



Vlaams
Parlement

stuk **754** (2010-2011) – Nr. 1
ingediend op 27 oktober 2010 (2010-2011)

Beleidsbrief

Werk

2010-2011

ingediend door de heer Philippe Muyters,
Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk,
Ruimtelijke Ordening en Sport

INHOUD

Omgevingsanalyse.....	7
Inleiding.....	13
I. Een activerend werkgelegenheidsbeleid	15
1. Bestrijden van structurele werkloosheid.....	15
1.1. Een sluitend maatpak garanderen aan alle instromende werkzoekenden van 25 tot 50 jaar	15
1.2. Middellangdurig en langdurig werkzoekenden gradueel sneller activeren	16
1.3. Werkervaring uitbreiden voor middellangdurige en langdurige werkzoekenden	17
1.4. Groeipad en versoepeling van IBO	17
1.5. Van resultaatsgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid	18
2. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren.....	19
2.1. Een sluitend maatpak garanderen aan alle instromende werkzoekenden jonger dan 25 jaar	19
2.2. Terugdringen van het aandeel vroegtijdige schoolverlaters.....	20
3. Versterking partnerschap werk-welzijn	22
3.1. Uitbreiding activeringstrajecten voor personen met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek	22
3.2. Trajecten voor personen in armoede	23
3.3. Werk maken van een geïntegreerd kader	23
4. Versterking partnerschap werk-economie	24
4.1. Een competentiegerichte matching.....	24
4.2. Competent als sluitstuk van de dienstverlening.....	25
4.3. Een specifieke aanpak voor ondernemerschap	26
4.4. Een specifieke aanpak voor gefailleerden	27
5. Vergroten van het arbeidsaanbod	28
5.1. Het potentieel van arbeidsmigratie aanboren.....	28
5.2. Interregionale samenwerking en mobiliteit	29
6. Werk maken van een sluitend taalbeleid	30
6.1. Geleidelijke invoering van het sluitend taalbeleid.....	30
6.2. De aansluiting inburgering-inwerking optimaliseren.....	30
6.3. Een specifieke aanpak voor anderstalige nieuw- en oudkomers	31

6.4. Een specifieke aanpak voor laaggeletterden	32
II. Focus op werkzaamheid en eindloopbaan	33
7. Meer 50-plussers aan het werk.....	33
7.1. Uitbreiding van de systematische begeleiding voor werkzoekende 50-plussers	33
7.2. Stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven en organisaties	35
8. Meer sociale innovatie op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven	36
8.1. Stimuleren van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.....	36
8.2. Stimuleren van een strategisch competentiebeleid in ondernemingen en organisaties.....	38
8.3. Sociale innovatie in ESF prioriteit 3.....	39
8.4. Werkbaarheid	39
9. Gelijke kansen	39
III. Competenties versterken en loopbanen ondersteunen	40
10. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid).....	40
10.1. Ontwikkelen, verspreiden en verankeren van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	40
10.2. Krachtiger inzetten van opleidingsstimuli	41
10.3. Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring en het verankeren van het ervaringsbewijs	42
10.4. Introduceren van het portaal ‘Mijn loopbaan’ vanuit een arbeidsmarktregiestandpunt	43
10.5. Gefaseerde invoering in heel Vlaanderen van de universele basisdienstverlening voor werkenden in de lokale werkwinkels ...	44
10.6. Verankering van de gespecialiseerde loopbaanbegeleiding	45
11. Meer mensen aan het werk na herstructurering	45
11.1. Preventie van ontslag door tijdelijke arbeidsherverdeling en competentieversterking	45
11.2. Herinschakelen van werknemers die het slachtoffer worden van een collectief ontslag.....	47
12. Versterking partnerschap Werk, Onderwijs en Vorming: New skills for new jobs.....	50
12.1. Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	50
12.2. Naar een relance van de leertijd	51
12.3. Nieuw strategisch plan Ondernemend Onderwijs en Opleiding...	51
12.4. Uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur en HBO/SE-n-SE projecten	52
12.5. Uitwerken van een kwaliteitskader.....	53

