Het concept meerwaardeneconomie kreeg meer en meer weerklank. Dankzij het ontwikkelde instrumentarium werd de opstart en verdere ontwikkeling van sociaal vernieuwende bedrijven die kansengroepen aanwerven gestimuleerd. Via de regionale incubatiecentra, het participatiefonds en de adviesbureaus voor de sociale economie werden de nodige randvoorwaarden gecreëerd om een stevige impuls te geven aan de meerwaardeneconomie. De maatregel van invoegbedrijven en -afdelingen zorgt voor creatie van extra werkgelegenheid voor kansengroepen. De instrumenten raken stilaan vertrouwd bij meer en meer ondernemers en HRM-managers. Pas nu kan men stellen dat het instrumentarium van de meerwaardeneconomie volledig operationeel is.

In de eerste helft van 2002 werden 17 nieuwe aanvragen ingediend als *invoegbedrijf* en 4 als *invoegafdeling*. Tot en met september 2002 werden 5 nieuwe invoegbedrijven en 1 invoegafdeling erkend. Dit brengt het aantal actieve invoegbedrijven en -afdelingen op 31. Deze bedrijven hebben samen een 200-tal invoegwerknemers in dienst, waarvan er op dit moment nog een 100-tal mensen gesubsidieerd worden. Voor 2002 wordt het aantal nieuwe invoegwerknemers op 33 geraamd.

Naast de klassieke formule van invoegbedrijven en -afdelingen werd voor de kringloopcentra en voor de activiteiten op het vlak van groen en natuurbehoud een aanpassing voorzien in de regelgeving bij besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2001. Aangezien deze activiteiten niet volledig zelfbedruipend kunnen worden maar wel een belangrijke maatschappelijke meerwaarde hebben kunnen ze vanaf 2002 beroep doen op een structurele werkgelegenheidssubsidie. De kringloopcentra die de vorm van invoegbedrijf hebben aangenomen, ontvangen een blijvende subsidie van 35% van de loonkost van de invoegwerknemers. In de vier kringloopcentra die als invoegbedrijf werden erkend, worden 32 voltijds equivalente invoegwerknemers tewerkgesteld. Voor de activiteiten op het vlak van natuurbehoud, openbare domeinen, milieu- en natuurwerkers en landschapswacht werd een gelijkaardig systeem ontwikkeld. Op deze wijze werd het instrument van de invoegbedrijven aangepast om ook in de sector van de collectieve nabijheidsdiensten duurzame werkgelegenheid te creëren.

Op dit ogenblik wordt gewerkt aan een grondige evaluatie van de invoegbedrijven. Eind 2002 zullen de resultaten van deze evaluatie worden voorgesteld. Op basis van de resultaten kunnen

nieuwe beleidssporen worden ontwikkeld en aanpassingen aan de regelgeving worden uitgewerkt.

In 2002 werd een bijkomend *regionaal incubatiecentrum* erkend. Dit betekent dat er vandaag in totaal zes centra zijn die jaarlijks een subsidie krijgen van 124.000 euro (5 miljoen BEF), (pr. 52.4, b.a. 41.07). Deze zes centra zijn: Kanaal 127, de Wolkammerij, de Kempische Brug, De Punt, de Werkhoek en de Kaap. Hiermee zijn de regio's Kortrijk-Roeselare, Antwerpen, Gent, Oostende-Ieper en Brugge bediend. Ook in andere regio's wordt er druk gewerkt aan de oprichting van een dergelijk vernieuwend bedrijvencentrum.

Deze startcentra zorgen voor heel wat dynamiek in hun regio. Het is duidelijk dat zij een pro-actieve, stimulerende en ondersteunende rol spelen voor startende en groeiende bedrijven, invoegbedrijven en afdelingen. Daarnaast dragen ze bij tot de creatie van werkgelegenheid voor kansengroepen in bedrijven. Zij initiëren en begeleiden bedrijfsontwikkeling, bieden intensieve managementondersteuning aan en stellen werkplaatsen, kantoren, gemeenschappelijke accommodatie en secretariaatsdiensten ter beschikking. De uitstraling van deze centra maakt de meerwaardeneconomie beter zichtbaar. De integratie van deze centra in een buurt of op een bedrijfsterrein zorgt ervoor dat de minder gekende sector van de sociale economie beter geïntegreerd worden in de reguliere economie.

Negentig procent van de huidige nieuwe aanvragen voor een invoegbedrijf of invoegafdeling wordt ingeleid onder begeleiding van een startcentrum.

De drie *erkende adviesbureaus* in de sociale economie, Febecoop Adviesbureau vzw, Hefboom vzw en Sec-Vitamine W vzw draaien op volle toeren. Hun naambekendheid resulteerde in een toeloop van opdrachten. Zo doen vele sociale werkplaatsen een beroep op hun ervaring en vakkennis voor de opmaak van een ondernemingsplan n.a.v. de nieuwe uitbreidingsronde sociale werkplaatsen. De gratis basisopvolging die de adviesbureaus aanbieden aan invoegbedrijven en sociale werkplaatsen komt geleidelijk op gang. Voor vele bedrijven blijkt de drempel voor een confrontatie met sterktes en zwaktes van het bedrijf nog relatief hoog. De aanvragen voor een overheidstegemoetkoming voor ondernemingen die specifieke bedrijfsadviezen inwinnen bij deze erkende adviesbureaus raken ook bekend: in de eerste helft van 2002 ontving de administratie 8 aanvragen.

Voor deze adviesopdrachten ontvangen de adviesbureaus een subsidie afhankelijk van de aard van de adviesverlening. In totaal worden de uitgaven voor 2002 voor deze organisaties op ongeveer 124.000 euro (pr. 52.4, b.a. 41.07) geraamd.

Het *Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie*, *Trividend* genaamd, werd opgericht op 18 december 2001. Indien we naar een meer duurzame economie willen evolueren die zowel economisch, sociaal als ecologisch waardevol is, moet ook de investeringswereld hierop worden afgestemd. Trividend speelt hierop in. Vanuit een unieke samenwerking tussen actoren in de sociale economie (Hefboom, De Wolkammerij, Febecoop, Netwerk Vlaanderen, Kanaal 127, Triodosbank), privé-bedrijven (Bacob, Gevaert, KBC, P&V, VKW) en de overheid werd dit risicokapitaalfonds opgestart. Het fonds beschikt op dit moment over een kapitaal van 1.500.500 euro, waarvan één derde of 500.500 euro van de Vlaamse overheid afkomstig is. De participatie van de overheid kan nog worden opgetrokken tot 675.000 euro, maar zal nooit meer bedragen dan één derde van het kapitaal. Met dit kapitaal kan het fonds ondernemingen in de meerwaardeneconomie een flinke duw in de rug geven door tijdelijke participaties te nemen in het eigen vermogen of achtergestelde leningen ter beschikking te stellen. In de eerste helft van 2002 ontving het fonds 13 aanvragen, 8 aanvragers kregen reeds een positief antwoord. Op jaarbasis ontvangt dit fonds ook een werkingssubsidie van 74.400 euro (pr. 52.4, b.a. 41.07).

Het *Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie* (VOMECE), dat een jaarlijkse subsidie krijgt van 74.400 euro (pr. 52.4, b.a. 41.07) telt ondertussen een 80-tal leden. Het zijn

organisaties en bedrijven die vanuit verschillende invalshoeken en actieterreinen de meerwaardeconomie verder gestalte willen geven. Het platform onderneemt diverse acties om de visie, kennis en het inzicht omtrent de meerwaardeconomie, zowel vanuit bedrijfsniveau als vanuit meso- en macroniveau verder uit te diepen en ruimer te verspreiden. Via haar infoflash en website (www.vosec.be) bericht het platform uitgebreid over het wel en wee van de meerwaardeconomie. Het online discussieforum (www.vosec.be/forum) zorgt voor heel wat discussiestof en dialoog over de concrete praktijken en visies. Een pilootproject omtrent de kwaliteit van de arbeid werd opgestart. Daarnaast is het platform erg actief om de band tussen de sociale en reguliere economie aan te halen en zo een wederzijdse bevruchting te stimuleren. Vomec treedt ook sensibiliserend en inspirerend op in de onderwijswereld. Guy Tegenbos werd dit jaar als nieuwe voorzitter verwelkomd.

2 Trivisi: een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21e eeuw

Toen Trivisi gelanceerd werd in juni 2000 was het mijn uitdrukkelijke bedoeling om de praktijk, kennis en ervaring op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen een echte boost te geven. Hiervoor achtte ik een breed gedragen proces noodzakelijk waarbij zowel ondernemers, academici, ngo's, sociale partners en overheid actief nieuwe wegen verkennen en concrete instrumenten, knowhow en praktijkervaring ontwikkelen. Deze aanpak is succesvol gebleken. Een pak mensen (meer dan 300) hebben zich in de drie pioniersgroepen actief geëngageerd en ervaring en kennis opgedaan, uitgewisseld en ontwikkeld. Zij hebben een dynamiek gecreëerd die voor een sneeuwbal effect zorgt in het Vlaamse land. Dit kreeg een tastbare weerslag in de vele instrumenten, handleidingen, checklists, CD-roms, goede praktijkvoorbeelden,... die samen de Trivisi-box vormen.

Het Trivisi-congres van 11 juni 2002 vormde het orgelpunt van de krachtige dynamiek die tijdens de afgelopen twee jaar werd ontwikkeld. Op dit druk bijgewoonde congres konden meer dan 500 organisaties en ondernemingen kennismaken met de ontwikkelde producten en kregen ze de volledige Trivisibox mee naar huis. Deze producten zijn beschikbaar en bestelbaar via de website van Trivisi (www.trivisi.be). De bestellingen van de producten bij de administratie Werkgelegenheid tonen aan dat de idee van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de daaraan gekoppelde instrumenten en praktijkvoorbeelden een verdere verspreiding kennen. Ook trainers, netwerken en onderwijsinstellingen dragen hiertoe via hun activiteiten bij. Feedback m.b.t. de producten bepaalt mede de verdere rol die het werkgelegenheidsbeleid in dit proces zal spelen. Sowieso zal de Trivisi-aanpak ook op de internationale fora verspreid worden.

Tijdens het congres lanceerde ik ook een oproep tot het indienen van een nieuwe reeks vernieuwende projecten die kaderen binnen Trivisi en op hun beurt bakens uitzetten voor het duurzaam ondernemen in Vlaanderen. Hiervoor legde ik een bedrag vast van 1.179.484 euro (Vlaams budget met ESF-cofinanciering). Over de pioniersgroepen management van diversiteit en leren leest u in de volgende hoofdstukken meer.

De pioniersgroep "stakeholdermanagement" voltooide de interactieve opleiding, ontwikkeld en georganiseerd door de Vlerick Leuven Gent Management School in samenwerking met het Londense Institute for Social and Ethical Accountability. De bedoeling van dit project was om het concept van stakeholdermanagement om te zetten in de praktijk. Door een combinatie van theorie en praktijk, workshops, ervaringsuitwisseling en de ontwikkeling van nieuwe instrumenten kregen de deelnemers voldoende bagage mee om binnen hun eigen bedrijf hiermee aan de slag te gaan. Vooral de workingsheets die door Vlerick werden ontwikkeld, waren een goede houvast om de bedrijven te begeleiden bij de implementatie van stakeholdermanagement. Van de 15 bedrijven die gestart zijn hebben er een drietal moeten afhaken omwille van herstructureringen of interne verschuivingen binnen het bedrijf. De

overige 12 bedrijven, en de 15 consultants hebben met enthousiasme het traject afgemaakt. Minstens 7 bedrijven hebben binnen hun eigen bedrijf een concreet pilootproject opgestart. Naast de workingsheets is ook de publicatie "Stakeholder management - een bedrijfsgerichte verkenning" beschikbaar als handig werkinstrument. Daarnaast werden nog 5 projecten geselecteerd die de verdere verspreiding van stakeholdermanagement in het bedrijfsleven stimuleren. LBC-NVK organiseerde een studiedag en onderzocht in welke mate werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken zijn bij maatschappelijk verantwoord ondernemen en welke rol zij hierin kunnen spelen. Business & Society organiseerde 8 breakfast meetings voor bedrijven, telkens met een bedrijfscase als uitgangspunt. De ervaringen van deze 8 bedrijven werden weergegeven in de Trivisi- en Cera Foundation-publicatie "Stakeholder management. Bedrijven kijken verder dan hun rekening". Een ander zeer nuttig instrument dat werd ontwikkeld is Albatros, een zelfbeoordelinginstrument dat ondernemingen moet toelaten om zo snel mogelijk te achterhalen wat hun sterke en zwakke punten zijn op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit werd ontwikkeld door Ecolas en Stock at Stake. Ook het Vlaams Economisch Verbond heeft samen met PriceWaterhouseCoopers, de Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en de Kamer voor Handel en Nijverheid Kortrijk-Roeselare-Tielt een mini-Trivisiproject opgestart vanuit een peterschapsbenadering. Via opleiding, begeleiding en ervaringsuitwisseling konden bedrijven hier kennis en praktijkervaring opdoen omtrent stakeholdermanagement. Voorts werkten Ecolas, de Lilse Bergen, Kempen Campings, de Bond Beter Leefmilieu en "Vlaanderen is Recreatie" kwalitatieve en kwantitatieve criteria uit voor duurzame ontwikkeling in de vrijetijdsector. Ten slotte organiseerde het Impulse Centre Business in Society van de Vlerick School een debat tussen bedrijven en politici m.b.t. "duurzaam ondernemen" gevoerd vanuit de Trivisi-aanpak.

3 De nieuwe diensteneconomie

In 2001 werd de nieuwe diensteneconomie gelanceerd in de vorm van een pilootproject met een looptijd van 4 jaar. 13 *centrumsteden* kregen een budget om een regierol uit te bouwen op het vlak van lokale diensteneconomie en projecten in hun stad te financieren.

Vanaf 2002 worden daarenboven ook diverse voorbeeldprojecten ondersteund die het ontwikkelen van nabijheidsdiensten tot doel hebben.

Via het *experimentenfonds 'buurt- en nabijheidsdiensten'*, gefinancierd door zowel de federale als regionale overheden en beheerd door de Koning Boudewijnstichting, ondersteunt Vlaanderen 49 projecten die de ontwikkeling van persoonlijke en collectieve nabijheidsdiensten tot doel hebben. In 2002 bedroeg de Vlaamse bijdrage voor dit fonds 1.647.861 euro.

Tevens worden 25 *collectieve nabijheidsdiensten* in het kader van duurzaam toerisme ondersteund voor een bedrag van 1.359.027 euro.

Deze projecten zullen ook in 2003 op een financiering kunnen rekenen zodat zij hun werking kunnen continueren in afwachting van de overstap naar een structurele financieringsmaatregel (invoeg, sociale werkplaats, dienstencheque,...).

Er werd ondertussen verder werk gemaakt van deze structurele financieringsinstrumenten voor een duurzame uitbouw van de nabijheidsdiensten.

Voor de collectieve nabijheidsdiensten werd hiertoe de maatregel invoegbedrijven en -afdelingen aangepast bij besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2001. Collectieve diensten zijn diensten (op het lokale niveau) gericht naar de gemeenschap die nooit volledig vermarkt kunnen worden en waar er dus een permanente overheidssteun noodzakelijk is. Deze diensten liggen bijvoorbeeld op het terrein van natuurbewoud en milieuactiviteiten, onderhoud

van openbare domeinen, gebouwen, fietspaden en recreatieve domeinen, veiligheid, opwaardering van buurten, collectief aanbod op het vlak van kinderopvang,... Het zijn diensten die de kwaliteit van het leven van iedereen moeten verhogen en de sociale cohesie bevorderen.

Het is belangrijk dat dergelijke diensten niet enkel op basis van tewerkstellingsmaatregelen worden uitgebouwd, maar dat deze ook worden gefinancierd door de functioneel bevoegde ministers. Het betreft immers diensten die voor de samenleving belangrijk zijn. Via het instrument invoegbedrijven en -afdelingen wil ik voor een deel van deze activiteiten een basissubsidiëring voorzien, waarop andere functionele ministers kunnen verderbouwen.

Een eerste domein dat op dit moment via dit instrument verder zal kunnen worden ontwikkeld betreft het groen-, natuur- en bosbeheer, milieu- en natuurwerkers, de landschapszorg en de kringloopcentra. Hiertoe werd een model ontwikkeld samen met minister Dua.

Via de creatie van een invoegafdeling of invoegbedrijf kunnen gemeenten, natuur- en bosgroepen of samenwerkende derden genieten van een blijvende werkgelegenheidssubsidie van 35%; de functioneel bevoegde overheid zorgt voor een bijkomende subsidiering waardoor deze in se onrendabele activiteiten toch kunnen uitgevoerd worden.

Er werden reeds 14 aanvragen ingediend waardoor heel binnenkort de eerste jobs in het kader van MINA van start kunnen gaan.

Ook de groenjobs komen eraan. De bosgroepen, de natuur- en terreinbeherende verenigingen en hun samenwerkende partners zijn klaar om de eerste groenwerkers in dienst te nemen. Zodra de Vlaams minister van Leefmilieu klaar is met de regelgeving kan ook hier dadelijk van start worden gegaan.

Wat de *persoonlijke dienstverlening* betreft, keurde de Vlaamse regering op 8 maart 2002 een voorontwerp van decreet goed, dat de goedkeuring omvat van het samenwerkingsakkoord betreffende de ontwikkeling van buurtdiensten en banen (dienstencheque) van 7 december 2001 tussen de federale staat, de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. Op dit ogenblik ligt dit ontwerp van decreet ter goedkeuring in het parlement. Wanneer het parlement dit ontwerp goedkeurt, zal het noodzakelijk uitvoeringsbesluit aan de Vlaamse regering ter goedkeuring worden voorgelegd, zodat de maatregel in de loop van 2003 kan worden geïmplementeerd. In 2003 is hiervoor 13,882 miljoen euro voorzien.

De lokale diensteneconomie zal verder ontwikkeld worden via de zogenaamde 'tweede pijler' (de eerste pijler omvat de integrale basisdienstverlening) van de lokale werkwinkels. Via boordtabellen zal de evolutie worden opgevolgd.

De budgettaire middelen voor de diensteneconomie, inclusief dienstencheques, bevinden zich in het programma. 52.4, b.a. 41.07.

Via deze acties zal ik tegemoet komen aan de parlementaire resolutie van 20 december 2001 van mevrouw Patricia Ceysens, de heren Jaques Laverge, Robert Voorhamme, André-Emiel Bogaert en mevrouw Veerle Declercq betreffende de invoering van een systeem van dienstencheque en de inschakeling van de reguliere bedrijfssector in de markt van diensten aan personen.

4 Beschermde werkgelegenheid

In het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005 en daarbij aansluitend de CAO van 26 februari 2002 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de *sociale werkplaatsen* en de CAO van 26 februari 2002 inzake de toekenning van conventionele extra verlofdagen voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar in de sociale werkplaatsen, werden 100 extra arbeidsplaatsen (in voltijdse equivalenten) voor doelgroepwerknemers ter beschikking gesteld aan alle erkende sociale werkplaatsen. (172.500 Eur, inclusief federale

inschakelingsuitkering). Binnen hetzelfde kader werd ook de omkaderingssubsidie voor het personeel dat de doelgroepwerknemers begeleidt, verhoogd.

In het najaar 2002 werd aan de sociale werkplaatsen een uitbreiding toegekend van 300 nieuwe arbeidsplaatsen (in voltijdse equivalenten) voor doelgroepwerknemers. Hierbij werd er voorrang gegeven aan sociale werkplaatsen die actief zijn op het vlak van groen en natuur, duurzaam toerisme of projecten die kaderen in het lokaal werkgelegenheidsbeleid. Ook nieuwe sociale werkplaatsen kwamen in aanmerking. (5.175.000 Eur, inclusief federale inschakelingsuitkering).

Deze wijzigingen brengen het huidig aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroepwerknemers op 2.137 (in voltijdse equivalenten). Bijna 70% van deze mensen is actief op het vlak van natuurbeheer, milieubehoud (o.a. kringloopsector) en biologische landbouw.

De regelgeving sociale werkplaatsen werd aangepast in het kader van *arbeidszorg* bij besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001. De sociale werkplaatsen kunnen arbeidsmatige activiteiten aanbieden aan mensen die niet terecht kunnen op de bestaande (reguliere of beschermde) arbeidsmarkt. Het betreft de allerzwaksten van de maatschappij die financieel afhankelijk zijn van een uitkering, maar die zich toch nuttig willen maken in de maatschappij. Arbeidszorg wil ook voor deze groep het recht op arbeid garanderen, waarbij de functies van arbeid op het vlak van zelfontplooiing, structureren van de tijd, maatschappelijke participatie, erkenning en zinvolle tijdsbesteding voor het individu centraal staan.

Aan de sociale werkplaatsen die arbeidszorg willen aanbieden, wordt sinds midden 2002 een omkaderingssubsidie toegekend voor het aanwerven van personeel om de arbeidszorg-medewerkers te begeleiden. Er werd een subsidie voorzien voor 40 voltijds equivalente omkaderingspersoneelsleden zodat er een 200-tal arbeidszorgmedewerkers (voltijdse equivalenten) in het kader van arbeidszorg kunnen begeleid worden. Op deze wijze komen de punten van de resolutie van 20 februari 2002 ingediend door mevrouw Veerle Declercq, mevrouw Patricia Ceysens, mevrouw Anne-Marie Baeke en de heer Jan Rogiers betreffende de arbeidszorg aan bod.

Voor deze maatregel, inclusief arbeidszorg, was in 2002 een totaal bedrag van 20,4 miljoen euro beschikbaar op pr. 52.4, b.a. 41.07.

Voor het volledige programma van de meerwaardeneconomie (invoegbedrijven en afdelingen, diensteneconomie (persoonlijke en collectieve diensten, inclusief dienstencheques) sociale werkplaatsen en arbeidszorg en alle ondersteuningsinstrumenten) was in 2002 een bedrag van ongeveer 31 miljoen euro voorzien. Hiervan wordt 8 miljoen euro ingebracht door de federale minister bevoegd voor sociale economie, de heer Johan Vande Lanotte, in het kader van van het samenwerkingsakkoord sociale economie.

PLANNING 2003

- Verdere uitbouw en groei van de meerwaardeneconomie
 - Creatie van werkgelegenheid voor kansengroepen via nieuwe invoegbedrijven en –afdelingen
 - Creatie van nieuwe regionale incubatiecentra in de nog resterende regio's
 - verdere ondersteuning en ontwikkeling van bedrijven in de meerwaardeneconomie via de incubatiecentra, de adviesbureaus en het participatiefonds
- Bijsturing wetgeving op basis van de resultaten van de evaluatie van de maatregel invoegbedrijven
- Bijsturing wetgeving op basis van de resultaten van de evaluatie van de maatregel sociale werkplaatsen
- Verdere verspreiding van de praktijk en kennis inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen via de Trivisi-aanpak en -instrumenten
- Er zal een steunpunt opgezet worden voor ondernemingen en werknemers die op de werkvloer willen werken aan een respectvolle arbeidssfeer
- Monitoring van alle maatregelen
- Uitbouw van de nieuwe diensteneconomie via het instrument invoegbedrijven en -afdelingen voor de collectieve nabijheidsdiensten en de dienstencheque
 - Verdere ontwikkeling en structurering van de experimenten in de nieuwe diensteneconomie
 - Verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie als tweede pijler van de Lokale Werkwinkel.

HOOFDSTUK III : Werk en arbeid aantrekkelijker maken

De centrale beleidsdoelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad (meer mensen aan het werk) is onvolledig zonder de doelstelling van een betere kwaliteit van de arbeid. Een hogere kwantiteit en kwaliteit van de arbeid (meer én betere banen) zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zo zijn tal van moeilijk invulbare vacatures (potentiële werkgelegenheid die dode letter blijft) een gevolg van ongunstige loon- en arbeidsvoorwaarden, en kunnen kwalitatief betere jobs verhelpen dat mensen vervroegd uittreden of onvoldoende gewapend zijn om na jobverlies een nieuwe baan te vinden. De sociale partners zijn uiteraard betrokken partij in dit dossier; in het Pact van Vilvoorde is de substantiële verhoging van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen expliciet als doelstelling voor 2010 opgenomen.

1 Een volwaardig statuut

De DAC-regulariseringsoperatie werd onverdroten verdergezet. Op 1 januari en 1 juli 2002 konden opnieuw ongeveer 800 voltijds equivalente (VE) werknemers uit de cultuursector overstappen van het stelsel van het DAC naar een reguliere arbeidsovereenkomst onder de loon- en arbeidsvoorwaarden eigen aan de sector en vastgelegd in CAO's. 4.000 VE werknemers uit de welzijnsector waren hen reeds voorgegaan op 1 januari 2001 wat het DAC betreft en 1800 werknemers wat het PBW (ex-IBF) betreft.

De regularisatie van de DAC-projecten in de sector van 'Monumenten en Landschappen', wordt met ingang van 1 januari 2003 doorgezet. In dat kader zal de basisallocatie 41.05 (allerhande uitgaven in het kader van de DAC) van programma 52.4 verminderd worden met een bedrag van 464.000 € en overgeheveld naar de begroting van de functioneel bevoegde minister.

Ook vanuit het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen werden werknemers geregulariseerd: zo werden bijna 1000 VE gescos uit de sector onderwijs vanaf 1 januari 2002 geregulariseerd.

2 Werken ... en er ook eens uitstappen

Er werden maatregelen genomen om drie prioriteiten in het werkgelegenheidsbeleid te stimuleren : het beheer van de eigen loopbaan, het permanent leren en tijd maken voor de zorgaspecten in het leven.

In uitvoering van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 werd in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) op 12 februari 2001 een akkoord gesloten om het bestaande stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies te hervormen. Dit nieuwe stelsel, dat vanaf 1 januari 2002 uitwerking heeft, voorziet aanmoedigingspremies als aanvulling op de uitkeringen van de nieuwe federale regeling inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (*CAO nr. 77 bis van 19 december 2001*).

Het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt (stijging werkzaamheidsgraad) door vorming en opleiding enerzijds en het verzekeren van een beter evenwicht tussen arbeid en gezin anderzijds vormen twee belangrijke pijlers van het huidige Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt hiertoe mede als hefboom ingezet.

