

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



Zitting 2006-2007

27 oktober 2006

BELEIDSBRIEF

Werk

Beleidsprioriteiten 2006-2007

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

INHOUD

	Blz.
Inleiding.....	5
1. HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE	6
1.1. Op weg naar meer werk en meer mensen aan het werk.....	6
1.2. Ondanks daling blijft werkloosheid te hoog.....	7
1.3. Blijvende achterstelling van kansengroepen	8
1.4. Op weg naar een opdrogende arbeidsmarkt?.....	9
1.5. Ongekwalficeerde uitstroom verminderen.....	9
1.6. Een leven lang leren?.....	10
2. HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK.....	11
2.1. Iedereen aan het werk	11
2.1.1. Arbeidsbemiddeling anno 2006.....	11
2.1.2. Vicious cirkels doorbreken.....	13
2.1.2.1. Ouderen (50+).....	14
2.1.2.2. Personen met een handicap	14
2.1.2.3. Allochtonen	15
2.1.2.4. Laaggeschoolde jongeren	16
2.1.2.5. Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	17
2.1.3. Benutten van alle jobkansen	18
2.1.3.1. Een versterkt knelpuntberoepenbeleid	18
2.1.3.2. Front Office Tewerkstellingsmaatregelen.....	19
2.1.3.3. Inzetten op werkervaring en werkplekleren	20
2.1.3.4. Aandacht voor werkloosheidsvallen.....	22
2.1.3.5. Aandacht voor rechten en plichten	22
2.1.3.6. Stevige institutionele partnerschappen	23
2.1.3.7. Versterkt optreden Inspectie.....	23
2.2. Een activerend herstructureringsbeleid	24
2.3. Verhogen van de werkbaarheid	25
2.3.1. Inzetten op innovatieve vormen van arbeidsorganisatie	25
2.3.2. Combinatie gezin en arbeid.....	26
3. HOOFDSTUK 3: RUIMTE VOOR ELK TALENT	27
3.1. Een ambitieuze competentieagenda	27
3.1.1. Waar we staan.....	27
3.1.1.1. Erkenning van verworven competenties: competentiewaarderende initiatieven en het ervaringsbewijs	27
3.1.1.2. De uitbouw van een leerloopbaan	28

3.1.1.3. Bedrijven stimuleren	29
3.1.1.4. Rol van de VDAB-competentiecentra en Syntra-Vlaanderen	29
3.1.2. Waar we heen willen: de competentieagenda	30
3.2. Een beleid inzake onderwijs, vorming en werk	31
3.2.1. Kwalificatiestructuur	32
3.2.2. Kwaliteitsvol werkplekieren garanderen	32
3.2.3. Centra voor leren en werken	33
3.2.4. Meer dynamiek in een breder levenslang leren	33
3.2.5. Strategisch plan geletterdheid	33
3.2.6. Beleidsuitvoering door de vzw DIVA	34
4. HOOFDSTUK 4: EEN BREED PARTNERSCHAP	35
4.1. Beleid realiseren in partnerschap	35
4.1.1. Sociale partners	35
4.1.1.1. Inter-professioneel	35
4.1.1.2. Sectoraal	35
4.1.2. Betrokkenheid ruimere stakeholders	37
4.1.3. Andere overheden	37
4.1.3.1. Subregionaal (streek)niveau	37
4.1.3.2. Samenwerkingsakkoord Vlaanderen-Brussel-Wallonië	38
4.1.3.3. Vlaamse Rand	38
4.1.3.4. Europa	39
4.2. Een performante overheid	39
Uitleiding	41
Bijlage 1: Doelstellingen beleidsbrief werk 2007	43
Meer mensen aan het werk krijgen en houden	43
Ruimte creëren voor elk talent	44
Een beleid realiseren in breed partnerschap	44
Investeren in mensen, milieu en maatschappij (MVO)	45
Bijlage 2: Uitvoering moties en resoluties	46

Inleiding

De economische activiteit in Vlaanderen neemt toe. De meeste indicatoren wijzen op lichte verbeteringen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Iets meer Vlamingen werken en er zijn iets minder werklozen dan een jaar geleden. Hoewel deze trends gunstig ogen, blijft de globale werkzaamheid te laag en de werkloosheid te hoog. De economische heropleving gaat onafscheidelijk samen met een maatschappelijke opdracht en met een aantal uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Twee kenmerken typerend voor de Vlaamse arbeidsmarkt dreigen een verdere economische groei en de gelijke verdeling van de vruchten ervan af te remmen: de ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt en de moeilijke invulling van knelpuntvacatures.

Een leeuwenaandeel van de arbeid wordt verricht door een beperkte groep van arbeidskrachten, meer bepaald door de 25 tot 50-jarigen. Die groep dreigt te worden overvraagd terwijl andere groepen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Daarbovenop blijven we kampen met een paradox op onze arbeidsmarkt: ondanks een omvangrijke werfreserve raken bepaalde vacatures niet of moeilijk ingevuld.

Met mijn beleid zet ik, onder meer met acties als de sluitende aanpak en de competentieagenda, voluit in op een weerbaar aanbod op onze arbeidsmarkt. Dit is niet alleen noodzakelijk om in te spelen op knelpuntvacatures maar ook op de dreigende opdroging van onze arbeidsmarkt. Bevolkingsvooruitzichten tonen immers onweerlegbaar aan dat het aantal burgers op beroepsactieve leeftijd zal dalen. Laat me duidelijk zijn. Het versterken van de weerbaarheid van de mensen is geen verhaal van de happy few. Dit betekent de achterstelling van kansengroepen op onze arbeidsmarkt wegwerken. Daartoe neem ik specifieke maatregelen die de vertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt moeten verhogen.

Met het Meerbanenplan ("Samen voor meer banen") en de sociaaleconomische impuls voor Vlaanderen ("Vlaanderen in actie") werden daartoe in de loop van 2006 bakens uitgezet. De afspraken van het Meerbanenplan zijn inmiddels omgezet in concrete beleidsinitiatieven. De acties die binnen dit plan op het spoor zijn gezet, vormen de speerpunten van deze beleidsbrief. Het zijn acties gericht op het verbreden van de sluitende aanpak ook naar die groep van langdurig werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, acties ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit waaronder de tewerkstellingspremie en het jongerenbanenplan, acties die aanzetten tot een blijvende inzet ook na herstructureringen en faillissementen, acties binnen het kader van de competentieagenda gericht op meer integratie tussen leren en werken en acties gericht op het wegwerken van knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Meer dan ooit moeten we met het arbeidsmarktbeleid inzetten op het onderkennen, inzetten en ontwikkelen van talenten en zo bijdragen tot een duurzame en innovatieve economische groei, tot welvaartscreatie. Meer dan ooit moeten we daarbij tegelijkertijd streven naar evenredige arbeidsdeelname en bijzondere aandacht besteden aan specifieke doelgroepen, namelijk allochtonen, ouderen (50+), personen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerde jongeren. Gendergelijkheid m/v wordt benaderd vanuit de mainstreamingsaanpak.

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid is gestoeld op een breed partnerschap, waarbinnen elkeen zijn verantwoordelijkheid moet nemen. De verantwoordelijkheden moeten scherp worden gesteld, de engagementen tastbaar. Op die manier kunnen we in 2007 duidelijk de resultaten van de maatregelen en acties beoordelen. Zonodig wordt bijgestuurd.

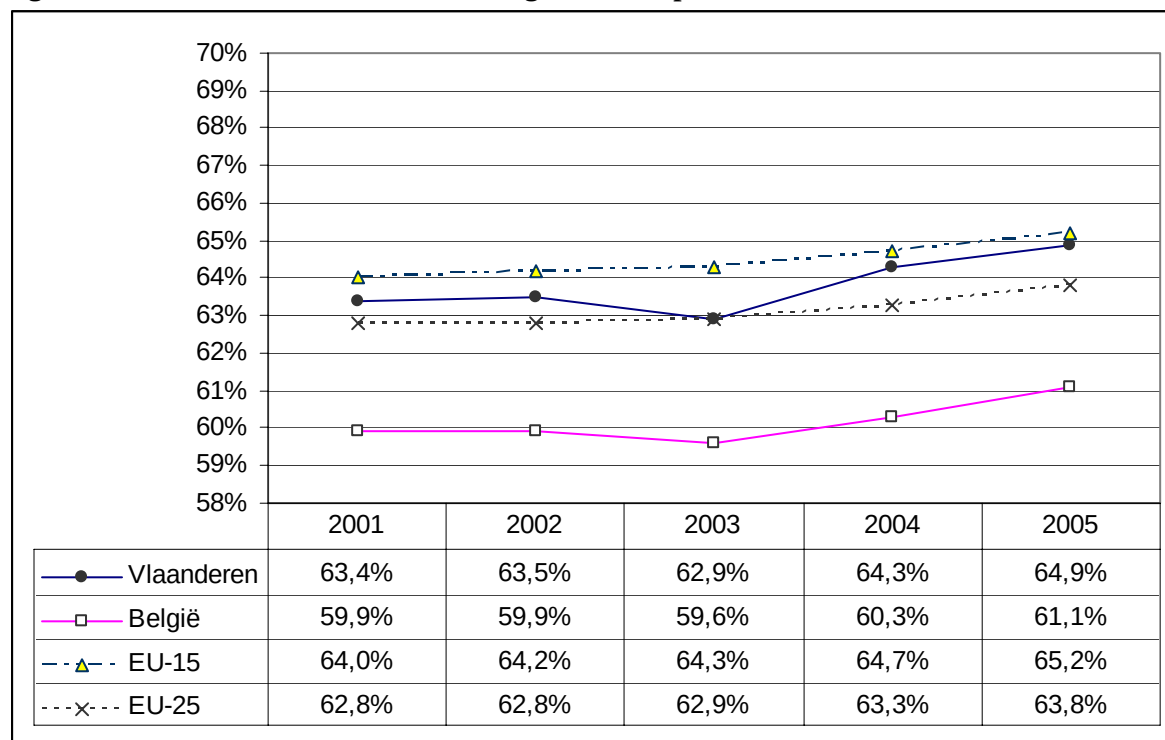
HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE

1. 1. Op weg naar meer werk en meer mensen aan het werk

Door een eerder bescheiden groei van de economische activiteit in België met 1,5% staat 2005 niet direct genoteerd als een economisch topjaar. Ter vergelijking: in 2004 groeide de Belgische economie nog met 2,5%, en voor 2006 stevenen we volgens de belangrijkste conjunctuurstellingen af op een groei van 2,2% en meer. Ondanks de tijdelijke groeivertraging in 2005 wijzen de meeste indicatoren op een algemene verbetering van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Zo was in 2005 gemiddeld 64,9% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (15 tot 64 jaar) aan het werk. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2004 (64,3%). De **werkzaamheidsgraad in Vlaanderen** blijft daarmee boven de gemiddelde werkzaamheidsgraad in België (61,1%) en in de Europese Unie (63,8%), maar ligt nog steeds onder het gemiddelde niveau van EU-15 (65,2%) (zie figuur 1). Zowel de Vlaamse Regering als de Europese Commissie streven naar een arbeidsdeelname van 70% tegen 2010.¹ Over een periode van 5 jaar bekeken (2001-2005), nam de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen toe met 1,5 procentpunten. Aan dit tempo is het streefdoel voor 2010 (70%) niet haalbaar, maar zal dit pas na 2020 worden gerealiseerd. Een versnelde verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen is de komende jaren dan ook noodzakelijk.

Figuur 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad in de periode 2001-2005



Bron: NIS EAK, Eurostat

De stijging van de werkzaamheidsgraad in 2005 is het gevolg van een toename van het aantal werkende Vlamingen. Volgens gegevens van de RSZ steeg het aantal Vlamingen in loondienst² in de loop van 2005 met meer dan 17.000 of +0,9%. De meest recente RSZ-ramingen wijzen voor het eerste

¹ Denemarken, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk hebben het streefdoel van 70% al bereikt, terwijl Oostenrijk (68,6%), Cyprus (68,5%) en Finland (68,4%) er dicht tegenaan leunen.

² In deze cijfers zijn de loontrekkenden bij de lokale overheden en provincies niet inbegrepen. Ook zelfstandigen en helpers van zelfstandigen vindt men hier uiteraard niet in terug.

kwartaal van 2006 op een verdere toename van het aantal loontrekkende Vlamingen (met bijna 20.000 ten opzichte van dezelfde periode in 2005). In 2005 was 8,4% van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) werkzaam als zelfstandige. Dat is minder dan het EU-gemiddelde (9,2%). Dit percentage blijft de laatste jaren quasi constant en volgt dus niet de algemeen stijgende trend van de Vlaamse werkzaamheidsgraad. Bovendien heeft bijna twee derde van de zelfstandigen geen personeel in dienst.

Ook de evolutie van het **aantal vacatures** bevestigt de globale werkgelegenheidsgroei. In 2005 ontving de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) meer dan 176.000 vacatures voor het normaal economisch circuit (zonder interim), een toename met 19% ten opzichte van 2004. In de eerste 6 maanden van 2006 ontving de VDAB al meer dan 117.000 vacatures, een verdere stijging met niet minder dan 30% ten opzichte van dezelfde periode in 2005.

1.2. Ondanks daling werkloosheid, blijft deze te hoog

Eind 2005 waren er in Vlaanderen 231.805 **niet-werkende werkzoekenden** (NWWZ) ingeschreven bij de VDAB, een lichte daling met 2,3% (-5.412) ten opzichte van eind 2004.³ De werkloosheidsgraad lag in 2005 gemiddeld op 8,5%. Ten opzichte van de vorige jaren is dit een trendbreuk: sinds september 2001 nam het aantal NWWZ in Vlaanderen immers systematisch toe, en dit mee als gevolg van een aantal wijzigingen in de werkloosheidsreglementering⁴. Het aantal NWWZ ligt anno 2005 en 2006 onder meer omwille van deze wijzigingen aanzienlijk boven het niveau van 2000, toen iets minder dan 160.000 werkzoekenden bij de VDAB waren ingeschreven.

De daling van het globaal aantal werkzoekenden in 2005 is volledig toe te schrijven aan een daling bij de kortdurig werkzoekenden (<1 jaar werkzoekend). Hun aantal verminderde met bijna 19.000 (-15%), terwijl het aantal **langdurig werkzoekenden** (1 jaar of meer werkzoekend) toenam met ongeveer 13.500 (+12%). De stijging van het aantal langdurig werkzoekenden situeert zich bij de oudere leeftijdsgroepen. Het aantal langdurig werkzoekenden jonger dan 50 jaar daalde in 2005 met iets meer dan 1.200 NWWZ (-2%), terwijl het aantal langdurig werkzoekenden van 50 jaar of ouder steeg met ongeveer 14.700 NWWZ (+88%), van 16.800 tot meer dan 31.500 werkzoekenden. Op één jaar is het aantal langdurig werkzoekende 50-plussers bijna verdubbeld. Dit is nagenoeg volledig te verklaren door de herinschrijving van oudere werklozen de voorbije jaren.

Het saldo kortdurig werklozen daalde, ondanks de toename van het aantal arbeidsplaatsen dat verloren ging omwille van **herstructureringen**. In de loop van 2005 waren 4.361 werknemers betrokken bij een collectief ontslag, een lichte stijging ten opzichte van 2004 (+123 of +3%). Tijdens de eerste zeven maanden van 2006 waren al 2.537 personen betrokken bij een collectief ontslag, dit is een sterke toename ten opzichte van dezelfde periode in 2005 (+387 of +18%). De bijkomende Vlaamse maatregelen voor de begeleiding van werknemers getroffen door een herstructurering zijn dan ook nodig (zie p. 23-24).

Het aantal werknemers getroffen door **faillissementen** kent echter een aanzienlijke daling. Vorig jaar waren er 8.328 personen betrokken bij een faillissement, een daling met 24% ten opzichte van 2004. Dit is toe te schrijven aan een daling van het aantal faillissementen bij grotere ondernemingen. In 2005 gingen 69 bedrijven met meer dan 20 werknemers failliet tegenover 125 het jaar voordien. Anderzijds was er in 2005 wel een lichte stijging van het aantal faillissementen bij kleine bedrijven (minder dan 20 werknemers). Het herplaatsingsfonds zal zich ook op die kleinere faillissementen richten en de betrokken werknemers ondersteuning aanbieden (zie p. 24).

³ De cijfers tot september 2006 zijn bekend. In september 2006 waren er 230.580 NWWZ in Vlaanderen, een daling t.o.v. september 2005 (-18.000 of -7%).

⁴ Zo zijn de PWA-werknemers sinds oktober 2004 verplicht om zich opnieuw in te schrijven als werkzoekende en om zich dus ook terug beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. Ook de leeftijdsgrens voor oudere werklozen om vrijgesteld te worden van inschrijving als werkzoekende bij de VDAB, werd de voorbije jaren stelselmatig opgetrokken tot 57 jaar.

1.3. Blijvende achterstelling van kansengroepen

Ondanks de globale verbetering van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt, blijft de positie van een aantal kansengroepen (voornamelijk ouderen en allochtonen) bijzonder precair.

Tabel 1: Evolutie werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest, 2002-2005)

	2002	2003	2004	2005	Evolutie 2004-2005*	Evolutie 2002-2005*
15-64 jaar	63,5%	62,9%	64,3%	64,9%	+0,6	+1,4
Mannen	71,6%	70,7%	71,6%	71,8%	+0,2	+0,2
Vrouwen	55,2%	55,0%	56,7%	57,8%	+1,1	+2,6
15-24 jaar	34,4%	32,6%	32,8%	31,8%	-1,0	-2,6
15-24 jaar (zonder studenten)	81,9%	78,0%	79,6%	78,9%	-0,7	-3,0
50-64 jaar	40,6%	42,1%	43,8%	45,9%	+2,1	+5,3
55-64 jaar	25,4%	26,5%	29,5%	30,7%	+1,2	+5,3
Allochtonen**	37,5%	35,5%	38,5%	41,9%	+3,4	+4,4
Personen met een arbeidshandicap	45,7%	n.b.	n.b.	n.b.	-	-

* Uitgedrukt in procentpunten (ppt.).

** Hier gedefinieerd als personen met een niet-EU nationaliteit.

Bron: NIS EAK

De arbeidsdeelname van **vrouwen** stijgt tot 57,8%, waardoor de kloof tussen de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen verkleint tot 14 procentpunten (ppt.). Op iets langere termijn (2002-2005) stijgt de werkzaamheidsgraad van vrouwen met 2,6 ppt. De Europese benchmark van een vrouwelijke arbeidsdeelname van 60% tegen 2010 is zeker haalbaar voor Vlaanderen.

De werkzaamheidsgraad bij de **ouderen** is ook in 2005 verder toegenomen, zij het niet zo sterk als in 2004. Maar Vlaanderen blijft vooral in de groep van 55-64 jarigen slecht presteren. Slechts 30,7% van die bevolkingsgroep is aan het werk. In de EU ligt de gemiddelde arbeidsdeelname van 55 tot 64 jarigen een stuk hoger: 42,5%. De kloof met het Europese gemiddelde is het afgelopen jaar terug iets groter geworden. Ook ten opzichte van de twee andere gewesten hinkt Vlaanderen achterop: zo is in Wallonië en Brussel respectievelijk 32,3% en 39,8% van de ouderen (55-64 jaar) aan het werk. De Europese doelstelling van 50% tegen 2010 lijkt voor Vlaanderen steeds minder haalbaar. Daarenboven neemt het aantal ouderen tussen 55 en 64 jaar stelselmatig toe. Een forse stijging van de arbeidsdeelname van de ouderen is absoluut noodzakelijk willen we de globale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verhogen. Daarom versterk ik de acties om ouderen aan het werk te houden en om oudere werkzoekenden te begeleiden naar een job (zie p. 13).

De arbeidsdeelname van **allochtonen**⁵ is in 2005 opnieuw sterk toegenomen tot 41,9% (+3,4 ppt.), maar ook hier geldt dat Vlaanderen nog steeds erg slecht presteert. De gemiddelde werkzaamheidsgraad van allochtonen binnen de EU bedraagt immers 55,9%. De kloof met het Europese gemiddelde (EU-25) is de afgelopen jaren wel iets kleiner geworden, maar Vlaanderen heeft het Europese peloton nog steeds niet ingehaald: geen enkele lidstaat in de EU presteert op dit vlak slechter. Ondanks de globale daling van het totale aantal NWWZ stijgt het aantal allochtone

werkzoekenden. Eind 2005 waren er 1.200 allochtone werkzoekenden meer dan het jaar voordien, het aandeel allochtonen in de werkzoekendenpopulatie nam daarmee toe van 16% tot 17%. Bovendien steeg niet enkel het aantal oudere allochtone werkzoekenden (+50 jaar), maar ook het aantal allochtone werkzoekenden jonger dan 50 (+800 of +2%).