IV. Partnerschappen versterken.....	53
13. Privaat-publieke samenwerking	53
13.1. Partnerschappen versterken op het terrein van Werk.....	53
13.2. Partnerschappen versterken op het terrein van Onderwijs, Vorming en Beroepsopleiding	54
13.3. Partnerschappen versterken met de sectoren	55
13.4. Een lokaal verankerd werkgelegenheidsbeleid	56
14. Een slagkrachtige handhaving	57
14.1. Optimalisering van het Inspectiedecreet	57
14.2. Samenwerking met andere gewestelijke en federale inspectiediensten	58
14.3. Inspelen op het Europese perspectief	58
14.4. Non-discriminatie	59
15. Een Europees geïnspireerd werkgelegenheidsbeleid	59
Bijlage 1: Antwoord op de resoluties en de moties van het Vlaams Parlement ..	61
Bijlage 2: Regelgevingsagenda.....	62

Afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ABAD	Actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
Actiris	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (vroeger BGDA)
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie)
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
BEV	Betaald Educatief Verlof
BISA	Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
BSO	Beroepssecundair Onderwijs
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
BVR	Besluit Vlaamse Regering
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CAW	Centra voor algemeen welzijnswerk
CBE	Centra voor Basiseducatie
CERTO	Certificeringorgaan outplacement
CLB	Centrum voor leerlingenbegeleiding
COWEZO	Coördinatie Werk-Zorg
CRM	Customer Relationship Management
CV	Curriculum Vitae
CVS	ClïëntVolgSysteem
EAD	Evenredige ArbeidsDeelname
EAK	Enquête naar de Arbeidskrachten
EGF	Europees Globalisatie Fonds
e-gov	E-government (elektronische administratie)
eL&W	expertisecentrum Leef tijd en Werk
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
ERSV	Erkend Regionaal Samenwerkingsverband
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
Eures	European Employment Services
EVC	Elders Verworven Competenties
Federgon	Federatie van partners voor werk (Belgische federatie van bedrijven werkzaam op het gebied van werving en selectie, outplacement, uitzenden, detacherings- en interim-management)
FOD	Federale Overheidsdienst
Forem	le service public Wallon de l'emploi et de la formation (Waalse openbare dienst voor werkgelegenheid en opleiding)
FPB	Federaal Planbureau
GTB	Gespecialiseerde (Arbeids)trajectbegeleiding
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HIVA	Hoger Instituut Voor de Arbeid
HRM	Human Resources Management
IBO	Individuele beroepsopleiding in een Onderneming
IBODO	IBO voor het deeltijds onderwijs
IBO-T	IBO met taalondersteuning

ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IWEPS	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
IWT	Innovatie, Wetenschap en Technologie
KB	Koninklijk Besluit
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
MMPP	Medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek(en)
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NEET-jongeren	Not in employment, education or training
NodO	Nederlands op de Opleidingsvloer
NodW	Nederlands op de Werkvloer
NT2	Nederlands tweede taal / Nederlands voor anderstaligen
NWWZ	Niet Werkende WerkZoekende
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PES	Public Employment Service
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
RESOC	Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RSE	Regie Stakeholder Engagement
RTC's	Regionale Technologische Centra
RVA	Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening
SERR	Sociaal-Economische Raad van de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SIA's	Sociale interventieadviseurs
SID-in's	Studie-informatiedagen
START	Strategisch Actieplan voor de Reconversie en de Tewerkstelling in de Luchthavenregio
SVR	Studiedienst van de Vlaamse Regering
SYNTRA Vlaanderen	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
TSO	Technisch Secundair Onderwijs
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VERSO	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIA	Vlaanderen in Actie
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkt-rapportering
VKW	Ondernemersplatform (het vroegere "Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden")
VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VSA(WSE)	Vlaams Subsidieagentschap (voor Werk en Sociale Economie)
VTE	Voltijds Equivalenten
WIP	Werk- en Investeringsplan
WSE	Werk en Sociale Economie