Uitgaande van voornoemde doelstellingen voorzag het VESOC-akkoord van 12 februari 2001 vijf nieuwe aanmoedigingspremies:

- de aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet;
- de aanmoedigingspremie bij zorgkrediet;
- de aanmoedigingspremie bij loopbaanvermindering;
- de aanmoedigingspremie bij landingsbaan;
- de aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

In overleg met de Vlaamse sociale partners werd het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 voorbereid en werden premies voor opleidingskrediet en voor zorgkrediet ingevoerd van 150 euro voor voltijds tijdskrediet, 100 euro voor halftijds tijdskrediet en 50 euro voor 1/5 de tijdskrediet. De premies worden voor alleenstaanden verhoogd met 37 euro. De federale uitkering voor de landingsbaan en de 1/5 de loopbaanvermindering werd versterkt met 50 euro Vlaamse aanmoedigingspremie.

De Waalse gewestregering maakte evenwel een beroep aanhangig bij het Overlegcomité Federale Regering - Gemeenschaps- en Gewestregeringen tegen het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 en riep een belangen- en bevoegdheidsconflict in.

Op de Interministeriële Conferentie over Werkgelegenheid van 21 februari 2002 werd tussen de verschillende regeringen een akkoord bereikt om het verzet tegen het Vlaamse premiestelsel op te heffen. Het bereikte akkoord, zoals formeel goedgekeurd door het Overlegcomité op 26 februari 2002, houdt volgende wijzigingen in met betrekking tot de Vlaamse aanmoedigingspremies: de aanmoedigingspremies bij 1/5^{de}-loopbaanvermindering en bij landingsbaan vallen onder de bevoegdheid van de federale overheid, met als gevolg dat de federale premie met 50 euro wordt verhoogd en de Vlaamse aanmoedigingspremie als aanvulling voor deze beide gevallen vervalt.

Op basis van het in het Overlegcomité goedgekeurde akkoord blijven derhalve drie soorten premies behouden op het Vlaamse niveau, met name de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet, het zorgkrediet en bij arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Op 1 maart 2002 heeft de Vlaamse regering het aangepaste besluit met betrekking tot het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector goedgekeurd.

Het bedrag van 23,122 miljoen euro op pr. 52.4, b.a. 34.01 wordt voor de private sector geheroriënteerd naar de prioriteiten van het werkgelegenheidsbeleid. De regeling voor de openbare sector blijft ongewijzigd.

Als uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Social Profit Akkoord werd bij besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 een bijzonder stelsel van de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse Social Profitsector ingevoerd. Jaarlijks wordt hiervoor 5,722 miljoen euro voorzien op pr. 52.4, b.a. 34.02.

Naar aanleiding van de invoering van het federale tijdskrediet waarvan de Vlaamse aanmoedigingspremie een versterkende flankerende maatregel vormt en de nieuwe verhoogde bedragen die de federale overheid voorziet zijn de bedragen van de Vlaamse aanmoedigingspremies aangepast zodat voor de betrokken werknemers het globale bedrag van beide premies ongewijzigd blijft.

Met het besluit van 3 mei 2002 werden tevens ook in de social profit de mogelijkheden ingevoerd van het opleidingskrediet en de aanmoedigingspremies voor arbeidsherverdelende

maatregelen bij instellingen in moeilijkheden onder dezelfde voorwaarden en bedragen zoals de profit ondernemingen.

In opvolging van de resolutie van het Vlaams Parlement van 10 juni 2002 betreffende de ongelijke behandeling bij de toekenning van aanmoedigingspremies voor landingsbanen zal onderzocht worden of een aanpassing van de regelgeving aangewezen is en eventueel binnen het budgettair kader valt. De regelgeving zal gescreend worden op zijn administratieve eenvoud met de eventueel nodige aanpassingen van het besluit als gevolg.

3 Werk toegankelijk maken

3.1 Kinderopvang

Kinderopvang is een specifieke beleidsuitdaging en blijft een prioriteit voor de Vlaamse regering. Vanuit werkgelegenheidsoogpunt ondersteunt kinderopvang de combinatie arbeid en gezin, is ze een mogelijk middel om de werkloosheidsval op te heffen en draagt ze actief bij tot het laten participeren aan de arbeidsdynamiek. Vanuit welzijnsoogpunt kan een goede kinderopvang kinderen stimuleren en hun ontwikkelingskansen verhogen. Tevens is kinderopvang een sociaal gebeuren dat kinderen confronteert met de diversiteit van wat en wie hen omringt.

Het is ondertussen duidelijk geworden dat de projecten buitenschoolse opvang, gestart als experiment binnen de Weer-Werkactie, beantwoorden aan een erkende maatschappelijke behoefte. In afwachting van de omschakeling van het Weer-Werkgescostatuuut naar een regulier statuut werden in de loop van 2002 de eerste stappen ondernomen om het statuut van de Weer-werkgesco bij lokale besturen te harmoniseren. Deze werkwijze kadert in de doelstelling van de Vlaamse regering om elders verworven competenties te valoriseren.

Vanuit werkgelegenheid zijn er via het systeem van de Weer-Werkgesco momenteel 1.179,66 VE toegekend aan 202 Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang. In totaal zal in 2002 bijna 14,8 miljoen euro (programma 52.4, b.a. 41.02.) worden besteed aan de verdere uitbouw van de projecten buitenschoolse opvang.

Vanuit de bevoegdheid werkgelegenheid werd tevens een inbreng gedaan voor de beleidsbrief buitenschoolse kinderopvang van de Vlaamse minister bevoegd voor het welzijnsbeleid, waarin het meersparenbeleid buitenschoolse kinderopvang verder wordt uitgediept.

Er wordt thans een protocol onderhandeld m.b.t. het beleidskader en de dossierbehandeling van de Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang tussen de betrokken ministers. Dit protocol moet rechtszekerheid bieden voor de IBO-aanvragers vanaf 1 januari 2003.

3.2 Mobiliteit

Mobiliteit is voor werkzoekenden en werknemers te vaak een rem op de kwalitatieve ontwikkeling van een loopbaan. Voor werkzoekenden wordt de opstap naar een job bemoeilijkt door de investeringen die nodig zijn voor de verplaatsingen naar en van het werk. Voor werknemers is de tijd en de prijs van de woon-werkverplaatsingen een belasting.

De Vlaamse sociale partners hebben voor het eerst het mobiliteitsthema in hun werkgelegenheidsakkoord van 21 februari 2001 opgenomen. De opmaak van bedrijfsvervoersplannen zal ondersteund worden met mobiliteitsmanagers. Het bedrijfsvervoersplan van de VDAB wordt geïmplementeerd. Op diverse plaatsen wordt

onderhandeld met de Lijn voor een betere afstemming van de diensten van de Lijn op de organisatie van de opleidingen en het woon-werkverkeer.

In de VDAB-dotatie is 620.000 euro voorzien op pr. 52.4, b.a. 41.04 voor mobiliteitsprojecten; 450 snorfietzen en 300 fietsen worden ter beschikking gesteld aan werkzoekenden die niet beschikken over voldoende mobiliteitsmogelijkheden om in te gaan op een werkaanbieding of om een opleiding te volgen. Gedurende drie maanden kunnen ze gratis gebruik maken van dit aanbod om tijdens deze periode een solide oplossing te zoeken. Met dit project wordt individueel en op maat ingegaan op de noden van werkzoekenden. Dit project is een ongekend succes. Een zelfde bedrag is vrijgemaakt om het gebruik van het openbaar vervoer toegankelijker te maken voor werkzoekenden. Mits een remgeld van 12,50 euro (500 BEF) kan een werkzoekende een pas krijgen die toegang verleent tot het gebruik van het hele net van de Lijn. Hierdoor worden kosten voor solliciteren aangepakt en wordt de opstap georganiseerd om via collectief vervoer naar het werk te gaan. Ten slotte is er met de NMBS een overeenkomst afgesloten die de werkzoekende toelaat om via een beperkt remgeld van 1€ per enkele reis een traject per spoor af te leggen om in te gaan op een sollicitatie of een examen. Voor 2002 en 2003 is hiervoor 1.611.000 euro voorzien.

Bij heel wat werkaanbiedingen wordt als voorwaarde gesteld dat de kandidaat over een rijbewijs dient te beschikken. De investering in het volgen van rijlessen en het behalen van het rijbewijs is voor vele werkzoekenden te groot. Met een budget van 275.000 euro (11 mio BEF) (pr. 52.1, b.a. 41.01) leidt de VDAB 250 werkzoekenden op voor het behalen van het nodige rijbewijs.

PLANNING 2003

Een volwaardig statuut

- Fase 3 van de regularisering van het DAC in de culturele sector wordt verder voorbereid. Op 1 januari 2003 moeten alle betrekkingen in de cultuursector omgeschakeld zijn naar een volwaardig statuut.
- Ook de regularisering van de milieusector en de toeristische sector staat in 2003 op de agenda. De voorbereidende werkzaamheden met de functioneel betrokken departementen worden geïntensifieerd

Werken ...en er ook eens uitstappen

- In 2003 zal een driemaandelijkse monitoring gebeuren van de uitbetaalde premies en overlegd worden met de sociale partners.

Kinderopvang

- In 2003 zal onderzocht worden hoe een loonsharmonisering van de Weer-Werkgesco's bij lokale besturen kan worden gerealiseerd.
- In 2003 zal onderzocht worden in welke mate de verworven competenties van de Weer-Werkgesco's in aanmerking kunnen worden genomen bij het bepalen van de kwalificatievereisten.

Mobiliteit

- In 2003 zal het (snor)fietsenproject geëvalueerd worden en de verdeling van het materieel over de verschillende regio's aangepast worden aan de behoeften.
- De overeenkomst tussen VDAB en NMBS zal uitgevoerd worden zodat de werkzoekenden zich voor een beperkte prijs kunnen verplaatsen met de trein naar een sollicitatie.

Werkbaarheidsgraad

- Nulmeting Vlaamse 'werkbaarheidsgraad' (i.s.m. de SERV)

Hoofdstuk IV: Evenredige participatie

1 Non-discriminatie en diversiteitsbeleid

1.1 Ondersteuning principes non-discriminatie

Op het vlak van anti-discriminatie en gelijke kansen komt in de op rechten gebaseerde aanpak van de Vlaams, Belgische en Europese overheden de nadruk meer en meer te liggen op inclusie, mainstreaming en het opsporen en verwijderen van de verschillende obstakels voor gelijke kansen en de volwaardige deelname op alle terreinen van het maatschappelijk leven. Werkgelegenheid en economische onafhankelijkheid worden daarbij aanzien als centrale voorwaarde om vele andere rechten te kunnen uitoefenen en actief te kunnen deelnemen aan de samenleving.

Discriminatie en ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt hebben ernstige gevolgen voor de levenskwaliteit van onder meer allochtonen, ouderen, vrouwen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden. Al sinds het begin van deze legislatuur (zie ook de beleidsbrieven voor 2000, 2001 en 2002) werd gewerkt aan de overgang van een versnipperde doelgroepenbeleid naar een geïntegreerd beleid van evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Sinds 8 mei 2002 is er het decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet wil de behandeling als gelijke waarborgen, waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit, leeftijd, e.d. wordt voorkomen op de terreinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is. Daarnaast bevestigt het decreet het doel van evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt (hiermee wordt verder gegaan dan wat de Europese richtlijnen vragen) door ondernemingen aan te moedigen om tot een beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit over te gaan.

Bestaande partnerschappen tussen de overheid en actoren inzake diversiteit zullen daarom een versterking en verdieping vragen om bovenstaande doelstellingen te realiseren op korte en middellange termijn.

Duurzame werkgelegenheid is één van de pijlers van een democratische én solidaire samenleving. Meer dan ooit staat hierbij de participatie van de kansengroepen voorop. De uitdaging bestaat er nu in dit najaar aan dit decreet uitvoering te geven, rekening houdend met de recente beleidsinitiatieven.

1.2 Acties en instrumenten

1.2.1 Trivisi

De verschillende werkgroepen en leerprojecten binnen de pioniersgroep 'Diversiteit' van het Trivisi-proces distilleerden kritische factoren voor het invoeren van een diversiteitsbeleid. Het uitgangspunt bij diversiteitsmanagement is het positief omgaan met veranderende verschillen, m.a.w. diversiteit niet op voorhand problematiseren maar constructief ontwikkelen tot een sterkte.

De pioniersgroep werkte diverse instrumenten en hulpmiddelen uit die op 11 juni 2002 aan het publiek gepresenteerd werden. Hierbij volgt een korte verkenning.

- De werkgroep 'Diversiteit als businesscase' ontstond met als doelstelling het identificeren van cruciale randvoorwaarden voor een diversiteitsbeleid. Deze divers samengestelde werkgroep paste de narratieve aanpak toe. Het resultaat hiervan is de brochure 'Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid', waarin 10 kritische factoren worden toegelicht en geïllustreerd met goede praktijken.

- De werkgroep 'Productintegratie' was samengesteld uit experts en vertegenwoordigers van de kansengroepen en van de afdeling productontwikkeling van de VDAB. Het vertrekpunt van deze groep was de behoefte om de reeds bestaande producten en instrumenten rond diversiteit en kansengroepen te integreren teneinde de reeds ontwikkelde expertise toegankelijker te maken. Het resultaat werd gebundeld in de brochure 'Checklists en goede praktijkvoorbeelden'. Daarbij werd ruim geput uit de ervaringen van de ondernemingen met een positieve actieplan en van de 14 ondernemingen en instellingen die in het kader van Trivisi-diversiteit een leerproject hebben opgestart, waarbij zij experimenteerden met nieuwe methodieken. Een brede en geannoteerde selectie uit dit materiaal werd gebundeld in de brochure 'Overzicht van gidsen, brochures en checklists'. De werkgroep ontwikkelde tot slot een opleidingspakket over communicatie en conflicthantering bij het voeren van een diversiteitsbeleid. Het gaat om een tiental oefeningen die, al dan niet in combinatie, gebruikt kunnen worden in de diverse fasen van bewustwording over de omgang met verschillen. U vindt ze terug in de brochure 'Training rond interculturele communicatie en diversiteitsmanagement'.
- Voor de werkgroep 'Instroom' lag het accent op de instroommogelijkheden en inspanningen van intermediairs en werkgevers ten aanzien van kansengroepen. Op basis van interviews en het detecteren van goede praktijkvoorbeelden kwam de brochure 'Goede praktijken van instroom kansengroepen' tot stand, waarin naast de casestudy van elk van deze goede praktijken ook tien succesfactoren zijn geïdentificeerd.
- De 'leerprojecten'-groep bestond uit 14 personen die initiatieven en acties rond diversiteit in hun eigen organisaties initieerden en implementeerden, en STC-projectontwikkelaars die hen hierbij ondersteunden. In een eerste fase werden ideeën en mogelijke acties samen met collega's bediscussieerd om zo tot een eigen projectdefiniëring te komen. Nadien kwam de groep samen om ervaringen te delen rond het meten van diversiteitseffecten en het geven van diversiteitsopleidingen. Uitwisseling met de drie andere werkgroepen resulteerde in sessies rond de verschillende producten en instrumenten, goede praktijken aangaande instroom van 'andere' medewerkers, en discussie rond de kritische succesfactoren. De inzichten en leerpunten van deze leerprojecten vindt u verspreid over de verschillende brochures.

1.2.2 Actieplan 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' 2002

a) Structurele verankering van het impulsbeleid

In 2002 werden er een drietal belangrijke stappen gezet in de verdere integratie van het impulsbeleid en in het structureel maken van het beleid inzake evenredige participatie en diversiteit.

Vooreerst is er een *wettelijke grondslag gelegd voor non-discriminatie* op het vlak van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen. Op 24 april 2002 stemde het Vlaams Parlement het voorstel van decreet van Mahassine c.s. houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (decreet van 8 mei 2002, B.S. 26 juli 2002). Dit decreet zet de Europese non-discriminatie-richtlijnen om in Vlaamse regelgeving, en wil de behandeling als gelijke waarborgen waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit e.d. wordt voorkomen op de terreinen beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, evenals op het terrein van de arbeidsvoorwaarden voor het overheids- en onderwijspersoneel. Daarnaast bevestigt het decreet het doel van evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, voorziet het decreet dat de werkgever, resp. de arbeidsbemiddelaar dient te voorzien in redelijke

aanpassingen zodat alle werknemers op een gelijke manier kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, respectievelijk de opleiding of de bemiddeling.

Het decreet versterkt de pro-actieve aanpak die met de VESOC-actieplannen nu reeds enkele jaren gevoerd wordt. Tevens wordt er een duidelijk juridisch kader mee geschapen. Het decreet kent de Vlaamse diensten en de intermediairs op de arbeidsmarkt een actieve rol toe in de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling; in dat kader zijn ze verplicht om een jaarlijks actieplan op te stellen (met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan) en daarover jaarlijks een voortgangsrapport aan het Vlaams Parlement over te maken.

Het decreet wordt één van de prioritaire kaders om de verhoging van de werkzaamheidsgraad tot 70% op een rechtvaardige wijze te realiseren. Een van de belangrijke pistes voor het verwezenlijken van deze centrale doelstelling bestaat erin het principe van evenredige participatie om te zetten in de praktijk. Dit kadert eveneens in het Pact van Vilvoorde waarbij doelstelling 5 van essentieel belang is om de langetermijnvisie effectief te verankeren in het werkgelegenheidsbeleid. Om deze doelstelling te bereiken wordt gewerkt op basis van groeiscenario's. De Vlaamse regering en de sociale partners hebben, specifiek voor deze kansengroepen, *meerjarenobjectieven* bepaald die uiteindelijk tot een evenredige participatie dienen te leiden. Dit meerjarenobjectief vormt een tweede hefboom voor een structureel beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Het diversiteitsbeleid kent een verschuiving van een zogenaamd 'categoriaal' doelgroepenbeleid (een aparte benadering voor elke kansengroep) naar een *geïntegreerd en inclusief beleid* voor verscheidene kansengroepen, waaronder allochtonen, ouderen, arbeidsgehandicapten, (ex-)gedetineerden, en dit met oog voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Dit proces van integratie is vandaag volop in uitvoering. Met het besluit van 19 juli 2002 zette de Vlaamse regering een belangrijke stap naar een geïntegreerde en inclusieve aanpak. De afzonderlijke programma's voor allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen worden in één programma ondergebracht. Resultaten op het terrein zullen pas in de loop van 2003 zichtbaar worden. In deze geïntegreerde aanpak wordt de specifieke aandacht voor de verschillende kansengroepen o.a. gewaarborgd door de monitoring van de diversiteitsplannen binnen de ondernemingen en instellingen. Tegen het einde van 2002 zullen in Vlaanderen meer dan 500 bedrijven en organisaties een diversiteitsplan hebben opgestart of reeds hebben uitgevoerd. Daarnaast worden diversiteitsprojecten ondersteund. Deze dienen ter ondersteuning van de acties in de ondernemingen en sectoren, hebben een experimenteel en/of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde noden; ze situeren zich binnen zes prioritaire actieterreinen. In totaal wordt voor de subsidiëring van diversiteitsplannen, beste praktijken en diversiteitsprojecten een bedrag van 3.854.397 euro voorzien.

Binnen het inclusieve en geïntegreerde beleid van evenredige arbeidsdeelname blijven een aantal specifieke maatregelen voor specifieke kansengroepen nodig, onder andere op het vlak van methodieontwikkeling. Deze aanpak werd in 2002 verder gezet, met name ten aanzien van nieuwkomers in het kader van inburgering, ex-gedetineerden, ouderen, arbeidsgehandicapten en ter versterking van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. In volgende paragrafen wordt hierop kort ingegaan.

b) Gelijke kansen mannen-vrouwen

In het Vlaams Actieplan Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002, goedgekeurd door de Vlaamse regering op 19 april 2002, wordt duidelijk ingespeeld op gender en gendermainstreaming.

In het kader van het VESOC-actieplan gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en het Europees Sociaal Fonds zwaartepunt 5 werden er, net zoals in 2001, in 2002 heel wat acties op het getouw gezet in samenwerking met verschillende sectoren, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere publieke en private organisaties. Eind 2001 werd een nieuwe oproep gelanceerd. Van de 14 ingediende projecten werden er 9 goedgekeurd. Deze kregen een gezamenlijke subsidie van 469.716 euro, aangevuld met 937.448 euro vanuit het ESF.

Vandaag vinden in totaal een 40-tal projecten uitvoering op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (genderneutrale beroepskeuze, verhogen van de arbeidsmarktparticipatie, opleidingen voor laaggeschoolde vrouwen, genderbewust personeelsmanagement, combinatie arbeid en gezin etc) die via ESF zwaartepunt 5 en VESOC worden gesubsidieerd. In het begin van 2002 startte een themawerking met de uitvoerders van deze verschillende projecten, om rekening te houden met de problemen die door hen gedetecteerd worden.

In 2002 startte ik ook het Europees project 'DEUCE' dat met VESOC-middelen en Europese middelen wordt ondersteund (vijfde actieprogramma van de Europese Commissie inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen). Het project DEUCE dat zal doorlopen tot in 2003 zal vooral werken rond de thematiek sensibilisering van het beleid, de sociale partners, de sectoren en de vrouwen zelf om de doorstroom zowel verticaal als horizontaal te verbeteren. Dit project is een samenwerking tussen de SERV, de Vlaamse Vrouwenraad, de vzw Amazone en CEVORA. De transnationale partners komen uit Nederland, Zweden, Griekenland en Italië.

Ten slotte ging in 2002 extra aandacht naar het bereiken van de bedrijven. Op 26 september 2002 organiseerde ik een sterk bijgewoond seminarie over gender in bedrijven. Bedoeling was de bedrijven kennis te laten maken met de producten ontwikkeld binnen ESF-zwaartepunt 5 en het VESOC-actieplan en hen zelf te stimuleren en te ondersteunen in hun genderbeleid.

c) Arbeidsgehandicapten

In het VESOC-actieplan 2001 inzake de bevordering van de werkgelegenheidskansen voor arbeidsgehandicapten, waarvan de uitvoering effectief van start ging in 2002, werd geopteerd voor het ter beschikking stellen van eenmalige projectsubsidies ter ondersteuning en versterking van de reguliere en gespecialiseerde trajectbegeleiding en -uitvoering. De keuze voor deze prioriteiten werd ingegeven door het feit dat eerder reeds de inbedding van de ATB-diensten in het lokaal werkgelegenheidsbeleid werd mogelijk gemaakt, evenals een verhoging van het aantal specifieke trajecten voor arbeidsgehandicapten zonder Vlaams Fondsnummer. De middelen werden gebruikt voor het ontwikkelen van specifieke methodieken op volgende terreinen:

- Maatregel 1: Ontwikkelen van concrete methodieken en instrumenten, zoals handleidingen, inhoudelijke pakketten, geïnformatiseerde systemen en dergelijke voor het optimaliseren van de activering, intake, screening, diagnose en oriëntering van arbeidsgehandicapten.

- Maatregel 2: Instrumenten ontwikkelen voor de bevordering van jobcoaching en levenslang leren in functie van de duurzame tewerkstelling en de loopbaanontwikkeling van de doelgroep.

Hiervoor werd een totaalbedrag van 1.040.337 euro voorzien. Deze acties zijn zeer divers. Sommige richten zich op de ontwikkeling van specifieke screenings- of begeleidingsmethodieken voor een bepaald segment van de kansengroep arbeidsgehandicapten; andere projecten combineren jobfinding en jobhunting met specifieke begeleiding van de onderneming en de werkzoekende arbeidsgehandicapte, en ook de ontwikkeling van specifieke ICT-tools, van aangepaste assessment-methodieken e.d. komt in de goedgekeurde projecten aan bod. De meeste projecten bevinden zich momenteel nog in een opstartfase.

Bij dit alles ging ik uit van een brede definitie van het begrip 'arbeidsgehandicapten': personen met of een VFSIPH-nummer, en/of ten hoogste een diploma BuSO, en/of bij de VDAB ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt.

Momenteel zijn 215.706 personen bij de VDAB ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Hiervan behoren 20.315 personen tot de categorie van de arbeidsgehandicapten en 3.519 personen hebben een Vlaams Fondsnummer.

Het werkloosheidspercentage van de niet-werkende werkzoekenden met een Vlaams Fondsnummer bedraagt 0,13 %. Het werkloosheidspercentage van de niet-werkende werkzoekenden die arbeidsgehandicapt zijn, bedraagt 0,76 %.

In de eerste helft van 2002 werden :

- 61 personen opgenomen in module 3 (sollicitatietraining)
- 23 personen opgenomen in module 4 (beroepsspecifieke opleiding)
- 49 personen opgenomen in module 5 (persoonsgerichte vorming)
- 249 personen opgenomen in module 6 (opleiding/begeleiding op de werkvloer).

De zogenaamde ATB-trajecten

De samenwerking werd vastgelegd in een samenwerkingsprotocol tussen het VFSIPH en de VDAB. Voor de screening en begeleiding van de arbeidsgehandicapten zonder Vlaams Fondsnummer werden zowel in 2001 als in 2002 991.574,1 € (40 mio BEF) ter beschikking gesteld van de VDAB: 123.946,763 € (5 mio BEF) voor de fysische inbedding van de ATB-begeleiders in de lokale werkwinkels en 867.627,337 € (35 mio BEF) voor de gespecialiseerde screening en trajectbegeleiding van 1000 arbeidsgehandicapten zonder erkenning als persoon met een handicap bij het Vlaams Fonds, verdeeld over de provincies overeenkomstig de doelgroepaanwezigheid binnen elke provincie. Verder werd erop toegezien dat de VDAB in haar regierol de eigenheid van de doelgroep van de ATB-centra waarborgt.

d) Ouderen

Het VESOC-actieplan 2001 inzake de bevordering van de werkgelegenheid van ouderen, waarvan de uitvoering eveneens effectief van start ging in 2002, richt zich zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde. Naast aandacht voor loopbaanontwikkeling en opleiding voor ouderen, wordt derhalve ook aandacht besteed aan de voorwaarden voor een evenwichtige intergenerationele mix binnen de onderneming en aan (h)erkennen en valoriseren van de competenties van ouderen, evenals aan de mogelijkheden van een 'zachte' loopbaanlanding. In het actieplan werden volgende maatregelen voorzien:

- Maatregel 1: Ontwikkelen van een 'Zilverpas-plan' waarbij een kader wordt gecreëerd voor de inschakeling van ouderen en/of experimenten worden opgezet rond eindeloopbaanalternatieven binnen de onderneming.
- Maatregel 2: Versterken van de peterschapformule (inschakelen van ervaren oudere werknemers als mentor en coach voor nieuwkomers) door verdere methodiekontwikkeling en -verfijning via onder andere 'good practices'.
- Maatregel 3: Ontwikkelen van methodieken voor (de optimalisering van) de toeleiding van oudere werklozen en werkzoekenden.
- Maatregel 4: Omkadering van ouderen die als vrijwillige adviseurs nieuwkomers begeleiden of als mentor optreden voor jonge HR-verantwoordelijken of KMO's bij de vormgeving van hun diversiteitbeleid.