In 2002 was slechts 45,7% van de Vlaamse **personen met een arbeidshandicap** aan het werk. Uit de evolutie van het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden blijkt dat hun positie op de arbeidsmarkt sindsdien niet verbeterd is: eind augustus 2006 telt Vlaanderen 27.802 werkzoekenden met een arbeidshandicap, een stijging met ongeveer 800 (+3%) op jaarbasis.

De arbeidsdeelname van Vlaamse **jongeren** (15-24 jaar) lijkt op het eerste zicht erg laag met slechts 31,8%, bovendien is deze nog gedaald in 2005. Dit lage cijfer is deels een logisch gevolg van de hoge participatie van jongeren aan het (hoger) onderwijs. Indien de studenten niet worden meegeteld stijgt de arbeidsdeelname bij de jongeren tot bijna 80%. Desondanks hebben bepaalde groepen jongeren het nog steeds erg moeilijk op de arbeidsmarkt. Een harde kern van werkzoekende jongeren slaagt er niet in om op eigen kracht uit de werkloosheid te raken. Dit blijkt uit het stabiel aantal laaggeschoolde en zeer langdurig (+2 jaar werkloos) werkzoekende jongeren. Momenteel worden daarom gerichte acties opgezet in de 13 steden en gemeenten waar de jeugdwerkloosheid zich het scherpst laat voelen (zie p. 15).

1.4. Op weg naar een opdrogende arbeidsmarkt?

Door de stijgende vraag naar arbeid en het dalende aantal werkzoekenden is de spanning op de Vlaamse arbeidsmarkt het afgelopen jaar groter geworden. In 2004 waren er gemiddeld 6,1 werkzoekenden per openstaande vacature beschikbaar, in 2005 is deze verhouding gedaald tot 5,4, dit is het laagste niveau sinds 2001 (4,9 werkzoekenden per openstaande vacature).⁶

Als gevolg hiervan wordt de vlotte invulling van vacatures voor werkgevers een groter probleem: zo nam de gemiddelde tijd om een via de VDAB bekendgemaakte vacature in te vullen in 2005 toe tot 43 dagen (tegenover 42 dagen in 2004). Deze toename lijkt op het eerste zicht vrij miniem, maar de vervullingstijd komt hiermee op het hoogste niveau sinds 2001. Toen bedroeg deze 46 dagen. Door de verdere daling van het aantal werkzoekenden en de forse stijging van het aantal vacatures in het eerste semester van 2006 zullen de Vlaamse werkgevers nog moeilijker hun vacatures snel kunnen invullen. Volgens de bevolkingsprognoses zal de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) vanaf 2010 dalen. Tegen 2025 zouden er bijna 190.000 personen op beroepsactieve leeftijd minder zijn dan nu. Het beschikbare arbeidsaanbod zal dan ook niet volstaan om de vacatures te kunnen invullen. Op termijn riskeert de Vlaamse arbeidsmarkt op te drogen, waardoor de spanning op de arbeidsmarkt nog veel groter wordt en waardoor werkgevers nog meer problemen zullen ondervinden bij het invullen van vacatures. Daarom is een verdere aanpak van het probleem van de knelpuntberoepen noodzakelijk (zie p. 17-18).

1.5. Ongekwalficeerde uitstroom verminderen

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een instroom van goed opgeleide jongeren: 85,1% van de 25-29 jarigen had in 2004 minstens een diploma secundair onderwijs. Vlaanderen realiseert daarmee de Europese doelstelling (85%). Anderzijds wordt Vlaanderen nog steeds geconfronteerd met een hardnekkige ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs. In 2005 is deze ongekwalificeerde uitstroom lichtjes gedaald van 11,0% (2004) naar 10,7% (2005), maar over een lange periode beschouwd (2000-2005) blijft deze schommelen tussen 10% en 12%. Onder meer dankzij de leerplicht tot 18 jaar ligt deze ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen wel structureel beneden het Europese

⁶ Bovendien wordt deze spanningsindicator in 2005 eigenlijk nog overschat door de opname van een groot aantal langdurig werkloze 50-plussers die de afgelopen jaren wel terug werden ingeschreven als werkzoekende, maar in realiteit vaak niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

gemiddelde van 15,2%. Niettemin zal het moeilijk zijn om de in het Pact van Vilvoorde vooropgestelde halvering van de ongekwalificeerde uitstroom te realiseren tegen 2010.

Volgens het laatste schoolverlatersonderzoek van de VDAB heeft 15,2% van de Vlaamse schoolverlaters het onderwijs verlaten zonder een diploma secundair onderwijs, wat min of meer een stabilisatie is in vergelijking met 2004 (14,9%). Eén jaar na het verlaten van het onderwijs is bijna 31% van hen niet aan het werk, tegenover 12,5% van de schoolverlaters met minimaal een diploma van het secundair onderwijs. Een diploma secundair onderwijs vormt dus zonder meer het belangrijkste toegangsticket voor een vlotte overgang van onderwijs naar werk.

1.6. Een leven lang leren?

De participatie aan levenslang leren in Vlaanderen daalde voor het eerst sinds 2002. In 2005 nam 9,1% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd deel aan opleidingsinitiatieven tegenover 9,8% in 2004. De deelname in 2005 blijft wel boven die van 2003 (7,6%). Het algemene EU-gemiddelde kende wel een stijging tot 11,0%, Vlaanderen presteert opnieuw onder het Europese gemiddelde. Daarmee zijn we iets verder verwijderd van de doelstelling uit het Pact van Vilvoorde (12,5%).

Algemeen is de ongelijkheid in de opleidingsdeelname kleiner geworden als gevolg van een uitgesproken daling bij de sterkere groepen op de arbeidsmarkt (jongeren en hogeschoolden). Bij de kansengroepen (ouderen en laaggeschoolden) stabiliseert de opleidingsdeelname op een laag niveau. De deelname van jongeren (11,5%) en hogeschoolden (16,5%) is nog steeds veel hoger dan die van de 50-plussers (5,9%) en de laaggeschoolden (3,7%).

De daling van de opleidingsdeelname is een gevolg van een verminderde participatie bij de werkende bevolking (van 11,4% naar 10,1%), tegenover een stijging bij de werkzoekenden (van 12,6% naar 14,1%), en (in mindere mate) bij de inactieven (van 5,2% naar 5,6%). Vooral de erg hoge deelnamecijfers bij Vlaamse werkzoekenden vallen op. Vlaanderen presteert op dit vlak beter dan het Europese gemiddelde. Deze hoge en toenemende opleidingsdeelname van Vlaamse werkzoekenden is mee het resultaat van de invoering van de sluitende aanpak voor werkzoekenden. Een nieuwe impuls voor het beleid rond levenslang leren moet in grote mate gericht worden op de werkende bevolking en op de kansengroepen. Met de competentieagenda 2010 wordt hiermee alvast van start gegaan (zie p. 30-31).

HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK

2.1. Iedereen aan het werk

2.1.1. Arbeidsbemiddeling anno 2006

Mede onder impuls van de Europese werkgelegenheidsstrategie (sinds 1998) en de Nationale Werkgelegenheidsconferentie (eind 2003) maakt Vlaanderen de afgelopen jaren steeds meer werk van een actief beleid voor werkzoekenden. De zogenaamde **sluitende aanpak** van de werkloosheid houdt concreet in dat geen enkele werkzoekende langdurig werkloos mag worden zonder dat een nieuwe kans op werk wordt geboden via een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of werkervaring. Het Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 bevat in dit verband de concrete ambitie om elke werkzoekende voor de 6e maand werkloosheid te bereiken met een verplicht en individueel traject op maat. Indien de werkzoekende een opleiding/traject niet naar behoren doorloopt of een passende betrekking weigert loopt hij/zij het risico op een sanctie (via transmissie naar de RVA).

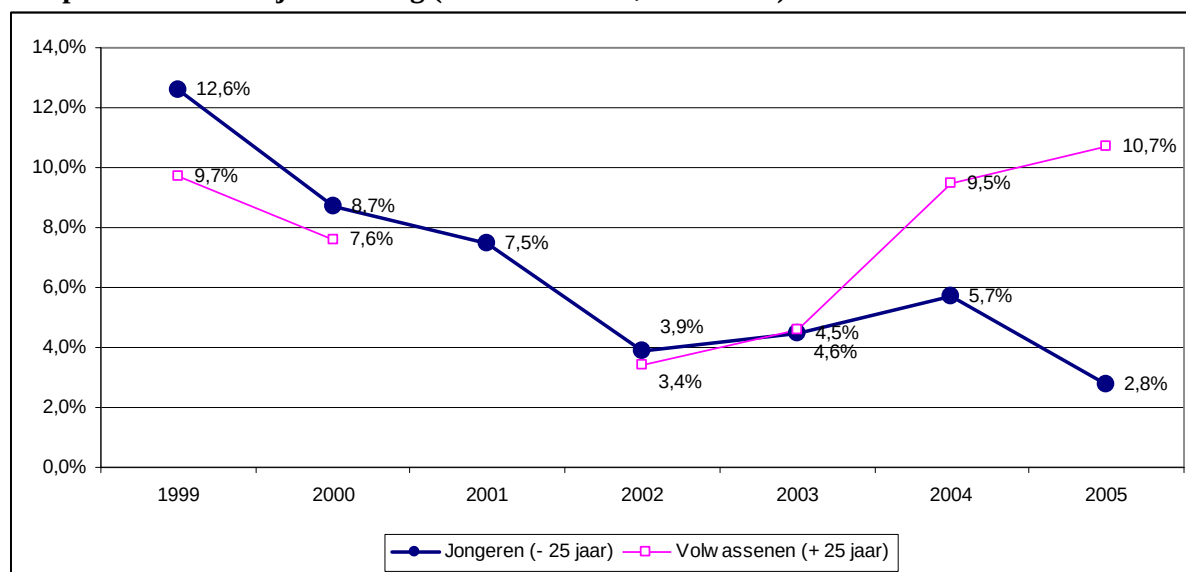
De VDAB werkt sinds de invoering van de sluitende aanpak in 2004 met een **getrapt begeleidingsmodel**. In de eerste fase van de werkloosheid ligt de nadruk hierbij op het aanbieden van passende vacatures, onder meer via de wekelijkse automatische vacature-matching. Na verloop van tijd worden de werkzoekenden telefonisch gecontacteerd door het call center van de VDAB. Enkel werkzoekenden die desondanks geen job vinden worden vervolgens uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met een trajectbegeleider, onder andere in de werkwinkel. Op basis van dit gesprek wordt voor elke werkzoekende een individueel ‘traject naar werk’ uitgestippeld, waarin de nodige acties zoals sollicitatietraining, beroepsopleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer worden opgesomd. Dit ‘traject naar werk’ wordt vastgelegd in een individueel contract tussen de werkzoekende en de VDAB.

Via dit getrapte model wil ik op een kostenefficiënte en klantgerichte wijze een ‘sluitende aanpak’ van werkloosheid garanderen. Geen enkele werkzoekende mag daarbij aan zijn lot worden overgelaten. Op die manier wil ik de instroom in de langdurige werkloosheid terugdringen.

Dankzij een aanzienlijke investering in bijkomende capaciteit voor begeleiding en opleiding van werkzoekenden is de VDAB er de afgelopen jaren ook effectief in geslaagd om deze aanpak steeds sluitender te maken. Voor de jonge werkzoekenden is het ‘niet-bereik’ in de instapfase van de trajectwerking fors gedaald: van bijna 13% in 1999 tot minder dan 3% in 2005 (zie figuur 2). De toename van dit niet-bereik bij volwassen werkzoekenden (van minder dan 5% in 2003 tot bijna 11% in 2005) is in hoofdzaak een gevolg van een wijziging in de regelgeving, waarbij de leeftijd voor de beschikbaarheid arbeidsmarkt geleidelijk werd verhoogd en voor werkzoekende 50-plussers een niet-verplichte informatiesessie bij VDAB of vakbond werd ingevoerd.⁷

⁷ Naar aanleiding van de federale opschorting van artikel 80 en het Samenwerkingsakkoord van 30 juni 2004 betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen besliste de Vlaamse regering om de sluitende aanpak naar alle werkzoekenden te verruimen, wat voor de 50-plussers gebeurde via een uitnodiging op vrijwillige basis.

Figuur 2: De sluitende aanpak: het niet-bereik (in %) van kortdurig werkzoekenden in de instapfase* van de trajectwerking (Vlaams Gewest, 1999-2005)



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

Bron: VDAB

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

Sinds midden 2004 nodigt de VDAB de langdurig werkzoekenden systematisch uit en dit volgens een leeftijdsgebonden timing die op 30 juni 2004 werd vastgelegd in een samenwerkingsakkoord met de federale overheid. In juni 2004 startte de VDAB met de uitnodiging van de langdurig werklozen jonger dan 30 jaar. Op het einde van het eerste werkingsjaar (in juni 2005) bereikte de VDAB 95% van de doelgroep en ontving 99,5% tijdig een trajectaanbod. Het bereik was voor deze jonge langdurige werkzoekenden dus quasi sluitend.

Tussen juni 2005 en juni 2006 nodigde de VDAB de langdurig werkzoekenden van 30 tot 40 jaar systematisch uit. De cohorte 2006 (de min 25 jarigen die minstens 15 maanden werkloos zijn + de 25 - 50 jarigen die minstens 21 maanden werkloos zijn) bedraagt 16.545 personen. Eind augustus was 47,5% van deze groep in de curatieve werking opgenomen. Momenteel (juni 2006-juni 2007) zijn de 40- tot 50-jarigen aan de beurt. Midden 2007 volgt een evaluatie van het betrokken samenwerkingsakkoord met de federale overheid. Afhankelijk van die evaluatie zal de actieve aanpak al dan niet uitgebreid worden naar werkzoekenden ouder dan 50 jaar.

In de uitvoering van deze sluitende aanpak voor langdurige werkzoekenden verken ik voor het eerst ook de mogelijkheden van de invoering van marktwerking in het activeringsbeleid voor werkzoekenden. Begin 2006 besteedde de VDAB via een procedure van openbare aanbesteding 6.000 trajecten voor langdurige werklozen uit aan private actoren en dit voor in totaal €11 miljoen euro op jaarbasis. De doelstelling van deze proeftuin **tendering** is om de specifieke expertise van zowel de commerciële private actoren (zoals uitzendkantoren) als de niet-commerciële derdenorganisaties (vzw's) aan te spreken om de beleidsdoelstelling van een sluitende aanpak voor werkzoekenden mee te helpen realiseren. Na evaluatie van deze proeftuin onderzoek ik de mogelijke uitbreiding ervan.

In 2005 volgden ongeveer 19% van alle langdurige werkzoekenden een beroepsopleiding of werkervaring.

Uit de tussentijdse evaluatie van de werking van de sluitende aanpak en het getrapte begeleidingsmodel blijken de volgende drie pijnpunten:

- Het niet-bereik ligt hoog bij oudere werkzoekenden. 50-plussers blijven bijgevolg sterk ondervertegenwoordigd in de trajectwerking. Vandaar dat er in het kader van het Meerbanenplan extra inspanningen voor deze groep worden geleverd.
- Het getrapte begeleidingsmodel slaagt er nog niet voldoende in om de meest intensieve vormen van dienstverlening (zoals beroepsopleiding en werkervaring) te richten naar de groepen werkzoekenden die hier het sterkste behoefte aan hebben, zoals kortgeschoolde jongeren, allochtonen en personen met een arbeidshandicap.
- Uit de systematische uitnodiging en screening van langdurige werkzoekenden is gebleken dat een aanzienlijk aandeel onder hen (geschat op 20%) kampt met problemen die niet onmiddellijk verholpen kunnen worden via het ‘klassieke recept’ van arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

Voor die ‘**harde kern**’ van langdurige werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt is er nood aan gespecialiseerde activeringstrajecten in partnerschap met actoren uit de welzijnssector of de sociale economie en/of aan jobs buiten het normaal economisch circuit. Vandaar de extra investering door de Vlaamse Regering in sociale economieprojecten zoals arbeidszorg en sociale werkplaatsen. In uitvoering van het Meerbanenplan gaat de VDAB vanaf 2007 concreet van start met de uitbesteding van ‘activeringstrajecten’ aan gespecialiseerde partners.

Om de beleidsdoelstelling van een evenredige arbeidsdeelname te realiseren is het ook noodzakelijk om de inspanningen op vlak van begeleiding en opleiding van werkzoekenden voldoende te richten op de kansengroepen die zijn ondervertegenwoordigd op de Vlaamse arbeidsmarkt. De nieuwe beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de VDAB voor de periode 2005-2009 bevat daarom als doelstelling een positieve oververtegenwoordiging voor de volgende vier prioritaire kansengroepen in de trajectwerking voor werkzoekenden: kortgeschoolden, ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Deze prioritaire kansengroepen zijn ook minder goed vertegenwoordigd in de opleidings- en werkervaringsmodules van de trajectwerking. Om aan deze verdringing te verhelpen werd in 2006 een prioriteitsregeling ingevoerd in de competentiecentra van VDAB. Concreet komen eerst een aantal kansengroepen aan bod bij de invulling van openstaande opleidings- en werkervaringsplaatsen. Naast de inspanningen die de VDAB op dit vlak levert onderneem ik nog tal van andere initiatieven om de vicieuze cirkels van achterstelling van kansengroepen te doorbreken. Zoals hieronder zal blijken richten die initiatieven zich zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

2.1.2. Vicieuze cirkels doorbreken

Omwille van de sterke ondervertegenwoordiging van ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap op onze arbeidsmarkt en omwille van de moeizame overgang die ongekwalificeerde jongeren maken van school naar werk (zie p. 7-8) zal ik ook het komende jaar prioritair inzetten op een meer evenredige arbeidsdeelname. Gendergelijkheid m/v wordt benaderd vanuit een mainstreamingsbenadering en kan dus in elke actie aanwezig zijn. Deze kruising met gender m/v is van belang aangezien de arbeidsmarktpositie van vrouwen binnen deze kansengroepen een andere oplossingsstrategie vereist. De focus op Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) hebben we samen met de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen in het Samen voor meer Banenplan van de Vlaamse Regering van februari 2006 meer armslag gegeven. Willen we met z’n allen daadwerkelijk de vicieuze cirkels van achterstelling doorbreken, dan moeten we voor ouderen (50+), allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerde jongeren succeservaringen op de arbeidsmarkt mogelijk maken. Hiertoe namen we een reeks specifieke maatregelen. Daarnaast blijft het essentieel om evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de arbeidsmarkt als kerngedachte te blijven benadrukken en haar toepassing te versterken. Het immers ook een element van de economische groei.

2.1.2.1. Ouderen (50+)

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat Vlaanderen snel tot actie moet overgaan om te voorkomen dat de arbeidsmarkt opdroogt omwille van de vergrijzing (zie p. 8). Binnen het diversiteitsbeleid vraag ik daarom meer aandacht voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen en organisaties. Bedrijven en organisaties moeten uit noodzaak meer rekening houden met hun ouder wordend personeel en met de kennis en ervaring die mensen in de onderneming vertegenwoordigen. Een goed leeftijdsbewust beleid houdt rekening met de hele loopbaan van werknemers en bevat maatregelen om het beste uit het personeel te halen met oog voor alle leeftijdsfasen. Om ondernemingen daarbij te ondersteunen heb ik het **expertisecentrum Leef tijd en Werk** gelanceerd. Dit centrum moet de uitwisseling van goede praktijken betreffende leeftijdsbewust personeelsbeleid tussen ondernemingen bevorderen. Vanaf 2007 moeten jaarlijks goede praktijken ontsloten en “kant en klaar” verspreid worden. Tegelijkertijd zullen 13 extra projectontwikkelaars, aanvullend aan de 30-tal actieve regionale projectontwikkelaars, het EAD-beleid via begeleiding van diversiteitsplannen in bedrijven en organisaties uit de regio stimuleren en daarbij specifiek aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Plaatsingsgegevens van de VDAB leren mij dat ouderen betrokken waren bij nog geen 4% van de aanwervingen in 2005, terwijl ze bijna 20% van de werkzoekendenpopulatie uitmaakten. Daarom voerde ik op 1 april van dit jaar de **tewerkstellingspremie** voor 50+ in. Dit is een loonkostensubsidie voor werkgevers die een werkzoekende van 50 jaar of ouder aanwerven met een contract van onbepaalde duur en die deze werkzoekende minstens 5 kwartalen in dienst houden. Een werkgever kan 12 maanden genieten van deze premie en de hoogte van het bedrag varieert tussen de 400 en 1.000 euro per maand, afhankelijk van het brutoloon van de nieuw aangeworven oudere werknemer. Op jaarbasis kan het voordeel voor de werkgever dus oplopen tot 12.000 euro.