Omgevingsanalyse

A. De Vlaamse arbeidsmarkt na de financieel-economische crisis

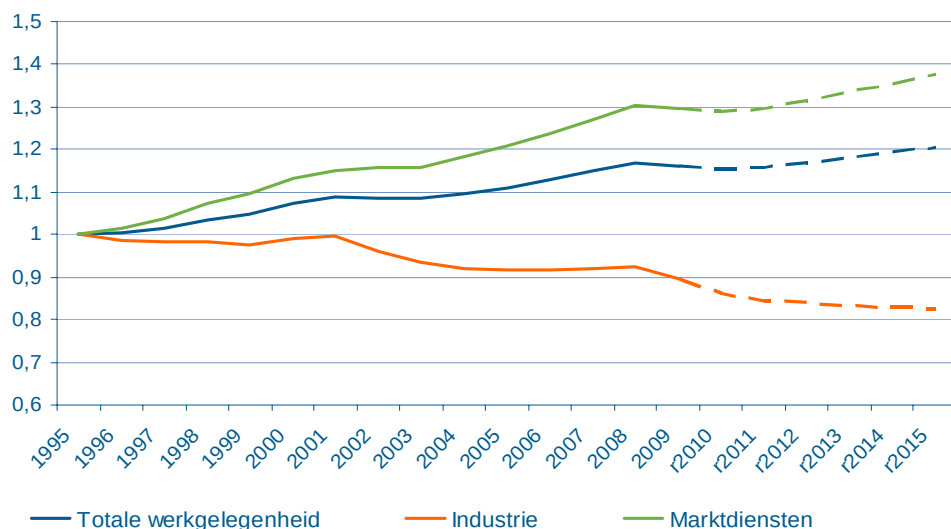
Een nieuwe klap voor de Vlaamse industrie

Na twee jaar lijkt de storm op de Vlaamse arbeidsmarkt stilaan uitgewoed. Sinds het begin van 2010 neemt het aantal nieuwe vacatures sterk toe en is een duidelijk herstel van de uitzendmarkt ingezet. Hierdoor is de werkloosheid in Vlaanderen gestabiliseerd, en in september zelfs voor het eerst sinds de start van de economische crisis opnieuw gedaald. De gevolgen van de economische crisis zijn echter aanzienlijk. Sinds het begin van de crisis, eind 2008, kostten meer dan 4.000 faillissementen al aan bijna 30.000 werknemers hun baan. Volgens de meest recente vooruitzichten van de Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR) zal de crisis ons tussen 2008 en 2010 een kleine 40.000 jobs kosten, en duurt het wellicht nog tot 2012 of 2013 vooraleer de Vlaamse werkgelegenheid opnieuw op het pre-crisispeil zit.

Het voornaamste slachtoffer van de crisis is de industrie, waar de voorbije twee jaar al ongeveer 40.000 banen verloren gingen, terwijl ook in de private dienstensector zo'n 15.000 jobs verdwenen (vooral in de uitzendsector). Dit jobverlies werd gedeeltelijk gecompenseerd door de publieke sector, waar ondermeer onder impuls van de vergrijzing een 20.000-tal jobs gecreëerd werden, voornamelijk in de gezondheidszorg en in de maatschappelijke dienstverlening. De economische crisis versterkt zo het desindustrialiseringsproces dat al jaren aan de gang is. De voortdurende toename van de productiviteit overtreft de toename van de industriële productie, waardoor de tewerkstelling in de industrie stelselmatig daalt. Sinds 1995 is de tewerkstelling in de Vlaamse industrie met 21% gedaald, en tegen 2015 zou de tewerkstelling nog eens met 8% krimpen. Deze daling is deels ook een gevolg van het uitbesteden van bepaalde nevenactiviteiten naar de dienstensector. De industrie genereert zo een indirecte tewerkstelling die even groot is als de directe tewerkstelling in de industrie zelf, voornamelijk in de private diensten. De tewerkstelling in de private dienstensector is sinds 1995 met 35% toegenomen, en zou tegen 2015 nog eens met 9% aangroei.