Er werden in totaal 8 Zilverpasplannen gesubsidieerd voor een totaalbedrag van 94.495 euro. Er werd 1 project gesubsidieerd binnen maatregel 2, 3 projecten binnen maatregel 3 en 1 project binnen maatregel 4. De totale subsidie hiervoor bedroeg 348.759 euro. Ook hier bevinden de meeste projecten zich in een opstartfase, zodat nog niet kan worden vooruitgelopen op een evaluatie.

Daarnaast werkt de VDAB een aantal maatregelen uit om deze groep werkzoekenden op te nemen in haar trajectwerking. Eind augustus 2002 bedroeg het aandeel van oudere niet-werkende werkzoekenden 6,6 % op het totaal aantal niet werkende werkzoekenden. In totaal zijn er 14.263 niet-werkende werkzoekenden tussen de 50 en 60 jaar waarvan er 12.333 uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn en 966 vrij ingeschreven.

Sinds 1 juli 2002 geldt de nieuwe werkloosheidsreglementering m.b.t. de toekenning van "een vrijstelling als 50-plusser". Er werden twee soorten vrijstellingen ingevoerd nl. de mini-vrijstelling en de maxi-vrijstelling. De toekenningen gebeuren op basis van de vastgestelde periode van werkloosheidsuitkeringen en/ of het bewijs van een aanzienlijk beroepsverleden. Indien aan de werkzoekende een maxi-vrijstelling wordt toegekend moet hij niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Bij toekenning van de mini-vrijstelling is de werkzoekende vrijgesteld van stempelcontrole maar moet hij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De oudere werkzoekenden aan wie een mini-vrijstelling werd toegekend, dienen in te gaan op het aanbod van een passende dienstbetrekking en worden opgenomen in het VDAB-begeleidingsaanbod.

Van januari 2002 tot en met juli 2002 startten 994 50-plus-werkzoekenden een VDAB-opleiding, waarvan 710 een beroepsopleiding, 107 een persoonsgerichte vorming, 118 volgden een sollicitatietraining en voor 59 werkzoekenden wordt het traject nog verder verfijnd. Van januari tot eind juni 2002 liep eveneens een proefproject "Actief 50+" in het LKC van Antwerpen. Tijdens dit project was er een eerste experimentele implementatie van een nieuw begeleidingsmodel voor de kansengroep 50-plussers, nl. een begeleiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt via jobcoaching en jobhunting. De evaluatie van dit project en de hieraan gekoppelde acties worden verder opgevolgd via het Beheerscomité van de VDAB.

e) (Ex)-gedetineerden

Met het actieplan (ex-)gedetineerden, ingebed in het strategisch plan voor hulp- en dienstverlening aan gedetineerden van de Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid, Gelijke Kansen en Ontwikkelingssamenwerking, wil ik in samenwerking met een aantal stratinrichtingen de universele basisdienstverlening ook realiseren voor gedetineerden, en hun kansen op tewerkstelling na detentie verhogen. 2001 en 2002 waren pilootjaren om de haalbaarheid van deze intra-muros begeleiding na te gaan, met het oog op de mogelijke uitbreiding ervan. Voor de uitvoering van dit begeleidingsplan voor 240 gedetineerden werd

tijdens de pilootfase 310.616 euro vrijgemaakt. De VDAB voorziet trajectbegeleiding binnen de muren van de strafinrichtingen en er worden ook WIS-terminals geïnstalleerd.

In 2002 startte in de pilootregio's Antwerpen en de Kempen een specifiek en gestructureerd beleid ten aanzien van gedetineerden. Het Strategisch Plan Hulp- en Dienstverlening aan Gedetineerden kent aan de Centra voor Basiseducatie een sleutelrol toe in het verstrekken van onderwijs en vorming aan gedetineerden, waarmee gestart werd in de twee vermelde pilootregio's en in Oudenaarde. Hiervoor werd een budget voorzien van 396.000 euro.

f) Nieuwkomers

De professionele integratie van nieuwkomers dient, in uitvoering van de 'Afsprakennota inburgeringsbeleid' van 21 juni 2000, middels secundaire inburgeringstrajecten vorm te krijgen. Daarnaast verwijst het ontwerpdecreet van 24 mei 2002 naar het secundair traject (traject naar werk). Het Vlaams Parlement vroeg op 5 juni 2002 aan de Vlaamse regering om tegemoet te komen aan een aanbod vervolgetrajecten. Het aanbod werd ook daarom uitgebreid bij de reguliere voorziening VDAB. Om deze secundaire extra trajecten voor deze doelgroep op te zetten en om nieuwe en intensieve methodieken Nederlands op de werkvloer en op de opleidingsvloer verder te implementeren, werd de samenwerking tussen VDAB en de erkende onthaalbureaus in 2002 verder uitgebreid. Voor 2002 kende de Vlaamse regering hiervoor een bijzondere dotatie van 2.970.000 euro toe aan de VDAB als regisseur, bovenop de beschikbare enveloppe van 2.720.000 euro. Hiermee kunnen 1950 volledige secundaire inburgeringstrajecten naar werk gerealiseerd worden.

Om de afstemming tussen het primaire trajectdeel en het secundaire trajectdeel, voor die nieuwkomers die op de arbeidsmarkt aan de slag willen gaan, zo optimaal mogelijk te laten verlopen, en om een 'warme overdracht' te kunnen garanderen, wordt tussen elk onthaalbureau en de betrokken lokale werkwinkel (of VDAB) een protocol van samenwerking afgesloten. Als uitgangspunt voor een geslaagde 'inburgering' op de arbeidsmarkt hanteren de werkwinkels volgende principes:

- optimale samenwerking tussen de verschillende partners binnen het traject en tussen de trajectdelen, o.a. op basis van afspraken over eind- en instaptermen;
- een aangepaste screening;
- valorisatie van elders verworven competenties door een beter assessment, hetgeen o.a. de ruime en veralgemeende mogelijkheid tot het afleggen van praktische tests, het deelnemen aan oriëntatiecycli en korte stages op de werkvloer veronderstelt; ook de valorisatie van buitenlandse diploma's en elders verworven competenties krijgt extra aandacht;
- het verruimen en verdiepen van het NT2-aanbod met taalstages, werkstages met taalondersteuning en Nederlands op de opleidingsvloer/werkvloer;
- een intensieve vorm van trajectbegeleiding, oriëntatiecycli en flexibele stagemogelijkheden;
- tijdig voorbereiden van de overgang naar regulier werk (waarbij ook de mogelijkheden van Interface of een IBO na beroepsopleiding worden ingezet), en begeleiding van het onthaal in de onderneming.

g) EQUAL

Dit communautair programma biedt een kader om - doelgroepoverstijgend - nieuwe methoden te ontwikkelen inzake de bestrijding van discriminatie en van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Equal is ook de perfecte vertaling van de Vlaamse inclusieve benadering van non-discriminatie, evenredige participatie en diversiteit en sluit dus aan bij de hiervoor vermelde initiatieven.

Op 14 mei 2002 werd de voorbereidingsfase (actie 1) afgesloten - opgestart op 15 november 2001- waarbinnen de 22 ge(pre)selecteerde projecten de mogelijkheid werd geboden hun oorspronkelijke projectidee verder uit te werken en hiervoor de nodige partners te voorzien, dit zowel op Vlaams als Europees niveau.

Voor de implementatiefase (actie 2) die vanaf 15 mei 2002 van start is gegaan, werden in totaal 19 projecten weerhouden voor een totaal ESF-bedrag van 7.042.379,44 euro. Tijdens deze fase wordt aan de gevormde ontwikkelingspartnerschappen de mogelijkheid geboden om gedurende een periode van 24 maanden hun projectidee in de praktijk te zetten.

1.3 Van een start- naar een loopbaanverhaal

Het Vlaams actieplan 'Start van een loopbaan' (Vlas) schrijft zich in een preventieve aanpak van de langdurige werkloosheid in, geeft eigen Vlaamse accenten aan het federale startbanenplan en is voornamelijk gericht op toeleiding, opleiding en begeleiding van de laaggeschoolde jongeren.

Hierbij volgt een overzicht van de ondernomen acties:

1.3.1 Campusactie

Binnen de campusactie werd een lessenpakket "Start van een loopbaan" ontwikkeld.

Dit lessenpakket besteedt bijzondere aandacht aan de startbanen en staat sedert het schooljaar 2001-2002 ter beschikking van de leerkrachten in het middelbaar onderwijs met finaliteitsjaren.

Het lessenpakket werd in de loop van de maand mei 2002 verder verspreid naar de BUSO-scholen en de centra voor leerlingenbegeleiding.

De reacties hierop zijn zeer positief, de resultaten waren niet eenduidig positief omdat er op 30 juni 2002 slechts 5.692 jongeren ingeschreven waren via de campusactie tegenover 5.870 op 30 juni 2001. Deze actie zal worden geoptimaliseerd.

1.3.2 Deeltijds onderwijs

1.3.2.1 Toeleiding deeltijds onderwijs

Op 12 maart 2001 sloten de ministers Vanderpoorten en Landuyt een samenwerkingsprotocol. De hierin geïmplementeerde doelgroep zijn de deeltijds leerplichtigen en de hoofddoelstelling is de werkzaamheidsgraad bij deze jongeren te verhogen. Een cruciaal middel om deze doelstelling te realiseren is de optimalisatie van de trajectwerking via de inschakeling van de lokale werkwinkels.

Een nieuw screeningsinstrument werd ontwikkeld dat voor elke geteste jongere een beeld geeft van zijn positie t.o.v. de arbeidsmarkt en dat de hiaten verduidelijkt die een vlotte transfer in de weg staan. Een stuurgroep met netverantwoordelijken, administratie, VDAB, DBO en kabinetten evalueert het opgestelde screeningsinstrument.

De testfase van dit nieuw ontwikkeld instrument zal gebeuren in een aantal pilootregio's : Aalst, Brugge en Maasmechelen-Maaseik. Bovenvermelde stuurgroep zal geregeld evalueren; op basis van de bevindingen kan het concept bijgestuurd worden. Het pilootproject duurt 2 jaar. Na de evaluatie zal nagegaan worden op welke manier dit experiment kan uitgebreid worden naar gans Vlaanderen; het aantal voltijdse equivalenten dient later bepaald door de stuurgroep en afhankelijk van het beschikbare budget.

1.3.2.2 Vlaams toelidings- en promotieplan

Het Vlaams toelidings- en promotieplan omvatte verschillende initiatieven. Zij gaven het actieplan Start van een Loopbaan ook in 2002 een ruime weerklank.

Er was enerzijds de herhaling van geslaagde acties in 2002:

- de zomerWISactie;
- het onderhoud en de aanpassing van de website www.vdab.be/startbaan.

Deze acties werden in 2002 respectievelijk herhaald en voortgezet. Anderzijds werden nieuwe initiatieven opgezet ten gunste van de doelgroepjongeren:

- een wedstrijd "*start van een loopbaan*" (gratis verspreiding van de winnende foto's, gratis portfolio voor de laureaten);
- een "attitudetrainingsweekend", georganiseerd door Escape Now NV, voor 100 jongeren, die een startbaanovereenkomst sloten en die dit lieten weten.

1.3.3 Vlas – IBO

In het eerste semester van 2002 werden 843 Vlas-IBO afgesloten (73,9 % van het objectief). Tijdens dit semester werden ook 58 peters of meters opgeleid. Deze personen begeleiden de laaggeschoolde jongeren op de werkvloer. De opleiding duurt 2 dagen en de deelnemers krijgen een getuigschrift.

1.3.4 Opleidingen Social Profit

Werkzoekenden met een "startbaanovereenkomst" zijn in het opleidingsaanbod social profit voornamelijk te situeren binnen de opleidingen "Polyvalent Verzorgende", "Medewerker Buitenschoolse Kinderopvang" en "Logistiek Assistent in de Ziekenhuizen".

De toelatingsvoorwaarden voor de opleiding "gediplomeerd verpleegkundige" (vierde graad van het beroepssecundair onderwijs) zijn vanaf schooljaar 2002-2003 versoepeld voor personen met een basisdiploma lager dan Hoger Secundair Beroepsonderwijs en die ten laatste op 31 december van het lopend schooljaar de leeftijd van 21 jaar bereiken : deze kandidaten worden toegelaten tot de studierichting mits zij slagen voor een door de school georganiseerde en een door de toelatingsklassenraad beoordeelde toelatingsproef.

Vanuit de dienst social profit wil men hierop inspelen door een aangepast programma van vooropleiding uit te werken voor deze doelgroep om zo hun slaagkansen te verhogen. Bovendien is het beroep van verpleegkundige al jaren door de RVA erkend als

knelpuntenberoep waardoor de werkzoekenden die deze opleiding starten hun werkloosheidsuitkering kunnen behouden tijdens hun studies.

In de periode januari 2002-juni 2002 zijn 999 werkzoekenden met een startbaanprofiel gestart met een opleiding social profit. 1.026 werkzoekenden met een startbaanprofiel beëindigden in dezelfde periode januari 2002 – juni 2002 een social profit-opleiding.

1.3.5 Toeleiding via zelforganisaties

Deze actie werd opgestart in het kader van het VESOC-actieplan allochtonen 2000. Doelstelling was om deze aanpak beter te laten aansluiten en dus het verhogen van het bereik van deze doelgroep binnen de bestaande VDAB-dienstverlening.

Het samenwerkingsakkoord tussen de VDAB en de vier erkende allochtone federaties (2 Turkse, 1 Italiaanse; 1 Marokkaanse) in verband met toeleiding naar de acties "start van een loopbaan 2001" werd ondertekend in augustus 2001. Deze toeleiders moeten allochtonen over de mogelijkheden van de actie 'start van een loopbaan' informeren en de werking en diensten van de VDAB daaromtrent toelichten. Via deze samenwerking worden allochtone jongeren die in aanmerking komen voor een startbaan specifiek benaderd via de zogenaamde zelforganisaties en opgenomen in het voorziene VDAB-trajectplan. In totaal dienen er 200 tewerkstellingen in het kader van een startbaan gerealiseerd te worden. Ook allochtonen die meer dan 1 jaar werkloos zijn en nog nooit in contact zijn gekomen met de VDAB worden toegeleid. Doelstelling is dit project in 2002 te evalueren en na te gaan in welke mate deze methodiek en aanpak kan geïntegreerd worden in de bestaande werkgelegenheidsactoren (VDAB, LWW, e.d.) conform het decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

2 Trajectbegeleiding

Trajectbegeleiding is een methodiek waarbij de werkzoekende volgens een stappenplan door één vaste consulent, de trajectbegeleider, naar duurzaam werk wordt begeleid.

In het najaar 2002 werd het nieuwe model van trajectbegeleiding geïmplementeerd. De trajectbegeleiding van de VDAB, het OCMW en andere lokale partners werd op elkaar afgestemd en aangeboden via de lokale werkwinkel. Jaarlijks wordt per werkwinkel in overleg met alle partners de taak- en doelgroepenverdeling bepaald. Dit gebeurt op basis van de capaciteit, de specifieke opdrachten, de aanwezigheid en de specialisaties van de verschillende partners. Daarbij treedt de VDAB op als regisseur doch met begrip voor de eigenheid en de sterkte van elke werkwinkelpartner.

In haar analyse van het nieuwe NAP2002 wees de Europese Commissie opnieuw op een aantal pijnpunten van de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt (ontwerp Gezamenlijk Verslag, september 2002), o.m. het ontbreken van een preventieve 'sluitende' aanpak van werkloosheid (het niet-bereik van de trajectwerking bedraagt in het Vlaams Gewest 30% bij de jonge werkzoekenden en 40% bij de volwassen werkzoekenden), en de erg lage werkzaamheidsgraad bij ouderen.

De economische verzwakking leidde tot een toename van het aantal werkzoekenden in 2002. De voorgestelde sluitende aanpak kan maximaal aan 70.000 werkzoekenden aangeboden worden. Verschuivingen in doelgroepbereik en optimalisatie van de trajectwerking dringt zich op, zodat de trajectbegeleiders zich kunnen blijven focussen op de werkzoekenden die het meest behoefte hebben aan begeleiding. Het is de kerntaak van de VDAB als regisseur om te waken over de kwaliteit en resultaatgerichtheid van de aangeboden trajectbegeleiding, maar ook over de complementariteit in doelgroepbereik en aanbod tussen de verschillende trajectuitvoerders.

3 Werkervaring

Een belangrijk instrument binnen het werkervaringsbeleid is het WEP-plus. Op jaarbasis krijgen meer dan 2.000 langdurige laaggeschoolde werkzoekenden een concrete opleiding gekoppeld aan een werkervaring. In 2002 was voor deze maatregel in de begroting op pr. 52.4, b.a. 41.06 een bedrag van 25,923 miljoen euro voorzien.

Op basis van een effectiviteitsonderzoek, uitgevoerd door de Administratie Werkgelegenheid, waarin onderzocht werd hoe een sterkere inbedding en uitbouw van het trajectconcept in het WEP-plus gestalte kan krijgen, zal bij besluit van de Vlaamse regering de regelgeving WEP-plus worden aangepast. Daarbij is een soepeler uitstap en de mogelijkheid om op het einde van de werkervaring te ‘proeven’ van een job in het regulier circuit via een stage voorzien. De punten van de resolutie van 12 december 2001 betreffende een aanpassing van de regelgeving inzake werkervaringsprogramma's ingediend door de heren Sven Gatz, André-Emiel Bogaert, Jacques Lavergne en Robert Voorhamme en mevrouw Veerle Declercq komen hierbij aan bod.

Uit het onderzoek bleek ook dat in een aantal projecten de begeleiding niet steeds even adequaat werd uitgevoerd, enerzijds omdat sommige werkgevers de projecten nog steeds als pure “tewerkstelling” beschouwen, anderzijds ook omwille van een gebrek aan kennis en ervaring met een aangepaste begeleidingsmethodiek.

Vanuit dit gegeven werden een aantal denkpistes ontwikkeld. Zo zou het mogelijk kunnen zijn dat de wep-plussers in dienst zouden komen van organisaties en instellingen die wel over de nodige ervaring beschikken inzake begeleiding. De taakopdracht van deze organisaties zou liggen in het zoeken naar geschikte werkervaringsplaatsen samen met de trajecttoewijzer, het opstellen van een individueel trajectplan en het aanbieden van een maatgerichte begeleiding gedurende de volledige periode van tewerkstelling. Vermits dit echter zou betekenen dat de wep-plussers ter beschikking worden gesteld aan andere werkgevers dan deze waarmee de arbeidsovereenkomst werd afgesloten werd overlegd met de federale overheid omtrent mogelijkheden om dit toe te laten. Gelet op de specifieke doelstelling van het wep-plusprogramma werd dit op federaal niveau gunstig onthaald en werd op vraag van de Vlaamse overheid het nodig regelgevend kader ontwikkeld om dit toe te laten. Op dit ogenblik ligt een ontwerp-KB voor advies bij de Raad van State dat in eerste instantie een terbeschikkingstelling mogelijk maakt voor de non-profitsector. Het doorlopen van stages in de profitsector werd evenwel niet aanvaard door de federale overheid.

In 2002 werden ook voorbereidingen getroffen om het werkervaringsbeleid uit te breiden met het instrument ‘invoeginterim’, naar analogie met de federale maatregel van toepassing op mensen met een leefloon. Hierdoor krijgen langdurig werkzoekenden de mogelijkheid om via een uitzendbureau, met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar, ingezet te worden voor uitzendarbeid via ondernemingen en de garantie op een opleiding en begeleiding teneinde de definitieve inschakeling in het arbeidsproces aan te moedigen. De federale maatregel van toepassing op de langdurig werkzoekenden vertoont echter een aantal disfuncties:

- het systeem van de dubbele betaling, dat onlosmakelijk is verbonden met de activering van uitkeringen, veroorzaakt administratieve overlast bij alle betrokken partijen, niet in het minst bij de uitzendbureaus en de interimarissen zelf;
- de federale subsidievoorwaarden voor de interimbureaus zijn bij aanwerving van langdurig werkzoekenden nadelig t.a.v. mensen met een leefloon, waardoor verdringing tussen de kansengroepen ontstaat.

Het is voorspelbaar dat zonder de aanpassing van het federale systeem van invoeginterim het opzet van de Vlaamse actie niet zal lukken. Overleg hierover heeft echter nog geen afdoend antwoord opgeleverd.

In 2002 werden 5 uitzendkantoren Instant A gefinancierd in uitvoering van het Vlaams actieplan Startbanen. Als opstap naar een job is Instant A een onderdeel van een actie van een interimproject, dat zich specifiek richt naar kansarme en laaggeschoolde jongvolwassenen, ouder dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar. Hierbij wordt geopteerd voor een ligging die nauw aansluit bij de woon- en leefomgeving van de kandidaat-werkzoekenden, dus in kansarme buurten of wijken. Begin 2002 waren er kantoren actief in Antwerpen, Gent, Mechelen en Oostende. In de loop van maart 2002 werd ook een kantoor opgericht in Vilvoorde.

Instant A heeft op zich geen rechtspersoonlijkheid maar is het resultaat van een feitelijk samenwerkingsverband tussen drie partners: Labor X (oorspronkelijk Jeugd en Stad), VDAB/T-interim en Vedior. Het project werd dan ook opgestart als een vorm van publiek-private samenwerking (PPS), waarbij in een eerste fase Vedior, T-interim en de Vlaamse overheid de financiële hoofdrolspelers zijn. In die verhouding draagt de Vlaamse overheid (Vlaams Gewest en steden) 55% van de kosten en de privé-partners 45%.

Een eindevaluatie van het initiatief is nog niet voorhanden. Maar zowel Vedior als T-interim evalueren het reeds als positief. Bedoeling is dat de lokale overheden het project na zijn pilootfase overnemen en integreren in hun lokaal werkgelegenheidsbeleid. Het streefcijfer voor het aantal uitzendingen ligt voor de lopende periode 1/4/2002-31/3/2003 op 240.000 uitzendingen en 275 doorstromingen.

Voor de omschreven periode werd een bedrag voorzien van 440.680 euro op pr. 52.4, b.a. 01.07.

PLANNING 2003*Non-discriminatie en diversiteitsbeleid*

- verdere opvolging en bijsturing waar nodig van de VESOC-actieplannen
- invulling groeiscenario evenredige arbeidsdeelname en diversiteit in het kader van het Pact van Vilvoorde
- opmaak van uitvoeringsbesluiten inzake het decreet van 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt
- In 2003 zal de samenwerking tussen VDAB en ATB in de lokale werkwinkels nog verder uitgebouwd en verbeterd worden, dit om de toeleiding naar het normaal economisch circuit van arbeidsgehandicapten nog effectiever te maken en daarenboven de structurele samenwerking tussen de actoren en instellingen die onder het regulier werkgelegenheidsbeleid ressorteren met de categoriale actoren en instellingen steeds meer te bevorderen. Een inclusieve benadering van personen met een handicap staat hierbij voorop
- Reactiveren (samen met Onderwijs) van de campusactie door middel van een schrijven naar de schooldirecties, waarin o.a. de gunstige wijziging van de kinderbijslagreglementering beklemtoond wordt;
- Evaluatie en opvolging van de resultaten van de 3 pilootprojecten met eventuele bijsturing;
- De opleidingen "Polyvalent verzorgende", "Medewerker Buitenschoolse Kinderopvang" en "Logistiek Assistent in Ziekenhuizen" worden in 2003 gecontinueerd;
- Ook in 2003 wordt de WIS-zomeractie en de Website-actie opgezet;
- Inbedden van structurele maatregelen ten aanzien van de zogenaamde kansengroepen door opzetten van samenwerkingsverbanden tussen of met ondernemingen en instellingen, sociale partners, intermediairs, vertegenwoordigers van de georganiseerde kansengroepen;
- Promoten van genderbewust personeelsbeleid in het kader van gelijke kansen mannen-vrouwen op de arbeidsmarkt en mainstreaming binnen werkgelegenheid;
- Versterken van instrumenten inzake diversiteit op de werkvloer, diversiteitsondersteuning in het kader van concrete instroominitiatieven;
- Acties in het kader van het Europees Jaar voor personen met een handicap en afstemming maatregelen Vlaams Fonds en VDAB
- Ontwikkelen van monitoring in het kader van de voorbeeldfunctie evenredige arbeidsdeelname overheid;
- Versterken van een zogenaamd trajectmodel ten aanzien van de oudere werkzoekenden;
- Onderzoek naar de haalbaarheid van een voltijds ontplooiingsrecht en werkervaringsgarantie van deeltijds leerplichtige jongeren
- Actualisering en verdieping van de zogenaamde protocols inzake management van de diversiteit (VEV, VKW; UNIZO; Federgon en ABVV, ACV, ACVB)
- structurele erkenning met de samenwerkingsverbanden met de zogenaamde zelforganisaties en jongerenorganisaties;
- Publieke private samenwerkingsverbanden versterken zoals het interimproject Instant A
- Versterken van het inburgeringsbeleid via inwerking
- Regelgevend initiatief inzake aanbod structureel te verankeren via vervolgentrajecten werk en Nederlands Tweede taal.

Werkervaring

Implementatie van regelgeving, opvolging, monitoring en evaluatie.

Trajectbegeleiding

- Verdere uitbouw van de trajectwerking voor werkzoekenden met het oog op de effectieve realisatie van de preventieve ‘sluitende’ aanpak voor jonge én volwassen werkzoekenden, met prioritaire aandacht voor laaggeschoolde werkzoekenden ;
- Uittekenen en realisatie van een groeipad voor de deelname van oudere werkzoekenden (+45) aan de trajectwerking;
- Een project rond de meting van de effectiviteit van de trajecten wordt opgestart.

HOOFDSTUK V: Sociale investeringen in opleiding en vorming

1 Opleiding en vorming

Het actieplan “een leven lang leren in goede banen” vormt de grondslag voor alle acties die kaderen binnen het thema levenslang leren. De jaarlijkse opvolging van dit plan bevat een stand van zaken van de lopende acties en de aankondiging van nieuwe initiatieven. Institutioneel is de belangrijkste innovatie dat het beleidsdomein cultuur als een volwaardige partner in het verhaal van “leren” is opgenomen. Een aantal nieuwe acties die in 2002 concreet gestalte kregen, zijn : het lanceren van de competentiecentra, de werking rond Interface, de opstart van de bijblijfrekening en de opleidingscheques. De begroting van deze projecten is, met uitzondering van daar waar het expliciet vermeld staat, terug te vinden op pr. 52.4, b.a. 01.01 en bedraagt in totaal 3.909.000 €.