Voor de invoering van de tewerkstellingspremie vonden naar schatting jaarlijks zo'n 2.500 oudere werkzoekenden werk. Met de tewerkstellingspremie wordt gemikt op een stijging van het aantal aanwervingen tot 3.750 per jaar, dit is een toename met 50%. Om dit te kunnen realiseren voorzie ik in 2006 22 miljoen euro en vanaf 2007, wanneer de maatregel op kruissnelheid draait, jaarlijks 30 miljoen euro.

De maatregel zal 2 jaar na de inwerkingtreding (begin 2008) worden geëvalueerd. Het departement zal onderzoeken of de premie heeft geleid tot extra aanwervingen bij werkgevers en of de aangeworven ouderen meer dan één jaar in dienst zijn gebleven. Indien nodig zal de maatregel op basis van deze evaluatie worden bijgesteld in overleg met de sociale partners. Intussen zal eind dit jaar ook voor andere kansengroepen worden nagegaan of het nuttig is om een soortgelijke maatregel in te voeren en wordt in het voorjaar van 2007 op basis van een eerste evaluatie van de benutting van de tewerkstellingspremie de opportuniteit en budgettaire haalbaarheid van een verruiming van de in aanmerking komende ondernemingen nagegaan.

Om de arbeidsdeelname van 50-plussers te verhogen stimuleer ik via de opstart van de **ervaringsclubs** bij VDAB ook de oudere werkzoekenden in hun zoektocht naar werk. Zoals afgesproken in het Meerbanenplan worden vanaf juli 2006 de nieuw ingeschreven oudere werkzoekenden vanaf hun 3^e maand werkloosheid systematisch uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie. Daarna kunnen ze doorstromen naar een individuele en maatgerichte trajectbegeleiding in de speciaal hiervoor opgerichte ‘ervaringsclubs’ van VDAB. Het staat iedere oudere werkzoekende vrij om gebruik te maken van deze begeleiding op maat. Sinds 2006 investeer ik hiervoor een bijkomend budget van 5 miljoen euro in trajecten op maat van oudere werkzoekenden. Met dit budget werken 25 extra jobcoaches en 50 extra consultants in de ervaringsclubs.

2.1.2.2. Personen met een handicap

Sinds april 2006 is de overheveling van de bevoegdheden betreffende Handicap en Arbeid van Welzijn naar Werk naar aanleiding van Beter Bestuurlijk Beleid een feit. De uitvoering ervan is nu in grote mate in handen van de VDAB, samen met de particuliere organisaties voor

arbeidstrajectbegeleiding, screening en opleiding. De VDAB ontwikkelde een model voor de inpassing van de **gespecialiseerde begeleiding** van werkzoekenden met een arbeidshandicap. Dit model zal in de loop van 2007 volop worden geïmplementeerd. Om die acties nog beter te ondersteunen zal ik verder onderzoeken op welke wijze de twee bestaande stelsels voor loonkostensubsidies (VIP en CAO-26) in één nieuw stelsel kunnen worden geïntegreerd. Deze aanpak via de individuele persoon met een handicap wordt gecomplementeerd met de aanpak voor deze doelgroep binnen het EAD-beleid.

Het structureel EAD-project van Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (**GRIP**) en het **Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid** biedt organisatorische en inhoudelijke ondersteuning aan de gebruikersorganisaties en de individuele ervaringsdeskundigen die participeren aan de Commissie Diversiteit, het stakeholdersforum van de VDAB en de werkgroep binnen de VDAB naar aanleiding van de overheveling van de bevoegdheid professionele integratie vanuit het Vlaams Fonds naar het beleidsdomein werk.

Het structureel project van GRIP omvat verder de uitbouw van een **helpdesk** voor personen met een arbeidshandicap en wordt verder uitgebreid met een onderdeel informatieverstrekking, sensibilisatie en vorming voor de diverse partners in het EAD-beleid.

2.1.2.3. Allochtonen

Specifiek voor de groep van allochtonen bouw ik samen met de betrokken federaties twee structurele EAD-projecten verder uit. Het project **Work-up** van het Forum van Etnisch Culturele Minderheden, de Unie van Turkse Verenigingen (UTV) en de Federatie van Marokkaanse Verenigingen (FMV) werd omgevormd tot een taskforce Allochtonen en Arbeid met als taak de vertegenwoordiging van allochtonen op beleids- en adviesfora (o.a. Commissie Diversiteit) en de terugkoppeling en informatieverstrekking naar de achterban.

Via protocols zijn ondertussen 8 **activeringsconsulenten of toeleiders** verbonden aan een achttal federaties van allochtone verenigingen. Zij focussen zich voortaan uitsluitend op de toeleiding van moeilijk bemiddelbare werkzoekende allochtonen naar de dienstverlening van de VDAB of direct naar de arbeidsmarkt. Elke toeleider krijgt als objectief de toeleiding van 75 allochtonen. Tenslotte zullen in het kader van het **actieplan** jeugdwerkloosheid een groot aandeel allochtonen bereikt worden (zie p. 15)

In het Meerbanenplan spraken we af om in Vlaanderen werk te maken van gecoördineerde acties in het geval dat werkgevers of bemiddelaars werkzoekenden weigeren op basis van niet-objectieve gronden. Getroffen werkzoekenden moeten meer en betere mogelijkheden krijgen om een klacht in te dienen. Eerst en vooral wil ik verzekeren dat een klacht van een vermeend slachtoffer daadwerkelijk wordt geregistreerd door de Vlaamse sociale inspectie. Dit laat toe om indien nodig gerechtelijke stappen te ondernemen. Vooraleer tot gerechtelijke vervolging over te gaan, moet er voldoende ruimte tot bemiddeling geboden worden.

Op basis van samenwerkingsprotocollen met onder meer de federale sociale inspectie, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (CGKR) en de verschillende lokale meldpunten worden de bestaande klachtprocedures en -mogelijkheden beter op elkaar afgestemd. Dit moet de drempel om een klacht in te dienen verlagen. Ook de bijstand aan slachtoffers moet verder worden uitgewerkt. Ik kan daarvoor verder bouwen op de overeenkomst over de uitvoering van het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 en zal dit ook afstemmen met de intentie van Vlaams minister van Gelijke Kansen betreffende de opmaak van een gelijke behandelingsdecreet. In het geval van een klacht zal de Vlaamse sociale inspectie eerst de bemiddeling opstarten. Zij brengt de partijen samen en bepaalt de duur van de bemiddelingspoging. Indien de bemiddelingspoging mislukt, kan er alsnog gerechtelijk opgetreden worden. De Vlaamse sociale inspectie wordt daartoe versterkt en krijgt extra opleiding.

De aandacht die ik in het domein werk besteed aan de kansengroepen met een achterstand op de arbeidsmarkt wordt met de inwerkingstrajecten (secundaire inburgeringstrajecten) ook doorgetrokken in het kader van het inburgeringsdecreet dat op 12 juli 2006 door het parlement werd goedgekeurd. Dit opent voor meer mensen, nieuwkomers en categorieën van oudkomers het recht en (voor sommigen) de plicht tot inburgering. Met de **inwerkingstrajecten** voor anderstalige nieuwkomers en oudkomers

streef ik naar een behoeftedekkend aanbod. Dit maakt deel uit van het realiseren van de sluitende aanpak waarbij iedere werkzoekende een gepast begeleidings- en indien nodig opleidingsaanbod krijgt (zie p. 10-11). Tijdens een primair inburgeringstraject van maatschappelijke oriëntatie en taallessen verzorgt de VDAB de loopbaanoriëntatie van de nieuwkomers met een professioneel perspectief.

De VDAB-inburgeringsconsulent heeft voor de start van het primaire inburgeringstraject een dubbele opdracht:

- de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen;
- de mate (uitgebreid-beperkt) waarin er al dan niet nood is aan loopbaanoriëntatie onderzoeken.

De VDAB zorgt via de inzet van eigen instructeurs ‘Nederlands tweede taal’ (NT2) en de gerichte uitbesteding van NT2-cursussen voor de taalondersteuning van opleidings- en tewerkstellingstrajecten voor anderstaligen. In 2005 werden 6987 NT2-acties opgestart. Tussen eind juni 2005 en eind juni 2006 was 60% van de anderstalige nieuwkomers uitgestroomd uit de werkloosheid. Dit is een toename met bijna 4 procentpunten in vergelijking met het jaar ervoor. Voor 44,7% van de totale groep was dat een uitstroom naar werk, een toename van 5 procentpunt ten opzichte van het voorgaande jaar.

2.1.2.4. Laaggeschoolde jongeren

In 2005 lanceerde ik via **het actieplan jeugdwerkloosheid** in 13 Vlaamse steden en gemeenten een proeftuin betreffende jonge, laaggeschoolde werkzoekenden (<25 jaar). Deze 13 steden en gemeenten bereiken 40% van de potentiële doelgroep. Bovendien liggen deze 13 steden en gemeenten in regio's die kampen met hoge aandelen allochtonen in de werkzoekendenpopulatie. De gerichte aanpak voor de harde kern van jonge werklozen spoort dan ook samen met een gerichte aanpak voor allochtone werkzoekenden.

Met elk van de 13 steden en gemeenten werd eind 2005 een convenant afgesloten met daarin acties gericht op opleiding en begeleiding van de jonge, laaggeschoolde werkzoekenden. Het is niet de bedoeling om deze jongeren in lange opleidingstrajecten te stoppen, maar om een zeer vraaggerichte aanpak – versterkend aan de bestaande sluitende aanpak- uit te werken met onder meer sollicitatietrainingen, attitudetrainingen, cursussen Nederlands op de werkvloer, jobhunting, jobcoaching en het aanbieden van jobs op maat. Ook werkgevers worden betrokken en gestimuleerd om zich te engageren voldoende vacatures open te stellen voor die jongeren. Verder worden ook acties binnen de sociale economie ontwikkeld waaronder de uitbouw van initiatieven in het kader van de lokale diensteneconomie en in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Voor het actieplan rond opleiding en begeleiding werd éénmalig 6,1 miljoen euro voorzien voor 2006 en 2007. De VDAB kreeg als regisseur van die actieplannen jeugdwerkloosheid de doelstelling opgelegd om 60% van de totale doelgroep (-25 jarige, laaggeschoolde werkzoekenden) te bereiken. Bovendien moet 6 maanden na het einde van een plan 50% van de bereikte jongeren uitgestroomd zijn uit de werkloosheid. Voor de uitvoering van de acties doet de VDAB zoveel mogelijk beroep op de expertise en know-how van lokale actoren zoals niet gouvernementele organisaties (NGO's) en jongeren- en allochtonenorganisaties.

Het eerste, formele evaluatiemoment is voorzien na het eerste werkingsjaar. Op basis van de geplande en systematische tussentijdse evaluatie zal ik de acties indien nodig bijsturen. Een definitieve eindevaluatie van de proeftuin voorzie ik na het tweede werkingsjaar.

Het Vlaams Meerbanenplan kende 200 extra **startbanen** toe. Deze startbanen (-26-jarige laaggeschoolde werkzoekenden) zullen worden ingezet in scholen onder de noemer van het bestaande **JOJO** (Scholen voor jongeren-jongeren voor scholen)-project. Daarbinnen worden momenteel jongeren in secundaire scholen tewerkgesteld ter preventie van antisociaal gedrag. Zij betekenen een extra ondersteuning voor het bestaande schoolpersoneel. De doelstelling van het project is enerzijds om het aanpakken van ongekwalificeerde uitstroom en anderzijds wens om te beantwoorden aan collectieve noden door spijbelgedrag aan te pakken, een brug naar de allochtone gemeenschappen te vormen en scholen te onderhouden en te renoveren. Na selectie op basis van vastgelegde criteria worden de eerste aanwervingen tegen ten laatste 01/11/06 beoogd.

Naar aanleiding van de recente gebeurtenissen op het openbaar vervoer wordt er binnen het **VEVE** (Verkeersveiligheid)-project voor een contingent van 20 startbanen een verbreding gemaakt van de scope naar veiligheid. Het betreft zgn. schoolspotters die door steden en gemeenten zullen tewerkgesteld worden maar opereren in een samenwerkingsverband met De Lijn en scholen. Na selectie op basis van vastgelegde criteria worden de eerste aanwervingen tegen ten laatste 01/02/07 beoogd.

2.1.2.5. Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

Ik streef naar een arbeidsmarkt die de diversiteit binnen onze hedendaagse samenleving weerspiegelt. Hiertoe geef ik concrete impulsen aan bedrijven met de diversiteitsplannen en het organiseren van structurele projecten zoals Jobkanaal, die voor de hele Vlaamse arbeidsmarkt gelden. Zowel de concrete impulsen als de structurele projecten moeten als krachtige instrumenten werken. Hiertoe hebben we duidelijke engagementen gevraagd én van de werkgeversorganisaties, én van de vakbonden én van de eigen organisaties van de betrokken doelgroepen.

Via **diversiteitsplannen** stimuleer en ondersteun ik ondernemingen die streven naar de integratie van verschillende werknemers en naar een personeelsbeleid met oog voor diversiteit. Sinds 2005 groeien we naar een bereik van ongeveer 500 bedrijven per jaar. De toepassing van diversiteitsplannen is steeds meer verspreid over verschillende sectoren en bedrijfstypes (bedrijfsgrootte). Bedrijven leggen bovendien in hun diversiteitsplannen steeds duidelijker verbanden met de arbeidsorganisatie, het opleidingsbeleid, het sociale overleg,

In de diversiteitsplannen worden voor elk bedrijf afzonderlijk concrete streefcijfers vooropgesteld betreffende de instroom, de doorstroom en/of opleiding van de kansengroepen. Sinds kort kunnen ook acties voor het behoud van werknemers opgenomen, indien dit van toepassing is.⁸ Uit volledig uitgevoerde diversiteitsplannen opgestart in 2002 en 2003 leerde ik dat bedrijven de vooropgestelde streefcijfers over het algemeen halen en in de meeste gevallen zelfs overschrijden.

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

- *Jobkanaal*, een project van de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), de Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (VCSPO) en het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), is een specifiek wervingskanaal waarbij openstaande vacatures gedurende drie weken enkel voor personen uit de kansengroepen zichtbaar blijven. Jobkanaal is uitgebreid tot 40 consultants en medewerkers. Als streefdoel stelde ik samen met de betrokken partners 5000 plaatsingen per jaar voorop. Samenwerking met de VDAB, de derden en de lokale besturen is noodzakelijk om die ambitie te kunnen realiseren. Bij de VDAB werden daarom twaalf extra jobkanaal-jobcoaches aangesteld voor specifieke begeleiding en ondersteuning van werkgevers en nieuwe werknemers. De VDAB zorgt bovendien voor een doorverwijzing van minstens vier valabele kandidaten per jobkanaal-vacature.
- Complementair aan Jobkanaal maken de christelijke werkgeversorganisatie (VKW), UNIZO en VOKA via het *Ondernemersplatform Diversiteit* ondernemers warm voor 'ondernemen in diversiteit' door middel van sensibilisatie, netwerking, informatieverstrekking en methodiekontwikkeling.
- De *diversiteitsconsultanten* van de vakbonden (ABVV, ACLVB en ACV) verspreiden de diversiteitsgedachte binnen de vakbondsstructuren en bouwen een helpdeskfunctie uit. In de afgelopen periode 2003- 2005 bereikten de vakbondsconsultanten meer dan 500 bedrijven met vormingsinitiatieven, ondersteuning en andere interventies betreffende diversiteit. Het aantal consultants breidde uit van 12 naar 24 en hun opdracht werd nog meer gericht op een brede introductie van de diversiteitsgedachte en van de notie evenredige arbeidsdeelname in het reguliere vakbondswerk.

⁸ Het gaat hier over het algemeen om preventieve acties in de zin van taaksplitsingen, interne opleidingen met het oog op een andere functie binnen de ondernemingen, invullen van nieuwe functies zoals coaching van nieuwe werknemers.

Naast specifieke maatregelen vraag ik in alles wat we op de arbeidsmarkt beleidsmatig ontwikkelen aandacht voor diversiteit. Daarom wordt een **diversiteitstoets** toegepast. Die toets peilt naar de kwantitatieve en kwalitatieve ambities en streefcijfers van de betreffende maatregelen met betrekking tot de kansengroepen. Zo spreken we in het kader van het beheerscontract met de VDAB via een diversiteitstoets ambitieuze doelen af over het bereik van kansengroepen in de trajectwerking en de sluitende aanpak. In 2006 maakten we ook al werk van een toets in de recent afgesloten sectorconvenants (zie p. 35) en met betrekking tot WEP-Plus (zie p. 20). Ook in alle maatregelen van de nieuwe programmeerperiode van ESF (2007-2013) stelden we dat er een diversiteitstoets gehanteerd moet worden.

2.1.3. Benutten van alle jobkansen

2.1.3.1. Een versterkt knelpuntberoepenbeleid

Het aantal bij de VDAB ontvangen vacatures is de afgelopen jaren fors toegenomen onder meer dankzij de samenwerking van VDAB met private partners zoals uitzendkantoren en diverse jobsites. De vlotte invulling van deze vacatures vormt echter soms een probleem, in het bijzonder in een aantal sectoren en in kleine ondernemingen. De redenen voor die zogenaamde knelpunten zijn divers. In bepaalde gevallen zijn er onvoldoende werkzoekenden die in aanmerking komen voor die vacatures (een kwantitatief tekort). In andere gevallen zijn er wel voldoende werkzoekenden die het beroep kunnen uitoefenen beschikbaar. Maar ze beantwoorden niet aan de eisen van de werkgever (een kwalitatief tekort) of tonen geen interesse omwille van minder gunstige werkomstandigheden (laag loon, ongezond werk, afstand tussen wonen en werken, etc.). Met mijn beleid betreffende knelpuntberoepen speel ik in op de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten.

Het stimuleren van een grotere en kwaliteitsvolle uitstroom uit het regulier onderwijs, zowel secundair als hoger onderwijs, is de belangrijkste preventieve maatregel. Met een goede oriëntatie en studiekeuze kan de behoefte aan bijsturing na het onderwijs vermeden worden. Daarom zal de VDAB onderwijsactoren en ouders nog actiever ondersteunen door het bieden van correcte en transparante informatie over de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen op die markt, over beroepen en competentievereisten. Samen met het onderwijs staat de VDAB in voor een vlotte overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Ik wil studenten aan het einde van hun formele schoolloopbaan pro-actief informeren over de wereld van werk en de zoektocht naar werk. Anderzijds moedig ik werkzoekenden die over de nodige capaciteiten beschikken aan gebruik te maken van de mogelijkheden om onderwijs met behoud van werkloosheidsuitkeringen te volgen.

De kwaliteit van de bemiddeling om te komen tot een correcte match tussen het profiel van een werkzoekende en deze van een vacature (voor een knelpuntberoep) hangt samen met de kwaliteit van de vacatureopmaak en van de werkzoekendendossiers. Daarom wordt de beweging van een “sociale zekerheidsinschrijving” naar een “bemiddelbaar dossier” verdergezet. Ook worden diverse instrumenten gebruikt en op punt gesteld (o.m. de verdere ontwikkeling van de competentiebalans) om een realistisch beeld te krijgen van de beroepsvoorkeuren die de werkzoekende heeft. Verder blijven de werkwinkels de draaischijf om acties te ondernemen die een werkzoekende zo snel mogelijk (een maand na inschrijving) verwijzen naar een vacature of een indicatie geven voor een remediërende actie.