De verdere uitbouw van een *coherente strategie voor levenslang leren* vormt eveneens een centraal aandachtspunt in het Vlaams Actieplan Werkgelegenheid, dat op 19 april 2002 werd goedgekeurd door de Vlaamse regering. De deelnamekansen aan permanente vorming evolueert alvast positief in Vlaanderen - van 6,6% in 1999 tot 7,4% in 2001 - de benchmark van 10% tegen 2010, zoals opgenomen in het Pact van Vilvoorde komt dan ook in zicht.

2 Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt

Het bevorderen van het leerklimaat in bedrijven is een belangrijke uitdaging waaraan door middel van verschillende initiatieven wordt gewerkt. Het accent ligt op het subsidiëren van vraaggerichte opleidingen, het ondersteunen van het bedrijfsopleidingsbeleid door de ontwikkeling van tools en het bieden van experimenteerruimte, het aanbieden van opleidingen en het sensibiliserend optreden. De doelstelling van deze acties zijn : het bereiken van kansengroepen, het bereiken van niet-vormingsbedrijven en KMO's, het realiseren van een strategisch opleidingsbeleid en het verhogen van de opleidingsinspanningen.

Het financieel ondersteunen van de vraaggerichte opleidingen gebeurt voornamelijk door middel van twee instrumenten : het hefboomkrediet en de opleidingscheques. Het vernieuwde hefboomkrediet werd – samen met het ESF- gelanceerd in het eerste kwartaal van 2002. Twee maatregelen ter ondersteuning van opleiding in bedrijven kwamen in aanmerking voor subsidiëring. Enerzijds vraaggerichte opleidingen die bij voorkeur gericht zijn naar kansengroepen, het ontwikkelen van ICT-vaardigheden en het bevorderen van diversiteit, en anderzijds projecten die een strategisch opleidingsbeleid in het bedrijf mogelijk maken (opleidingsbehoefte detectie enz).

183 bedrijven dienden een aanvraag in rond opleidingssubsidiëring en 16 organisaties rond strategisch opleidingsbeleid. Hiervan werden 106 projecten onder de maatregel ‘opleidingen’ en 11 projecten onder de maatregel ‘strategisch opleidingsbeleid’ goedgekeurd. Voor deze projecten werden Vlaamse middelen ten belope van 10.465.000 euro vanuit het Hefboomkrediet vastgelegd en Europese middelen vanuit het ESF ten belope van 7.059.900 euro. (zie ook hoofdstuk VIII punt 1.1.2 ESF-doelstelling 3). Vorig jaar konden 77.000 werknemers een opleiding volgen door middel van deze stimulans. Dit aantal zou in 2002 kunnen worden geëvenaard.

In februari 2002 werden de opleidingscheques gelanceerd. Dit instrument is minder selectief georiënteerd en moet vooral de kleine en middelgrote ondernemingen over de streep trekken

om te investeren in vorming. Een bedrag van 45 mio euro werd op het FEERR vrijgemaakt. Eind september 2002 zijn meer dan 850 opleidingsverstrekkingen erkend en 525.000 opleidingscheques uitgegeven, verspreid over 8.300 klanten.

Ook via het verzorgen van een kwaliteitsvol aanbod via de VDAB wordt geïnvesteerd in het realiseren van opleidingen. In de eerste zeven maanden van 2002 werden 722.923 uren opleidingen gerealiseerd voor werknemers op verzoek van hun werkgever, hetgeen een toename is met ongeveer 7% ten opzichte van vorig jaar. Het aantal werknemers dat in diezelfde periode op eigen verzoek een opleiding volgde, bedraagt, uitgedrukt in cursistenuren, 31.042 (een lichte daling ten aanzien van dezelfde referentieperiode vorig jaar).

In het kader van Trivisi (cf. hoofdstuk II) werd zowel het spoor van het ontwikkelen van instrumenten, van het sensibiliseren als het kennis delen verder verkend. Drie werkgroepen hebben hun activiteiten in de eerste helft van 2002 afgerond. De ontwikkelde producten, instrumenten en ervaringen werden op het congres van 11 juni 2002 voorgesteld.

De werkgroep 'Leren structureren' gaf een positief advies over de introductie van het Investors in People-keurmerk in Vlaanderen. De invoering van dit label gebeurt op basis van een pilootproject dat in het voorjaar van 2002 startte. Acht adviseurs werden geselecteerd en volgden reeds een opleiding. Tussen vijftien en twintig ondernemingen zullen het label in de loop van het jaar 2004 trachten te halen. Zij volgen daartoe een intensief ontwikkelingstraject, via een begeleiding door daartoe getrainde adviseurs.

Daarnaast maakte deze werkgroep een inventarisatie van modellen en instrumenten die de opleidingscyclus (of een deel ervan) vorm geven. Het resultaat hiervan is een praktische CD-rom die opleidingsverantwoordelijken helpt bij het structureren van de opleidingscyclus binnen de organisatie. Het project 'Anders leren' omvatte drie werkgroepen. In de werkgroep 'alternatieve leermethodes' werden negen alternatieve leermethoden bekeken: e-learning, leren via kunst, neurolinguïstisch programmeren, leren met professionele acteurs, de feuersteinmethode, training games, business simulaties, creatief omgaan met theater en videoproduktie en circusleren. Na een kennismaking volgde telkens een evaluatie van de methodiek. Het resultaat is een praktische CD-rom die de opleidingsverantwoordelijke binnen de onderneming een ruim aanbod en tips biedt bij het zoeken naar een gepaste leermethode. De werkgroep 'transfer van leren en kennismanagement' werkte vanuit praktijkervaring en literatuur een checklist uit die de aspecten in kaart brengt waarmee rekening moet worden gehouden om de overdracht van het geleerde te optimaliseren en achteraf te meten. De lijst werd toegepast in een havenbedrijf. Deze ervaringen werden in een werkboek gegoten dat als instrument kan dienen om de leertransfer binnen de onderneming te stimuleren. De werkgroep 'opleidingsprocessen' werkte rond leren leren. Ook hier kwam de werkgroep op basis van gezamenlijk overleg tot een checklist van aandachtspunten. Deze aandachtspunten werden tevens verwerkt in een werkboek. De werkgroep 'Net-leren' had tot doel samenwerkingsverbanden tussen organisaties te creëren om onderlinge ervarings- en expertise-uitwisseling te promoten. Het initiatief omvatte het opstarten van lokale en themagerichte leergroepen, waarbij het uitwisselen van ervaring en expertise binnen de groep centraal staat. Het geheel werd ondersteund door de Vereniging van Opleidingsverantwoordelijken. De werking van de fora wordt ook na het afsluiten van deze werkgroep gecontinueerd in de werking van het VOV.

In het najaar werd een oproep gelanceerd met een aantal nieuwe accenten. De geselecteerde projecten gaan van start eind 2002.

Om het Trivisi-verhaal langs vakbondszijde te versterken werd in 2002 een samenwerkingsprotocol gesloten met de drie werknemersorganisaties. Hoofddoelstelling is het versterken van de sociale dialoog in de onderneming. Er zal een handleiding worden

ontwikkeld die afgevaardigden wapent om de discussie rond de uitbouw van een evenwichtig opleidingsbeleid mee te voeren. In elke organisatie gaat een competentieconsulent van start die zal fungeren als "help desk" voor de afgevaardigden die projecten in ondernemingen willen opstarten. De competentieconsulenten werken ook via internet een virtueel netwerk uit waarop onder meer de instrumenten komen te staan die gebruikt kunnen worden in de ondernemingen.

3 Individuen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan

Individuen moeten de kans krijgen om bij te blijven, dit wil zeggen te investeren in hun "kennisportefeuille" en hun loopbaanontwikkeling. Als overheid zijn we momenteel volop bezig om een aantal nieuwe sporen te verkennen. Op korte termijn moeten uit deze nieuwe sporen lessen worden getrokken en op basis daarvan zal het beleidsinstrumentarium worden aangepast. Er zijn drie sporen die elkaar kunnen versterken en in sommige gevallen zelfs naadloos in één traject samenkomen. Het gaat daarbij om het verlenen van loopbaanadvies, het erkennen van verworven competenties en het aanbieden van financiële ondersteuning voor een ontwikkelingstraject dat mensen in staat stelt om bij te blijven.

De bedoeling van loopbaanadvies is dat mensen even stil staan bij de volgende vragen : voelt men zich goed in de job ? Zoekt men naar een beter evenwicht tussen werk, gezin en andere activiteiten ? Wil men zijn talenten beter benutten of verder ontwikkelen ? Kortom door middel van loopbaanadvies moet het individu in tijden van onzekerheid een houvast krijgen waardoor hij/zij het heft in eigen handen kan nemen. Inzake loopbaanadvies zijn er twee belangrijke ontwikkelingen.

Ten eerste stelde de KBS-Taskforce "Loopbaanbegeleiding" een rapport op dat een werkingskader voor de verdere uitbouw van een universeel Vlaamse dienstverlening inzake loopbaanbegeleiding uittekent. Een dertigtal personen uit verschillende geledingen leverden een bijdrage. Dit resulteerde in een advies dat zich buigt over de vragen "waarom is loopbaanbegeleiding nodig, wat is loopbaanbegeleiding en hoe kan men via een concreet stappenplan dit recht op loopbaanbegeleiding in Vlaanderen organiseren ?". Het advies wordt in het najaar aan het brede publiek d.m.v. een studiemiddag voorgesteld en zal de verdere discussie rond de uitbouw van het recht op loopbaanbegeleiding en de erkenning van de organisaties structureren.

Ten tweede zijn sinds 2001 verschillende organisaties reeds aan de slag gegaan met het aanbieden van loopbaanbegeleiding. De bedoeling is uit deze projecten te leren en het instrument loopbaanadvies op het niveau van het individu zo verder gestalte te geven. Enerzijds zijn er de competentiecentra van de VDAB met 18 loopbaanadviseurs in dienst. Op enkele maanden tijd bereikte men reeds meer dan 550 mensen. Anderzijds werden binnen het Hefboomkrediet in combinatie met ESF (doelstelling 3 zwaartepunt 4) zowel in 2001 als 2002 verschillende projecten bij derden goedgekeurd. In de oproep van 2001 werden 14 projecten goedgekeurd. In de tweede oproep (2002) stelden 8 organisaties zich kandidaat, wat uiteindelijk leidde tot 5 goedgekeurde projecten. Vanuit het Hefboomkrediet werd hiervoor op de begroting 2002 een enveloppe van 770.000 euro vastgelegd, naast een ESF-steun van 630.000 euro. Op initiatief van de SERV –als regisseur van zwaartepunt 4- en het ESF-agentschap werd een themawerking opgezet : de projecten worden op regelmatige basis samengebracht om aan ervaringsuitwisseling te doen.

De denktank die werkte rond '*(h)erkennen van verworven competenties*' rondde eind 2001 haar werkzaamheden af met de publicatie van het advies 'Ruim baan voor competenties, Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen:

beleidsconcept en aanzet tot operationalisering'. De Vlaamse regering heeft op basis van het advies van de SERV en de VLOR vóór het zomerreces een selectie gemaakt van prioritair op te starten projecten. Het gaat daarbij om projecten in de sfeer van zorg (kinderopvang en verpleegkundigen), inburgering (taalportfolio), onderwijs (toegang tot lerarenopleiding en het lerarenambt), toerisme (gidsen en reisleiders) en laaggeletterden / ongekwalificeerden. De verdere opvolging, met inbegrip van het lanceren van een oproep voor concrete projecten rond EVC gebeurt in één van de werkgroepen van de Interface. Hierin zal naast het lanceren van de oproep aandacht gaan naar het uitwerken van een advies inzake portfoliomethodiek en leerbewijs.

Om individuen financieel te steunen bij het volgen van een opleiding zijn momenteel twee instrumenten voorhanden. Het *opleidingskrediet* geeft individuen de kans hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of minder te gaan werken en tijd te investeren in het volgen van opleiding (zie ook hoofdstuk III). Deze maatregel heeft een beperkt bereik. In totaal worden voor 2002 (bij extrapolatie) 190 effectieve opleidingskredieten verwacht. Eind september 2002 gingen een aantal pilootprojecten m.b.t. de leerrekening, ook wel *bijblijfrekening* genoemd, van start. Hierbij krijgen individuen een budget ter beschikking voor het inkopen van scholing. In tegenstelling tot het opleidingskrediet hoeft men geen loopbaanonderbreking te nemen om aanspraak te kunnen maken de *bijblijfrekening*. De projecten hebben een looptijd van twee jaar. Gedurende deze periode krijgen werknemers een budget dat besteed kan worden aan vorming en opleiding maar ook aan loopbaanbegeleiding of EVC. Hiervoor is eveneens begeleiding voorzien. De opvolging en evaluatie van deze projecten moet een antwoord bieden op de vraag of een *bijblijfrekening* een geschikt instrument is om individuen aan te zetten hun loopbaan in hand te nemen en zich verder te ontwikkelen door het volgen van opleiding.

4 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het goede spoor ...

Een aantal belangrijke werkgelegenheidsinstrumenten om de overstap van jongeren van het onderwijs naar de arbeidsmarkt vlot te laten verlopen vindt men uiteraard terug in het startbaanverhaal (cf. hoofdstuk IV). Het gaat daarbij o.a. om het verhogen van het aantal IBO's, het uitwerken van campusacties, het realiseren van de WIS-zomeracties.

In het kader van dit startbaanverhaal zijn er specifiek middelen vrijgemaakt voor de deeltijds lerenden. In samenwerking met onderwijs werd een aangepast screeningsinstrument uitgewerkt om de afstand van deze jongeren tot de arbeidsmarkt beter in kaart te brengen. Bijkomend wordt in drie pilootregio's telkens één trajectbegeleider voor deze doelgroep aangetrokken die zal werken vanuit de lokale werkwinkel. Deeltijds lerenden die zich spontaan aanbieden in de lokale werkwinkel en/of die doorverwezen worden de school zullen een efficiënt en op hun maat gesneden traject worden aangeboden.

Een aantal acties om beroepen op een correcte manier in beeld te brengen gaan onverminderd door. Er werden opnieuw middelen vrijgemaakt voor de beroepenprofielenwerking van de SERV. De COBRA, een databank waarin meer dan 555 beroepen opgenomen zijn, is op website van de VDAB consulteerbaar. Tegelijkertijd werd gewerkt aan de ontwikkeling van cd-rom's waardoor beroepen ook visueel in kaart worden gebracht (cf. punt 5). Om jongeren vertrouwd te maken met een veelheid aan technische beroepen werd in Gent het Beroepenhuis opgezet. Dit initiatief werd verder geconcretiseerd en kan rekenen op de hulp van en de samenwerking met sectoren en andere partners.

In Vlaanderen zullen verder verschillende RTC's van start gaan. De RTC's hebben de opdracht om de samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt vooral op het vlak van infrastructuur, stageplaatsen en uitwisseling van leerkrachten te bevorderen. De VDAB

participeert in het RTC. Het advies van de Interface zal bij de opstart van een RTC worden ingewonnen en een samenwerkingsmodel tussen de overheidsactoren en de RTC's zal worden uitgewerkt.

5 Afstemming tussen de opleidingsaanbieders

In 2002 ging de Interface van start. D.m.v. dit initiatief wil men het overleg en afstemming tussen verschillende deeldomeinen en respectieve opleidingsactoren bevorderen. Mensen uit verschillende administraties en openbare instellingen zijn betrokken bij de uitbouw van de Interface en haar werking. Voor de werking van de Interface werd vanuit de begroting werkgelegenheid 744.000 Euro overgeheveld naar programma 34.50 b.a. 12.06. In het kader van de Interface werden verschillende projecten afgelijnd, elk met een specifieke taak- en doelstelling.

Eén van de projecten wordt gevat onder de noemer “het realiseren van een afstemming tussen de diverse opleidingsactoren”. Het gaat daarbij om de afstemming tussen de RTC-VDAB-VIZO, de samenwerking rond een gemeenschappelijke stagedatabank, het realiseren van het gemeenschappelijk afsprakenkader in het kader van de Rondetafel NT2, het onderzoek naar gemeenschappelijke standaarden met het oog op de aankoop van softwarelicenties en het realiseren van een afstemming inzake ICT-aanbod.

Een andere werkgroep buigt zich over de verdere modularisering van opleidingen met de daaraan verbonden certificaten. Zowel de modularisering in het beroepsonderwijs als een aantal afgelijnde projecten in de volwassenvorming worden aangepakt.

De werkzaamheden van de EVC-werkgroep werden reeds beschreven in punt 4.

De Grote Leerweek, die plaatsvond in de week van 8 tot en 15 september 2002, vormt eveneens een belangrijk deelproject van de Interface. Het doel van de leerweek is veelzijdig : de aandacht vestigen op het thema leren, de bevolking informeren over de mogelijkheden, het scheppen van een positief leerklimaat, de samenwerking tussen opleidingsactoren stimuleren en goede voorbeelden in de kijker zetten. In het kader van de leerweek werd een mediacampagne uitgewerkt, talrijke acties vonden lokaal plaats, de leerder van het jaar werd genomineerd enz. Een evaluatie van de leerweek is gepland voor dit najaar.

Een aantal opdrachten worden uitbesteed en verder onderzocht vooraleer concrete stappen of engagementen worden genomen. Omtrent de oprichting van de (virtuele) leerwinkel wordt dit najaar een feasibility studie uitbesteed, de scope van e-learning moet nog worden bepaald, een concept voor opleiding voor trainers zal worden ontwikkeld, een onderzoeksoopdracht voor het uitwerken van een jaarboek "LLL" werd uitbesteed evenals een opdracht om een methodologie voor behoeftedetectie uit te werken.

Tot slot wordt er verder gewerkt aan de missieformulering van de verschillende partners, het organigram en de opdracht van de Interface met inbegrip van de integratie van de Edufora. Deze laatste opdrachten zijn uiteraard doorslaggevend aangezien ze de kern uitmaken van het afstemmingsdebat tussen de publieke opleidingsverstrekkers.

In afwachting van de integratie in Interface hebben de Edufora uiteraard wel verder gewerkt. Elk Eduforum heeft in vervolg op het ‘behoefte detectierapport Vlaanderen’ in 2002 een educatief richtplan uitgewerkt. De 13 richtplannen geven aan welke de prioritaire educatieve noden zijn voor de regio en hoe de opleidingsverstrekkers daarbij gaan samenwerken. Daarnaast werd de databank met opleidingen (‘educatieve kaart’) verder aangevuld. De educatieve kaart bevat momenteel meer dan 14.000 items en is te raadplegen via het internet.

De subregionale Edufora ontwikkelden zelf een streekeigen website. Hierin vindt de burger nog een surplus aan informatie over het opleidingsaanbod in zijn streek.

Naast de Interface is tevens een beweging ingezet om de "derden" experimenteerruimte te bieden. Dit gebeurt binnen het leerwerkcentrum van Vitamine W. Deze ruimte moet hen toelaten om een betere onderlinge en externe samenwerking te realiseren, een ruimer doelpubliek aan te spreken (werkzoekenden uit de harde kern en kortgeschoolde werknemers) en tegelijkertijd methodologisch een aantal vernieuwingen te introduceren, zowel op vlak van methodieken (o.a. minimale competentieprofielen), de organisatie (o.a. modulair en flexibel) en inhoud (nieuwe leerinhouden) van het aanbod. Het project heeft een uitgewerkte disseminatiestrategie en opdracht met oog op transfereerbaarheid van kennis en inzichten naar Vlaanderen.

6 ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen

In 2002 kwam de uitvoering van het actieplan "ICT-basisvaardigheden voor iedereen" op kruissnelheid; dit plan werd officieel gelanceerd op 5 maart 2001. Het plan spitst zich toe op het verwerven van basisvaardigheden ICT op het niveau van de persoonlijke vaardigheden, waar ook sleutelkwalificaties als lezen, schrijven en rekenen toe behoren. Sinds 9 april 2001 is het project operationeel in heel Vlaanderen. Het actieplan omvat enerzijds het inzetten van een flexibele en mobiele opleidingsinfrastructuur in heel Vlaanderen (13 leermobielen), de creatie van een 4 halve dagen durende doe-cursus "aangenaam kennismaken met de computer" en anderzijds het uitlenen van internettoestellen. Bij prioriteit werd de doelgroep werkzoekenden aangesproken. Op dit ogenblik lopen echter besprekingen om het project ook uit te breiden naar de doelgroep werknemers.

1. Onderstaande tabel biedt een overzicht van het aantal bereikte deelnemers :
in 2001: periode maart t.e.m. december
in 2002: periode januari t.e. m. juli

LKC	totaal 2001	Jan t.e.m. juli 2002	Provincie	totaal
Antwerpen	426	394	Antwerpen	2.812
Turnhout	508	437		
Mechelen	519	528		
Leuven	236	270	Vl-Brabant	1.591
RDB Brussel	38	105		
Vilvoorde	540	402		
Hasselt	580	395	Limburg	2.071
Tongeren	713	383		
Aalst	410	312	Oost-Vlaanderen	2.912
Gent	829	498		
Sint-Niklaas	468	395		
Brugge	546	403	West-Vlaanderen	2.659
Kortrijk	542	363		
Oostende	442	363		
Totaal	6.797	5.248		12.045

Er is een evenwichtige spreiding van deelnemers per LKC, rekening houdend met het percentage werkzoekenden in de lokale bevolking. Oost-Vlaanderen kende een zeer snelle opstart in 2001 en haalt bijgevolg ook het grootste bereik. Voor 2002 behandelt de tabel slechts de eerste jaarhelft.

In 2001-2002 werd ook een uitbestedingsprogramma op poten gezet ter hoogte van 1.283.600 € met het oog op een groter bereik van de kansengroepen in het actieprogramma "aangenaam kennismaken met de computer". Hierbij werden enkel de opleidings-, begeleidings- en werkingskosten gefinancierd. Meer dan 20 projecten werden goedgekeurd in heel Vlaanderen. Ongeveer 6.000 werkzoekenden en werknemers werden bereikt. Partners van de VDAB zorgden voor een aangepast aanbod naar werkzoekenden en werknemers (hetzij d.m.v. gebruik van materiaal van VDAB, hetzij d.m.v. eigen reeds bestaand materiaal).

Het (tijdelijk) uitlenen van een internettoestel (type Compaq Clipper) is sinds begin september 2001 mogelijk in heel Vlaanderen. Elk LKC van de VDAB beschikt over 140 internettoestellen om uit te lenen. Oorspronkelijk was deze actie beperkt tot werkzoekenden van specifieke kansengroepen die in een eerste fase de opleiding 'Aangename kennismaking met de computer' gevolgd hebben. Uit een analyse van de lage participatiegraad die werd vastgesteld tijdens de eerste maanden bleek echter dat:

- de betaling van een waarborgsom van 50 euro door de werkzoekenden als een belangrijke financiële drempel werd ervaren;
- het concept en de mogelijkheden van een 'internettoestel' onvoldoende bekend waren bij de kandidaten (verwachtingspatroon naar de functionaliteiten van een personal computer).

Om de toegang tot de actie te bevorderen werd :

- met behoud van de prioriteit voor werkzoekenden uit specifieke kansengroepen, de actie uitgebreid naar alle werkzoekenden die een VDAB-opleiding volgen of gevolgd hebben, of een sollicitatietraining volgen;
- het betalen van een waarborg vervangen door een verklaring op eer;
- extra aandacht besteed aan lokale communicatie-acties en demonstraties van de internettoestellen.

Bijkomende voorwaarden zijn dat:

- de werkzoekende thuis niet beschikt over een pc en internetverbinding;
- de werkzoekende thuis beschikt over een telefoonverbinding (Belgacom of Telenet).

In onderstaande tabel vindt u een overzicht van het aantal ontleningen in de periode september 2001 t.e.m. juli 2002.

LKC	totaal 2001	jan t.e.m. juli 2002	Provincie	totaal
Antwerpen	0	46	Antwerpen	309
Turnhout	67	125		
Mechelen	0	71		
Leuven	0	42	VI-Brabant	230
RDB Brussel	2	103		
Vilvoorde	0	83		
Hasselt	63	152	Limburg	432
Tongeren	39	178		
Aalst	18	97	Oost-Vlaanderen	383
Gent	63	159		
Sint-Niklaas	0	46		
Brugge	59	86	West-Vlaanderen	410
Kortrijk	0	97		
Oostende	0	168		
Totaal	311	1.453		1.764

Deze tabel geeft een overzicht van het aantal ontleningen van een internettoestel aan werkzoekenden in de periode september 2001 t/m juli 2002. In Antwerpen, Leuven, Sint-Niklaas, Vilvoorde, Kortrijk en Oostende startte de actie slechts begin 2002, vandaar is hun

algemeen bereik vrij laag. Er moet toegezien worden dat de maatregel op dezelfde manier in alle LKC's wordt geïmplementeerd en opgevolgd. De drempel voor de werkzoekende moet even laag en breed zijn in Antwerpen als in Gent. Op dit ogenblik zijn er nog sterke verschillen tussen de verschillende LKC's.

Zoals aangegeven werd voor deze opleiding prioriteit gegeven aan de doelgroep van de werkzoekenden. De vraag om deze opleiding ook toegankelijk te maken voor werknemers is geleidelijk op gang gekomen. In 2001 waren er in totaal 128 werknemers die deze basisopleiding gevolgd hebben.

In het kader van de onderhandelingen m.b.t. de sectorconvenanten werd een dialoog op gang getrokken om het project uit te breiden naar werknemers binnen de betrokken sectoren. Hiervan zullen de resultaten pas bekend zijn vanaf 2003.

In 2002 werd eveneens actief werk gemaakt van het ter beschikking stellen van het ECDL-rijbewijs via 13 testcentra van de VDAB. Werkzoekenden kunnen op deze manier gratis hun computervaardigheid laten testen en een attest verwerven dat aangeeft hoever hun kennis reikt. Dit maakt hen sterker op de arbeidsmarkt en kan ook een aansporing betekenen om verdere ICT-opleidingen te volgen met het oog op het behalen van een nog hoger niveau.

ICT is een middel en geen doel op zich. Dit kan niet genoeg benadrukt worden. Beschikken over minimale vaardigheden inzake computer- en internetgebruik leidt immers tot een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Ook nieuwkomers hebben nood aan het verwerven van basisvaardigheden als zij de arbeidsmarkt betreden. Met het project "Bonte Was" werden onmiddellijk 2 doelstellingen met elkaar verbonden: nieuwkomers leren Nederlands via interactieve opleidingspakketten. Zo leren zij niet alleen de taal, maar onmiddellijk ook gebruikmaken van de computer en internet. In het najaar 2002 wordt met Bonte Was geëxperimenteerd in 3 T&O-centra van de VDAB, Antwerpen, Gent en Brussel. Indien na de testfase Bonte Was positief geëvalueerd wordt, zal het pakket gebruikt worden in alle opleidingscentra van VDAB waar opleiding NT2 gegeven worden.

In 2002 werd ten slotte werk gemaakt van de infrastructurele uitbouw van de backbone voor e-learning in alle 68 T&O-centra van VDAB. Minstens één opleidingslokaal per T&O-centrum wordt via ADSL aangesloten op het centrale VDAB-netwerk. Dit heeft verschillende voordelen o.a. dat lesgevers kunnen lesgeven in een multimedia-ondersteunde omgeving en dat cursisten via zelfstudie kunnen werken op de voorziene computers. Op termijn zal ook onderzocht worden of deze infrastructuur kan opengesteld worden voor werknemers.

7 De competentiecentra

Binnen de VDAB heeft het experiment waarbij de huidige opleidingscentra worden omgevormd tot competentiecentra duidelijk vorm gekregen. Dit jaar zijn tien competentiecentra van start gegaan veelal in samenwerking met de sectorale organisaties. Het gaat daarbij om Antwerpen (informatica), Brugge (bedienden-horeca), Brussel (voeding), Hasselt (metaal), Gent (autodistributie), Mechelen (hout), Roeselare (ruwbouw), Schoten (afwerking bouw), Vilvoorde (electriciteit) en Zottegem (bouwplaatsmachines).

Tot het activiteitendomein van de competentiecentra behoren :

- het informeren en organiseren van informatiesessies voor klanten over werken en leren, inzonderheid in de betrokken sector;
- het verstrekken van loopbaanadvies;
- het organiseren van opleiding en training, inzonderheid vervolmakingscursussen en nascholing voor opleiders;

- het assessen van werkzoekenden en werknemers en desgewenst certificeren.

In 2002 werd vooral geïnvesteerd in het uitwerken van de “(sectorale) infotheek” en het opstarten van de nieuwe loopbaandienstverlening. De infotheek heeft als bedoeling beroepen en sectoren op een transparante en zo volledige mogelijke manier voor te stellen. Daartoe werden verschillende instrumenten ontwikkeld : werkbrochures met kerngegevens vanuit een sector, interactieve CD-roms met beeldmateriaal van beroepen enz.

Inzake loopbaanadvies werden specifieke methodieken ter ondersteuning ontwikkeld (werkschrift – portfolio) naast een grondige opleiding van de loopbaanadviseurs zelf. Tegelijkertijd gingen 18 loopbaanadviseurs van start. Op enkele maanden tijd ontving men 180 vrijblijvende adviesvragen en 392 specifieke loopbaanvragen. Meer dan 280 mensen zijn in effectieve begeleiding gestapt, waarvan een 50-tal ze volledig hebben afgerond. Er worden ongeveer evenveel mannen (49%) als vrouwen (51%) bereikt, met verschillende diploma's op zak (14% < HSO, 33% HSO, 35% HOBu en 18% Univ).

Het ligt in de bedoeling om op korte termijn ook het erkennen en herkennen van competenties sterker uit te bouwen.

PLANNING 2003

Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt

- Er wordt een voorstel uitgewerkt om de instrumenten ter stimulering van vorming en ontwikkeling van werknemers (en het opleidingsbeleid in bedrijven) beter op mekaar af te stemmen en te integreren in één opleidingsfonds.
- De inspanningen voor het ontwikkelen van het experimentele luik in het kader van Trivisi worden verder gezet. De nieuwe projecten worden in het najaar van 2002 geselecteerd en opgestart.
- De kandidaat bedrijven voor het pilootproject 'Investors in people' worden in het najaar van 2002 geselecteerd en zullen van start kunnen gaan met het instrument.
- De sociale dialoog in de bedrijven wordt versterkt.

Sta even stil, als je vooruit wil

- Er wordt op basis van het KBS- advies loopbaanbegeleiding een stappenplan inzake de invoering van een recht op loopbaanbegeleiding uitgewerkt. Een voorstel voor de erkenning van de organisaties wordt uitgewerkt, de subsidiestromen worden daarop zo snel mogelijk afgestemd en in hoofde van individuen wordt een recht op loopbaandienstverlening voor zoveel mogelijk mensen gerealiseerd.
- De projecten EVC gaan van start, de eerste resultaten worden zichtbaar en de werkgroep brengt een advies uit rond het leerbewijs en de gemeenschappelijke portfoliomethodiek.
- Een decretaal initiatief voor het erkennen, herkennen en certificeren van arbeidsmarktgerichte vorming wordt uitgewerkt.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

- De toeleiding van de deeltijds leerplichtigen moet volledig operationeel zijn en al een eerste indicatie geven omtrent de mogelijke meerwaarde en bijgevolg de implementatie op grotere schaal.
- De inspanningen om de arbeidsmarkt transparant te maken worden onverminderd verder gezet en positieve samenwerkingsverbanden komen regionaal tot stand.

Afstemming tussen de opleidingsaanbieders

- De interface concretiseert zijn opdrachten zoals bepaald in de jaarplanning.

ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen

- Evaluatie van het actieplan "ICT-basisvaardigheden voor iedereen" en eventuele bijsturing
- Evaluatie van het project "Bonte Was"
- Opmaak actieplan "sleutelvaardigheden voor iedereen"
- E-learning in de T&O-centra: verdere implementatie, opvolging en bijsturing
- ICT-(basis)vaardigheden voor werknemers: opzetten van samenwerking met de geïnteresseerde sectoren
- Inventaris van de Vlaamse werkervaringsprojecten die betrekking hebben op ICT-(basis)vaardigheden en onderzoek naar een mogelijke structurele verankering van laag- en breeddrempelige initiatieven m.b.t. toegang en omgang van ICT voor iedereen

Competentiecentra

- De loopbaandienstverlening komt op kruissnelheid.
- De aandacht voor het erkennen en herkennen van competenties neemt toe.
- De competentiecentra worden gepositioneerd in het VDAB-hervormingsverhaal.

HOOFDSTUK VI : Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening

1 Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels

Overeenkomstig het Vlaams regeerakkoord besliste de Vlaamse regering op 25 februari 2000 haar goedkeuring te hechten aan het concept van de lokale werkwinkel en om jaarlijks 35 lokale werkwinkels op te richten en zo tegen eind 2004 gans Vlaanderen te voorzien.

De lokale werkwinkels hebben tot doel de dienstverlening inzake werk en opleiding dichterbij de burger aan te bieden.

In 2002 werden 27 nieuwe lokale werkwinkels opgericht en werden 6 bestaande werkwinkels uitgebreid met een groter zorggebied waar lokale contactpunten werden ingericht. In deze lokale contactpunten wordt aan de burger eenzelfde basisdienstverlening aangeboden als die in een lokale werkwinkel. In het totaal zijn er einde 2002 99 werkwinkels operationeel.

Voor de continuering van de in 2000 en 2001 opgerichte werkwinkels en voor de installatie van de werkwinkels 2002 en de lokale contactpunten werd in 2002 een budget van 12.3 mio Euro op het programma 52.4 Werkgelegenheid, b.a. 41.04 voorzien.

2 Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels

De Vlaamse overheid heeft geopteerd om ruimte te laten voor een groeiproces waarbij de invulling van het concept in overleg met alle partners gebeurt i.f.v. van een kwalitatieve dienstverlening naar de werkzoekenden. Deze meer democratische en geresponsabiliseerde manier van werken heeft meegebracht dat het uitwerken en het in praktijk brengen van het werkwinkelconcept de nodige tijd vraagt, maar wat belangrijk is, is dat het concept gedragen wordt door alle partners en hierdoor aan kracht wint.

2002 stond, naast de oprichting van de nieuwe werkwinkels, volledig in het teken van kwaliteitsverbetering en verstevigen van de partnerschappen.

Zo was er de technische uitdaging om de informaticatoepassingen van de verschillende organisaties op elkaar af te stemmen. Een inspanning die continu was en is en die bijvoorbeeld toelaat dat VDAB, PWA en OCMW hun eigen informaticatools binnen één netwerk kunnen combineren.

Er werd intens werk gemaakt van het client-volg-systeem (dossiermanager) waarmee de elementaire klanteninformatie kan beheerd worden door elk van de werkwinkelpartners, maar waarmee de klant ook zelf zijn persoonlijk dossier kan bekijken en aanpassen. In de loop van dit jaar werd de consulentenversie van deze toepassing in gebruik genomen en dit zowel door de VDAB-medewerkers als door de andere werkwinkelpartners.

Het aantal pc's dat ter beschikking was van de partners in de werkwinkels werd ondertussen met meer dan 50% uitgebreid zodat elk partnerconsulent op een comfortabele manier zijn taken kan afwerken.

Momenteel loopt er in een achttal werkwinkels een pilootproject rond web-leren. In deze werkwinkels krijgen de zelfbedieningspc's bijkomende mogelijkheden waardoor de pc's kunnen omgevormd worden tot een echt leerplatform waarop alle webleercursussen (momenteel zijn dat er 13) van de VDAB beschikbaar zijn. Dit betekent bijkomende

mogelijkheden voor de bezoekers. Naast het klassieke gebruik (dossierbeheer, vacatures raadplegen) kunnen degenen die thuis geen (of een trage) internetaansluiting hebben zich in de werkwinkel komen bijscholen. Op die manier wordt de werkwinkel ook een potentiële leerplek die zich leent tot opleidingsinitiatieven, binnen of buiten de traditionele werkuren. Het is de taak van de plaatselijke werkwinkelverantwoordelijken om het gebruik van de zelfbedieningpc's niet te beperken tot het individueel initiatief van werkzoekenden maar dit te stimuleren via gestructureerde opleidingsacties zodat zoveel mogelijk geïnteresseerden de kans krijgen hun competenties af te stemmen op de vraag op de arbeidsmarkt. Dit opent bijvoorbeeld de deur voor bijkomende openingsuren 's avonds en in het weekend rond het thema 'opleiding'.

De bekommernis om het recht op privacy van elk werkzoekende te verzoenen met een makkelijk toegankelijke één-loketfunctie heeft in 2002 voor heel wat hoofdbreken gezorgd. Maar ook die hindernis werd opgeruimd. Via een verkorte opleidingsmodule krijgen de partnerconsulenten de kans zich te laten certificeren voor het gebruik van de consulentenversie van het cliëntvolgsysteem, wat hen toelaat de dossiers van hun klanten in te kijken, wijzigingen aan te brengen en informatie toe te voegen.

Met het oog op het verhogen van een uniforme communicatie naar de burgers werd een Vlaamse informatiecampagne opgezet, die kaderde binnen de BijBlijfcampagne.

De werkwinkels groeien uit tot een werkwinkelketen en dit vraagt gestroomlijnde en herkenbare communicatie. Een uniforme website werd opgezet, een infokrant, folder en een eigen huisstijl werden ontwikkeld. Bij de ontwikkeling van deze instrumenten wordt steeds een uniform Vlaams luik voorzien, maar wordt aan de lokale werkwinkels steeds voldoende ruimte geboden voor lokale aanvullingen, informatie, ...

Daar kwaliteitsverbetering geen éénmalige inspanning is, werd een instrument ontwikkeld dat de continue tevredenheidsbevraging bij klanten en consulenten moet garanderen. Deze tevredenheidsbevragingen zullen aangevuld worden met geautomatiseerde metingen via boordtabellen. Vanaf dit najaar zullen beide instrumenten effectief gehanteerd worden om de kwaliteit van de klantenwerking en de samenwerking tussen de partners te meten en indien nodig bij te sturen.

Daar de lokale werkwinkels gestoeld zijn op samenwerking en netwerkvorming werd ook hieraan in 2002 de nodige aandacht besteed. Vooreerst werd de VDAB gevraagd haar nieuwe taak in te vullen met het oog op het valoriseren van de inbreng en sterkte van de werkwinkelpartners. In het kader van een inclusief beleid werd in uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst, gesloten met de Vlaamse minister bevoegd voor Welzijn, de ATB-diensten die zich specifiek richten naar personen met een handicap, volledig ingebed in de lokale werkwinkels en werd werk gemaakt van de afstemming van de methodieken en procedures van de ATB-diensten met die van de andere werkwinkelpartners.

Ter bevordering van de werkgelegenheid van de deeltijds leerplichtige jongeren werd een nieuw screeningsinstrument ontwikkeld dat voor elke geteste jongere een beeld geeft van zijn positie ten opzichte van de arbeidsmarkt en dat de hiaten verduidelijkt die een vlotte transfer in de weg staat. In samenwerking met de Vlaamse minister bevoegd voor Onderwijs werden voor deze doelgroep extra trajectbegeleiders ingezet.

In oktober 2002 werd van start gegaan met de regionale rondes. In samenwerking met de VDAB, de Administratie Werkgelegenheid, de RVA en de STC's organiseerde de VVSG 12 regionale rondes met de bedoeling iedereen te informeren over de nieuwe beleidsevoluties aan de hand van een zestal workshops en drie inleidingen. Deze workshops zorgden voor maatwerk en boden niet alleen ruimte voor opmerkingen en vragen, maar ook voor

ervaringsuitwisseling binnen de regio en de start van nieuwe samenwerkingsverbanden en initiatieven omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid.

3 De werkwinkel-pijlers in de praktijk

3.1 Geïntegreerde basisdienstverlening

Onder regie van de VDAB werd dit jaar, in samenspraak met de betrokken partners, een model van geïntegreerde dienstverlening en trajectwerking opgemaakt en reeds toegepast in de lokale werkwinkels.

De geïntegreerde dienstverlening in de werkwinkel bestaat uit een gemeenschappelijk dienstenaanbod voor werkzoekenden en werkgevers. De taak- en doelgroepenverdeling wordt per werkwinkel in overleg met alle partners bepaald. Dit gebeurt op basis van capaciteit, aanwezigheid en specialisatie van de verschillende partners. Naast de geïntegreerde dienstverlening bieden de werkwinkelpartners uiteraard hun eigen specifieke dienstverlening aan in de werkwinkel.

Trajectbegeleiding is een methodiek waarbij de werkzoekende volgens een stappenplan door één consulent, de trajectbegeleider, naar duurzame tewerkstelling wordt begeleid. Centraal staan dus én de werkzoekende én het arbeidsmarktperspectief. De partnerconsulenten in de werkwinkel kunnen trajectbegeleiding doen voor specifieke doelgroepen.

De verdere uitbouw van een preventieve en actieve aanpak van de werkloosheid neemt een centrale plaats in Vlaanderen en vertaalt zich in de verdere uitbouw van de trajectwerking voor werkzoekenden. Het aantal werkzoekenden met een individuele trajectovereenkomst nam dan ook toe van 141.000 in 2000 tot 161.000 in 2001.

Hiermee wordt een antwoord geboden op de resolutie van het Vlaams Parlement van 8 mei 2002 betreffende de invoering van een Handvest van de werkzoekende inzake het recht op persoonlijke begeleiding en op aangepaste trajecten inzake opleiding en werkervaring en het recht op een kwalitatieve dienstverlening.

3.2 Lokale dienstenwerkgelegenheid

Dit punt werd uitvoerig behandeld in hoofdstuk 2, punt 3.

4 Tijd voor juridische verankering

4.1 Handvest van de Werkzoekende

M.b.t. de rechten van de werkzoekende bereidde ik een voorontwerp van decreet voor dat tegemoetkomt aan de vraag van het Vlaams Parlement, zoals geformuleerd in de resolutie van mevrouw Veerle Declercq en de heren Jos Stassen, Jan Laurys, Jacques Laverge, Robert Voorhamme en André-Emiel Bogaert betreffende de invoering van een Handvest van de Werkzoekende (Stuk 975 (2001-2002) – Nr. 5).

Dit voorontwerp expliciteert de rechten van de werkzoekende en bakent de verantwoordelijkheid van de diverse intermediaire actoren op de arbeidsmarkt duidelijk af. Hierdoor geeft dit decretaal initiatief ook een invulling aan de inhoud en vereisten van een basisdienstverlening ten voordele van (potentiële) werkzoekenden. Waar de lokale werkwinkel de locatie vormt van het éénloket voor deze doelgroep, geeft dit decreet de formele werkingsprincipes weer waaraan elke dienstverlening moet beantwoorden. In die zin is deze tekst een noodzakelijke aanvulling van het concept van de lokale werkwinkel en omvat ze de actoren die binnen de geïntegreerde dienstverlening van de werkwinkel een rol opnemen in de toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt.

Naast een verankering van de rechten van de werkzoekende wordt voorzien in de oprichting van een klachteninstantie waartoe de werkzoekende zich in geval van schending van zijn rechten kan wenden. Verder wordt er een eenvoudige procedure uitgewerkt waardoor de werkzoekenden en de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV bij de arbeidsgerechten een vordering kunnen instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met dit decreet en zijn uitvoeringsbesluiten.

4.2 Decreet lokale werk winkels

Uit diverse studiedagen, evaluaties, onderzoeken en bezoeken aan werk winkels, bleek dat het concept van de lokale werk winkel, door zowel de VDAB, de betrokken lokale partners als door de "werk winkel klant" gedragen wordt en dat de tijd rijp is om aan de huidige werking van de lokale werk winkels een decretale onderbouw te geven.

In het najaar 2002 wordt een ontwerp van decreet en ontwerp van uitvoeringsbesluit voorgelegd aan de Vlaamse regering. Het ontwerp van decreet dient als juridische grondslag voor de erkenning en oprichting van de lokale werk winkels, waarbij rekening wordt gehouden met de lokale specificiteit. Het biedt m.a.w. de mogelijkheid tot een lokale invulling op het vlak van organisatie en praktische werking door het lokale beleidsniveau en andere betrokken partners, die het best aansluit bij de specifieke noden op de lokale arbeidsmarkt.

Verder bevat het ontwerp bepalingen omtrent het personeel, de subsidiëring en het toezicht op de lokale werk winkels.

Hiermee wordt een antwoord geboden op de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement van 13 maart 2002 betreffende de uitwerking van de lokale werkwinkels.

5 VDAB-Servicelijn

De VDAB-Servicelijn, die van start ging op 1 mei 2000, geraakte in 2001 op kruissnelheid. Deze jongste dienst vervolmaakt het drie-kanalenbeleid dat de VDAB voert: de klant kiest zelf uit diverse communicatiemogelijkheden (fysisch contact, call center of website).

De Servicelijn biedt intussen werk aan 50 medewerkers.

Haar rol als eerstelijnservice en kenniscentrum kreeg extra aandacht bij het faillissement van Sabena. De campagne toonde aan dat het call center beschikt over een structuur en een werking, die ook in dringende situaties snel kan worden ingeschakeld.

In 2002 kent de Servicelijn een duurzame groei en begint zij bij het grote publiek meer en meer vertrouwd te geraken. In 2001 werkte zij 145.200 contacten af, waarvan 8,3% e-mails. Eind augustus 2002 kwam het totaal al op 100.546 contacten, een groei van 17,1% ten opzichte van 2001. Het daggemiddelde stond eind augustus op 680 contacten, tegenover 633 voor een volledig 2001.

Het zijn vooral werkzoekenden die de Servicelijn bellen of mailen. Waar in 2001 57% van de contacten met werkzoekenden waren, en 31% met werkgevers en werknemers, is die verhouding medio 2002 geëvolueerd tot respectievelijk 73% en 16%.

De VDAB-Servicelijn speelt eveneens een belangrijke ondersteunende rol in de Bijblijf-campagne, en heeft in verband daarmee een nauwe samenwerking opgezet met de Administratie Werkgelegenheid van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

PLANNING 2003

Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels

- Voor 2003 engageert de Vlaamse overheid zich tot een verdere ondersteuning van de reeds in 2000, 2001 en 2002 opgerichte lokale werkwinkels door middel van een recurrente subsidie voor de werking van de lokale werkwinkel;
- De Vlaamse overheid biedt in 2003 de mogelijkheid tot de oprichting van 22 nieuwe werkwinkels en tot de uitbreiding van 2 bestaande. Daarnaast zullen in 2003 de bestaande PLOTS en plaatsingskantoren verder omgevormd worden tot lokale werkwinkel-contactpunten;
- Voor de continuering van de in 2000, 2001 en 2002 opgerichte werkwinkels en contactpunten en de installatie van de nieuwe werkwinkels 2003 wordt in 2003 een budget van 9.006 duizend € voorzien op het programma 52.4, b.a. 41.04;

Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels

- Ook in 2003 wordt dezelfde gedecentraliseerde manier van werking aangehouden.
- De integratie van de ATB-diensten in de lokale werkwinkels loopt verder op kruissnelheid;
- Het pilootproject betreffende de samenwerking van de deeltijds leerplichtigen in de lokale werkwinkels loopt dit jaar in de drie pilootsteden. Het verloop van deze pilootfase wordt in 2003 op regelmatige basis geëvalueerd. Op basis van de bevindingen kan het concept bijgestuurd worden. Het pilootproject duurt 2 jaar. Na de evaluatie zal nagegaan worden op welke manier dit experiment kan uitgebreid worden naar gans Vlaanderen;
- Begin 2003 zullen de lokale werkwinkels de boordtabellen ingevuld hebben zodat de verwerking van start kan gaan in februari en de feedback in het voorjaar kan gegeven worden.

Regelgeving

- het ontwerp van decreet houdende het Handvest van de Werkzoekende zal in het Vlaams Parlement worden ingediend
- het ontwerp van decreet inzake de lokale werkwinkel zal eveneens in het Vlaams Parlement worden ingediend.

Toeleiding

- Vlaanderen engageert zich om een toeleidingsbudget ter beschikking te stellen, enerzijds aan de nieuwe lokale werkwinkels 2003, anderzijds een recurrent toeleidingsbudget aan de reeds bestaande lokale werkwinkels. Bij de opmaak en uitvoering van de toeleidingsplannen zal aan de lokale werkwinkels gevraagd worden rekening te houden met de meest succesvolle acties (best practices) van de voorgaande jaren. In 2003 wordt een totaal bedrag van 870.378,5 € voor toeleiding naar de lokale werkwinkels uitgetrokken op het programma 52.4, b.a. 41.04.

Geïntegreerde basisdienstverlening

- Het model van geïntegreerde basisdienstverlening en de trajectwerking wordt integraal toegepast in alle lokale werkwinkels;
- De nieuwe informaticatoepassingen worden in 2003 verder onderhouden. Een werkgroep evalueert de toepassing ervan in de lokale werkwinkels en er kunnen indien nodig bijstellingen doorgevoerd worden. Er zal eveneens nagegaan worden op welke manier de draaischijffunctie voor de dienstenwerkgelegenheid ook geïnformatiseerd kan aangeboden worden.

Dienstenwerkgelegenheid

- Actieplannen 13 centrumsteden: naar analogie van vorig jaar wordt in 2003 verder uitvoering gegeven aan de actieplannen dienstenwerkgelegenheid;

- In 2003 worden eveneens middelen voorzien (programma 52.4, b.a. 41.07 Allerhande uitgaven in het kader van de meerwaardeneconomie) voor een halftime tot 3 personeelsleden voor de uitbouw van de lokale dienstenwerkgelegenheid in de centrumsteden;
- Lancering en implementatie van de dienstencheque. Hierdoor worden 1000 nieuwe banen gecreëerd;
- Na evaluatie en eventuele bijsturing worden vanuit het projectenfonds diensteneconomie opnieuw een 50-tal projecten inzake de lokale dienstenwerkgelegenheid gelanceerd en ook de projecten werkgelegenheid en toerisme worden verdergezet;
- Verdere uitbouw van de collectieve dienstverlening in de sectoren groen en mobiliteit

VDAB-Servicelijn

Vanaf 2003 wil de Servicelijn werk maken van een verdere integratie met de VDAB-website en van een verdieping van de eerstelijnservice. Zo moet het mogelijk worden om sommige begeleidingsactiviteiten en vacature-opvolgingen volledig via de telefoon af te handelen.

HOOFDSTUK VII: De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediairen

1 De nieuwe arbeidsmarktstructurering

De Vlaamse regering keurde op 14 december 2001 het structureringsvoorstel voor het beleidsdomein “Economie – Werkgelegenheid – Toerisme” goed in het kader van het proces Beter Bestuurlijk Beleid. Dit voorstel voorziet in de oprichting van een EVA-regie, een EVA-actor “opleiding en begeleiding” en een tweeledige EVA-structuur voor de VDAB-meritdiensten.

Bij decreet van 28 juni 2002 werden de commerciële diensten van de VDAB overeenkomstig voormelde beslissing van 14 december 2001 alsook het VESOC-standpunt van 26 juni 2001, ondergebracht in een nieuwe tweeledige structuur. Dit decreet richt enerzijds een Werkholding op onder de vorm van een vennootschap met sociaal oogmerk die instaat voor het voeren van een gelegitimeerd en sociaal verantwoord arbeidsmarktbeleid. Anderzijds voorziet het decreet in de oprichting van de NV T-Groep die commerciële activiteiten op de markt aanbiedt op het vlak van uitzendarbeid, outplacement, werving en selectie en andere HR-diensten. Daarmee is vorm gegeven aan één luik van de drieledige VDAB-herstructurering en is ook een antwoord gegeven op punt 3 van de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement tot besluit van de op 14 maart 2000 in plenaire vergadering besproken beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004.

Voorts werd een voorontwerp van decreet houdende machtiging aan de VDAB tot oprichting van een coöperatieve vennootschap van privaat recht, genaamd Jobsys, uitgewerkt en ter bespreking aan het VDAB-Beheerscomité voorgelegd. Dit voorontwerp wordt na het inwinnen van de vereiste adviezen nog dit najaar ter goedkeuring aan de Vlaamse regering voorgelegd en vervolgens ingediend in het Vlaams Parlement. Kwestieus ontwerp behandelt de zogenaamde tweede fase van de VDAB-hervorming, nl. de oprichting van een publiek-privaat samenwerkingsverband met als oogmerk een transparant arbeidsmarktinformatiesysteem te realiseren.