Met de **sectorale screening** analyseert de VDAB de dossiers van werkzoekenden met een beroepsaspiratie in een bepaalde sector om na te gaan of deze werkzoekenden werkelijk inzetbaar zijn in die sector. In opvolging van die screening worden bekwame werkzoekenden bemiddeld naar een vacature. Indien de competenties van de werkzoekende niet in overeenstemming zijn met hun beroepsaspiratie worden ze doorverwezen naar een opleiding of worden hun beroepsaspiraties bijgestuurd. Anderzijds worden ook de vacatures nauwkeuriger onderzocht en wordt preciezer afgelijnd welke competenties juist vereist zijn. De screening van sectoren is erg tijdsintensief. Met

screening voor de bouwsector opgestart. De dossiers van bijna 17.000 werkzoekenden werden gescreend, bij twee derde van hen was de screening eind juli volledig afgerond. Dit leverde tot nog toe 730 plaatsingen op, waarvan 460 in de bouwsector. In het najaar wordt die screening verdergezet, en wordt een nieuwe screening op voor de schoonmaaksector opgestart. Voor beide screenings is een budget voorzien van ruim 1 miljoen euro in 2006. In 2007 wordt verder gegaan met die sectorale screenings. Een kleine 50.000 werkzoekenden met beroepsaspiraties in de toeristische sector, de informaticasector, de horeca of de transportsector worden gescreend. Hiervoor zal 1,15 miljoen euro worden ingezet. Die middelen zijn voorzien in het Meerbanenplan.

Ten tweede bied ik via de VDAB en zijn partners relatief korte, arbeidsmarktgerichte **opleidingen** voor knelpuntberoepen aan. In 2005 werden bijna 50.000 werkzoekenden opgeleid door de VDAB (+2.800 of +6% t.o.v. 2004). Iets meer dan 12.600 werkzoekenden of 25% is daarbij gestart in een opleiding voor een knelpuntberoep. Gezien de toenemende spanning op de arbeidsmarkt zal ik in de toekomst nog meer werkzoekenden toeleiden naar een opleiding voor een knelpuntberoep. Een uitbreiding van de opleidingscapaciteit bij de VDAB (en zijn partners) voor dergelijke knelpuntopleidingen is dan ook noodzakelijk. In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord was oorspronkelijk voor de periode 2005-2006 een éénmalige uitbreiding voorzien met 2.000 opleidingen onder meer voor bouwberoepen, verzorgingsberoepen, vrachtwagen- en buschauffeur en heftruckchauffeur. Daarvoor werd éénmalig een budget van 5,7 miljoen euro voorzien. Deze éénmalige uitbreiding zal ik nog versterken met een toename van het aantal knelpuntopleidingen binnen andere sectoren waaronder de horeca, het toerisme, de social profit en de havenarbeid. Hiervoor is zowel voor 2006 (2,4 miljoen euro) als voor 2007 (3,25 miljoen euro) een budget voorzien binnen het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord en het Vlaams Meerbanenplan.

Er is ook de **premie voor de knelpuntopleidingen** ingevoerd in september 2004 om werkzoekenden te stimuleren een opleiding voor een knelpuntberoep te volgen. Werkzoekenden die een opleiding volgen die toe leidt naar een knelpuntberoep ontvangen een premie van 100 tot 250 euro. In 2005 besteedde ik bijna 1,9 miljoen euro aan ruim 15.000 premies. Momenteel onderzoek ik of die premie ook daadwerkelijk stimuleert om te kiezen voor een beroepsopleiding voor knelpuntberoepen. Op basis van het resultaat van die analyse wordt de maatregel in de toekomst mogelijk bijgestuurd. De openstelling van knelpuntberoepen voor de onderdanen uit de nieuwe lidstaten is een federale maatregel. De Gewesten bepalen de knelpuntenlijst.

Om voldoende te kunnen inspelen op een aantal kwantitatieve tekorten werden in april van dit jaar vacatures voor een aantal knelpuntberoepen opengesteld voor personen uit de **10 nieuwe EU-landen**. Met de sociale partners bereikte ik een akkoord over een lijst van 112 beroepen die in aanmerking komen. Tegelijkertijd wordt het aantal inspecteurs verdubbeld om op eigen initiatief meer controles te kunnen uitvoeren op de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten alsook meer te kunnen deelnemen aan gecoördineerde acties met andere (binnenlandse en buitenlandse) inspectiediensten.

2.1.3.2. Front Office Tewerkstellingsmaatregelen

België heeft tal van loonkostenverlagende maatregelen met als doel werkgevers aan te zetten om een doelgroepwerknemer aan te werven. Die maatregelen zijn pas effectief als werkgevers én op de hoogte zijn van die maatregelen én vlot kunnen nagaan wat de financiële voordelen ervan inhouden. Die voordelen worden toegekend via de sociale zekerheid, de fiscaliteit, activering van uitkeringen of premies. Sommige voordelen kunnen werkgevers cumuleren, andere dan weer niet. Door de veelheid en diversiteit aan maatregelen ziet men vaak door het bos de bomen niet meer. Daarom neem ik samen met mijn federale collega bevoegd voor Werk het initiatief om op korte termijn een webapplicatie voor banenplannen, lastenverlagingen en tewerkstellingsmaatregelen uit te werken. Daarmee willen we werkgevers maar ook werkzoekenden en intermediairen vlot en eenvoudig een overzicht op maat bieden samen met een raming van de mogelijke voordelen. De Vlaamse Regering keurde op 20 juli 2006 de oprichting van de Front Office definitief goed en voorziet hiervoor een budget van 872.000 euro voor het begrotingsjaar 2006.

De principes van e-government dienen als leidraad bij de uitwerking van de Front Office. We zullen ook maximaal gebruik maken van informatie uit de KruispuntBank Ondernemingen en de KruispuntBank van de Sociale Zekerheid om zo het bezoek aan de Front Office te vergemakkelijken en de procedures om bepaalde maatregelen aan te vragen te vereenvoudigen. Tegen begin 2007 lanceren we een eerste versie met een gedetailleerd overzicht van tewerkstellingsmaatregelen afhankelijk van de eigenschappen van de werkgever en de werknemer. Een volledige versie met daarin de voordeelcalculator als speerpunt zal eind 2007 operationeel zijn.

2.1.3.3. Inzetten op werkervaring en werkplekleren

De resultaten van de verschillende Vlaamse werkervaringsinstrumenten zijn doeltreffend en vergroten in belangrijke mate de mogelijkheden van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Sinds het begin van de legislatuur bouwde ik de individuele beroepsopleiding (IBO) en WEP-Plus dan ook stelselmatig uit. In de loop van 2005 startte ik met de instapopleiding en in 2006 introduceerde ik IBO-interim.

IBO is een vorm van werkplekleren bij een werkgever. De werkzoekende krijgt in een eerste (opleidings)fase zijn werkloosheidsuitkering verder uitbetaald en ontvangt daarbovenop een premie van de werkgever. Na die eerste opleidingsfase (maximaal 6 maanden) biedt de werkgever de werkzoekende een contract van onbepaalde duur aan en houdt hij de werkzoekende minimaal voor een periode gelijk aan de opleidingsperiode in dienst. Uit evaluatieonderzoek blijkt dat 91% van de werkzoekenden 6 maanden na het beëindigen van de IBO-opleiding aan het werk is. Het stelsel is ook zeer populair. In de loop van 2005 startten ongeveer 14.000 werkzoekenden in een IBO, een toename met ruim 1.700 (+13%) in vergelijking met 2004. Tegelijkertijd nam het aantal ongunstige stopzettingen van IBO's toe van 19,1% in 2004 tot 20,1% in 2005⁹. Tegen 2009 wordt een daling van die ongunstige stopzettingen vooropgesteld tot 17,2%. Tevens wil ik het bereik optrekken tot 16.000 IBO's per jaar. Daarom zal ik de begeleidingscapaciteit van de VDAB uitbreiden met 52,5 extra begeleiders. In 2006 werd daarvoor een extra budget van 3,1 miljoen euro voorzien. Vanaf 2007 zal de meerkost 4,2 miljoen euro bedragen.

Inzake IBO wil ik meer nadruk leggen op competentieontwikkeling. Binnen de VDAB is een werkgroep opgericht om te komen tot een meer competentiegerichte aanpak van IBO. De IBO-cursist moet na het traject extra competenties verworven hebben en die 'competentiewinst' moet ook zichtbaar worden gemaakt in de vorm van een certificaat met daarin een overzicht van de kennis, vaardigheden en attitudes die de cursist tijdens de IBO heeft verworven. Tevens zal de cursist een advies krijgen voor zijn/haar verdere loopbaan.

IBO wil ik beter inzetten voor kansengroepen. Momenteel zijn die groepen nog ondervertegenwoordigd in de maatregel. In 2005 waren de laaggeschoolden vertegenwoordigd in 39% van de opgestarte IBO's, terwijl ze 51% uitmaken van alle werkzoekenden. De allochtonen waren betrokken in 12% van de IBO's maar maken iets meer dan 16% uit van de werkzoekendenpopulatie. Slechts 5% van de IBO's werd vorig jaar opgestart voor werkzoekenden met een arbeidshandicap, terwijl ze goed zijn voor bijna 12% van de werkzoekenden.

Om de vertegenwoordiging van de kansengroepen in IBO's op te trekken werkte ik - samen met de uitzendsector - een nieuwe maatregel uit: **IBO-interim**. De werkzoekende sluit hier eerst een uitzendcontract af met een uitzendkantoor (voor maximaal één maand). Vervolgens wordt een IBO opgestart. De opmaak van het opleidingsplan en de begeleiding gebeurt door het uitzendkantoor. De VDAB blijft wel nog verantwoordelijk voor het administratieve beheer en de monitoring. Na een periode van maximum 6 maanden moet ook die IBO-interim uitmonden in een contract van onbepaalde duur bij het bedrijf waar de werkzoekende tewerkgesteld was. IBO-interim is voorbehouden voor de prioritaire kansengroepen (ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap). Door de combinatie van IBO en uitzendarbeid hoop ik de sterktes van beide systemen te benutten. Interim-arbeid bewees al effectief te zijn om kansengroepen aan een job te helpen, maar leidt niet altijd tot duurzame tewerkstelling. IBO is wel succesvol op het vlak van duurzame tewerkstelling, maar bereikt de kansengroepen onvoldoende. De uitzendsector neemt in

⁹ Dit zijn stopzettingen die niet het gevolg zijn van het feit dat de werkzoekende vroegtijdig vast werk vindt. Het meest voorkomende geval van een dergelijke ongunstige stopzetting is het feit dat de werkzoekende niet geschikt lijkt voor de werkgever.

deze proeftuin een engagement op betreffende bereik en doorstroom naar vast werk. Samen mikken we op een jaarlijks bereik van ongeveer 1.000 op te starten IBO-interims. 90% van de succesvolle IBO-interims moeten na 6 maanden doorgestroomd zijn naar vast werk. Indien een IBO-interim vroegtijdig en ongunstig wordt stopgezet, zal het uitzendkantoor de betrokken werkzoekende prioritair bemiddelen naar een andere opleiding of tewerkstelling. Een werkgroep volgt de maatregel tussentijds op en onderwerpt die na 2 jaar aan een grondige evaluatie.

In september 2005 startte ik in uitvoering van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 met de **instapopleiding**. De instapopleiding is geïnspireerd op IBO en voorziet eerst een periode van werkplekleren (maximaal 2 maanden) dat moet resulteren in een contract van onbepaalde duur. De maatregel richt zich specifiek tot werkzoekenden die net een beroepsopleiding (van minstens 400 uren) hebben afgerond en tot laaggeschoolde schoolverlaters die als werkzoekende zijn ingeschreven. Laaggeschoolde schoolverlaters zijn jongeren die het onderwijs verlaten zonder een diploma van het secundair onderwijs. In navolging van het federale Generatiepact werd de doelgroep van de instapopleiding verruimd naar de afgestudeerden van het TSO, KSO en BSO. Deze verruiming moet me toelaten om IBO nog meer te focussen op doelgroepen en de invulling van knelpuntvacatures via een belangrijkere opleidingscomponent in de IBO. De instapopleiding kan dan een instrument zijn dat werkzoekenden met een behoorlijke technische en schoolse kennis de mogelijkheid geeft om snel de broodnodige praktische ervaring op te doen.

WEP-Plus - als schakel in een traject naar werk- tenslotte richt zich tot werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In de huidige legislatuur stelde ik een verhoging voorop van het aantal beschikbare én ingevulde plaatsen en tevens een sterkere oriëntering van de maatregel naar de curatieve doelgroep. Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 voorzag een toename met 200 extra beschikbare plaatsen. Rekening houdend met de resterende plaatsen (200) naar aanleiding van de Ondernemingsconferentie en de dringende noodzaak om de inbreng van de promotoren tot een billijk niveau terug te brengen (voorzien in het besluit van 8 juli 2005), konden medio vorig jaar 380 plaatsen aangeboden worden. Van deze 380 werden er 75 toegewezen aan de Leerwerkbedrijven (Antwerpen, Gent/Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant). Van de 305 resterende WEP-Plus werden er 214 VEQ op basis van de aanvragen gegund. In 2005 waren er gemiddeld 3.322 werkzoekenden betrokken in een WEP-Plus.

Via een proeftuin betreffende de leerwerkbedrijven en met inbreng van ESF experimenteer ik met nieuwe methodieken en verschillende organisatievormen van WEP-Plus. Concreet wordt geëxperimenteerd met een werkervaring van drie maanden in het leerwerkbedrijf die wordt voortgezet met een stage van 9 maanden bij een andere werkgever. Het leerwerkbedrijf neemt de deelnemers in dienst en plaatst de werkzoekenden in vacante werkervaringsplaatsen. Het leerwerkbedrijf werkt hiervoor een begeleidingsmodel uit inclusief een train-the-trainer pakket voor die organisaties waar de deelnemer effectief zal werken. Het leerwerkbedrijf ontwikkelt ook een portfoliomethodiek om de competenties die de werkzoekenden tijdens de werkervaring verwerft, te valideren. Werkzoekenden kunnen op die manier werkervaring opdoen op diverse plaatsen, al naargelang hun behoefte en rekening houdend met de al verworven en de te ontwikkelen competenties. Dankzij een wijziging in de besluiten van eind 2005 komen nu ook deeltijds lerende jongeren van 16 tot 18 jaar in aanmerking voor deze maatregel. Tevens werd een diversiteitstoets ingevoerd voor de maatregel, wat de aanwezigheid van de kansengroepen in WEP-Plus gevoelig moet verhogen. De leerwerkbedrijven kwamen in de loop van dit jaar op kruissnelheid en voorzien momenteel in 75 voltijdse plaatsen. Het experiment loopt tot eind 2006 en in het voorjaar van 2007 evalueren we met het oog op verdere besluitvorming inzake het WEP-Plus programma. In 2007 zal er ook gewerkt worden aan de opmaak van een WEP-Plus decreet.

Voor een 'harde kern' van langdurig werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt is er nood aan jobs buiten het normaal economisch circuit. Vandaar de extra investering door de Vlaamse Regering in sociale economieprojecten zoals arbeidszorg en sociale werkplaatsen. In uitvoering van het Meerbanenplan gaat VDAB vanaf 2007 concreet van start gegaan met de uitbesteding van **gespecialiseerde activeringstrajecten** in partnerschap met actoren uit de welzijnssector of de sociale economie.

2.1.3.4. Aandacht voor werkloosheidsvallen

Wie over werkloosheidsvallen spreekt, denkt vooral aan financiële drempels inzake fiscaliteit of sociale zekerheidsbijdragen die het verschil tussen een uitkering en een nettoloon erg klein maken. Hoewel de Vlaamse korting op de personenbelasting voor werkenden ook precies werken wil belonen, liggen de belangrijkste hefboomen bij de federale overheid en de afgelopen jaren werden een aantal maatregelen genomen om dit financiële verschil te vergroten.

Verder zijn er ook andere, kwalitatieve randvoorwaarden die de overstap van werkloosheid naar werk bemoeilijken. Momenteel wordt onderzocht of via de heroriëntering van een aantal premies zoals de kinderopvangpremie of de knelpuntenpremie de beschikbare middelen niet beter kunnen worden aangewend. Tegelijkertijd worden een aantal drempels die werkzoekenden verhinderen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld de kostprijs van een opleiding) opgelijst.

Zo vinden alleenstaande vrouwen met kleine kinderen niet zomaar onmiddellijk gepaste kinderopvang wanneer ze een job aanvaarden. Wie eerst op zoek moet naar kinderopvang vooraleer met zekerheid een arbeidscontract te ondertekenen, komt vaak te laat. Hetzelfde probleem stelt zich bij sollicitaties. De kinderopvang moet in deze situaties zo efficiënt mogelijk kunnen worden ingeschakeld. In het kader van het Actieplan flexibele en occasionele kinderopvang van ministers Van Brempt en Vervotte wordt per zorggebied Lokale Werkwinkel een pool opgericht. Dit betekent concreet dat 260 extra voltijdse krachten worden ingezet voor flexibele en occasionele kinderopvang. Deze nieuw op te richten pools zijn verbonden aan bestaande voorzieningen, maar kunnen ook daarbuiten ingezet worden (opvang aan huis). Daarnaast betaalt VDAB vandaag voor zo'n 950.000 euro aan kinderopvangpremie's uit. Momenteel wordt onderzocht hoe deze premies zo efficiënt mogelijk kunnen tegemoet komen aan deze doelgroepen waarvoor kinderen werken in de weg staan.

Over mobiliteitsproblemen werden al afspraken gemaakt met De Lijn en de NMBS over voordelige tarieven voor sollicitanten. Maar ook hier moet verder onderzocht worden in welke mate verplaatsingskosten werkzoekenden belemmeren in hun zoektocht naar gepast werk.

Sommige werkzoekenden die wel degelijk willen werken, worden geconfronteerd met fysieke, psychische of sociale problemen die hen belet om te kunnen werken. In het kader van de sluitende aanpak wordt de groep op 20% geraamd die niet zomaar aan het werk kan. Indien deze problemen dus niet eerst worden aangepakt, dan blijven deze mensen in de werkloosheid gevangen zitten. VDAB kan dit probleem niet aanpakken zonder beroep te doen op gespecialiseerde actoren uit de zorgsector. In het kader van het Meerbanenplan werden middelen voorzien om deze "niet-arbeidsmarkt gerelateerde" uitkeringsgerechtigden via speciale begeleiding op maat alsnog uit de werkloosheid te halen. Momenteel gaat de VDAB de mogelijkheden tot samenwerkingsverbanden met actoren uit de zorgsector na. Die samenwerking moet in 2007 effectief opstarten en zal deel uitmaken van een globaal actieplan werkloosheidsvallen.

2.1.3.5. Aandacht voor rechten en plichten

Van werkzoekenden mag verwacht worden dat zij alle inspanningen doen om hun kansen op tewerkstelling te maximaliseren. Zij moeten actief werk zoeken en indien nodig hun inzetbaarheid en competenties verruimen. Werkzoekenden hebben immers een recht op een passende begeleiding en opleiding, maar ook de plicht om de kansen die hen worden geboden ten volle aan te grijpen. Het duidelijk afbakenen van de rechten en plichten van werkzoekenden is bijgevolg noodzakelijk. In dit kader zal dan ook uitvoering gegeven worden aan het Handvest van de Werkzoekenden.

Het is logisch dat wanneer de werkzoekenden het recht krijgt om een opleiding te volgen, ook de plicht heeft om op vacatures in te gaan die in het verlengde van deze opleiding liggen. Voortaan zullen alle werkzoekenden bij de aanvang van de opleiding een verbintenis in die zin ondertekenen. Dit laat ook toe dat de VDAB haar opleidingen zo efficiënt mogelijk kan inzetten.

Het is eveneens logisch dat de werkzoekende die zijn plichten niet nakomt een sanctie kan oplopen. VDAB dient hierbij een eenduidig transmissiebeleid te voeren en RVA een eenduidig

sanctioneringsbeleid. Immers ook voor werkzoekenden waarvoor het verschil tussen werken en niet-werken misschien niet doorslaggevend is, moet het zo snel mogelijk zoeken en vinden van een baan de eerste en enige optie zijn. In het kader van het Samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de federale en de Vlaamse overheid over de actieve begeleiding en opvolging van werkzoekenden is het aantal transmissies toegenomen van 9.759 in 2005 (over 12 maanden) tot 11.162 in de eerste 8 maanden van 2006. Het aandeel van deze transmissies waar de RVA naderhand ook effectief gevolg aan geeft (in de vorm van een verwittiging of uitsluiting, met of zonder uitstel) is ook toegenomen van gemiddeld 50% in 2005 tot 56% in de periode van januari tot mei 2006. De toename van het aantal transmissies als gevolg van afwezigheid na oproeping of uitnodiging hangt logisch samen met het versterkte activeringsbeleid. De sluitende aanpak en de versterkte samenwerking tussen de Gewestelijke bemiddelingsdiensten en de RVA versterkt dus de link tussen de rechten en plichten van werkzoekenden.