2 De private arbeidsmarktintermediairen

Met het ministerieel besluit van 8 augustus 2001 houdende samenstelling van het Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus werd de laatste juridische steen gelegd van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest. Op 4 oktober 2001 werd het Overlegforum Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus officieel geïnstalleerd. In dit platform zetelen vertegenwoordigers van de overheid, de sociale partners, de private werkgelegenheidsbureaus en het publieke werkgelegenheidsbureau. Het forum kreeg volgende opdrachten mee :

- het overleg tussen de werkgelegenheidsbureaus en met de sociale partners structureren;
- bij consensus afspraken maken of protocollen afsluiten rond concrete samenwerkingsvormen, o.m. op het vlak van gegevensuitwisseling, gebruik van databanken, melding van opengebleven vacatures, inschrijving van werkzoekenden ...;
- gemeenschappelijke initiatieven van publieke en private bureaus zoals initiatieven naar risicogroepen toe en opleiding van consultants;
- standpunten formuleren inzake problemen met betrekking tot de concrete toepassing van de regelgeving.

Het Overlegforum keurde op 12 juni 2002 de conceptnota “Naar een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid – De rol van intermediaren bij evenredige arbeidsmarktparticipatie” goed, die de grondslag bevat voor een gemeenschappelijk programma voor het werkingsjaar 2002 – 2003.

Tevens werd het afgelopen jaar de samenwerking met de uitzendsector gecontinueerd en versterkt. Zo werd met het Protocol van 9 maart 2001 inzake non-discriminatie, afgesloten tussen de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en UPEDI-Vlaanderen, de basis gelegd voor een sluitende aanpak op het vlak van racismebestrijding en discriminatievoorkoming. De samenwerking met de uitzendsector werd verder verankerd in een sectorconvenant. Op 19 juli 2002 keurde de Vlaamse regering de inhoud van deze convenant goed. In de sectorconvenant wordt de nadruk gelegd op :

- een beleid inzake opleiding en werkervaring van de Vlaamse regering en anderzijds de vormings- en tewerkstellingsinspanningen van de sector voor zowel werkzoekenden als werknemers;
- een goede afstemming van de verwachtingen van de burgers op beroepsvlak met de verwachtingen in de privé-sfeer op het vlak van zelfontplooiing of zorgarbeid;
- een doorgedreven personeelsmanagement van diversiteit voor een volwaardige participatie op de arbeidsmarkt van het arbeidspotentieel in Vlaanderen;
- een goede afstemming met betrekking tot de inspanningen op vlak van onderwijs en opleiding enerzijds, en de vragen en behoeften van de arbeidsmarkt anderzijds.

Ten slotte werd de regelgeving met betrekking tot de erkenning van private arbeidsbemiddelingsbureaus aangepast met het oog op de toelating van de bouwinterim ingevolge het terzake afgesloten sociaal akkoord.

Bij besluit van de Vlaamse regering van 3 februari 2002 werden de voorwaarden vastgesteld waarbinnen de bouwinterim mogelijk wordt gemaakt.

PLANNING 2003

De nieuwe arbeidsmarktstructurering

- Er zal een ontwerp van decreet houdende machtiging aan de VDAB tot oprichting van een coöperatieve vennootschap van privaat recht, genaamd Jobsys, bij het Vlaams Parlement worden ingediend.
- In het kader van de ambtelijke hervorming Beter Bestuurlijk Beleid zal de verdere VDAB-hervorming uitgewerkt worden.
- De VDAB kan in 2003 rekenen op een basisdotatie van 154,55 miljoen euro op de programma's 52.1 en 52.4, basisallocaties 41.01 en 61.01, en een aanvullende dotatie van 24,32 miljoen euro op programma 52.4, onderdeel van basisallocatie 41.04.

De private arbeidsmarktintermediaren

Het Overlegforum Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus komt tot een concreet werkplan met betrekking tot de hem toevertrouwde opdrachten en initieert gemeenschappelijke initiatieven tussen de private en de publieke werkgelegenheidsbureaus op het vlak van inzonderheid vorming van consulenten en antidiscriminatie-aanpak.

HOOFDSTUK VIII : Ordening van het werkgelegenheidsveld

1 De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid

1.1 Het Europees niveau: Vlaamse beleidsmix voor Europese richtsnoeren

1.1.1 Vlaams actieplan 2002

In 2002 vertaalden de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners de nieuwe Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren en aanbevelingen opnieuw in de opmaak van een Vlaams Actieplan 2002, dat tevens geldt als bijdrage aan het nieuwe Belgisch Nationaal Actieplan 2002. Dit actieplan werd na goedkeuring in de Vlaamse regering (19 april 2002) voorgelegd aan het VESOC op 24 april 2002. Het Vlaams actieplan werd als "Regional action plan" officieel overgemaakt aan de Europese Commissie.

De regionale dimensie in het Belgische arbeidsmarktbeleid is overigens prominent aanwezig in de analyse die de Europese Commissie maakte over het Belgische actieplan in september 2002. Zo neemt ze acte van de blijvend grote (sub)regionale verschillen op de Belgische arbeidsmarkt. De Vlaamse overheid en sociale partners krijgen een bijzondere vermelding voor de duidelijke kwantitatieve doelstellingen inzake het verhogen van de werkzaamheidsgraad (67% tegen 2004, 70% tegen 2010) en de participatie aan permanente vorming (10% tegen 2010).

1.1.2 ESF-doelstelling 3 (2000-2006)

Het Enkelvoudig Programmeringsdocument voor Doelstelling 3 Vlaanderen (EPD3) loopt over de periode 2000-2006 en is gestructureerd volgens de 4 'pijlers' van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Het programma is opgedeeld in 6 zwaartepunten. Elke regisseur is verantwoordelijk voor de inhoudelijke en financiële coördinatie van een of meerdere zwaartepunten. De regisseur voor 'inzetbaarheid' (VDAB) is bevoegd voor zwaartepunt 1 en zwaartepunt 2; de regisseur voor 'ondernemerschap' (VIZO) is bevoegd voor zwaartepunt 3; de regisseur voor aanpasbaarheid is verantwoordelijk voor zwaartepunt 4 (Administratie Werkgelegenheid), de regisseur voor 'gelijke kansen' (SERV, administratie Werkgelegenheid) is verantwoordelijk voor zwaartepunt 5. Tenslotte is er een regisseur (administratie Werkgelegenheid) voor het flankerend beleid: studies, experimenten en pilootprojecten (zwaartepunt 6). Het programma besteedt dus zowel aandacht aan werkzoekenden, werknemers als werkgevers. Voor de periode 2000-2006 reserveert de EU in het kader van EPD3 376.169.800 euro. Het grootste deel van de middelen, m.n. 69%, wordt besteed aan projecten ten voordele van werkzoekenden.

De regisseurs opereren vanuit een overkoepelend ESF-Agentschap op Vlaams niveau. De statuten voor de oprichting van dit agentschap werden door de Vlaamse regering goedgekeurd op 29 juni 2001. Vanaf oktober 2002 zijn alle regisseurs gehuisvest op eenzelfde locatie en is het ESF-agentschap ook fysisch een feit. De aanwerving van een algemeen directeur voor het ESF-agentschap is voorzien voor einde 2002. Het ontwerpdecreet op het ESF-agentschap werd op 5 juli 2002 gestemd in de betreffende commissie van het Vlaams Parlement. Het wordt eerstdaags voorgelegd in plenaire vergadering.

Zwaartepunt 1 en 2 (inzetbaarheid)

Op 1 september 2001 startte de projectuitvoering volgens een nieuwe werkwijze van toekenning van ESF-cofinanciering: de projecten werden toegewezen door middel van een beoordeling op objectieve criteria van de ingediende ‘aanvragen om ESF-bijstand’.

Belangrijk was o.a. de meerjarenerkenning en de veralgemeende invoer van de acties en de prestaties in ‘Dossiermanager’ (Cliëntvolgsysteem) van de VDAB via een internettoepassing. Deze uitvoering van de goedgekeurde projecten loopt tot eind 2003. In 2002 werd, gelet op de resultaten van 2001, vooropgesteld dat minimaal 35.000 acties met ESF-cofinanciering zouden worden uitgevoerd. De huidige stuurbordgegevens tonen aan dat dit aantal zal gehaald worden.

Door de inbedding van de acties in de regelgeving van de trajectbegeleiding van werkzoekenden, wordt het Vlaams beleid op dat vlak maximaal gevaloriseerd. Naast de VDAB, als openbare instelling, voeren ook derden-organisaties trajectbegeleidingen uit.

Een andere Vlaamse maatregel m.b.t. het stimuleren van begeleiding op de werkplek werd eveneens met ESF-subsidiëring gefinancierd. Ongeveer 1400 personen worden via de actie werkervaring (in WEP+projecten of tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wetgeving) op jaarbasis extra begeleid en opgeleid om hun tewerkstellingskansen in het normaal economisch circuit te verhogen.

Op het vlak van kwaliteit werd, na de organisatielabeling in 2001, in 2002 gestart met de evaluatie- en projectaudit. Het ESF-agentschap doet dit aan de hand van kwaliteitscriteria gebaseerd op het EFQM-model. Algemeen kan men stellen dat door deze aanpak het kwaliteitsdenken binnen de organisaties een (belangrijke) plaats gekregen heeft. Intern nemen de promotoren een aantal maatregelen van kwaliteitsbevorderende aard. Dit kan enkel de deelnemer, de werkzoekende dus, ten goede komen: een kwaliteitsvolle opleiding of begeleiding verhoogt de kansen op inzetbaarheid. Er is echter nog een hele weg af te leggen waardoor kwaliteitsauditing ter plaatse bij de promotoren dan ook in 2003 uitermate belangrijk blijft.

Voor het jaar 2002 werd er een bedrag van 46.663.077 euro vastgelegd. Dit bedrag is gespreid over 128 verschillende promotoren die samen 494 projecten zullen uitvoeren in 2002.

Zwaartepunt 3 (ondernemerschap)

Eind 2001 werd een tweede oproepingsronde afgerond. Binnen maatregel 1 (stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap) werden 7 projecten goedgekeurd voor een totaal ESF-budget van 1.167.825,94 euro, binnen maatregel 2 (ontwikkeling van een éénloket) werd 1 project goedgekeurd voor een ESF-bedrag van 143.812,23 euro en binnen maatregel 3 (bevordering van de kenniseconomie) werden 3 projecten goedgekeurd voor een ESF-bedrag van 289.227,57 euro.

Omwille van een te laag benuttingspercentage (56,05%) besliste de strategische werkgroep een derde bijkomende oproep te lanceren in januari 2002. Projecten dienden voorgesteld te worden binnen maatregel 1 en 3 met prioritaire aandacht voor de sociale economie. Binnen maatregel 1 werden 5 projecten goedgekeurd voor een totaal ESF-budget van 878.910,22 euro en binnen maatregel 3 werd 1 project goedgekeurd voor een ESF-bedrag van 501.483,85 euro. De strategische werkgroep besliste eveneens om maatregel 2 af te schaffen wegens onvoldoende budget om hiermee relevante projecten te ondersteunen. De middelen werden gespreid over maatregelen 1 en 3.

In september 2002 lanceerde de regisseur een nieuwe oproep voor projecten die starten in 2003.

Zwaartepunt 4 (inzetbaarheid)

Zwaartepunt 4 beoogt de Vlaamse werknemers te ondersteunen om zich aan te passen aan de snel veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Via opleidings- en ondersteuningsprojecten wordt het ‘leven lang leren’ bevorderd. De ESF-middelen worden hier additioneel ingezet bij de Vlaamse middelen vanuit het Hefboomkrediet.

In het voorjaar van 2002 werd een nieuwe oproep gelanceerd. Projecten binnen volgende maatregelen kwamen in aanmerking voor subsidiëring: vraaggerichte opleidingen van bedrijven, ondersteuning van een strategisch opleidingsbeleid in bedrijven en individuele loopbaanbegeleiding. Onder de maatregel ‘opleidingen’ werden 106 projecten goedgekeurd, onder de maatregel ‘loopbaanbegeleiding’ 5 projecten en onder de maatregel ‘strategisch opleidingsbeleid’ 5 projecten. Voor deze projecten werd, aanvullend aan de cofinanciering vanuit het Hefboomkrediet t.b.v. 11.235.000 euro, een totale ESF-subsidie t.b.v. 7.689.900 euro vastgelegd. (zie ook hoofdstuk V punt 2 “Bedrijven” en punt 3 “Individuen”).

Zwaartepunt 5 (gelijke kansen)

Om een meer evenredige participatie van mannen en vrouwen in de beroepsopleiding en de bedrijfswereld te realiseren worden de ESF-middelen samen ingezet met de VESOC-middelen. De combinatie van deze middelen van 3,892 miljoen euro bieden een versterking van het beleid gelijke kansen op de werkvloer tot 2006.

Einde 2001 werd een nieuwe projectoproep gelanceerd. Er werden in totaal 14 projecten ingediend waarvan er 9 projecten werden goedgekeurd voor een totale ESF-subsidie van 937.448 euro, naast de Vlaamse cofinanciering vanuit VESOC t.b.v. 469.716 euro. Vanaf juli werd overgegaan naar het systeem van ‘permanente oproep’. Er kunnen dus permanent projecten worden ingediend.

De maatregelen van het ES-zwaartepunt 5 en het VESOC-actieplan werden in 2002 verder afgestemd op de nieuwe Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren. Hierbij gaat bijvoorbeeld aandacht naar het verhogen van de werkzaamheidsgraad van vrouwen (met oog voor oudere vrouwen en herintreedsters). Tevens werd een monitoringsysteem inzake gelijke kansen uitgewerkt met als doel de man-vrouw verhoudingen kwantitatief op te volgen. In het kader van de gendermainstreaming zullen er binnen maatregel 5 van ESF-zwaartepunt 5 ook verschillende acties worden opgestart naar bedrijven toe.

Zwaartepunt 6 (experimenten en pilootprojecten)

Sinds de effectieve operationalisering van zwaartepunt 6 medio 2001 zijn een 40-tal experimenten en pilootprojecten goedgekeurd waarin nieuwe instrumenten en methodieken zullen worden uitgetest om de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken. De projecten situeren zich binnen de thema's inzetbaarheid, aanpasbaarheid, ondernemerschap en ICT. Voor de uitvoering van deze 40 projecten werden reeds 5,9 miljoen euro ESF-middelen en 1,3 miljoen euro Vlaamse cofinancieringsmiddelen vastgelegd. In het kader van het thema inzetbaarheid worden nieuwe methodes uitgetest voor het toeleiden naar de arbeidsmarkt van kansengroepen die via het huidige instrumentarium niet of onvoldoende geholpen kunnen worden. Binnen het thema aanpasbaarheid is een pilootproject opgezet voor de introductie van het Investors in People-label in Vlaanderen en werden een aantal projecten geselecteerd die de mogelijkheden van bijblijfrekeningen moeten uittesten.

In het najaar van 2002 werden een aantal projecten geselecteerd die verder bouwen op het Trivisi-acquis. Hiervoor is een budget beschikbaar van ongeveer 0,5 miljoen euro ESF-middelen en 0,7 miljoen Vlaamse cofinancieringsmiddelen.

Een ander soort projecten dat binnen zwaartepunt 6 wordt gesteund is het arbeidsmarktgericht onderzoek in het kader van VIONA. Hiervoor is jaarlijks een ESF-budget van ruim 1 miljoen euro beschikbaar.

EQUAL

In het nieuwe Equal-programma zijn vijf zwaartepunten voorzien. De thema's van EQUAL zijn, net zoals bij het doelstelling 3-programma, geclusterd volgens de vier 'pijlers' (inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid, gelijke kansen) van de Europese Werkgelegenheidstrategie, alsook rond het thema asielzoekers.

In dit programma wordt zowel aandacht besteed aan werkzoekenden, werknemers als werkgevers. Voor de periode 2000-2006 wordt door de EU 27.338.535 euro voorzien om de acties uit te bouwen. (zie ook hoofdstuk IV punt 1.2.2.g 'EQUAL').

1.1.3 ESF-doelstelling 2

Doelstelling 2: Algemeen

Doelstelling 2 ondersteunt ‘de economische en sociale omschakeling van in structurele moeilijkheden verkerende zones’. Het betreft hier met name in moeilijkheden verkerende industriële, stedelijke, plattelands- en visserijzones. In Vlaanderen vindt men tijdens de huidige programmaperiode (2000-2006) vier doelstelling 2-zones: Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg en de Kust. Daarnaast wordt er binnen deze doelstelling overgangssteun voorzien voor de zogenaamde phasing-out gebieden, regio’s of zones die in de periode 1994-1999 onder een regionale doelstelling vielen, maar daar in 2000-2006 niet langer voor in aanmerking komen.

Voor de regio Oost-Vlaanderen en de phasing-out gebieden wordt enkel steun vanuit EFRO verleend. Voor de drie andere regio’s worden er zowel EFRO- als ESF-middelen ter beschikking gesteld.

In 2002 werden de verschillende ESF doelstelling 2-programma’s opgestart.

ESF Doelstelling 2-Antwerpen: Antwerpen Noord Oost (ANNO) en Kempen

Voor deze twee subregio’s werd aanvankelijk een apart programmeringsdocument geschreven. In de loop van het proces van indiening werden deze twee documenten geïntegreerd. Dit resulteerde in één programma voor de provincie Antwerpen waarin twee prioriteiten werden aangeduid: prioriteit 1 zijnde het doelstelling 2 en Phasing Out gebied Kempen en prioriteit 2 zijnde het Doelstelling 2 gebied Antwerpen Noord Oost. Voor deze regio reserveerde Europa, voor de totale programmaperiode, een ESF-steunbedrag van 5.445.614 euro.

ESF Doelstelling 2-Limburg

De doelstelling 2-zone bestaat uit een aantal gemeentes, of delen ervan, in de regio’s ‘Midden-Limburg’ en ‘Zuid-Limburg’. Voor deze regio reserveerde Europa, voor de totale programmaperiode, een ESF-steunbedrag van 10.626.000 euro.

ESF Doelstelling 2-projecten in Limburg kaderen binnen prioriteit 1, het stimuleren van initiatieven van en voor het bedrijfsleven en de tewerkstelling, maatregel 1.3 (opleidingen). Ze kunnen op diverse opleidingsgerichte terreinen van de arbeidsmarkt inspelen.

ESF Doelstelling 2-Kust

Ook aan de kust vinden we een doelstelling 2-gebied. Voor deze regio reserveerde Europa, voor de totale periode, een ESF-steunbedrag van 2.519.000 euro.

Ook in deze zone zijn er ESF-doelstelling 2-projecten mogelijk. Het ESF ondersteunt de verschillende acties binnen maatregel 4.1 ‘Organisatie van algemene of bedrijfsgerichte opleiding en vorming en de afstemming tussen vraag en aanbodzijde op de arbeidsmarkt’.

1.1.4 Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon

Het Lissabonproces is een jaarlijks weerkerend proces waaraan de Vlaamse regering ook in 2002 haar bijdrage heeft geleverd. Bijdragen per beleidsdomein werden gebundeld tot een

Vlaams rapport, dat dan als insteek werd gebruikt voor de onderhandelingen met de federale diensten van de premier. Belangrijke prioriteiten op de beleidsagenda blijven de verhoging van de werkzaamheidsgraad, verbetering van de kwaliteit van de arbeid, acties voor het verminderen van de digitale kloof...

1.2 Het Vlaams - federale niveau

1.2.1 De coöperatieve aanpak tussen het federale en Vlaamse niveau

Tijdens de diverse bijeenkomsten van de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid werd de afstemming tussen federale en regionale c.q. communautaire maatregelen besproken op het vlak van dienstencheques, beroepsinlevingsovereenkomsten, werkervaring, startbanen, statistische data inzake werkloosheid, welzijn op het werk en de actieplannen in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren.

Op het Overlegcomité van 20 september 2002 werd een consensus bereikt omtrent het samenwerkingsakkoord tussen de staat en de gefederaliseerde entiteiten houdende de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Door dit akkoord wordt de bevoegdheid van de Gewesten en Gemeenschappen erkend op het vlak van algemeenverbindendverklaring van CAO-bepalingen die aangelegenheden behandelen die tot het domein van de gefedereerde entiteiten behoren.

In 2002 werd verder uitvoering gegeven aan de op 6 april 2000 ondertekende kaderovereenkomst. De samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus en de afstemming van de diverse werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau werd het voorbije jaar via de Task Force Werkgelegenheid verder versterkt. Tijdens 6 bijeenkomsten van voormelde Task Force werd een initiatief genomen om nieuwe beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid op elkaar af stemmen en te toetsen naar haalbaarheid van implementatie op lokaal niveau; bestaande maatregelen werden op elkaar afgestemd en de algemene krijtlijnen inzake samenwerking tussen de verschillende instanties in de lokale werkwinkel werden uiteengezet. Bovendien werd een aanzet gegeven om de federale en de Vlaamse initiatieven inzake nieuwe dienstenwerkgelegenheid maximaal af te stemmen op het lokale niveau. Voorbeelden hiervan zijn de dienstencheques, het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid, de SINE-regeling voor invoegafdelingen, ACTIVA in de lokale werkwinkels,...

In 2002 werd verder uitvoering gegeven aan het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 afgesloten tussen de staat en de gefederaliseerde entiteiten. Hiermee wordt de inschakeling van werkzoekenden naar de startbanen beoogd. Het richt zich voornamelijk op de preventieve aanpak en trajectbegeleiding van de jongeren.

Op 3 oktober 2001 werd een protocolovereenkomst afgesloten tussen de sociale partners van de sector van het vervoer langs de weg, het goederenvervoer, zowel als het personenvervoer en de verschillende overheden die een deel van de bevoegdheden hebben op het vlak van vervoer. De federale minister van Verkeer en de federale minister van Werkgelegenheid hebben hiervoor de verschillende gewest- en gemeenschapsministers bevoegd voor de beroepsopleiding samengebracht. De doelstelling van de overeenkomst is de problematiek van de knelpunten op de sectorale arbeidsmarkt op te lossen en de nodige maatregelen te treffen om voldoende sociale voorwaarden te handhaven voor de beroepschouffeurs en

deloyale concurrentie tegen te gaan door een handhavingsbeleid voor de toepassing van de sociale en diverse transportwetgevingen.

Op 5 november 2001 ondertekenden de gewestelijke en federale ministers verantwoordelijk voor gelijke kansen en werkgelegenheid een samenwerkingsakkoord m.b.t. de gelijke toegang van vrouwen tot nieuwe technologieën. Op basis van de respectieve bevoegdheden werd een inventaris van lopende activiteiten opgesteld en zullen in de toekomst verder maatregelen genomen worden om vrouwen gelijke kansen te geven inzake toegang tot en omgang met ICT. Het doel van het akkoord is een overleg en samenwerkingsproces op te starten tussen de verschillende overheidsniveaus om zo te komen tot uitwisseling van beste praktijken.

1.2.2 Samenwerkingsverbanden

- Op 22 mei 2001 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Karl-Heinz Lambertz, minister van de Duitstalige Gemeenschap bevoegd voor het werkgelegenheids- en vormingsbeleid. Hierin worden afspraken vastgelegd over de uitwisseling van informatie omtrent de maatregelen die genomen worden op het vlak van beroepsopleiding en bijscholing, de mobiliteit op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van de sociale economie en de dienstenwerkgelegenheid. Concrete afspraken zijn gemaakt rond de uitwisseling van stagiairs en de gezamenlijke uitwerking van projecten in het kader van de Structuurfondsen van de Europese Unie.

In uitvoering van deze samenwerkingsovereenkomst hebben de VDAB en het Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft een concrete samenwerkingsovereenkomst voorbereid die in het najaar 2002 zal ondertekend worden. De bijgaande algemene overeenkomst voorziet zowel in regelmatige lokale ontmoetingen om kennis en ervaring uit te wisselen als in nauwere samenwerking van de Euresconsulenten. Daarnaast komen er uitwisselingen van stagiairs en instructeurs. Optioneel kunnen bijkomende overeenkomsten afgesloten worden om bepaalde tools ter beschikking te stellen. Deze overeenkomst houdt rekening met het verschil in schaalgrootte tussen beide instellingen.

- Er werd verder uitvoering gegeven aan het *Samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige gemeenschap betreffende de sociale economie* ondertekend op 4 juli 2000 te Brussel, bekrachtigd bij decreet van 18 december 2000 en ingestemd bij Wet van 26 juni 2001. Het overlegcomité waarin de vertegenwoordigers van alle ondertekenende partijen zetelen, kwam minstens maandelijks samen om tot afstemming en gemeenschappelijke acties te komen op het vlak van de sociale economie. Op basis van de jaarrapporten van de verschillende betrokken ministers zal in het najaar 2002 een evaluatierapport worden opgesteld. Er werd een avenant van het samenwerkingsakkoord goedgekeurd door de Vlaamse regering om de middelen te bepalen voor de jaren 2002-2003 die zullen worden ingezet zowel door de federale overheid als door de Gewesten en Duitstalige Gemeenschap. Voor het begrotingsjaar 2002 en 2003 voorziet de federale overheid respectievelijk een bedrag van 12.555.807 euro en 12.744.144 euro ter cofinanciering van gezamenlijke inspanningen, waarvan 55,7% voor het Vlaamse Gewest.
- Er werd verder werk gemaakt aan de samenwerking met de Federale Staat om het systeem van dienstencheques operationeel te maken. Het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen werd op 7 december 2001 ondertekend. Het ontwerp van decreet ter bekrachtiging van dit akkoord ligt momenteel ter goedkeuring voor bij het

Parlement. Dit samenwerkingsakkoord bepaalt de verschillende bevoegdheden en financiële afspraken. Ook hier wordt het principe van 1 euro/1euro gehanteerd. De erkenningsregeling van de bedrijven die in aanmerking kunnen komen om met de dienstencheque te werken wordt door de Gewesten uitgewerkt.

1.2.3 Homogenisering van bevoegdheden

De overheveling van de thans nog federaal georganiseerde opleidingssystemen zoals het betaald educatief verlof en het industrieel leerlingenwezen heeft nog geen voorwerp uitgemaakt van institutioneel overleg. Wel kwam er in de schoot van de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid een nieuw afsprakenkader tot stand met betrekking tot het regelen van stages met betrekking tot het sociale zekerheids- en arbeidsstatuut. Deze regeling vormt momenteel het voorwerp van een nog uit te vaardigen federaal Koninklijk Besluit.

1.3 Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid

1.3.1 Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

In uitvoering van het samenwerkingsakkoord afgesloten op 10 mei 2000 tussen de Vlaamse en Waalse minister voor Werkgelegenheid werd er verder uitvoering gegeven aan de uitwisseling van technische stages en taalstages. Tussen Vlaanderen en Brussel werden een aantal maatregelen ontwikkeld, zoals sectorale samenwerkingsverbanden en de ontwikkeling van een multi-mediaal lessenpakket voor de toeristische sector. Ondertussen hebben de andere gemeenschappen en gewesten zich eveneens aangesloten bij de ontwikkeling van deze CD-rom voor het bevorderen van het onthaal in de toeristische sector.

Op 31 maart 2000 ondertekende de Waalse en Vlaamse minister voor werkgelegenheid het samenwerkingsakkoord betreffende de uitwisseling van technische stages en taalstages. Via dit samenwerkingsakkoord worden jaarlijks 300 werkzoekenden en 50 instructeurs uitgewisseld. In 2002 werd voor Vlaanderen de tegemoetkoming voor residentiële stages definitief geregeld. De projecten die ontstonden uit de samenwerking werden verder gecontinueerd. Zo werd in de regio Kortrijk, Doornik Moeskroen een ambassadeproject uitgewerkt : Forem krijgt ruimte en faciliteiten ter beschikking bij de VDAB (en vice versa) voor informatiedoorstroming en informatieacties.

Het ontwikkelen van een gezamenlijk opleidingsproduct (multimedia product 'onthaalsituaties in de toeristische sector') is tevens uit de startblokken gegaan. De acties naar de werknemers zijn opgestart via bedrijfsstages in samenwerking met Cevora. Verder is de aandacht vooral gegaan naar het terugdringen van annuleringen en het nauwgezet beantwoorden van vragen voor bedrijfsstages teneinde de kwaliteitsvolle werkervaring te verhogen. Dit akkoord heeft geen bijkomende begrotingsimplicaties.

Om uitvoering te geven aan het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de ontwikkeling van buurtdiensten- en banen, werd een ontwerp van Samenwerkingsakkoord gemaakt tussen het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap

betreffende de erkenning van ondernemingen die gemachtigd zijn de dienstencheque te gebruiken. Dit samenwerkingsakkoord bepaalt een kader voor de erkenningscriteria die de verschillende Gewesten zullen hanteren. Op deze wijze wordt binnen een zelfde globaal erkenningskader gewerkt, maar blijft er tegelijkertijd voldoende ruimte voor de eigen accenten die afgestemd zijn op de eigen regionale context.

1.3.2 Gemeenschappelijke standpuntbepaling

In de loop van 2001 en 2002 vonden herhaaldelijk contacten plaats tussen het Vlaams en Waals Gewest (zowel vanuit de VDAB en FOREM als vanuit het beleid) met het oog op een gezamenlijke standpuntformulering m.b.t. de invoering van het Europees Computertijbewijs (ECDL). Gezamenlijke afspraken tussen Vlaanderen en Wallonië garanderen dat alle Vlaamse en Waalse werkzoekenden gratis de testen kunnen afnemen in beide landsdelen. Hiertoe werden testcentra opgericht die zowel in VDAB als FOREM actief zijn. De Vlaamse en Waalse werkzoekenden kunnen ook de nodige opleidingscursussen volgen ter voorbereiding van de test. De afspraken mondden in Vlaanderen uit in een samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse ECDL-operator (KHK/Smash), in Wallonië is FOREM de ECDL-operator. Dit protocol werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 16 november 2001 (voor het geheel) en 29 maart 2002 (specifiek m.b.t. onderwijs).

1.4 Het subregionale niveau

In 2002 bereikten de Vlaamse regering, de lokale besturen en de provinciebesturen een consensus over de hervorming van het sociaal-economisch streekbeleid in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid. Naar analogie van de Vlaamse overlegstructuren (VESOC en SERV) zullen over heel Vlaanderen op subregionaal niveau overlegstructuren worden opgericht, namelijk Regionaal Sociaal-economisch Overlegstructuren (RESOC's) en Sociaal-Economische Raden voor de Regio (SERR's). In oktober 2002 wordt aan de Vlaamse regering en het VESOC een implementatieplan voorgelegd.

Nog in 2002 zijn de subregionale beleidsplannen gelinkt aan de Europese richtsnoeren. In het subregionaal arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid gaat de meeste aandacht naar het bevorderen van de inzetbaarheid van werkzoekenden. Ook neemt de aandacht voor de aanpasbaarheid en de opleiding van de werkenden toe, in het bijzonder deze van de kansengroepen. Zoals voorgaande jaren vormde in 2002 in de subregio's (en op het Vlaamse niveau) het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit de hoofdprioriteit.

De concrete acties die de STC's in 2000 en 2001 opstartten en ontwikkelden op het vlak HRM voor kansengroepen werden door de STC's en de STC-Stuurgroep geëvalueerd. In deze 2 jaar werden minstens 200 bedrijven met concrete en vernieuwende HRM-acties zoals positieve actieplannen, jobrotatie en leereilanden bereikt. Conclusie was dat deze aanpak aan verruiming en verbreding toe is. De administratie Werkgelegenheid (het STC-Coördinatieteam) en de STC's hebben in 2002 een thema-werking opgestart (kansengroepen, competentie management, meerwaardeneconomie).

Nog op subregionaal niveau is door een veelheid van concrete acties een actieve netwerking gerealiseerd met het lokale niveau en met sectorale organisaties. In die gebieden waar de lokale besturen vragende partij waren voor een samenwerking met het STC, zorgde een

actieve samenwerking voor een succesvolle opening van een aantal nieuwe lokale werkwinkels. Met sectoren werd in regionaal verband samengewerkt op het vlak van sectorfoto's.

1.5. Het lokale niveau herontdekt

Van bij het begin van de legislatuur werden de lokale overheden beschouwd als evenwaardige partners in het werkgelegenheidsbeleid. Dit werd in 2000 geconcretiseerd in het afsluiten van de Kaderovereenkomst tussen de drie beleidsniveaus en het afsluiten van een Sectoraal Pact.

Ook in 2002 werd verder uitvoering gegeven aan voormelde overeenkomsten. Deze uitvoering kan blijken uit de oprichting in 2002 van 26 nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en de uitbreiding van 6 bestaande Fora met nieuwe partners vanuit de clustergemeenten. Deze Fora nemen een belangrijke taak in het adviseren en voorbereiden van een lokaal werkgelegenheidsbeleid en meer specifiek in de beleidsmatige opvolging van de lokale werkwinkel. Gekoppeld aan deze Fora werden in 2002 eveneens 26 nieuwe lokale werkwinkels opgericht en 6 bestaande uitgebreid met nieuwe clustergemeenten.

Met het oog op het optimaal afstemmen van de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau, kwam de Task Force lokale werkgelegenheid 6 maal samen.

2 Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid

2.1 VDAB

De VDAB bevindt zich in een belangrijke transitieperiode. Conform de beslissingen van de Vlaamse regering aangaande de toekomst van de VDAB en het "Beter Bestuurlijk Beleid" wordt de VDAB volledig geherstructureerd.

Tevens worden nieuwe dienstverleningsconcepten geïntroduceerd. De twee belangrijke daarbij zijn de omvorming van de bestaande contactdiensten tot lokale werkwinkels en de omschakeling van de opleidingscentra tot competentiecentra, o.m. in samenwerking met sectoren.

Het realiseren van de objectieven en de engagementen uit het beheerscontract met de Vlaamse regering is en blijft de grote prioriteit: de gegarandeerde universele basisdienstverlening, de trajectwerking, de additionele opdrachten, de opdrachten in kader van het nieuwe beleid (lokale werkwinkels, het actieplan levenslang leren of bijblijven, het opzetten van competentiecentra en het sectoraal stimuleringsbeleid) en de VDAB als werkgever.

De vaste basisopdrachten van de VDAB worden met "vaste dotatie" gefinancierd (141.783.000 € programma 52.1 b.a.41.04) en voor de nieuwe opdrachten worden bijkomende dotaties voorzien (18.657.000 € programma 52.4 b.a. 41.04, b.a. 01.01 en b.a. 32.04).

2.2 Private arbeidsmarktintermediaren

Op 19 juli 2002 keurde de Vlaamse regering de samenwerkingsovereenkomst met de sociale partners van de interim-sector goed. Hierbij gaan de sociale partners het engagement aan om via hun uitzendbemiddeling de ondernemingen aan te moedigen om een divers personeelsbeleid te voeren. De sector wil in een geest van partnerschap een overeenkomst

afsluiten met de publieke actor op de arbeidsmarkt. Als opvolging van het VIB project engageren ze zich in de convenant tot de toeleiding van 750 werkzoekenden uit de kansengroepen. De sector zal het (snor)fietsenproject evalueren en onderzoeken of met een PPS project het aantal (snor)fietsen kan vergroot worden om ook via de interim-kantoren het aanbod te organiseren. De sector zal projectmatig meewerken aan de uitbouw van vervoersplannen voor bedrijventerreinen. Andere samenwerkingsverbanden (Instant A, bouwinterim, overlegforum,...) zijn reeds elders beschreven.

2.3 Administratie

De verschillende hoofdstukken van deze beleidsbrief illustreren hoe de administratie de kwaliteit van haar uitvoerende taken systematisch verhoogt en welke acties ze onderneemt m.b.t. beleidsvoorbereiding, opvolging en evaluatie.

Meer bepaald zorgen nieuwe informaticaprogramma's voor een vlotte dossierafhandeling en een gedetailleerde opvolging van het gebruik van de maatregelen. De twee projecten m.b.t. administratieve vereenvoudiging en de acties die moeten leiden tot elektronische dossierafhandeling maken dit alles ook zichtbaar voor de burger in de toekomst.

Op het vlak van beleidsvoorbereiding is vooral de evaluatie van het beheerscontract van de VDAB vermeldenswaard. Daarnaast werd het meer 'klassieke' beleidsondersteunend werk geïntensifieerd (zie paragraaf 3.8). De VIONA-onderzoeksagenda brengt in dit alles wetenschappelijke onderbouwing.

Vanaf het najaar 2002 starten ook binnen de administratie de voorbereidingen met het oog het realiseren van de uitgetekende hervormingen binnen Beter Bestuurlijk Beleid.

De administratie vervulde niet alleen een voorname rol inzake de beleidsvoorbereiding en -uitvoering maar was zelf koploper in het introduceren van de beleidslijnen die ik voorsta. Het project duurzaam ondernemen dat in 2001 werd opgestart kreeg volle vaart in 2002. Vanuit het besef dat een kwaliteitsvolle behandeling van de klant nauw samenhangt met de tevredenheid van het personeel zijn met input van alle personeelsleden actieplannen opgesteld en uitgevoerd rond de thema's : communicatie, LLL, teamwork en milieu. Door die acties is er een nieuw elan gecreëerd dat resulteert in een betere (samen)werking en dienstverlening aan de klant. Het gaat hierbij vaak om relatief kleine acties maar met een grote impact : verfraaiing van de lokalen met kunstwerken en planten, betere telefoonservice, goed werkende peterschappen voor nieuwkomers, het aanbieden van stageplaatsen aan kansengroepen, het organiseren van bijblijflunches waar ervaringen met vorming worden gedeeld en het voor- en natraject bijzondere aandacht krijgt, selectief inzamelen van afval, Niet zozeer deze acties op zich zijn belangrijk, wel de aandacht die ze meebrengen voor elkaar, voor de klant. Door deze aanpak speelt de administratie in op drie belangrijke beleidspijlers stakeholdersmanagement, LLL en diversiteitsbeleid.

Tot slot staat de administratie mee aan het roer van duurzaam ondernemen en het brengen van diversiteit op de werkvloer. Beleidsideeën, goede praktijken, checklists, ... uit o.m. Trivisi worden megedeeld en besproken met de dienst Emancipatie en de administratie personeelsontwikkeling, zodat ook het ministerie van de Vlaams Gemeenschap een voorbeeld kan stellen m.b.t. de ideeën die de politieke overheid uitdraagt. De eerste stappen werden hier inmiddels gezet, maar de weg is nog lang.

2.4 Sociale partners

In uitvoering van het protocol van 26 juni 2001 tussen de Vlaamse werknemersorganisaties werd volgend resultaatsverbintenis afgesproken, met name het bestrijden van de non-discriminatie enerzijds en anderzijds de middelenverbintenis, het procesmatig aanpakken en sensibiliseren van de werknemer op de werkvloer. Ook hier is vorming van essentieel belang.

De Vlaamse regering keurde op 19 april 2002 het ontwerp van decreet houdende de algemeenverbindendverklaring van akkoorden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties betreffende gemeenschaps- en gewestaangelegenheden goed. Dit ontwerp werd op 24 april 2002 bij het Vlaams Parlement ingediend.

Het voorziet dat de Vlaamse regering akkoorden tussen sociale partners die betrekking hebben op gemeenschaps- en gewestaangelegenheden kan algemeen verbindend verklaren binnen de principes voorzien in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Met dit ontwerp wordt tevens uitvoering gegeven aan punt 8 van de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement tot besluit van de op 14 maart 2000 in plenaire vergadering besproken beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004.

Over de aangelegenheid van regionale en communautaire CAO-bepalingen werd tevens op 20 september 2002 een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de Staat, de Gewesten en Gemeenschappen. Dit akkoord bevestigt het uitgangspunt van het ontwerp van decreet en erkent terzake de bevoegdheid van de gewest- en gemeenschapsregeringen.

De Vlaamse regering heeft met het VESOC-akkoord van 21 februari 2001 een aantal afspraken vastgelegd voor het opzetten van een samenwerking met de sectorale sociale partners. Als flankerend beleid voor de sectorale onderhandelingen 2001 – 2002 worden aan sectoren die een actieplan opstellen ter bestrijding van de knelpuntvacatures door de Vlaamse overheid gefinancierde sectorconsulenten ter beschikking gesteld, op voorwaarde dat het actieplan een analyse bevat met betrekking tot de sectorale arbeidsmarktontwikkelingen, inzonderheid de knelpuntvacatures, en aangeeft :

- hoe de sectorale middelen terzake worden ingezet (bv. 0,10%-bijdrage);
- hoe de knelpuntvacatures worden aangepakt door een betere benutting van de groepen die een lage werkzaamheidsgraad kennen (ouderen, allochtonen, jongeren, langdurig werkzoekenden, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolde vrouwen, ...);
- hoe door een betere afstemming met het onderwijs een structureel preventief beleid wordt ontwikkeld;
- hoe gewerkt wordt aan de vormgeving van een arbeidsmarktbewust en competentiegericht personeelsbeleid (beroepsprofielen, Cobra, sectorale screening, LLL, sectorale competentiecentra, loopbaanbeleid inzonderheid voor lagergeschoolden, arbeidsorganisatorische vernieuwingen in het kader van de combinatie arbeid-gezin, ...).

Gelet op de specificiteit van het diversiteitsbeleid kunnen sectoren die terzake initiatieven nemen, aanspraak maken op de toekenning van “sectorale” diversiteitsmanagers. Deze toekenning houdt evenwel in dat de betrokken sectoren een beleid van non-discriminatie onderschrijven. De inzet van deze sectorconsulenten en diversiteitsmanagers houdt in dat het actieplan duidelijke inspannings- én resultaatsverbintenissen bevat.

De besprekingen, waarbij ook de ministers van Onderwijs en Vorming en van Economie, Buitenlands Beleid, Buitenlandse Handel en Huisvesting betrokken zijn, hebben geleid tot het afsluiten van sectorconvenants met niet minder dan 22 sectoren.

Voor de social profitsectoren (PC 305, PC 319, PC 327 en PC 329) werd een akkoord afgesloten waarbij 6 sectorconsulenten aan VIVO worden toegekend. Voor de profit diensten werd een akkoord bereikt met de partners van het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 218) dat 10 sectorconsulenten ter beschikking stelt van CEVORA en met de partners van de uitzendsector voor het uitzendpersoneel (PC 322) waarvoor 4 consulenten ter beschikking staan van Stichting Interim.

Voor de sector van de metaalindustrie is een akkoord onderhandeld voor de bedienden (PC 209) met 3 sectorconsulenten en voor de arbeiders (PC 111) met 7 sectorconsulenten met de bijzondere aandacht voor de problematiek van de automotive. Daarmee wordt ook ingespeeld op de acute reconversieproblematiek in de autoassemblagenijverheid.

Een aantal metaalverwante sectoren hebben eveneens een akkoord bereikt. De subsector van de ondernemingen van de metaalbouw (PSC 111.03) hebben een sectorconsulent werkzaam in vzw Montage, voor de sector van de elektriciens (PSC 149.01) werken 4 sectorconsulenten bij Vormelek en het garagebedrijf (PC 112, PSC 149.01, PSC 149.02 en PSC 149.03) zet 5 mensen in bij hun paritaire instelling Educam.

Voor de aan de primaire sector verwante groene sectoren (PC 132 voor de technische land- en tuinbouw, PC 144 voor het landbouwbedrijf en PC 145 voor het tuinbouwbedrijf) zijn 2 sectorconsulenten toegewezen en voor de Zeevisserij (PC 143) één.

In de logistieke sectoren is een akkoord bereikt met de partners van het goederenvervoer langs de weg (PSC 140.04 en PSC 140.09) voor de inzet van 3 sectorconsulenten, met het personenvervoer (PSC's 140.01, 140.02 en 140.03) voor de inzet van één sectorconsulent, met de sociale partners van de Vlaamse kusthavens (PSC's 301.04, 301.05 en 301.06) voor de inzet van één sectorconsulent en met de sector van de binnenvaart (PC 139) eveneens voor één sectorconsulent.

De sector van het bouwbedrijf (PC 124) heeft een akkoord voor de inzet van 6 sectorconsulenten en de sectoren in de houtverwerking (PC 126, PSC 125.02 en PSC 125.03) zullen beroep kunnen doen op 4 consulenten. De grafische nijverheid (PC 130) kan 3 consulenten inzetten. Zowel de Horeca (PC 302) als de kleding- en confectienijverheid (PC 109) krijgen 2 consulenten toegewezen.

Een aantal industriële sectoren heeft een akkoord afgesloten voor zowel hun arbeiders- als bediendenpersoneel, zo worden in de chemische nijverheid (PC 116 en PC 207) 3 consulenten ingezet, in de textielnijverheid (PC 120 en PC 214) 4 consulenten met inbegrip van de subsector van de Vlasbereiding (PSC 120.02), in de voedingsnijverheid (PC 118 en PC 220) 6,5 consulenten.

Voor de realisatie van de sectorale werking is een budget voorzien van 4.502.000 euro op pr. 52.04 b.a. 32.04.

2.5 Lokale overheden

In de Kaderovereenkomst en het Sectoraal Pact Werkgelegenheid werd de regierol inzake de uitbouw van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid toevertrouwd aan de lokale overheden. De beleidsbrieven 2001 en 2002 wezen reeds op de bijzondere aandacht die hierbij uitgaat naar de steden en de stedelijke gebieden.

In 2002 gaven de 13 centrumsteden uitvoering aan hun vorig jaar opgesteld actieplan dienstenwerkgelegenheid. Op deze manier konden enerzijds concrete projecten in de

dienstenwerkgelegenheid op lokaal niveau gestalte krijgen, anderzijds konden de lokale overheden actief invulling geven aan hun regierol terzake. In 2002 werden middelen voorzien (programma 52.4, b.a. 41.07 Allerhande uitgaven in het kader van de meerwaardeneconomie) voor een halftime kracht tot 3 personeelsleden voor de verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie (1 halftijdse kracht voor steden met minder dan 100.000 inwoners, een voltijdse voor steden met 100.000 tot 200.000 inwoners, 2 voltijdse krachten voor steden met 200.000 tot 300.000 inwoners, 3 voltijdse voor steden met meer dan 300.000 inwoners).

Naast de 13 centrumsteden konden ook de andere lokale overheden concreet invulling geven aan hun regierol in de dienstenwerkgelegenheid via het projectenfonds lokale dienstenwerkgelegenheid.

2.6 De NGO's

Het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN), dat een jaarlijkse subsidie krijgt van 112.222 Euro, telt ondertussen meer dan 130 leden.

Het zijn organisaties die een belangrijke expertise en deskundigheid inzake het werken met kansengroepen hebben opgebouwd en een eigen structureel en kwalitatief aanbod ontwikkelen dat zich kenmerkt door maatwerk en een geïndividualiseerde aanpak.

In 2002 continueerde, verdiepte en verbreedde SLN haar zes kernopdrachten:

- lokale en regionale ondersteuning;
- praktijkondersteuning en praktijkontwikkeling;
- deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg;
- informatie en communicatie, gegevensverzameling;
- nationale, internationale en Europese werking;
- eErvaringsuitwisseling, visie-ontwikkeling en vertegenwoordiging.

Als ondersteuningsstructuur en representatief vertegenwoordiger van de NGO's t.a.v. de overheid trad SLN ook op als gesprekspartner voor de beleidsinstanties en andere arbeidsmarktactoren.

Door de erkenning van het *Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie* (VOMEC), wordt de dynamiek en dialoog rond dit thema versterkt. Het is een open platform voor dialoog, sensibilisering, ontwikkeling en visievorming waaraan tal van verschillende organisaties deelnemen. Vomec krijgt een jaarlijkse subsidie van 74.400 euro (pr. 52.4, b.a. 41.07) en telt ondertussen een 80-tal leden. Het zijn organisaties en bedrijven die vanuit verschillende invalshoeken en actieterreinen de meerwaardeneconomie verder gestalte willen geven. Het platform onderneemt diverse acties om de visie, kennis en het inzicht omtrent de meerwaardeneconomie, zowel vanuit bedrijfsniveau als vanuit meso- en macroniveau verder uit te diepen en ruimer te verspreiden.

De vele vzw's in Vlaanderen die actief zijn rond opleiding en begeleiding van werkzoekenden kunnen intekenen op verschillende zwaartepunten en maatregelen van het ESF-programma voor Doelstelling 3. Voor zwaartepunt 1 en 2 wordt sinds 2000 een meerjarenerkenning gegarandeerd (3 jaar). Er werd voor deze zwaartepunten een jaarlijkse budgetlijn vastgelegd van 12,40 miljoen euro (500 miljoen BEF) voor het organiseren van begeleidings- en opleidingsprojecten. Daarbovenop zijn er nog extra middelen voor trajectbegeleiding en werkervaring.

3 Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten

3.1 Administratieve vereenvoudiging

De regering maakt daadwerkelijk werk van de vereenvoudiging van de regelgeving. Ze besliste reeds in september 2001 tot de oprichting van de 'Kenniscel reguleringsmanagement'. Het actieplan 'reguleringsmanagement 2002' moet de legislatuuroelstelling om te komen tot een vermindering met 25% van de Vlaamse regelgeving en om te komen tot kwalitatieve verbetering van deze regelgeving concreet gestalte geven.

Als gevolg van dit actieplan werd beslist dat voor de cluster 'werken' twee stuurgroepen worden opgericht, één in de schoot van de Administratie Werkgelegenheid en één in de schoot van de VDAB.

De projecten die zullen worden aangestuurd door de administratie en die zijn goedgekeurd door de ondertussen operationele kenniscel reguleringsmanagement zijn:

- Aanmoedigingspremies bij tijdscrediet: administratieve lasten in hoofde van begunstigden verminderen door het zelf opvragen van allerlei attesten;
- Regularisering tewerkstellingsprogramma's: juridisch-technische vereenvoudiging, geeft een beter en aangepaster statuut aan de tewerkgestelden.

Verder werd met de voorgestelde omzetting van het DAC-stelsel in reguliere werkgelegenheid de harmonisering van de statuten via de betrokken sectoren gefaciliteerd.

3.2 Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus

In opvolging van de Kaderovereenkomst van 6 april 2000 tussen de federale, de Vlaamse en de lokale overheid omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid is er 2-maandelijks met de betrokken kabinetten en de administraties een Task-Force waarop nieuwe gezamenlijke initiatieven (dienstencheques, projectenfonds dienstenwerkgelegenheid, SINE en algemene activeringsprojecten) worden besproken. De concretisering gebeurt in afzonderlijke interkabinettenwerkgroepen waarin alle gewesten betrokken worden.

In het kader van de opmaak van het jaarlijkse Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren en de jaarlijkse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan worden de Vlaamse beleidsinitiatieven getoetst aan de beleidsvoering op Europees niveau, en aan het beleid van de Belgische federale overheid en dat van de overige Gemeenschappen en Gewesten.

3.3 Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's

Op dit ogenblik wordt gewerkt aan een grondige evaluatie van de invoegbedrijven. Eind 2002 zullen de resultaten van deze evaluatie worden voorgesteld. Op basis van de resultaten kunnen nieuwe beleidssporen worden ontwikkeld en aanpassingen aan de regelgeving worden uitgewerkt.

In het kader van haar beleidsevaluerende opdracht voerde de administratie Werkgelegenheid in de loop van 2001 een onderzoek uit bij alle *sociale werkplaatsen*. De resultaten werden in de loop van 2002 gepubliceerd. Het onderzoek heeft betrekking op 94 erkende sociale werkplaatsen met 1.466 toegekende voltijds equivalente (VE) erkende doelgroepwerknemers en ongeveer 300 VE gesubsidieerde begeleiders. Het beschrijft de situatie van de sociale

werkplaatsen voor het (boek)jaar 2000. De evaluatie wees uit dat de sector als geheel een belangrijke pijler vormt van het kansengroepenbeleid. Niet enkel is de economische betekenis van de sociale werkplaatsen niet te onderschatten, ook op het vlak van maatschappelijke integratie wordt er uitzonderlijk werk geleverd. Personen die omwille van allerhande (vaak persoonlijke) achterstellingsfactoren geen werk aankunnen in het reguliere circuit, vinden terug aansluiting met de samenleving via een job in een sociale werkplaats. Dat de sector deze opdracht hoog in het vaandel draagt, blijkt o.a. uit de enorme aandacht die uitgaat naar de verschillende aspecten van begeleiding. Deze begeleiding blijft niet beperkt tot de werkplek maar omvat tevens persoonlijke aspecten.

Uit de evaluatie is ook gebleken dat een aantal punten nog extra aandacht verdienen:

- het scheppen van voorwaarden voor een normale bedrijfsmatige ontwikkeling;
- het opdrijven van de kwaliteit van de begeleiding;
- een grotere aandacht m.b.t. de doorstroming van werknemers.

3.4 Werkgelegenheidsfonds

In 2003 wordt een voorstel uitgewerkt voor de realisatie van één opleidingsfonds. De verschillende instrumenten om werknemers te stimuleren om opleiding te volgen en om bedrijven te overtuigen om op een goede manier in opleiding te investeren worden beter op mekaar afgestemd en in één vraaggericht opleidingsfonds samengebracht.