2.1.3.6. Stevige institutionele partnerschappen

Nieuwe overheidsmaatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt zullen enkel het beoogde effect realiseren indien ze gedragen worden door een sterk partnerschap met de Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties. Het bereikte akkoord over 'Samen voor meer banen' is dan ook bijzonder belangrijk.

Naast het partnerschap met de sociale partners in de totstandkoming van het beleid is ook in de uitvoering ervan een intensieve samenwerking vereist met diverse partnerorganisaties die actief zijn op de arbeidsmarkt, en dus met de nodige expertise en veldervaring hun bijdrage kunnen leveren. Concrete nieuwe vormen van privaatsamenwerking die vanaf 2006 worden opgestart op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn de proeftuin tendering, het project jobkanaal en IBO-interim.

In het Vlaams Regeerakkoord 2004-2009 werd afgesproken om een duidelijke 'compartimentering' door te voeren tussen de regie- en actoropdracht van VDAB, vanuit de bezorgdheid om in de toekomst elke belangenvermenging te vermijden bij de toewijzing en uitvoering van publieke opdrachten betreffende de arbeidsmarkt. In uitvoering van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst afgesloten in de zomer van 2005 wordt deze compartimentering vanaf 2006 door de VDAB zowel beleidsmatig, managementmatig als budgettair doorgevoerd.

Op lokaal niveau vormt de werkwinkel het belangrijkste ankerpunt in het partnerschap tussen VDAB en de andere lokale arbeidsmarktactoren (zoals lokale besturen, OCMW's, RVA, derden-vzw's, ...). Om de betrokken dienstverlening nog efficiënter en klantgerichter te kunnen aanbieden aan werkzoekenden, werkgevers en werknemers, wordt in het najaar van 2006 de huidige gebiedsindeling van de werkwinkels geëvalueerd.

2.1.3.7. Versterkt optreden Inspectie

Reeds eerder stelde ik (o.m. beleidsnota 2004 - 2009 en het Vlaams Meerbanenplan) dat, op basis van het decreet van 30 april 2004 houdende het sociaalrechtelijk toezicht, het sociaal handhavingsbeleid een volwaardige gestalte moet krijgen en dat de controles overeenkomstig de bevoegdheden in de diverse sectoren zullen worden geïntensifieerd.

Het meerbanenplan stelde in het bijzonder dat groot belang gehecht moet worden aan de bestrijding van de sociale fraude en het vermijden van dumpingspraktijken via allerlei detachingsconstructies. Een versterkt en gecoördineerd optreden van zowel de gewestelijke als de federale inspectiediensten is hiertoe aangewezen. De inspectie heeft verder een belangrijke rol en verantwoordelijkheid bij klachten over inbreuken op de non-discriminatie wetgeving.

Om aan deze doelstellingen tegemoet te komen keurde de Vlaamse Regering op 5 mei 2006 een aanzienlijke versterking goed van het personeelsbestand van de inspectie Werk en Sociale Economie met 17 extra voltijdse equivalenten.

2.2. Een activerend herstructureringsbeleid

Hoewel de conjuncturele verwachtingen momenteel vrij gunstig zijn, blijven herstructureringen, collectieve ontslagen, faillissementen en sluitingen deel uitmaken van de economische realiteit. Met een doelgerichte Vlaamse bijdrage aan het Belgische herstructureringsbeleid streef ik ernaar om de negatieve effecten hiervan voor de getroffen werknemers zo veel mogelijk te beperken en tegelijkertijd kansen te creëren. Het Vlaams herstructureringsbeleid is gericht op het maximaliseren van de tewerkstellingskansen van getroffen werknemers. In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit onder regie van de VDAB. Ze maken daarbij gebruik van sociale begeleidingsplannen gericht op een soepele overgang van werk naar werk, van tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement en van het Herplaatsingsfonds. De concrete invulling van de begeleiding van de getroffen werknemers vertrekt vanzelfsprekend vanuit de afspraken uit het sociaal overleg en indien aanwezig ook vanuit afspraken op sectorniveau. De financiering van de begeleidende en activerende maatregelen gebeurt in principe door de getroffen onderneming zelf en/of de sector. Financiële tussenkomst door het Herplaatsingsfonds is voorbehouden voor niet-solvabele ondernemingen.

Naar aanleiding van het generatiepact worden de gewesten betrokken bij de beoordeling van het activerende karakter van de begeleidende maatregelen bij collectieve ontslagen in samenhang met de vraag naar vervroegd brugpensioen. Volgende vragen maken deel uit van het Vlaams referentiekader voor die beoordeling:

- Wordt er rekening gehouden met alle met ontslag bedreigde werknemers?
- Is het begeleidingsplan afgestemd op het profiel van de getroffen werknemers, rekening houdend met hun herplaatsingskansen, en op de mogelijkheden van de regionale arbeidsmarkt?
- Is er sprake van een plan van aanpak met betrekking tot oudere werknemers waarin aandacht uitgaat naar maatgerichte informatie en begeleiding?
- Overstijgt het uitgewerkte aanbod van begeleiding de loutere informatieverstrekking en is die gericht op persoonlijke begeleiding (individueel en/of in groep)?
- Worden er financiële incentives toegekend die hertewerkstelling bevorderen?
- Wordt er een goede rapportering bijgehouden over het outplacementaanbod aan de individuele werknemers (met het oog op evaluatie en eventuele goede overdracht nadien)?

Volgens het generatiepact moeten bedrijven in herstructurering een **tewerkstellingscel** oprichten. Zo'n tewerkstellingscel wordt opgericht naar aanleiding van een herstructurering en is een samenwerkingsverband waarbij minstens de werkgever in herstructurering, de representatieve vakorganisaties en, voor zover dit bestaat, het sectoraal opleidingsfonds betrokken zijn. Die tewerkstellingscel ziet toe op de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen uit het herstructureringsplan, waakt over het outplacementaanbod aan alle ontslagen 45-plussers en verzorgt de inschrijving van de werknemers in de tewerkstellingscel. In Vlaanderen krijgen de sociale interventieadviseurs van de VDAB, die tot voor kort vooral informatie en bijstand verlenen bij het oprichten van een tewerkstellingscel, de opdracht om die cellen te coördineren. Om die bijkomende taak te kunnen invullen werd het aantal sociale interventieadviseurs uitgebreid van 9 naar 32.

Voor relatief kleine herstructureringen kan de oprichting van een bedrijfseigen tewerkstellingscel vervangen worden door de participatie in een overkoepelende permanente tewerkstellingscel. De stuurgroep van een dergelijke permanente tewerkstellingscel bestaat minimaal uit een sociale interventieadviseur van de VDAB, afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV, de werkgever in herstructurering of afgevaardigden van de representatieve werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in de SERV en in functie van de lopende dossiers een afgevaardigde van het opleidingsfonds van de sector en een afgevaardigde van het Herplaatsingsfonds (voornamelijk bij faillissementen). Per SERR-regio wordt één permanente tewerkstellingscel opgericht. Omwille van de schaalgrootte organiseer ik in de regio's Vlaams-Brabant en Limburg telkens een extra permanente tewerkstellingscel. In Vlaanderen zullen bijgevolg 15 permanente tewerkstellingscellen actief zijn en betrokken worden of instaan voor volgende acties:

- collectieve infosessies voor de ontslagen werknemers door de VDAB, het outplacementbureau, de sector;
- de inschrijving als werkzoekenden van de ontslagen werknemers;
- outplacementactiviteiten door een outplacementbureau;
- de individuele begeleidingsgesprekken met de ontslagen werknemers door het outplacementbureau, de VDAB, de sector;
- consultatie en gebruik van zelfbedieningspc's;
- de ondersteuning van werknemers bij gebruik van zelfredzaamheidstools van de VDAB;
- het overleg binnen de stuurgroepen van de permanente tewerkstellingscellen en overleg van de sociale interventieadviseurs.

Sinds 2001 financiert het **Herplaatsingsfonds** de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers bij bedrijven die naar aanleiding van onder meer een faillissement, een gerechtelijk akkoord of moeilijkheden zelf niet (meer) over de nodige financiële middelen beschikken. Tot 2005 bereikte het fonds vooral middelgrote en grote ondernemingen. Gezien het grote aantal faillissementen bij kleine bedrijven (zie p. 6) wil ik de werking van het fonds optimaliseren en de procedure vereenvoudigen op maat van de 'kleinere' faillissementen, gerechtelijke akkoorden en sluitingen. Daartoe zal het Herplaatsingsfonds haar sensibiliseringsacties ook meer richten naar kleinere faillissementen (tot nog toe was de focus vooral gericht op bedrijven met meer dan 20 werknemers). Bij kleinere faillissementen neemt de curator vaak niet het initiatief om een aanvraag in te dienen. Daarom zal voortaan, bij verzoek van één van de representatieve werknemersvertegenwoordigers de curator verplicht worden een aanvraag in te dienen. Er wordt een overkoepelende stuurgroep (gekoppeld aan de tewerkstellingcel) opgericht om de kleinere dossiers op het niveau van de subregio op te volgen. Ook de mogelijkheden om die kleinere dossiers te financieren worden verruimd. De VDAB zal de begeleiding en het realiseren van een vlottere samenwerking tussen private en publieke bemiddelaars mee opvolgen. Via een te onderschrijven gedragscode wordt tenslotte een inhoudelijke kwaliteitstoets ingevoerd.

Aan de hand van een **draaiboek herstructureringen** wil ik de Vlaamse inspanningen en mogelijkheden in het kader van het herstructureringsbeleid duidelijk overbrengen en samen met de betrokken sociale partners een goede uitvoering van dit beleid realiseren. Dit draaiboek moet een ondersteuning zijn voor alle actoren betrokken bij een herstructurering of faillissement. Het zal een overzicht bieden van alle wettelijke bepalingen en procedures die gevolgd moeten worden bij een herstructurering of faillissement en daarbovenop goede ervaringen en praktijken en flankerende maatregelen bundelen.

Voor de opstart en uitbreiding van de werking van de tewerkstellingscellen en de sociale interventieadviseurs bij de VDAB voorzie ik in 2006 een bedrag van 1,465 miljoen euro. De continuering van de opgestarte permanente tewerkstellingscellen en de verdere uitbreiding in 2007 kost 2,2 miljoen euro. Voor de uitbreiding van het Herplaatsingsfonds voorzie ik in 2006 89.000 euro.

2.3. Verhogen van de werkbaarheid

2.3.1. Inzetten op innovatieve vormen van arbeidsorganisatie

In 2006 werd de thematiek van de innovatieve arbeidsorganisatie uitdrukkelijk op de beleidsagenda geplaatst. Zowel in het meerbanenplan van februari 2006 als in het actieplan Vlaanderen van juli 2006 werden elkaar versterkende maatregelen genomen.

In het kader van het Meerbanenplan zet ik samen met de sociale partners een reeks **pilootprojecten** inzake innovatieve arbeidsorganisatie op. Hiervoor werd 750 000 euro voorzien. ESF lanceerde in maart 2006 een oproep voor die pilootprojecten. Die experimenten moeten, rekening houdend met de bestaande technologische processen en producten en met innovatieve trends, de arbeidsorganisatie in bedrijven zodanig hertekenen dat:

- de werkstress vermindert, waardoor medewerk(st)ers beter zullen functioneren;
- het motiverend karakter van de functie of job verhoogt, waardoor medewerk(st)ers meer betrokken raken in hun werk;
- de intrinsieke leermogelijkheden in het werk (rijkere taakinhoud) verhoogt, waardoor ontwikkeling en benutting van competenties worden gestimuleerd;
- de mogelijkheid werk en privé-leven harmonisch op mekaar af te stemmen verbetert.

De pilootprojecten moeten minimaal een operationeel plan opleveren dat leidt tot een “nieuwe vorm” van arbeidsorganisatie. Dit plan/model moet de potentie hebben om als voorbeeld te dienen voor “gelijksoortige” bedrijven al dan niet binnen de sector. De oproep leverde 14 pilootprojecten op, die startten tussen 1 juli en 30 september 2006 en lopen tot 31 december 2007.

Een actiepunt van Vlaanderen in actie betreft een **taskforce innovatieve arbeidsorganisatie** om lessen te trekken uit de diverse pilootprojecten. Die taskforce zal niet enkel de pilootprojecten opvolgen in functie van disseminatie en overdracht, maar tevens het netwerk verruimen en de thematiek van innovatieve arbeidsorganisatie op een meer generaliserende manier benaderen. Sociale partners, overheid, deskundigen en bedrijven die goede praktijken kunnen presenteren zullen deel uit maken van die taskforce. De taskforce gaat van start in de loop van november 2006.

2.3.2. Combinatie gezin en arbeid

In de laatste oproep binnen ESF zwaartepunt 5 (begin 2006) werd prioriteit gegeven aan **projecten rond combinatie arbeid en privéleven**. Verschillende organisaties speelden in op die oproep. Er werden onder meer projecten ingediend de combinatie arbeid en privéleven te verbeteren door het aanbieden van allerlei diensten (strijken, boodschappendienst, kinderopvang, ...) of door het uitwerken van flexibele arbeidsorganisatie. Eén van de lopende projecten zal in Vlaanderen de goede praktijken van bedrijven die werken rond genderbewust personeelsbeleid en rond de combinatie werk en privé-leven in kaart te brengen. Deze projecten eindigen ten laatste op 31 december 2007.

Het ESF-agentschap blijft via de webstek www.evenwichtmaaktsterk.be de **FBQ**¹⁰ (Family and business quickscan) aanbieden. Het wordt gezien als opstap naar de **FBA**¹¹ (Family en busines audit). Via een wedstrijd in samenwerking met Job@ werden in juli 2006 licenties uitgereikt aan twee consultancybureaus die gedurende twee jaar aan de slag kunnen met het FBA-instrument. Er zal een regelmatige terugkoppeling zijn over de resultaten.

In Vlaanderen hebben we het stelsel van de **aanmoedigingspremies** waarbij mannen en vrouwen een financiële premie bovenop de federale premie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet ontvangen. In 2005 maakten 43.000 werknemers gebruik van deze Vlaamse aanmoedigingspremie. Dit is in vergelijking met 2004 een daling met 1200 werknemers (-6%). Deze premies komen in de praktijk vooral tegemoet aan de behoefte van vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar om de combinatie tussen werk (vaak deeltijds) en de zorg voor jonge kinderen (of een ziek familielid) mogelijk te maken, bijvoorbeeld via een 1/5de vermindering van de arbeidstijd in het kader van het ouderschapsverlof.

¹⁰ De **Family and Business Quick scan (FBQ)** wordt gezien als een eerste kennismaking en advisering rond de thematiek combinatie werk en privé-leven en als smaakmaker voor de audit. Een FBQ scan laat organisaties toe om op een snelle en eenvoudige manier een beeld te krijgen van de huidige stand van zaken van de afstemmingsproblematiek werk-privé binnen de organisatie. Tevens reikt de quick scan mogelijke verbeteringen aan ter optimalisering van de afstemming werk-privé.

¹¹ Naast de de quick scan werd ook een **Family and Business Audit (FBA)** ontwikkeld. Bij een FBA wordt een groot deel van de organisatie (management, werknemers,...) of de gehele organisatie bevraagd via een aantal bevragingstechnieken. Op basis van de resultaten zal een analyse worden gemaakt van de stand van zaken binnen de organisatie. Aan de hand van deze analyse worden dan concrete adviezen geformuleerd waaruit de organisatie kan kiezen om tot een betere afstemming tussen werk en privé te komen.

HOOFDSTUK 3: Ruimte voor Elk Talent

3.1. Een ambitieuze competentieagenda

3.1.1. Waar we staan

3.1.1.1. Erkenning van verworven competenties: competentiewaarderende initiatieven en het ervaringsbewijs

Op een snel evoluerende arbeidsmarkt is het belangrijk om een zo ruim mogelijke inzetbaarheid van iedereen te stimuleren. Met het erkennen van eerder verworven competenties (EVC) ondersteun ik de verruiming van de inzetbaarheid van heel wat mensen. Door een proces van EVC kunnen formele en niet-formele vormen van leren erkend worden in selectiebeslissingen, en dit niet alleen bij de toegang tot opleiding, maar ook bij een sollicitatie. EVC is een belangrijk instrument om de positie van mensen op de arbeidsmarkt te versterken en om een goede match tussen vraag en aanbod mogelijk te maken.

Mensen ontwikkelen heel wat competenties buiten het formele circuit van opleiding en vorming. De idee dat men ook competenties ontwikkelt door ervaring op de werkplek en zelfs in de vrije tijd wint aan belang. De waardering van die competenties is echter nog lang niet voor alle actoren op de arbeidsmarkt een evidentie. Ik ondersteun daarom initiatieven waarbij het waarderen en het verder ontwikkelen van competenties in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing centraal staat. Met de steun van het ESF worden in 16 projecten methodieken, waaronder portfoliomethodieken, ontwikkeld die competenties verworven na een periode van werkervaring of een opleidingsmodule zichtbaar maken en als uitgangspunt nemen voor verdere competentieontwikkeling of voor tewerkstelling binnen het bedrijf. Met die projecten wil ik enerzijds het denken in termen van competenties stimuleren en anderzijds expertise over methodieken om competenties zichtbaar te maken en te waarderen, ontwikkelen.

Het **ervaringsbewijs** vormt een speerpunt in mijn beleid betreffende het ontwikkelen van een draagvlak voor het erkennen van verworven competenties. Dit is een sterk beroepsgeoriënteerde vorm van erkenning van competenties. In 2005 tekende ik al het wetgevende kader uit betreffende het verwerven van een ervaringsbewijs, toen nog de titel van beroepsbekwaamheid. Op die basis werden in een eerste fase tien beroepen geselecteerd, namelijk autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleid(st)er buitenschoolse kinderopvang, brood- en banketbakker, call center operator, industriële schilder, kapper, kapper-salonbeheerder, platwever en torenkraanbestuurder. Het zijn beroepen die door middel van ervaring aangeleerd kunnen worden, die tewerkstellingsperspectieven bieden voor kansengroepen en waarvoor vacatures moeilijk ingevuld raken. Vervolgens werden voor die tien beroepen standaarden ontwikkeld. Zo'n standaard geeft weer wat iemand moet kennen en kunnen om een bepaald beroep met succes uit te oefenen. Vanaf het moment dat die standaarden beschikbaar waren, lanceerde ik een oproep voor kandidaat-testcentra. In juni van dit jaar selecteerde ik vier testcentra. In die testcentra kan men momenteel zijn bekwaamheid laten testen voor zes van de tien geselecteerde beroepen, namelijk voor autobuschauffeur, autocarchauffeur, begeleid(st)er buitenschoolse kinderopvang, call center operator, industriële schilder en torenkraanbestuurder. Die testen zijn gebaseerd op een verkennend gesprek, een portfolio en een praktijkproef. Iedereen die een test met succes aflegt, ontvangt van de Vlaamse overheid een officieel en persoonlijk Ervaringsbewijs. Bij de start van de testcentra wil ik voldoende aandacht besteden aan de toeleiding en aan een goede doorverwijzing. Ter ondersteuning organiseerde ik daarom een advertentiecampaagne in kranten en tijdschriften en een gerichte mailing (met affiches en folders) naar de betrokken sectoren en intermediaire organisaties zoals werkwinkels, loopbaancentra, syndicale organisaties, OCMW's en het buurtwerk. Op die manier wil ik die groepen bereiken waarvoor het ervaringsbewijs extra kansen biedt op de arbeidsmarkt. Een website (www.ervaringsbewijs.be) ondersteunt de campagne en de Vlaamse Infolijn verzorgt een helpdeskfunctie.

Voor 2007 plan ik een uitbreiding van het aantal beroepen en testcentra. De Vlaamse regering keurde al een nieuwe lijst met 26 beroepen goed. Momenteel worden de standaarden voor die 26 beroepen ontwikkeld. Daarmee komen we op een totaal van 36 beroepen. Pas na de goedkeuring van de standaarden kan ik testcentra openen. Vandaag zijn er zes testcentra operationeel: autobus- en autocarchauffeur, begeleider buitenschoolse kinderopvang, callcenteroperator, industriële schilder en torenkraanbestuurder. Voor brood- en banketbakker, kapper, kapper-salonbeheerder, platwever, verhuizer-inpakker en verhuizer-drager loopt momenteel een oproep voor kandidaat testcentra. Tegen eind 2007 zullen voor 21 beroepen testcentra operationeel zijn.

3.1.1.2. De uitbouw van een leerloopbaan

Ook door middel van opleiding en gerichte loopbaankeuzes kunnen werknemers en werkzoekenden hun loopbaan uitbouwen en hun positie op arbeidsmarkt versterken. Deelname aan opleiding en het maken van bewuste en haalbare loopbaankeuzes moedig ik aan door middel van de opleidings- en begeleidingscheques en via de loopbaandienstverlening.

De **opleidings- en begeleidingscheques** stellen werknemers in staat de kosten voor opleiding, loopbaanbegeleiding en EVC-trajecten met de helft te verminderen. Elke werknemer kan, per kalenderjaar, voor maximaal 250 euro cheques bestellen bij de VDAB of in de lokale werkwinkels. Met die steun moet de werknemer competenties verwerven die bijdragen tot zijn of haar brede inzetbaarheid of tot het realiseren van zijn of haar loopbaanpad.

Die cheques zijn erg populair. In 2005 hebben 214.419 werknemers opleidings- en begeleidingscheques aangevraagd, een stijging met bijna 23.000 (+12%) in vergelijking met 2004. In 2005 vroeg bijna 11% van de loontrekkenden opleidings- of begeleidingscheques aan. De populariteit blijft stijgen: tijdens de eerste helft van 2006 steeg het aantal aanvragen met 17,5% ten opzichte van de eerste helft van 2005. Daarmee bereikt de maatregel stilaan de budgettaire grenzen.

Via de centra voor **loopbaandienstverlening** willen we de werkende een kompas aanreiken bij de verdere ontwikkeling van zijn of haar loopbaan. De dienstverlening moet werkenden in staat stellen om de eigen kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt in kaart te brengen en om gepaste opleidingskeuzes te maken in functie van haalbare loopbaanwensen. In 2005 waren in Vlaanderen 16 erkende centra actief, in 2006 kwamen er daar 4 bij. In de loop van 2005 bereikten deze centra een 2.000-tal werkenden. Voor 2006 is een verhoging van het bereik vooropgesteld tot ongeveer 3.000. Daarnaast biedt ook de VDAB binnen haar competentiecentra loopbaanbegeleiding aan. Het afgelopen jaar bereikte de loopbaancentra van de VDAB een 1.000-tal nieuwe klanten.

De mensen die gebruik maken van de erkende en gesubsidieerde centra moet voor minstens 40% bestaan uit kort- of middengeschoolden, plus 45 jarigen, allochtonen of personen met een arbeidshandicap. In 2005 behoorde 54% van de klanten tot één of meer van deze groepen. In 2006 trok ik de norm voor het bereik van kansengroepen op tot 50%. In de beheersovereenkomst met de VDAB werden dezelfde doelstellingen opgenomen. Het afgelopen jaar behoorde 44% van de klanten bereikt door de loopbaancentra van de VDAB tot bovenstaande groepen.

Sinds augustus 2004 voorzag ik in samenwerking met ESF en via het Hefboomkrediet in een (aanbod)financiering van centra voor loopbaandienstverlening. Erkende centra ontvangen een subsidie van 44.000 euro per jaar, verhoogd met 800 euro per volledig afgewerkte loopbaanbegeleiding. In 2005 gaat het om een budget van 2,3 miljoen euro en voor 2006 is 3,3 miljoen euro voorzien, waarvan het ESF telkens de helft voor haar rekening neemt. In het nieuwe ESF-programma (2007-2013) wordt verderzetting van de subsidiëring van de loopbaandienstverlening voorzien.

Na twee jaar praktijkervaring met loopbaancentra komen enkele knelpunten aan het licht. Uit een wetenschappelijk onderzoek blijkt onder andere dat de dienstverlening arbeidsmarktgerichter kan zijn. Momenteel situeren de effecten zich voornamelijk op het vlak van een verhoogde job- en loopbaantevredenheid, een verhoogd zelfvertrouwen en een betere zelfkennis bij de klant. De impact op werkzaamheid en inzetbaarheid kan worden versterkt. Verder is het bereik van de loopbaandienstverlening nog relatief beperkt, ook in termen van een brede waaier aan doelgroepen. Uit de evaluatie blijkt ook dat er een grote vraag is naar korte advisering en informatieverstrekking rond tewerkstelling waar de centra momenteel geen financiering voor krijgen en waar ze ook onvoldoende in onderlegd zijn om ze te beantwoorden. Ik wens deze knelpunten aan te pakken in het

kader van het sociaal overleg rond de competentieagenda. Ik streef naar een laagdrempelige en sterk arbeidsmarktgerichte dienstverlening, die veel meer mensen dienstig is dan vandaag het geval is. Deze dienstverlening moet goed gepositioneerd worden ten opzichte van andere maatregelen betreffende opleiding, outplacement en arbeidsbemiddeling.

3.1.1.3. *Bedrijven stimuleren*

Samen met ESF stimuleer ik bedrijven via het hefboomkrediet voor bedrijfsopleidingen om meer en beter te investeren in opleiding en vorming.

De focus ligt daarbij op het wegwerken van ongelijke opleidingsdeelname van ouderen, kortgeschoolden en allochtonen en op het versterken van het strategisch competentie management in bedrijven. Aanvragers kunnen een subsidie krijgen voor opleidingsprojecten die inspelen op deze aandachtspunten.

Sinds de oproep van 2005 moeten aanvragers inspelen op één van de volgende vier criteria:

- specifieke leervormen voor kortgeschoolden hanteren
- specifieke opleidingsinitiatieven ontwikkelen voor 45-plussers
- opleidingen organiseren waarin basiscompetenties ontwikkeld worden
- met de opleiding tegemoetkomen aan knelpuntvacatures.

In die oproep benadruk ik samen met ESF tevens het kwalificerende karakter van de opleidingsprojecten. Initiatiefnemers moeten de deelnemers immers een leer- of competentiebewijs uitreiken.

De oproep kende succes. Momenteel lopen er 97 opleidingsprojecten, waarvan er 81 specifieke leervormen voor kortgeschoolden hanteren, 5 gericht zijn op 45-plussers, 7 focussen op het verwerven van basiscompetenties en 4 inspelen op knelpuntvacatures. Met al die projecten bereiken we ongeveer 64.250 werknemers en zelfstandigen.

3.1.1.4. *Rol van de VDAB- competentiecentra en Syntra-Vlaanderen*

Met de VDAB-competentiecentra en met Syntra beschik ik over twee sterke institutionele partners op het terrein van competentieontwikkeling.

De **VDAB-competentiecentra** bieden diverse diensten aan met betrekking tot competentie management en –ontwikkeling en dit ten behoeve van werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Bij de bespreking van de loopbaandienstverlening kwam hun rol als loopbaandienstverlener al aan bod (zie p. 28). Bovendien zijn die centra sinds 2006 in het kader van de ervaringsbewijzen (zie p. 27) erkend als testcentra voor autocarchauffeur en autobuschauffeur. Naast informatieverstrekking op vlak van competentie management en –ontwikkeling verzorgen de VDAB-competentiecentra ook opleidingen voor werkzoekenden en werknemers. Als opleidingsverstrekker bereikten de VDAB-competentiecentra in 2005 bijna 49.800 werkzoekenden, een toename met 6% of 2.800 meer werkzoekenden in vergelijking met 2004. In de periode januari-juni 2006 werden 8,6% meer opleidingen en 2,6 % meer opleidingsuren verstrekt aan werkzoekenden dan in dezelfde periode in 2005.

Ook het bereik van de werknemersopleidingen is sterk toegenomen in 2005. Op verzoek van de werkgever werden toen voor 54.799 werknemers opleidingen georganiseerd. Daarenboven werden 3.131 opleidingen georganiseerd op eigen verzoek van werknemers. Dit is een stijging met respectievelijk 15% en 16,4% ten opzichte van 2004. In de loop van januari tot juni 2006 daalde het aantal georganiseerde opleidingen echter in vergelijking met diezelfde periode in 2005. Er werden 11% minder opleidingen georganiseerd op vraag van de werkgever en 19,8% minder op eigen verzoek van werknemers. Als opleidingsverstrekker begeleiden de VDAB-competentiecentra ten slotte ook de IBO-opleidingen (zie p. 19).

SYNTRA Vlaanderen - Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (SYNTRA Vlaanderen) werkt om en meer aan de versterking van de leertijd, aan ondernemerstrajecten en aan specifieke opleidingsmodules op maat van bedrijven.

SYNTRA Vlaanderen biedt in samenwerking met de sectoren, onder meer binnen het kader van de sectorconvenants, beroepsgerichte opleidingen aan via de *leertijd*. Tijdens de leertijd gaan jongeren effectief aan de slag als werknemer en krijgen ze de kans om volgens het principe van leren en werken een concreet beroep aan te leren. Tijdens het schooljaar 2004-2005 volgde 6 208 jongeren een opleiding in het kader van de leertijd, een terugval met een jaar eerder (-18%).

Deze negatieve trend in het aantal leerovereenkomsten zet zich sinds het schooljaar 1996-1997 jaar na jaar door. Dat tij wil ik keren. In de discussienota *Leren en werken* die ik op 13 september 2006 verspreidde, geef ik aanzetten om een relance van de leertijd te bewerkstelligen. Het betreffen onder andere acties inzake de oriëntatie en doorverwijzing van leerlingen op het niveau van de CLB's en de regionale platformen (punten 4 en 7), een kwaliteitsverbetering van de praktijkopleiding door het versterken en verder professionaliseren van de leertrajectbegeleiders, de prospectie en de begeleiding (punt 3) en een correcte certificering als volwaardig alternatief voor een beroepsopleiding in het onderwijs (punt 6). Daarnaast is het in het kader van het opleidingsaanbod wenselijk dat de samenwerking met de sectoren wordt uitgebreid. Het aanbod moet kwalitatief worden verstevigd (organisatorisch door lesblokken te voorzien en/of modules te hergroeperen, aangepaste productontwikkeling en lesmateriaal e.d.) en waar nodig verbreed (inspelen op nieuwe niches, bvb. in de dienstverlenende sector). Tegelijkertijd dienen meer afspraken met andere opleidingsverstrekkers te worden gemaakt om tot een grotere complementariteit in en dekking van het opleidingslandschap te komen.

Tijdens het schooljaar 2004-2005 volgden 29.455 cursisten een certificerende ondernemerschapsopleiding in het kader van de *ondernemerstrajecten*. De ondernemerstrajecten zullen in de toekomst naast het belichten van een aantal beroepstechnische aspecten sterker focussen op ondernemersvaardigheden. Verder wordt gezocht naar mogelijkheden voor verdere modularisering van de opleidingen en wordt geëxperimenteerd met nieuwe methoden zoals blended learning, persoonlijke ontwikkelplannen en coachen. Via die experimenten legt SYNTRA Vlaanderen de basis voor een competentiegerichte uitbouw van alle ondernemerstrajecten. Via het project “Ondernemerstalent – niet hooggeschoolden” in samenwerking met de VDAB worden bijvoorbeeld kortgeschoolde werkzoekenden via de e-scanondernemerstest gescreend op hun interesse om zelfstandig te ondernemen. Kortgeschoolde werkzoekenden, geslaagd in die test, krijgen de mogelijkheid om gratis de versnelde opleiding bedrijfsbeheer bij SYNTRA Vlaanderen te volgen.

Op basis van opleidingsplannen en competentiemetingen in bedrijven worden *specifieke opleidingsmodules* ontwikkeld die precies inspelen op de noden van het bedrijf.

In uitvoering van het Vlaams Meerbanenplan richtte ik op 20 juli 2006 binnen SYNTRA Vlaanderen de *Draaischijf Ondernemersvorming* op. Die Draaischijf moet het vormingsaanbod voor ondernemers en toekomstige ondernemers ruimer en overzichtelijker maken. Momenteel vertaal ik de doelstellingen voor SYNTRA Vlaanderen als Draaischijf samen met de decretale opdracht van SYNTRA Vlaanderen betreffende ondernemersvorming voor jongeren en volwassenen in concrete verbintenissen voor de beheersovereenkomst voor de periode 2007-2009 tussen de Vlaamse Regering en SYNTRA Vlaanderen.

3.1.2. Waar we heen willen: de competentieagenda

In uitvoering van het meerbanenplan maak ik momenteel in overleg met de sociale partners een ‘competentieagenda’ op. Deze agenda richt zich op maatregelen die nodig zijn om in 2010 (en volgende jaren) klaar te staan voor de grote socio-economische uitdagingen.

In essentie moeten we inzetten op het verhogen op de werkzaamheid van de Vlamingen. Om dat te realiseren moeten we die competenties bevorderen die de overgangen naar en op de arbeidsmarkt kunnen versoepelen en meer mensen aan het werk houden: van school naar werk, van werkloosheid naar werk, van inactiviteit naar werk, en tussen beroepen en functies. Mensen die hun baan verliezen moeten zo snel mogelijk opnieuw aan de slag.

Concreet beoog ik met de competentieagenda te verzekeren dat zowel in het initieel onderwijs, op de externe arbeidsmarkt en binnen de bedrijfsmuren die competenties onderkend en ontwikkeld worden die van belang zijn voor een duurzame, innovatieve economische groei. We moeten het beste halen uit mensen, uit alle mensen, dus ook uit groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. We moeten organisaties aanzetten 'een loopbaan lang' in interne en externe inzetbaarheid van hun werknemers te investeren. En we moeten mensen stimuleren om hun competenties 'een loopbaan lang' blijvend in te zetten en te ontwikkelen.

De afgelopen maanden heeft een wetenschappelijke ploeg (K.U.Leuven-Vlerick) de competentieagenda achter de schermen voorbereid via acht gesprekspanels. Een panel van personen met diverse achtergrond (bedrijfsleven, vakbonden, sectoren, journalistiek, politiek,...) reflecteerde over de uitgangspunten en de prioritaire doelstellingen voor de competentieagenda. Vervolgens overlegden vakbonden, sectoren, bedrijfsleiders en HRM-verantwoordelijken van grote en kleine ondernemingen, opleidingsverstrekkers en loopbaandienstverleners in opeenvolgende panels over de te bereiken effecten, oplossingswegen en instrumenten. De academici hebben op basis van deze gesprekken een discussietekst gemaakt waarin de prioritaire uitdagingen en concrete voorstellen zijn samengebracht, waarvoor zij menen dat er een draagvlak is. Die dient als basis voor sociaal overleg. Eind september is het overleg met de sociale partners in het kader van VESOC opgestart. Daarnaast zal ik nog een initiatief nemen voor overleg met de onderwijs- opleidingsactoren.

Een belangrijk uitgangspunt van de competentieagenda is dat competentieontwikkeling niet gelijk is aan formele opleiding. Competenties kunnen ook onderhouden en ontwikkeld worden via tal van andere acties zoals taakverbreding of –verruiming, werkplekleren, loopbaanbegeleiding, netwerking, mentoring, etc. Daarnaast wil de competentieagenda het 'hier-en-nu' denken over competenties openbreken naar een loopbaangerichte kijk op competenties. De ontwikkeling van competenties moet samenspannen met de ontwikkeling van loopbanen. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van individu, werkgever, sociale partners, sectoren, onderwijs en aanbieders van opleiding en loopbaandienstverlening. Bij het uitwerken van beleidsinitiatieven moeten we dus zoeken naar een goed evenwicht tussen de verantwoordelijkheden van eenieder. Het sociaal overleg zal hier verder zijn rol spelen.

Het kan niet de bedoeling zijn om tal van nieuwe maatregelen uit te vinden. Wel wil ik nadrukkelijk de huidige maatregelen tegen het licht van de doelstellingen houden. Waar nodig moeten zij bijgestuurd worden.

3.2. Een beleid inzake onderwijs, vorming en werk

Onderwijs- en arbeidsmarktactoren delen de opdracht om mensen gericht te ondersteunen bij het erkennen, inzetten en ontwikkelen van hun competenties met het oog op een verbetering van hun arbeidsmarktkansen. Het ontwikkelen van competenties vangt aan in het onderwijs. Via de initiële opleiding krijgen jongeren een brede basisvorming met voldoende aandacht voor startkwalificaties die nodig zijn om een job te kunnen uitoefenen. Maar het onderwijs kan jongeren onmogelijk alle competenties bijbrengen die ze op de arbeidsmarkt nodig zullen hebben. Daarom moeten ook bedrijven, opleidingsverstrekkers en dienstverleners inzetten op competentie management en -ontwikkeling. Onderwijs- en arbeidsmarktactoren delen de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt en ze moeten samen jongeren die het onderwijs ongekwalificeerd verlaten, aanzetten alsnog een startkwalificatie te behalen. Bij de intrede op de arbeidsmarkt moeten ongekwalificeerde, werkzoekende jongeren zo snel mogelijk worden opgevangen en een aanbod krijgen voor een job of een kwalificatiegericht leerwerktraject. We zullen ervoor zorgen dat daarbij de competentieontwikkeling van de jongeren centraal staat en rekening wordt gehouden met eerder verworven competenties.

Vanuit de beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie en Onderwijs en Vorming wil ik binnen het kader van het Ministerieel Comité Vorming en van de interdepartementale stuurgroep Onderwijs,

Vorming en Werk (O,V&W) een geïntegreerde aanpak ontwikkelen om zo het erkennen, inzetten en ontwikkelen van competenties in Vlaanderen te stimuleren. Een aantal projecten binnen die geïntegreerde aanpak licht ik toe in mijn beleidsbrief Onderwijs en Vorming. Daar komen acties aan bod met als doel het positioneren van het Tertiair Onderwijs, het erkennen van verworven competenties binnen het onderwijs, het verbreden van de werking van de Regionale Technologische Centra (RTC), het herpositioneren van het nijverheidsonderwijs en het vergroten van de aandacht voor ondernemerschap in het onderwijs. Een aantal andere projecten komen elders in deze beleidsbrief Werk aan bod: erkennen van verworven competenties (zie p. 27), ondernemerschapstrajecten van SYNTRA-Vlaanderen (zie p. 30), acties in het kader van de sectorconvenants (zie p. 35) en de competentieagenda (zie p. 30-31). Aanvullend daarbij rapporteer ik hieronder over een aantal belangrijke projecten met een duidelijke impact op mijn beleid betreffende Werk.

3.2.1. Kwalificatiestructuur

Om de competenties die mensen verwerven maximaal te kunnen valoriseren ontwikkel ik een Vlaamse kwalificatiestructuur. Die inspanningen sluiten maximaal aan bij het European Qualifications Framework (EQF) en het Bolognaproces en moeten resulteren in een Vlaams overkoepelend raamwerk voor het beschrijven en ordenen van kwalificaties. Het Vlaamse raamwerk zal een overkoepelend kader bieden om arbeidsmarktgerichte en curriculumgerichte kwalificaties te beschrijven in termen van competenties of leerresultaten en om ze te ordenen in een transparante kwalificatiestructuur. Die structuur geeft de kwalificaties weer die maatschappelijk relevant zijn en die volgens een geëigende procedure erkend worden. Kwalificaties verduidelijken wat mensen moeten kennen en kunnen om toegang te verwerven tot hetzij onderwijs en vorming, hetzij de arbeidsmarkt. Zij zeggen niets over de weg die mensen moeten volgen om de kwalificaties te verwerven en evenmin over de wijze waarop het bezit van die kwalificaties erkend wordt. Onder meer sectoren en overheden kunnen op basis van die structuur aangeven welke kwalificaties met uitzicht op beroepsuitoefening ze (h)erkennen. Onderwijs- en opleidingverstrekkers (SYNTRA Vlaanderen, VDAB en sectorale initiatieven) werken de opleidingen ervoor uit, aangepast aan hun doelpubliek.

Nog dit najaar nodigen we alle betrokken strategische adviesraden uit om een discussienota met het begrippenkader, de doelstellingen en de structuur van het Vlaamse kwalificatieraamwerk, de procedure voor het ontwerpen en erkennen van kwalificaties en de ordening ervan in de kwalificatiestructuur te bespreken. Verder worden een aantal pilootprojecten opgestart om de bruikbaarheid van het kwalificatieraamwerk uit te testen. Vertegenwoordigers van onderwijs, opleiding, vorming, werk en cultuur, sociale partners, sectorfondsen, overleg- en adviesorganen en experts zullen in een reflectiegroep de verdere concretisering van het concept, de procedure voor het uitbouwen van een kwalificatiestructuur en de pilootprojecten opvolgen. Op die basis wil ik de Vlaamse kwalificatiestructuur tegen eind 2007 decretaal verankeren en vanaf 2008 van start gaan met het ontwerpen en valideren van kwalificaties.