3.5 Partnerschappen

De minister van Werkgelegenheid en Toerisme heeft in 2002, complementair aan de STC-werking 3 lokale experimenten opgestart. Werkkracht 10 te Brugge is erop gericht om de lokale besturen in de regio te stimuleren tot een overkoepelende aanpak op het vlak van werkgelegenheid en kansengroepen. Het Tewerkstellingspact van Vlaams-Brabant werd opgericht in het najaar van 2001 naar aanleiding van de grote sluitingen in de regio zoals sabena, henkel, ... Doelstelling van het Pact is op korte termijn de sociaal-economische reconversie van de regio te begeleiden en via een ruim partnerschap een brede consensus voor nieuwe initiatieven te ontwikkelen. N.a.v. de uitbreiding in de auto-sector in Gent startte het Territoriaal Pact Gent op met als objectief binnen de gestelde termijn de vacatures te kunnen vervullen.

De Fora Lokaal Werkgelegenheidsbeleid die in 2000 en 2001 werden opgericht in functie van het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkels werden in 2002 verder geïntensifieerd. De samenwerking die hier tot stand komt, moet leiden tot een geïntegreerd dienstenaanbod waarbij alle lokale actoren betrokken worden bij elkaars werking. In de aanloop naar de nieuwe werkwinkels van 2002 werden ook dit jaar nieuwe Fora opgericht die de netwerkvorming op lokaal niveau zullen stimuleren. Eén goed uitgebouwd netwerk vergroot de mogelijkheden om een samenhangend aanbod uit te bouwen dat inspeelt op de specifieke problemen van werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de regio. De partnerschapswerking van de VDAB wordt verder gestimuleerd in en rond de lokale werkwinkel.

3.6 Poolvorming

In overleg met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap werkte de federale overheid een ontwerp-KB uit dat het mogelijk maakt dat WEP-Plussers (werkervaring) ter beschikking worden gesteld aan andere werkgevers binnen de non-profitsector dan deze waarmee de arbeidsovereenkomst werd afgesloten. Het ontwerp- KB ligt momenteel voor advies bij de Raad van State. Na goedkeuring van het besluit zal enkel poolvorming in de non-profit sector mogelijk zijn.

3.7 Experimenteerruimte

Zoals in vorige hoofdstukken reeds werd aangehaald is Trivisi een actief laboratorium om kennis, instrumenten en concrete ervaring te ontwikkelen op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het Trivisi-congres van 11 juni 2002 vormde het orgelpunt van de krachtige dynamiek die tijdens de afgelopen twee jaar werd ontwikkeld. De tastbare weerslag ervan is de Trivisibox: een volledig pakket van handleidingen, CD-roms, brochures, werkboeken, en goedepraktijkvoorbeelden die managers en HRM-verantwoordelijken kunnen ondersteunen bij het in de praktijk brengen van stakeholdermanagement, diversiteitsbeleid en management van het leren. De producten die vandaag beschikbaar zijn voor wat leren betreft: de CD -Roms ‘anders leren ... met alternatieve leermethoden’ en ‘leren structureren’, de brochures ‘Netleren – het ondersteunen van leerprocessen via netwerken’, werkboek ‘Leren leren in de organisatie’, werkboek ‘Transfer van leren’, ‘Naar een LLL-label in Vlaanderen? Evaluatie van Investors in People standaard’.

Op het vlak van diversiteit zijn volgende brochures beschikbaar: ‘overzicht van gidsen, brochures en checklists’, ‘DIVA: een diversiteitsaudit’, ‘Goede praktijken van instroom kansengroepen’, Kritische succesfactoren van een diversiteitsbeleid’, ‘Training rond interculturele communicatie en diversiteitsmanagement: 10 oefeningen’ en ‘Checklists en goede praktijkvoorbeelden’.

M.b.t. stakholdermanagement kunnen organisaties en ondernemingen volgende zaken bekomen: CD-Rom ‘Albatros – zelfevaluatie-instrument voor ondernemingen’ en de brochures ‘Stakeholder management – een bedrijfsgerichte verkenning’, ‘Stakeholder management – bedrijven kijken verder dan hun rekening’. Daarnaast is er een overzicht van 10 goede praktijken (organisaties) van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Op 11 juni 2002 lanceerde ik in het kader van Trivisi een nieuwe oproep voor vernieuwende projecten die nieuwe bakens kunnen zetten voor het maatschappelijk verantwoord ondernemen in Vlaanderen. Hiervoor legde ik een bedrag vast van 1.179.484 euro (Vlaams budget + Europese cofinanciering).

Zwaartepunt 6 van het ESF-doelstelling 3-programma voorziet expliciet een experimenteerruimte. Zo werden medio 2001 een 40-tal experimenten en pilootprojecten goedgekeurd waarin nieuwe instrumenten en methodieken worden uitgetest om de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken. De projecten situeren zich binnen de thema's inzetbaarheid, aanpasbaarheid, ondernemerschap en ICT. Voor de uitvoering van deze projecten werden reeds 5,9 miljoen euro ESF-middelen en 1,3 miljoen euro Vlaamse cofinancieringsmiddelen vastgelegd.

3.8 Monitoring en rapportering

Monitoring bezorgt de beleidsmaker op een regelmatige basis informatie over de resultaten van het gevoerde beleid en de manier waarop deze behaald worden. Deze activiteit wint aan belang in het licht van de toekomstige reorganisatie van de Vlaamse overheid.

Een doelgerichte monitoring veronderstelt het vastleggen van meetbare doelstellingen bij de conceptie van het beleid en de beleidsmaatregelen. De minister van werkgelegenheid legde zijn beleidsdoelstellingen vast in verschillende plannen. De doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid voor deze regeerperiode zijn verwoord in het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2000-2004, dat als basis diende voor de Beleidsnota. Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid beoogt daarnaast het behalen van een aantal doelstellingen vastgelegd in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Andere beleidsdoelstellingen maken deel uit van specifieke actieplannen zoals het actieplan 'een leven lang leren in goede banen' en diverse actieplannen m.b.t. kansengroepen (VESOC-actieplannen).

De administratie levert vandaag reeds inspanningen op het vlak van monitoring en vervult hierin een sleutelrol. Zo verschijnt bij deze beleidsbrief voor de derde maal op rij de stand van zaken m.b.t. de indicatoren bij het strategisch plan Werkgelegenheid. Bovendien verscheen in het voorjaar van 2002 voor de tweede maal een monitoring van de resultaten van het Vlaamse beleid in het kader van de Europese richtsnoeren. Ook de actieplannen 'Een leven lang leren in goede banen' en het VESOC-actieplan voor allochtonen worden actief gemonitord vanuit de administratie werkgelegenheid.

Wat betreft de evaluatie van maatregelen verscheen in september 2002 het evaluatierapport van de sociale werkplaatsen (zie ook hoofdstuk II). Een diepgaande evaluatie van de invoegbedrijven vindt momenteel plaats. De resultaten hiervan zal ik uitbrengen in het voorjaar van 2003. Naar jaarlijkse gewoonte rolde het jaarverslag migratie, met uitgebreid cijfermateriaal, midden 2002 van de pers. M.b.t. het tijdskrediet werd een nieuw programma in gebruik genomen. Dit laat de administratie toe in detail te rapporteren over het gebruik en het profiel van de gebruikers van het tijdskrediet.

Op een meer overkoepelend niveau bracht de administratie opnieuw twee grote opvolgingsrapporten uit. In het voorjaar 2002 rapporteerde ze voor de tweede maal over de stand van zaken en opvolging van de acties die ik onderneem in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren. Tegelijkertijd met deze beleidsbrief zijn ook de resultaten m.b.t. de jaarlijkse opvolging van het strategisch plan werkgelegenheid beschikbaar. Daarnaast verleende de administratie haar medewerking aan de jaarlijkse stand van zaken van het actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' en tekende ze een kwantitatief groeiscenario uit ten behoeve van het diversiteitsbeleid.

Tot slot legde de administratie zich in 2002 toe op een nieuwe opdracht, meer bepaald de evaluatie van de beheersovereenkomst van de VDAB. Deze werd in het voorjaar afgerond. De resultaten en aanbevelingen waren het voorwerp van besprekingen binnen de VDAB en moeten leiden tot de nodige aanpassingen in de werking van deze organisatie.

Door Cap Gemini/Ernst&Young werden, in samenwerking met de lokale medewerkers van de werkwinkels, enquêtes uitgevoerd in 3 lokale werkwinkels, met name in Kortrijk, Borgerhout en Rupelstreek/Aartselaar. De resultaten van die enquêtes werden per lokale werkwinkel verzameld. Concreet werden per lokale werkwinkel gegevens samengebracht over de samenwerking binnen de lokale werkwinkel, over de interne werking, de financiële rapportering, de geïntegreerde dienstverlening en de lokale diensteneconomie. Deze

bevragingen en de bijhorende resultaten werden getransformeerd tot boordtabellen voor de lokale werkwinkels. Ze dienen als instrument om de lokale fora te informeren en de lokale werking te evalueren en eventueel te optimaliseren.

3.9 Wetenschappelijke onderbouw

Om het beleid beter te onderbouwen op basis van de kennis van de arbeidsmarkt en wetenschappelijke input terzake richtte de Vlaamse regering samen met de sociale partners VIONA op : een meerjarenonderzoeksprogramma gericht op de ontwikkelingen en noden van de arbeidsmarkt.

Het Vlaams arbeidsmarktonderzoek bestaat enerzijds uit het onderzoeksprogramma van VIONA met daarin een longitudinale vraagzijdebevraging (Panel Survey of Organisations in Flanders (PASO)) en een thematische onderzoekskalender en anderzijds uit de werking van het Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming (Steunpunt WAV).

In de VIONA-onderzoeksoproep 2002 ging sterkere aandacht naar aspecten van de transitionele arbeidsmarkt als heuristisch onderzoeksconcept. In het kader van deze oproep 2002 heeft de Vlaamse regering op 19 juli 2002 de volgende acht onderzoeksprojecten goedgekeurd. Al deze projecten zullen in het najaar 2002 opstarten:

1. Procesevaluatie individuele trajectwerking voor werkzoekenden (HIVA)
2. Positieve actieplannen alloctonen en diversiteitsplannen geëvalueerd (HIVA/KULeuven)
3. Arbeidsloopbanen in kaart: onderzoek op de PSBH-databank (HIVA/KULeuven)
4. Arbeidsmarktconclusies uit tijdsbudgetonderzoek (VUB)
5. Verkenning van arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitdagingen 2004-2010 (KULeuven/HIVA/Idea Consult)
6. Onderzoek naar best practices om het leerklimaat algemeen te verbeteren en om weerstanden bij laaggeschoolden te overwinnen (KULeuven-CPVBO/HIVA)
7. Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transities (HIVA)
8. Ontwikkeling van een benchmarktool (diverse onderzoeksinstellingen)

Medio 2002 werd nog een nieuwe, beperkte onderzoeksoproep gelanceerd met het oog op expertrapporten voor de PASO-modules rond de onderzoeksvragen "inschatting van de competentiebehoefte bij werkgevers" en "mainstreaming van maatschappelijk verantwoord ondernemen". In dit verband werd een expertopdracht rond "mainstreaming van maatschappelijk verantwoord ondernemen" toegekend aan de universiteit Gent.

Het VIONA-model heeft als belangrijke meerwaarde dat het een groot draagvlak heeft (betrokkenheid, administraties, kabinetten, sociale partners en deskundigen). Er wordt een brug geslagen tussen wetenschap en beleid, de 'producten' worden gretig afgenomen en vinden een brede weerslag. Zo werden in de periode 2001 - juni 2002 zo'n 17 onderzoeksrapporten afgeleverd, die een input vormden voor diverse beleidsvoorstellen en -maatregelen. Deze behandelden onder meer: het zoekgedrag van werkzoekenden, de impact van de overheid op het opleidingsbeleid in de ondernemingen, het etnisch ondernemerschap, de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid, de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven, het maatschappelijk verantwoord ondernemen, de elders verworven competenties, enz...

Door de administratie Werkgelegenheid en de onderzoekséquipes worden speciale acties ondernomen om deze bekendheid nog te vergroten, zoals bijv. de organisatie van studiedagen, waaronder de VIONA-dialoogdag op 24 april 2002, de publicatie van tijdschriftartikels, de bekendmaking via Internet (www.viona.be) en tenslotte de uitgave van het VIONA-boek 2002 “Werkt de arbeidsmarkt? Dat verscheen n.a.v. de VIONA-dialoogdag. Beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen”. Dit overzichtswerk bevat de samenvattingen van bijna 20 onderzoeken van de afgelopen 2 jaar.

Het Interuniversitair Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming organiseerde in 2001 een Arbeidsmarktonderzoekersdag alsook een Arbeidsmarktstatistiekdag in 2002. Deze laatste had als hoofdthema 'E-work in de statistieken'. Er werd aan deelgenomen door statistiekdeskundigen van Eurostat, ILO en OESO. Ook via een actieve participatie in drie internationale onderzoeksnetwerken rond ICT, arbeidsmarktmobiliteit en de transitionele arbeidsmarkt, werkt dit Steunpunt aan een internationale profilering.

Eén van de centrale doelstellingen van het meerjarenprogramma 2001-2006 betreft het web-based informeren rond arbeidsmarktdata via de website www.steunpuntwav.be. Naast een nieuwe lay-out en look, werd deze verrijkt met een rubriek 'kernindicatoren over de Vlaamse arbeidsmarkt (met Europees vergelijkbaar cijfermateriaal) en met downloadbare cijfers over werkgelegenheid, werkloosheid en werkzaamheid in provincies en gemeenten. In het kader van de samenwerking tussen WAV en de STC's werd ook downloadbaar cijfermateriaal voor een aantal sectoren op de site geplaatst.

Inzake nieuwe indicatorenontwikkeling werkte het Steunpunt WAV een methodiek uit om te komen tot een 'kwartaalraming van de arbeidsmarktindicatoren en het aantal werkenden, niet-werkende werkzoekenden en arbeidsplaatsen voor het Vlaams Gewest'. Deze kwartaalraming is consulteerbaar via de website en wordt regelmatig geüpdatet.

3.10 Zelfregulering

Binnen de meerwaardeneconomie wordt sterk de nadruk gelegd op zelfregulering. Zo hebben de regionale incubatiecentra een kader meegekregen, maar de operationele invulling ervan ligt bij hen. Dit acht ik belangrijk om ervoor te zorgen dat de praktijk wordt afgestemd op de subregionale context. Door van in het begin als voorwaarde te stellen dat er een voldoende groot subregionaal draagvlak en engagement moet zijn, zeker ook vanuit de privésector, worden de slaagkansen vergroot. De incubatiecentra worden aangemoedigd om onderling een gedragscode en goede praktijken af te spreken.

3.11 Sociaal handhavingsbeleid

3.11.1 Algemeen

Een aantal voorbije controles en acties en de opvolging ervan hebben aangetoond dat een volwaardig sociaal handhavingsbeleid (inspectie en toezicht) een onmisbare schakel is in de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid. We verwijzen hier naar de voorbije activiteiten in o.m. de sportsector, de private arbeidsbemiddeling en het nazicht van de ESF-saldoaanvragen.

Op datum van 31 augustus 2002 werden door de inspectie over de verschillende materies 1303 controles uitgevoerd.

3.11.2 Onafhankelijk, integraal en resultaatgericht optreden

Het belang van een onafhankelijk opererend controleorgaan is een conditio sine qua non om een behoorlijk toezicht te garanderen. Met het oog op het versterken hiervan, alsook om een voldoende rechtsgrond aan het inspectieoptreden te bezorgen, keurde de Vlaamse regering op 5 juli 2002 een voorontwerp van decreet goed betreffende toezicht en controle op de naleving van de reglementering betreffende het werkgelegenheidsbeleid en houdende het opleggen van administratieve geldboeten, verkort genoemd 'het toezichtsdecreet werkgelegenheid'.

Het voorontwerp van decreet voorziet in een aantal wijzen van optreden en de mogelijke gevolgen hiervan, gaande van informeren, verwittigen tot sanctioneren, en bepaalt de bevoegdheden van de inspectie.

Tevens voorziet het decreet in diverse administratieve geldboeten, al of niet in het verlengde van de strafbepalingen. Aldus wordt verder vorm gegeven aan het opsporings- en vaststellingsbeleid op het vlak van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

De in 2002 gestarte controles met betrekking tot de tewerkstelling van vreemde sportlui werden in 2002 verder gezet en geïntensifieerd. Niet enkel de voetbalsector, maar ook andere sporttakken waaronder de wielersport kwamen aan bod. Deze controles werden integraal uitgevoerd, wat inhoudt dat alle van toepassing zijnde reglementeringen en bepalingen werden onderzocht.

In het bijzonder werden de aspecten arbeidsbemiddeling en mensenhandel in de controles betrokken. Sommige onderzoeken zijn nog gaande; andere zijn doorgegeven aan bevoegde en meer gespecialiseerde diensten (auditoraten, cellen mensenhandel, andere inspectiediensten).

Een gelijkaardige aanpak werd toegepast bij de controles van de saldoaanvragen voor steun uit het Europees Sociaal Fonds (toestand 31 augustus 2002: 114 controles). Specifiek werd nagegaan of, en in welke mate, dubbele subsidiëring aanwezig was. Daarenboven werden in een niet onbelangrijk aantal dossiers kortingen doorgevoerd ingevolge niet bewezen kosten.

Het belang van intermediaire actoren in het arbeidsmarktgebeuren is de laatste jaren sterk gestegen. Het groot aantal bemiddelingsbureaus en de wettelijke bepalingen nopen de inspectie bijzondere aandacht te schenken aan hun werking en de naleving van gedragscodes, rechten en plichten, enz. Tot 31 augustus 2002 werden er 112 controles uitgevoerd.

3.11.3 Optimalisatie informatica en databestanden

De werkzaamheden van de inspectie worden in toenemende mate ondersteund door informatica en de toegangsmogelijkheid tot databestanden. Zo werd het project 'Mobiele Communicatie', opgestart in 2000, gefinaliseerd. Via inbelmogelijkheden kunnen de inspecteurs de databank 'Migratie' (MIA databank) ter plaatse raadplegen.

Om het effect van het optreden te meten en in kaart te brengen werden de statistische gegevens verfijnd via de bestaande Access toepassing. Tevens werd een nieuw project 'Registratie en Communicatie' met dezelfde bedoeling opgestart, waarvan in 2002 de voorstudie werd uitgevoerd en beëindigd. Dit project zal in 2003 worden gefinaliseerd.

3.11.4 Samenwerkingsverbanden

De complexiteit en verwevenheid van maatregelen noodzaakt elk controleorgaan, met respect van de wettelijk vastgelegde bevoegdheden, tot samenwerking en netwerkvorming met andere (inspectie)diensten.

De Inspectie Werkgelegenheid participeert reeds zowel functioneel als operationeel aan diverse samenwerkingen. De belangrijkste samenwerkingsprotocollen zijn deze van 1993 (algemeen samenwerkingsprotocol tussen inspectiediensten) en 1995 (samenwerkingsprotocol tussen inspectiediensten inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers).

Momenteel worden deze samenwerkingen op diverse niveaus geëvalueerd.

Tevens wordt, sinds 2001, samengewerkt in het kader van de rond de parketten en de Sociale Inspectie (federaal) opgerichte cellen 'mensenhandel'. Deze samenwerking concretiseert zich voornamelijk in de uitwisseling van informatie en het doorgeven van gegevens naar aanleiding van controles.

PLANNING 2003

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – ESF3:(2000-2006)-

- Verdere opvolging en implementatie van het ESF-Doelstelling 3-programma:(2000-2006)- nieuwe oproepen voor projecten, het opvolgen van audit & controle, het afsluiten van een beheersovereenkomst tussen het ESF-agentschap en de Vlaamse regering, het afsluiten van een bilaterale bestuurlijke overeenkomst van het ESF-agentschap en de Europese Commissie,...
De opmaak van een Vlaams Actieplan Werkgelegenheid 2003, rekening houdend met de nieuwe beleidslijnen van de Europese Commissie m.b.t. het stroomlijnen van de verschillende processen (Luxemburg, Cardiff, Lissabon). Hierbij zal steeds het nodige evenwicht nagestreefd worden tussen de verschillende processen.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau – De coöperatieve aanpak tussen het federaal en Vlaams niveau

- in 2003 zal de Task Force op geregelde tijdstippen samenkomen en de afstemming tussen de federale en de Vlaamse maatregelen bewaken. Belangrijke aandachtspunten voor het komende jaar zijn het decreet op de lokale werkwinkels, het federaal banenplan en het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid.
- In 2003 zal het Samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige gemeenschap betreffende de sociale economie de verdere uitbouw van de sociale economie en meerwaardeneconomie stimuleren. De federale overheid voorziet voor 2003 een cofinanciering van 7.098.488 euro voor de acties in Vlaanderen vanuit het principe 1 euro/1 euro.
- Het Samenwerkingsakkoord met de Federale Staat betreffende de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen zal in 2003 geïmplementeerd worden. De dienstencheque wordt operationeel.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau - Homogenisering van bevoegdheden

- De overheveling van de nog federaal georganiseerde opleidingsstelsels zal het voorwerp blijven uitmaken van verder institutioneel overleg.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Vlaams-federale niveau – Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid – Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

- Het samenwerkingsakkoord met de Waalse minister van Werkgelegenheid wordt gecontinueerd. De acties voor werkenden worden verder verkend.
- De samenwerkingsovereenkomst tussen de federale minister van Verkeer, de gewest- en gemeenschapsministers bevoegd voor de beroepsopleiding en het arbeidsmarktbeleid en de sociale partners van de transportsector zal geëvalueerd worden
- De overeenkomst tussen de VDAB en Arbeitsamt zal ondertekend worden en de uitvoering zal gebeuren

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – het subregionale niveau

- Uitvoering van de consensustekst afgesproken in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid en van het implementatieplan m.b.t. oprichting van RESOC (SERR) en het Huis van de Vlaamse Economie. Neerleggen van een ontwerpdecreet m.b.t. de nieuwe subregionale advies- en overlegstructuur.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het lokale niveau

- In 2003 zullen bestaande lokale netwerken hun samenwerking versterken en worden 22 nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en lokale werkwinkels opgericht;

- Een verdere intensieve samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus d.m.v. de Task Force moet garant staan om de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal vlak maximaal te coördineren en te integreren.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – VDAB

- Zie hoofdstuk VII

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – private arbeidsmarktintermediairen

- Zie hoofdstuk VII

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – administratie

- Verdere implementatie van Beter Bestuurlijk Beleid

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – sociale partners

- In 2003 zullen de 21 afgesloten convenants opgevolgd worden en na één jaar werking samen met de sectorale sociale partners geëvalueerd worden en eventueel voorzien worden van de nodige bijsturing en desgevallend van de verlenging van de werking met de duur van 1 jaar. In functie van de resultaten van een eventueel Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 kunnen de acties bijgestuurd worden;
- Het ontwerp van decreet houdende de algemeenverbindendverklaring van akkoorden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties betreffende gemeenschaps- en gewestaangelegenheden wordt goedgekeurd door het Vlaams Parlement;
- Het protocol met de vakbonden omtrent het versterken van de sociale dialoog resulteert in een aantal concrete acties (cfr. hoofdstuk V).

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid – de NGO's

- structurele erkenning van de koepelorganisatie Steunpunt Lokale Netwerken (SLN).

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Administratieve vereenvoudiging

- Verderzetting van de werkzaamheden door de Administratie van het actieplan "administratieve vereenvoudiging" en elektronische dossierafhandeling.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's

- Op basis van het evaluatierapport over de invoegbedrijven en -afdelingen zal de regelgeving worden bijgestuurd.
- Het doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de tewerkstellingsprogramma's wordt gecontinueerd.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Poolvorming

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Experimenteerruimte

- Opvolgen van de nieuwe Trivisi-projecten en verdere verspreiding van de kennis, praktijkervaring, know-how en instrumenten die in de eerste fase werden ontwikkeld.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Monitoring en rapportering

- Monitoring van het groeiscenario opgesteld in het kader van het nieuwe decreet inzake evenredige arbeidsdeelname (cf. jaarlijkse kwantitatieve doelstellingen tot 2004 en 2010). Opvolgen van de kloof in de arbeidsdeelname, werkloosheid en deelname aan de trajectwerking voor de diverse kansengroepen;
- Systematische monitoring van het netto-effect van de deelname aan de trajectwerking op de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden. Meten van de doorstroom naar werk via de koppeling van

het cliëntvolgsysteem met de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), zoals bepaald in de beheersovereenkomst met de VDAB;

- Nulmeting werkbaarheidsgraad;
- Implementatie van de boordtabellen lokale werkwinkels, evaluatie en eventuele bijsturing.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Wetenschappelijke onderbouw

- De werking en activiteiten rond “10 jaren VIONA” worden voorbereid.
- Een aantal nieuwe onderzoekssporen waaronder PASO en de transitionele arbeidsmarkt werpen hun eerste vruchten af.

Wettelijk kader - nieuwe klemtonen

Het ontwerp van decreet betreffende toezicht en controle op de naleving van de reglementering betreffende het werkgelegenheidsbeleid en houdende het opleggen van administratieve geldboeten, verkort genoemd “het toezichtsdecreet werkgelegenheid”, dat momenteel voor advies bij de Raad van State is, wordt bij het Vlaams Parlement ingediend.

Nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen, vernieuwde werkvormen en beleidsmaatregelen nopen tot een (ver)nieuw(d)e inspectieoptreden.

In dat kader zal, binnen de gewestelijke bevoegdheden, in 2003 bijzondere en extra aandacht worden geschonken aan het toezicht op de volgende beleidsdomeinen / maatregelen:

- de maatregelen vervat in de anti-discriminatiewetgevingen;
- de kwaliteit van de dienstverlening van de intermediaire actoren en de van toepassing zijnde gedragscodes inzake private arbeidsbemiddeling;
- de tewerkstelling van allochtone werknemers / werkzoekenden en de naleving van de toepassing van het principe van evenredige aanwezigheid (decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt);
- in samenspraak met de andere bevoegde inspectiediensten de aanhoudende strijd tegen elke vorm van mensenhandel;
- de toepassing van de nieuwe federale wetgeving inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- de aanwending van ESF subsidies inzake opleidingsprojecten en de toepassing van financiële criteria (ESF-agentschap – protocol van samenwerking), alsook het toezicht op allerlei andere subsidiëringen en tussenkomsten met het oog op het vermijden en tegengaan van mechanismen van dubbele subsidiëring en onrechtmatig gebruik;
- de naleving van de diverse maatregelen inzake de aanmoedigingspremies in het Vlaamse Gewest;
- de diverse stelsels binnen de meerwaarden economie in het kader van de vigerende wetgeving en met het oog op de versterking en verfijning ervan.

Colofon**Colofon**

De redactie van het inleidende hoofdstuk ‘De sociaal-economische context van de Vlaamse arbeidsmarkt’ werd verzorgd door de Administratie Werkgelegenheid.