3.2.2. Kwaliteitsvol werkplekleren garanderen

Mensen kunnen in het kader van een opleiding, on the job of als vrijwilliger op de werkplek leren. Karakteristiek voor deze leervorm is het leren toepassen van kennis en vaardigheden in een concrete werksituatie. In mijn beleid besteed ik veel aandacht aan werkplekleren in beroepsgerichte opleidingen, in het kader van stages, leerwerktrajecten en werkervaringstrajecten waaronder IBO, instapopleidingen en Wep-Plus (zie p. 20). Ook binnen het overleg naar aanleiding van de competentieagenda (zie p. 30-31) wordt veel belang gehecht aan het werkplekleren. Werkplekleren biedt de lerende niet alleen de kans om theorie en praktijk met elkaar te verbinden, maar ook om hun competenties op de werkvloer, in de reële arbeidssituatie, te ontwikkelen. Op die wijze verwerven ze niet alleen de beroepsgebonden competenties, maar ook meer algemene sleutelcompetenties van belang voor het uitoefenen van een job. Werkplekleren geeft werkgevers dan weer de kans om de competenties van hun werkrachten te versterken zonder daarbij hun arbeidspotentieel te moeten missen.

Dit werkjaar wil ik werkplekleren uitbouwen tot een volwaardig leertraject dat systematisch kan worden ingezet in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs en in de loopbaanontwikkeling. Ik nodig de opleidingsverstrekkers en de sociale partners uit een discussie aan te gaan over de behoeften aan en de mogelijkheden van werkplekleren, over de voorwaarden om via werkplekleren onderwijs- en arbeidsmarktgerichte competenties te ontwikkelen. Die discussie en ontwikkelingen in het buitenland vormen de basis voor een conceptnota over. Die nota wil ik tegen het voorjaar 2007 afwerken.

3.2.3. Centra voor leren en werken

Jongeren die hun competenties liever op de werkplek dan op school ontwikkelen, krijgen daartoe de kans via de combinatie van leren en werken. De kern van de aanpak is een voltijdse invulling van de leerplicht. Waar mogelijk bieden de centra jongeren naast een leeraanbod een daarop aansluitende werkervaring aan. Jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn of onvoldoende sociale vaardigheden bezitten, worden persoonlijke ontwikkelingstrajecten en zinvolle voor- en brugtrajecten aangeboden. Van de jongeren die voor de combinatie van leren en werken kiezen, verwacht ik een voltijds engagement. Om dit te realiseren werk ik een preventieve, curatieve en sanctionerende aanpak uit.

Ook de bestaande systemen van leren en werken wil ik optimaliseren. Die systemen moeten de combinatie van leren en werken effectief realiseren, opdat de jongeren een volwaardige kwalificatie kunnen behalen. Ik wil de bestaande systemen van deeltijds onderwijs en vorming (Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO), Leertijd, deeltijdse vorming) opwaarderen en op elkaar afstemmen. Deze oefening moet tegen september 2008 leiden tot een decreet voor de Centra voor leren en werken. Ondertussen zullen regionaal op experimentele basis samenwerkingsplatformen worden opgestart. In die platformen moeten de drie bestaande systemen van leren en werken (deeltijds onderwijs, leertijd en deeltijdse vorming) samen met lokale partners de werkervaring maximaal invullen, ervaringen en expertise uitwisselen, overleggen over de afstemming van het opleidingsaanbod en de voor- en brugprojecten beheren.

3.2.4. Meer dynamiek in een breder levenslang leren

De interdepartementale stuurgroep OV&W kreeg de opdracht om meer dynamiek te brengen in de opleidingen voor volwassenen en leren aantrekkelijk en relevant te maken voor alle volwassenen. Om een beter zicht te krijgen op de factoren die de participatie aan levenslang leren beïnvloeden, gaf ik in eerste instantie de opdracht een internationaal vergelijkende studie naar verschillen in systeemkenmerken tussen landen met hoge en landen met lage participatiecijfers te bestellen. De resultaten van dat onderzoek verwacht ik tegen het einde van dit jaar.

Het aanbod betreffende levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen is sterk gesegmenteerd. Dit versnipperde landschap maakt het voor individuen en bedrijven niet gemakkelijk om zich een beeld te vormen van het opleidingsaanbod en om het best passend aanbod voor een concrete opleidingsbehoefte te kiezen. Daarom streef ik naar meer afstemming en samenwerking tussen de publieke verstrekkers van beroepsopleidingen (onderwijs, VDAB en SYNTRA Vlaanderen).

Met het oog op de professionalisering van de opleiders van volwassenen ontwikkel ik via een Proeftuin Opleiding voor Opleiders van Volwassenen een opleidingsaanbod. Een eerste opleiding start op 1 februari 2007. Ten laatste op het einde van schooljaar 2007-2008 beslis ik of die opleiding een reguliere opleiding wordt.

3.2.5. Strategisch plan geletterdheid

Sinds eind 2005 werkt een ambtelijke stuurgroep een concreet stappenplan uit en stemt de acties betreffende geletterdheid die binnen en over de verschillende beleidsdomeinen ondernomen worden op elkaar af. Daarbij wordt sterk de nadruk gelegd op partnerschappen met bedrijven, sectorale opleidingsinstanties en vakbonden. Zo wordt op basis van onderzoek nagegaan hoe geletterdheidstraining op de werkvloer structureel kan worden ingezet in het opleidingsbeleid van bedrijven en sectoren. Ook in de sectorconvenants (zie p. 35) wordt het geletterdheidsthema

opgenomen. In 2007 zullen instrumenten en goede praktijken ontwikkeld worden om het geletterdheidsthema te introduceren in het EAD-beleid.

Ook de samenwerking tussen VDAB en de centra voor basiseducatie zal verder versterkt worden. VDAB integreert een korte screening van geletterdheidsproblemen in de intakeprocedure.

3.2.6. Beleidsuitvoering door de vzw DIVA

Sinds het voorjaar van 2006 heeft de Dienst Informatie, Vorming en Afstemming (DIVA) die instaat voor de uitvoering van bepaalde aspecten van het beleid op het snijvlak van onderwijs, vorming en werk het statuut van een vereniging zonder winstoogmerk. Voor het zomerreces sloot de Vlaamse regering een samenwerkingsovereenkomst met de vzw. Die overeenkomst loopt tot einde 2009 en voorziet jaarlijks in een evaluatie en omvat een actieplan gericht op:

- het verhogen van de transparantie van publiek gefinancierde leermogelijkheden;
- het aanzetten van individuen en specifieke doelgroepen tot levenslang en levensbreed leren;
- het verhogen van het maatschappelijk rendement van publiek gefinancierde leermogelijkheden.

De belangrijkste acties zijn:

- *Wordwatjewil-vormingsdatabank*

De site www.wordwatjewil.be moet uitgroeien tot een gebruiksvriendelijke informatieve site, waarin naast de vormingsdatabank allerlei informatie te vinden is die de competentieontwikkeling van volwassenen ondersteunt.

- *Stageforum*

Dit is een instrument dat door middel van een databank informatie-uitwisseling mogelijk maakt tussen enerzijds leerlingen, cursisten en werkzoekenden en anderzijds werkgevers met het oog op een verbetering van de match tussen vraag naar en aanbod van stages.

- *Europass*

Het Europass certificaat-supplement wordt uitgereikt aan mensen die een certificaat van beroepsonderwijs of -opleiding hebben. Het bevat een gedetailleerde beschrijving van de vaardigheden en competenties die de houder van een beroepscertificaat heeft verworven en een reeks van beroepen die toegankelijk zijn voor de houder van het certificaat. Het Certificaat-supplement maakt het gemakkelijker om de waarde van een certificaat te begrijpen in het buitenland. Het document kan ook worden ingezet voor mobiliteit in regionale of nationale context. Voor een aantal beroepsopleidingen binnen het studiegebied voeding (slagerij en bakkerij), zullen vanaf dit schooljaar certificaat-supplementen raadpleegbaar zijn. Geleidelijk aan zullen ook certificaat-supplementen voor andere studiegebieden beschikbaar zijn.

- *Sensibiliseren*

Het L-symbool wordt breed ingezet voor alle acties op het vlak van competentieontwikkeling van volwassenen.

HOOFDSTUK 4: EEN BREED PARTNERSCHAP

4.1 Beleid realiseren in partnerschap

4.1.1. Sociale partners

4.1.1.1. Inter-professioneel

Het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (**VESOC**) is het Vlaams overlegplatform van de Vlaamse overheid, de vakbonden en de werkgevers. Binnen VESOC wordt zeer intensief overleg tijdens formele, informele bijeenkomsten en in de VESOC-werkgroep.

Op 13 februari 2006 gaven de sociale partners hun akkoord aan het meerbanenplan “Samen voor meer banen”. Dit plan vormt een stevige en gedragen basis voor de versterking van bestaande werkgelegenheidsmaatregelen en voor het ontwikkelen van nieuwe initiatieven. De opvolging van de maatregelen uit het meerbanenplan staat op de agenda van het VESOC-overleg. Maar ook in deze beleidsbrief rapporteer ik op diverse plaatsen over de vorderingen van beleidsinitiatieven, waaronder ook de competentieagenda, die in het meerbanenplan zijn overeengekomen.

De sociale partners spelen ook een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de ervaringsbewijzen. Zij geven advies over de beroepen die in aanmerking komen voor het uitreiken van ervaringsbewijzen en maken de beroepsprofielen en de standaarden, die de basis vormen voor de beoordeling van beroepsspecifieke competenties. Bovendien spelen de sociale partners een belangrijke rol in de communicatie over het ervaringsbewijs.

In de loop van 2005 en 2006 hervormden we de subregionale advies- en overlegstructuren met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid en het ruimtelijk economisch beleid. Binnen de goede traditie van samenwerking en partnerschap in VESOC en in de voormalige Subregionale TewerkstellingsComités (STC) en Streekplatformen zetten we de Regionaal Economisch en Sociale Overlegcomités (RESOC) en de Sociaal Economische Raden van de Regio (SERR) op de kaart.

4.1.1.2. Sectoraal

De sociale partners van een sector engageren zich via een **sectorconvenant** om met concrete en resultaatgerichte acties meer mensen aan het werk te krijgen en te houden en elk talent te benutten. Hiertoe worden sectorconsulenten toegewezen. Die consulenten moeten het beleid en de engagementen uit het convenant op het terrein waarmaken.

De prioriteiten uit het Werkgelegenheidsakkoord voor 2005 en 2006 en uit de beleidsnota's vormden de basis van een nieuw modelconvenant, waarin concrete afspraken o.m. op het vlak van de aansluiting tussen leren en werk, de toeleiding naar knelpuntberoepen, het levensbreed leren en het ontwikkelen en erkennen van competenties opgenomen worden. Het thema evenredige arbeidsdeelname en diversiteit vormt een horizontaal aandachtspunt doorheen de sectorconvenants.

In de loop van 2005-2006 sloot ik met 22 sectoren zo'n nieuw convenant af. Met 3 andere sectoren startte ik de onderhandelingen. Met de sector van verhuizingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten werd voor het eerst een convenant afgesloten. Begin 2007 zal ik ook gesprekken opstarten met de schoonmaaksector. Tijdens die onderhandelingen bepalen we afhankelijk van de concrete engagementen en de grootte van de sector het aantal toegewezen consulenten. Per consulent voorzie ik een subsidie van 51.000 euro. Momenteel zijn er 99,5 consulenten aan de sectoren toegekend. In 2006 voorzie ik een totaal budget van 5.370.000 euro voor de organisatie en de financiering van de sectorconvenants.

Ter illustratie geef ik enkele voorbeelden met betrekking tot de nieuwe engagementen die kaderen binnen acties uit het meerbanenplan:

- Achttien sectoren nemen een engagement op betreffende IBO: acht sectoren voeren promotie voor de IBO-maatregel, zeven sectoren engageren zich om een welbepaald aantal IBO's af te

sluiten binnen de sector en drie sectoren ondersteunen de IBO-maatregel met een tewerkstellingspremie.

- Twintig sectoren ondernemen acties om het aantal knelpuntberoepen in de sector te verminderen.
- Negentien sectoren nemen een rol op in de begeleiding bij herstructurering. De autosector heeft een sectorale tewerkstellingscel.
- Achttien sectoren engageren zich om een welbepaald aantal werkplekken te voorzien in het kader van het deeltijds leren en werken. De vier sectoren die nog geen acties betreffende leren en werken ondernamen, starten een pilootproject.
- Negentien sectoren nemen kwantitatieve engagementen op in het kader van de diversiteitstoets. Zeventien sectoren ondernemen specifieke acties gericht naar ouderen en 10 sectoren naar personen met een arbeidshandicap.
- De meeste sectoren ontwikkelden een visie over competentieontwikkeling. Het sectorconvenant is voor veel sectoren een belangrijke impuls om gericht te werken aan competentie management.

Ten slotte bevordert de Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV) deskundigheidsbevordering en ervaringsuitwisseling tussen de diverse sectorconsulenten. Daartoe organiseert de SERV drie werkgroepen: diversiteit en kansengroepen, levenslang leren en competentie management en betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Enkele voorbeelden:

1. Grafische sector

De grafische sector is een zeer klantgerichte sector. De bedrijven breiden hun dienstenpakket constant uit. Vooral goed opgeleide werknemers zijn een belangrijke troef. Via doelgerichte acties en opleiding wil de sector komen tot een voldoende instroom van geschoold personeel. Scholen die grafisch onderwijs aanbieden, krijgen dan ook steun van de sector. Concreet zal de sector de contacten tussen grafische scholen en werkgevers bevorderen met als doel voldoende kwalitatieve werkervarings- en stageplaatsen met een gepaste begeleiding aanbieden. De sector investeert bovendien in grafische apparatuur voor opleidingscentra die risicogroepen opleiden en ondersteunt scholen bij het promoten van technische grafische beroepen, onder andere bij kansengroepen.

Niet alleen de instroom van geschoold personeel krijgt aandacht in het convenant, maar ook de opleiding van werknemers en werkzoekenden. De sector streeft ernaar om de opleidingsparticipatie van 45-plussers en gehandicapten te verhogen. Daartoe keert de sector subsidies uit aan oudere werknemers en gehandicapten die op vraag van hun werkgever of op eigen initiatief scholing volgen. Ook de deelname van werkzoekenden aan grafische opleidingen wil de sector opdrijven. Op die manier probeert de sector in te spelen op een aantal sectorspecifieke knelpuntberoepen. De allochtone werkzoekenden zijn daarbij een prioritaire doelgroep. De sector streeft er naar om tijdens de looptijd van het convenant 300 werkzoekenden te bereiken via opleidingen en 200 werkzoekenden via een IBO te laten instromen in de sector.

2. Autosector en aanverwante sectoren

In een sector met razendsnelle technologische ontwikkelingen is het een must om het vakmanschap van werknemers op peil te houden. Het ondersteunen van een opleidingsbeleid in ondernemingen van de autosector is één van de grote aandachtspunten in het convenant. De sector biedt haar bedrijven opleidingen aan en ondersteuning bij het opstellen van opleidingsplannen en loopbaanbegeleiding. Daarmee wil ze jaarlijks 12.000 arbeiders, ook 45-plussers, stimuleren tot het volgen van een opleiding. Via het systeem van deeltijds leren en werken wil de sector in samenwerking met Syntra Vlaanderen jaarlijks 100 jongeren een werkervaringsplaats aanbieden. De campagne “toekomstopwielen.be” bevat diverse acties om het technisch en beroepsonderwijs op te waarderen. Bovendien zullen jaarlijks 40 werkzoekenden opgeleid en tewerkgesteld worden en probeert de sector daarmee in te spelen op knelpuntvacatures.

4.1.2. Betrokkenheid ruimere stakeholders

Ik streef er naar om de stakeholders niet alleen te betrekken maar ook mede-eigenaar van het werkgelegenheidsbeleid te maken. Aangezien diversiteit als een rode draad doorheen het beleidsdomein werk loopt, bouw ik aan structurele partnerschappen met organisaties die de kansengroepen vertegenwoordigen. Zo nemen het Forum voor etnisch-culturele minderheden, UTV en FMV de rol van partner in mijn beleid op via de taskforce Allochtonen en Arbeid. Hun rol evolueert in de richting van daadwerkelijke beleidsparticipatie binnen de commissie diversiteit van de SERV en binnen het stakeholdersoverleg van de VDAB. Ook het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid in de schoot van GRIP betrekken we op een gelijkaardige wijze bij het beleid. Sinds 2006 betrek ik, samen met de minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen ook verenigingen waar armen het woord nemen bij mijn beleid. Dit gebeurt binnen het kader van het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding op basis van vertikaal armoedeoverleg voor de beleidsdomeinen werk en sociale economie. Ook met minder zichtbare kansengroepen op de arbeidsmarkt, zoals laaggeletterden en holebi's streef ik overleg na.

4.1.3. Andere overheden

4.1.3.1. Subregionaal (streek)niveau

In de loop van 2005 en 2006 werden de subregionale advies- en overlegstructuren met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid en het ruimtelijk economisch beleid hertekend. Met de Erkende Regionale Samenwerkingsverbanden (ERSV), de Sociaal Economische Raden van de Regio's (SERR) en de Regionaal Economische-Sociaal Overlegcomités (RESOC) staan die structuren nu op punt. Zij vervullen belangrijke adviserende taken met betrekking tot het socio-economisch streekbeleid, de sociale economie en het aanbod van de VDAB in de regio en hebben adviserende en uitvoerende taken met betrekking tot het EAD beleid.

De ERSV's fungeren als rechtspersoon voor de SERR's en de RESOC's. Concreet bieden de SERR's een kader voor het regionaal bipartiete overleg tussen sociale partners en zijn de RESOC's het regionaal forum voor het tripartiete overleg tussen de werkgevers, werknemers en de lokale overheden. Momenteel zijn 15 RESOC's en 13 SERR's operationeel. Daarnaast blijft het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest instaan voor de afstemming en het overleg met betrekking tot het opleidings- en tewerkstellingsbeleid.

Het recent opgestarte Vlaams platform voor socio-economisch streekbeleid staat in voor de opvolging en de coördinatie van het socio-economisch streekontwikkelingsbeleid van de RESOC's en de SERR's. Het platform neemt initiatieven om de ervaringsuitwisseling, de afstemming en het overleg tussen de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de SERR's en de RESOC's te stimuleren.

De RESOC's maken zich momenteel op voor de realisatie van hun centrale opdracht: de opmaak van de socio-economische streekpacten die vanaf 2007 een kader zullen bieden voor het werkgelegenheidsbeleid en het economisch beleid in de streek. Zo'n streekpact omvat een probleemanalyse en een lange termijnvisie over de sociaal-economische ontwikkeling van de regio. Lokale en provinciale besturen en sociale partners in de regio werken voor het eerst in Vlaanderen samen dergelijke pacten uit en staan samen met de strategische partners in de regio in voor de uitvoering ervan.

De aan de ERSV's verbonden projectontwikkelaars EAD vervullen specifieke taken in de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. Die taken worden bepaald en vastgelegd in de convenants met betrekking tot de projectontwikkeling EAD en sluit ik af met alle ERSV's. De huidige convenantperiode loopt van 2005 tot 2006. Voor 2007 zal ik nieuwe convenants onderhandelen, ook met het BNCTO. Ter versterking van het draagvlak voor diversiteit en met het oog op het bereiken van concrete resultaten en effecten heb ik de RESOC's en de SERR's gevraagd regionale commissies diversiteit op te richten om de EAD-beleidsvoering en de rol van de diverse

In de loop van 2006 heb ik, samen met de minister van Economie en in nauw overleg met de diverse betrokken actoren (VDAB, sociale partners, VVP en VVSG) de continuering van de financiële ondersteuning voor de werking van de subregionale structuren op punt gesteld. Elk ERSV weet inmiddels wat de omvang van de subsidie zal zijn vanaf 1 januari 2007.

4.1.3.2. Samenwerkingsakkoord Vlaanderen-Brussel-Wallonië

Op 24 februari 2005 werd een Samenwerkingsakkoord gesloten betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie. Sinds 1 oktober 2006 worden zowel de gewone als de interimvacatures automatisch uitgewisseld tussen VDAB, Forem en BGDA. Ondertussen wordt verder gewerkt rond bvb. de omzetting van de studievereisten naar de concrete onderwijsregelgeving in de verschillende regio's. Om werkzoekenden beter te sensibiliseren en te informeren werden bij VDAB en Forem "Ambassades" opgericht die geleidelijk in de taalgrensregio's worden uitgebouwd. De verschillende diensten voor arbeidsbemiddeling werken verder nauw samen rond de ontwikkeling van taalopleidingen en taaluitwisseling, alsook rond het opzetten van transregionale opleidingen. In de loop van 2007 zou er een evaluatie worden voorzien, in overleg met de andere partners.

Op 4 mei 2006 sloten de Vlaamse regering en de Brusselse hoofdstedelijke regering een samenwerkingsakkoord betreffende het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden.

In 2007 worden 3 Lokale Werkwinkels opgericht in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een crisiscel die zal optreden in het geval van een herstructurering, collectief ontslag of faillissement met een grensoverschrijdende impact. De VDAB zal een impulsprogramma betreffende taalopleidingen ontwikkelen om de professionele inschakeling van de Brusselse werkzoekende te bevorderen.

De Brusselse hoofdstedelijke regering van haar kant verbindt zich tot het oprichten van een sociaal uitzendkantoor voor jonge Brusselse werklozen.

Een strategische werkgroep zal de concrete maatregelen uitwerken en de interacties tussen de beide gewesten bevorderen. In 2008 wordt er een evaluatie voorzien.

4.1.3.3. Vlaamse Rand

Op 20 april 2005 kwam de Task Force Vlaamse Rand voor het eerst samen. Deze ambtelijke werkgroep heeft tot doel de realisatie van de doelstellingen en uitdagingen uit de beleidsnota "De Vlaamse Rand" en de bijkomende initiatieven uit de aanvullende regeerverklaring van 18 mei 2005 die betrekking hebben op het beleid in de Vlaamse Rand op een gestructureerde wijze op te volgen en waar nodig aan te sturen. Het is tevens een forum om mogelijke knelpunten tussen verschillende actoren die betrokken zijn bij deze verwezenlijkingen aan te kaarten en weg te werken. De Task Force wordt geleid door de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die daartoe door de Vlaamse Regering werd aangesteld als bijzonder commissaris.

De vorige beleidsbrief Vlaamse Rand was ondermeer gebaseerd op de vaststellingen binnen de Task Force en kon als dusdanig ook gezien worden als een eerste stand van zaken. Intussen werd dit jaar reeds een eerste jaarverslag van de Task Force Vlaamse Rand gepubliceerd en volgt deze werkgroep verder de voortgang van de initiatieven op.

Vanuit Werk werden er onder meer extra inspanningen gedaan om de nieuwkomers in Vlaanderen een passend onthaal en een passende opleiding Nederlands te geven. Daarnaast werden extra middelen voorzien voor de VDAB in het kader van START voor enerzijds extra toeleidingsacties van anderstaligen, anderzijds voor de inzet van 2 bijkomende instructeurs NODW (Nederlands Op De Werkvloer). Daarbovenop werden vanaf 2006 4 extra taalinstructeurs voor Halle-Vilvoorde ingezet (NODW,...).

4.1.3.4. Europa

Europa biedt hoe langer hoe meer een kader waarbinnen de lidstaten hun beleid kunnen ontwikkelen. Ook voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid zijn er verschillende samenwerkingsverbanden met Europa.

Sinds 2005 ligt de focus van de hernieuwde Lissabonstrategie op meer groei en werkgelegenheid binnen Europa. In het najaar van 2005 dienden alle lidstaten een hervormingsplan in bij de Europese Commissie. In dit plan presenteren ze hun centrale sociaal-economische beleidskeuzes voor 2005 tot 2008. Ook Vlaanderen maakte een **Vlaams Lissabon Hervormingsplan 2005-2008** op. In het najaar van 2006 zal ik over de stand van zaken van het Vlaams Hervormingsplan rapporteren aan de Europese Commissie en mijn bijdrage leveren aan de rapportering van het Belgische Hervormingsplan.

De verschillende lidstaten kunnen middelen uit het Europees Sociaal Fonds (**ESF**) besteden ter versterking van het eigen werkgelegenheidsbeleid. Nog dit najaar moet ik aangeven hoe ik de aan Vlaanderen toegekende ESF-middelen wil inzetten in de periode 2007-2013. De voorbije jaren (2000-2006) ging het daarbij om 425 miljoen euro en investeerden we in experimenteel en innovatief beleid, waaronder de proeftuinen rond de leerwerkbedrijven en de loopbaandienstverlening. Daarnaast werden met ESF-middelen opleidings- en begeleidingsacties voor werkzoekenden en voor werknemers de opleidingsacties in hun bedrijf gefinancierd.

In de toekomst wil ik de voor Vlaanderen beschikbare ESF-middelen prioritair inzetten op de prioriteiten uit het Vlaams Lissabon Hervormingsplan. Aanvullend wil ik met die middelen ook inspelen op de belangrijkste uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, met name de vergrijzing van de (beroeps)bevolking, het risico van een krappe arbeidsmarkt en het toenemend belang van competenties. De komende 6 jaar zet ik de middelen daarom in op drie grote actielijnen:

- talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt;
- sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken;
- ondernemings- en organisatiecultuur gefocust op mens en maatschappij.

Ik zal daarbij aandacht blijven besteden aan experimentele en innovatieve acties. Ook zal ik initiatieven ondernemen om kennis te delen en uit te wisselen met andere lidstaten en andere regio's. Aandacht voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voor kansengroepen en voor de genderproblematiek zal als een aandachtspunt doorheen alle acties verweven worden.

De ontwikkelingen in de **Europese regelgeving** zijn ook voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid belangrijk.

In het bijzonder zal ik de komende maanden extra aandacht besteden aan de toepassing van de staatssteunregels. Sinds de uitbreiding van de Europese Unie in mei 2004 geldt er tijdens een overgangperiode voor 8¹² van de 10 nieuwe lidstaten een beperking op het vrij verkeer van werknemers. Sinds 1 mei 2006 werd die beperking voor 113 knelpuntberoepen in Vlaanderen versoepeld. Werknemers uit de 8 nieuwe lidstaten kunnen nu snel en eenvoudig een arbeidskaart krijgen voorzover ze in Vlaanderen een job vinden die vermeld staat op de lijst van knelpuntberoepen. Ten slotte staat de Europese **ontwerprichtlijn** over de **diensten op de interne markt** (beter bekend als de Bolkestein-richtlijn) nog steeds op de Europese agenda. Op basis van de amendementen in eerste lezing door het Europees Parlement, heeft de Europese Commissie een gewijzigd voorstel van Dienstenrichtlijn ingediend. Het gewijzigd voorstel van richtlijn is inhoudelijk sterk aangepast, waardoor een reeks van bezorgdheden voor Vlaanderen zijn opgelost.

4.2. Een performante overheid

In 2006 voerde de Vlaamse regering de reorganisatie van de overheid, bekend onder de naam 'Beter Bestuurlijk Beleid' uit. Op 1 april 2006 werd het beleidsdomein Werk en Sociale Economie operationeel. Alle overheidsactoren die een rol spelen in het beleid betreffende werkgelegenheid en sociale Economie zijn voortaan verenigd in één enkel beleidsdomein. Daarmee komt een einde aan de

opsplitsing tussen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (met verschillende departementen), de Vlaamse openbare instellingen en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.

Het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie bestaat voortaan uit vijf entiteiten: één kerndepartement en vier agentschappen. Het kerndepartement staat in voor de beleidsondersteuning en het toezicht en de controle. De vier agentschappen, het Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (IVA), de VDAB (EVA), het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen (EVA) en de Werkholding (EVA, intussen in vereffening), voeren het beleid uit.

Beter Bestuurlijk Beleid ging gepaard met een overheveling van een aantal bevoegdheden betreffende Handicap en Werk van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Ook de ondernemersvorming (voorheen in VIZO, nu Syntra Vlaanderen) behoort tot mijn bevoegdheden.

Met deze hervorming gaat Vlaanderen voor een grotere integratie en doeltreffendheid van het beleid, meer bestuurstransparantie en een grotere klantvriendelijkheid voor de burger. Dit kan enkel door middel van een goede samenwerking en een duidelijke taakverdeling tussen de overheidsactoren. In de beleidsraad pleeg ik op regelmatige tijdstippen overleg met de leidend ambtenaren en in het managementcomité bespreken de topambtenaren managementmatige aangelegenheden.

De betrokkenheid van het middenveld blijft gegarandeerd via de Sociaal-Economische Raad, van Vlaanderen, de strategische adviesraad van het beleidsdomein.

Frank VANDENBROUCKE

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

Uitleiding

MVO Vlaanderen: Investeer in mensen, milieu en maatschappij

Sinds het begin van de legislatuur bundel ik samen met Vlaams Minister van Sociale Economie de krachten en ondernemen we onder de koepel van MVO Vlaanderen verschillende initiatieven om het maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren. In 2005 en de eerste helft van 2006 lag de focus op het bedrijfsleven. Nu willen we samen het onderwijsleven betrekken. Dit zullen we realiseren binnen het lerend netwerk MVO en Onderwijs.

Sinds het najaar van 2005 is het **Digitaal Kenniscentrum Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (DKC)** online. Ondernemingen (met extra aandacht voor KMO's) vinden er informatie over verschillende MVO-gerelateerde thema's zoals diversiteit, internationaal duurzaam ondernemen, competentieontwikkeling, milieu, verslaggeving en rapportering,... Daarnaast zijn er ook wekelijkse nieuwsitems en bevat de website een zeer uitgebreide agenda met opleidingen, workshops, studiedagen van verschillende partners.

Ondertussen heeft het DKC zijn plaats weten te veroveren. Met een gemiddelde van ongeveer 5000 bezoekers per maand is de website succesvol.

In het najaar van 2006 zal het DKC een versterkte rol gaan spelen binnen de Vlaamse Strategie Duurzame Ontwikkeling. Eén van de speerpuntacties binnen deze strategie is de verdere uitbouw van het DKC tot een kenniscentrum waar alle beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid aan participeren. Zo zal het DKC uitgroeien tot een uniek MVO-loket waar ondernemers informatie zullen vinden over het breed spectrum van MVO-thema's. Het aantal bezoekers moet hierdoor groeien tot tien- à vijftienduizend bezoekers per maand. Dit zal extra ondersteund worden door een brede communicatiecampagne in het voorjaar van 2007.

Met steun van het ESF startten in het najaar van 2005 7 **Lerende Netwerken MVO**. In de Lerende Netwerken implementeren verschillende stakeholders MVO-instrumenten op de bedrijfsvloer. De 7 lerende netwerken focussen elk op een specifiek thema: bedrijf en buurt, duurzaam internationaal ondernemen, sociale dialoog, duurzaam veranderen, competentie-ontwikkeling, KMO en MVO en stakeholdersdialoog met klanten en werknemers. Een achtste lerend netwerk ondersteunt de zeven andere in de verdere disseminatie van MVO in Vlaanderen.

Na één werkjaar boekten we al heel wat resultaten. Met het project Tracer konden we 300 stages aanbieden aan vooral allochtone jongeren in het kader van deeltijds werken, deeltijds leren. FIT en Kauri hebben samen het "lerend netwerk duurzaam internationaal ondernemen" gecreëerd. Het netwerk past binnen het thema bedrijfsleven en NGO's. Het heeft als doelstelling de Vlaamse (internationale) ondernemers te informeren en te begeleiden bij het implementeren van best practices op dit terrein. Een project van UNIZO betreffende MVO in de KMO's voorzag heel wat trainingssessies voor bedrijfsleiders. Andere KMO-gerelateerde thema's zoals klantentevredenheid, werknemersparticipatie en duurzaam consumeren kwamen al aan bod. Door sterk regionaal te werken bereikte UNIZO KMO's over heel Vlaanderen.

Met steun van communicatie-experts komen de Lerende Netwerken op regelmatige tijdstippen samen om kennis te delen en te zoeken naar synergie. De Lerende Netwerken ronden hun activiteiten af in het najaar van 2007. Rond die tijd plan ik een grote conferentie met alle relevante actoren uit het bedrijfsleven om de resultaten aan Vlaanderen in Actie te tonen.

Ik ben er van overtuigd dat het onderwijs een belangrijke rol kan spelen bij het verspreiden van de kennis rond maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het onderwijs vormt immers de ondernemers en werknemers van morgen. De theorie en praktijk betreffende MVO kan via het curriculum aan de student aangeboden worden. Op die manier dragen die studenten MVO als ondernemersvorm bij hun eerste stappen in het bedrijfsleven met zich mee.

In 2006 steunden we het Vlaams Netwerk voor Zakenethiek bij de organisatie van 'Het ei van MVO', een scriptieprijs rond bedrijfsethiek, MVO en duurzaam ondernemen. Daarmee stimuleren we studenten uit hogescholen en universiteiten om eindwerken te maken rond die thema's. In oktober worden de prijzen uitgereikt.

Het Ei van MVO is een eerste stap. In het najaar van 2006 wil ik samen met alle hogescholen en universiteiten een Lerend Netwerk ‘MVO en Onderwijs’ oprichten. Binnen dit Lerend Netwerk worden onder begeleiding van experts de onderzoeks- en onderwijscurricula gescreend en de eigen organisaties op het vlak van duurzaamheid geanalyseerd. Vanuit de overheid financieren we daarvoor een procesbegeleider. Vanuit de hogescholen en universiteiten verwacht ik een engagement om na de screening een concreet actieplan voor te leggen én op korte termijn uit te voeren.

BIJLAGE 1: DOELSTELLINGEN BELEIDSBRIEF WERK 2007

MEER MENSEN AAN HET WERK KRIJGEN EN HOUDEN

Sluitende aanpak en EAD-beleid

- de **sluitende aanpak** voor werkzoekenden verder optimaliseren via de proeftuin tendering, het investeren in gespecialiseerde activeringstrajecten voor de ‘harde kern’ van langdurig werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt en de oprichting van de ervaringsclubs bij VDAB voor de werkzoekenden 50+ers
- de **diversiteitstoets** verder ontwikkelen en toepasbaar maken binnen IBO en WEP+
- opstarten van een **expertisecentrum Leeftijd en Werk** om goede acties en praktijken gericht op leeftijdsbewust personeelsbeleid breed bekend te maken
- verder implementeren en evalueren van het **steden- en gemeentepan jeugdwerkloosheid**

Benutten van alle jobkansen

- het beleid rond **knelpuntberoepen** versterken via de uitbreiding van de capaciteit voor opleidingen in knelpuntberoepen bij de VDAB en/of sterker inzetten van het IBO-instrument, de uitvoering van sectorale screening, het verhogen van de kwaliteit van het bemiddelingsdossier, contractualiseren van de afspraken met werkzoekenden, inclusief afspraken inzake transmissie van gegevens.
- uitwerken van een webapplicatie voor banenplannen, lastenverlagingen en tewerkstellingsmaatregelen via een **Front Office**
- verder uitvoeren en evalueren van de **tewerkstellingspremie** voor werkzoekende vijftigplussers
- de **loonkostensubsidies** VIP en CAO26 voor personen met een arbeidshandicap heroriënteren
- verruimen van het bereik en innoveren van de bestaande werkervaringsinstrumenten o.a. **IBO** en **WEP+**
- opstarten van een vernieuwde werkervaringsmaatregel, **IBO-interim**

Een activerend herstructureringsbeleid

- consequent uitvoeren van de regionale toetsing van de sociale plannen
- uitbreiden en verbeteren van de werking van het **Herplaatsingsfonds**
- implementeren van de Vlaamse (permanente) **tewerkstellingcellen**
- lanceren van een laagdrempelig **draaiboek mbt herstructureringen**

Versterking inspectie

- In het kader van de versterking van het inspectieoptreden wordt een **strategisch actieplan** opgesteld o.m. gericht op een betere controle van de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten en het opzetten van efficiënte controleprocessen met betrekking tot nieuwe beleidsmaatregelen (inzonderheid m.b.t. het Meerbanenplan).

Vernieuwde arbeidsorganisatie

- Opvolgen van de **pilootprojecten** inzake innovatieve arbeidsorganisatie via een task force en verspreiden van de resultaten.

RUIMTE CREËREN VOOR ELK TALENT

Individen en bedrijven stimuleren in de competentieontwikkeling

Via de oefening van de **Competentie-agenda** worden onder meer volgende pistes verkend

- breder inzetten van het **ervaringsbewijs** onder meer via de uitbreiding van het aantal beroepen en testcentra
- het optimaliseren en verbreden van de **loopbaandienstverlening** in Vlaanderen
- het ontwikkelen van nieuwe instrumenten en ontwikkelen van bestaande (o.a. hefboomkrediet en opleidingscheques) voor het stimuleren van de competentieontwikkeling van individuen en bedrijven

Stimuleren van de ondernemersvorming

- het vormingsaanbod van ondernemers en toekomstige ondernemers ruimer en overzichtelijker maken via de **Draaischijf Ondernemersvorming**

Engagementen rond aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- de bakens voor een verdere samenwerking onderwijs en arbeidsmarkt zullen worden overlegd in het kader van de competentieagenda, de onderzoekers reiken een aantal pistes aan waaronder een versterkt werkplekleren in alle onderwijsvormen, een geïnformeerde studiekeuze, een aantal initiatieven om de loopbaan van leerlingen, werkzoekenden en werknemers om mekaar te verbinden enz. Op basis van dit overleg zal in 2007 een actieplan worden opgesteld.

Behoudens deze initiatieven zit al in de pijplijn:

- het uitwerken van kwalificatiestructuur met onder meer het opstarten pilootprojecten om de bruikbaarheid van het kwalificatieraamwerk voor het ontwikkelen en inschalen van kwalificaties uit te testen
- het uitwerken van alle acties vervat in de nota “leren en werken”, na de consultatieronde bij de diverse stakeholders
- ontwikkelen van een diepgaand screeningsinstrument en het stimuleren van **geletterdheid**training op de werkvloer (wordt opgenomen via werkplekleren)
- optimaliseren van de **opleidingendatabank** via vzw DIVA
- Naast de nu nog provinciaal opererende **RTC** zullen -via de opstart van RTC-Vlaanderen- ook landelijke acties vorm kunnen krijgen.

EEN BELEID REALISEREN IN BREED PARTNERSCHAP

Sociale partners

- betrekken van de sociale partners bij de opmaak en implementering van de **Competentie-agenda**
- betrekken van de sociale partners bij de opmaak van het Draaiboek Herstructureren
- verder opvolgen en implementeren van de afspraken die gemaakt zijn
- opstarten van onderhandelingen rond nieuwe **sectorconvenants** met sectoren waarvan het convenant afloopt, en met nieuwe sectoren

Ruimere stakeholders

- structureel betrekken van de sociale partners en de **eigen organisaties van kansengroepen** bij het beleid rond EAD en hen een gedeelde verantwoordelijkheid geven bij de uitvoering
-

Federale overheid

- voorbereiden van de evaluatie van het **samenwerkingsakkoord** tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen over de **actieve begeleiding en opvolging van langdurig werklozen**, met de vraag of uitbreiding van de activerende aanpak naar werkzoekenden van ouder dan 50 jaar zich aandient

Wallonië - Brussel

- Resultaatsgerichte uitvoering van de samen-werkingsakkoorden

Europa

- opmaken van een plan voor de aanwending van de **ESF-middelen** in Vlaanderen in de periode 2007-2013, en neerleggen van dit plan bij de Europese Commissie
- opvolging van de regelgeving rond de **staatssteun** (o.a. DAEB) en de **diensten op de interne markt** (beter bekend als de Bolkestein-richtlijn)

INVESTEREN IN MENSEN, MILEU EN MAATSCHAPPIJ (MVO)

- het **digitaal kenniscentrum MVO** laten uitgroeien tot een uniek loket waar ondernemers informatie vinden over een breed spectrum van MVO-thema's
- betrekken van **onderwijs** in de MVO-thematiek

BIJLAGE 2: UITVOERING MOTIES EN RESOLUTIES

In het werkingsjaar 2005-2006 werden er geen moties of resoluties goedgekeurd of afgehandeld met betrekking tot het beleidsdomein werk.