Bij elke economische crisis krijgt de industrie, die sterk exportafhankelijk en daardoor conjunctuurgevoelig is, zware klappen waarvan de tewerkstelling zelden helemaal herstelt (zie grafiek hierboven). Tijdens de vorige economische crisis van 2002-2003 gingen in de Vlaamse industrie 45.000 jobs verloren, en in de daaropvolgende periode van hoogconjunctuur is de productie wel hersteld, maar de tewerkstelling niet. Volgens de vooruitzichten van de SVR zou het industriële jobverlies zich ook ditmaal niet herstellen. Desondanks zijn er heel wat industriële bedrijven die, nu de crisis stilaan voorbij lijkt, hun bezetting opnieuw opdrijven.

Grafiek 1: Evolutie van de tewerkstelling in het Vlaams Gewest (1995-2015; 1995=1)



Bron: Hermreg-databank obv FPB, BISA, IWEPS, SVR (Bewerking Departement WSE)

Een werkloosheid met vele gezichten

Het aantal werkzoekenden in Vlaanderen ligt vandaag 22% hoger dan voor het uitbreken van de economische crisis. Aanvankelijk waren het vooral de jongeren en de uitzendkrachten die het slachtoffer werden, maar naarmate de crisis vorderde en voornamelijk in de industrie zijn tol eiste werden ook veel mannen, kortgeschoolden en allochtonen werkloos. In de voorbije twee jaar steeg het aantal allochtone niet-werkende werkzoekenden (nwwz) met +33%, het aantal mannen met +30%, het aantal jongeren met +24% en het aantal kortgeschoolden met +16%. Ongeveer de helft van alle nwwz zijn kortgeschoold, en meer dan 40% is al langer dan een jaar werkzoekend.

De werkloosheid bij jongeren is bijzonder sterk toegenomen in de voorbije twee jaar, maar zij blijven gegeerd door werkgevers. Nu de arbeidsmarkt weer aantrekt zien we de aanwervingen van (geschoolde) jongeren reeds opnieuw toenemen. Voor laaggeschoolde jongeren blijft de situatie erg moeilijk. Indien zij langdurig werkloos blijven dreigen ze de aansluiting met de arbeidsmarkt volledig te missen. Het aantal NEET-jongeren (*not in employment, education or training*) is in 2009 opnieuw toegenomen tot 7,3% van alle Vlaamse jongeren tussen 15 en 24 jaar (EAK, 2009).

De werkloosheidsdaling die in september ingezet werd, doet zich voorlopig uitsluitend voor bij kortdurig werkzoekenden. Het aantal werkzoekenden die tussen één en twee jaar werkzoekend zijn, nam in september met +16% toe (op jaarbasis). Ook het aantal werkzoekenden die al meer dan 2 jaar werkloos zijn, en dus gedurende de ganse crisis geen nieuw werk vonden, blijft toenemen.

Tabel 1: Evolutie van de werkloosheid sinds de start van de crisis (Vlaams Gewest)

	Totaal nwwz	Mannen	Vrouwen	Allochtonen	Arbeids-gehandicapten
September 2008	174.330 (100,0%)	83.469 (47,9%)	90.861 (52,1%)	35.439 (20,3%)	28.895 (16,6%)
September 2010	211.868 (100,0%)	108.666 (51,3%)	103.202 (48,7%)	47.224 (22,3%)	29.166 (13,8%)
Evolutie (%)	+21,5	+30,2	+13,6	+33,3	+0,9
	Totaal nwwz	<25-jarigen	50-plussers	Kort-geschoolden	>1 jaar werkloos
September 2008	174.330 (100,0%)	41.584 (23,9%)	45.186 (25,9%)	88.456 (50,7%)	70.640 (40,5%)
September 2010	211.868 (100,0%)	51.705 (24,4%)	52.436 (24,7%)	102.795 (48,5%)	89.991 (42,5%)
Evolutie (%)	+21,5	+24,3	+16,0	+16,2	+27,4

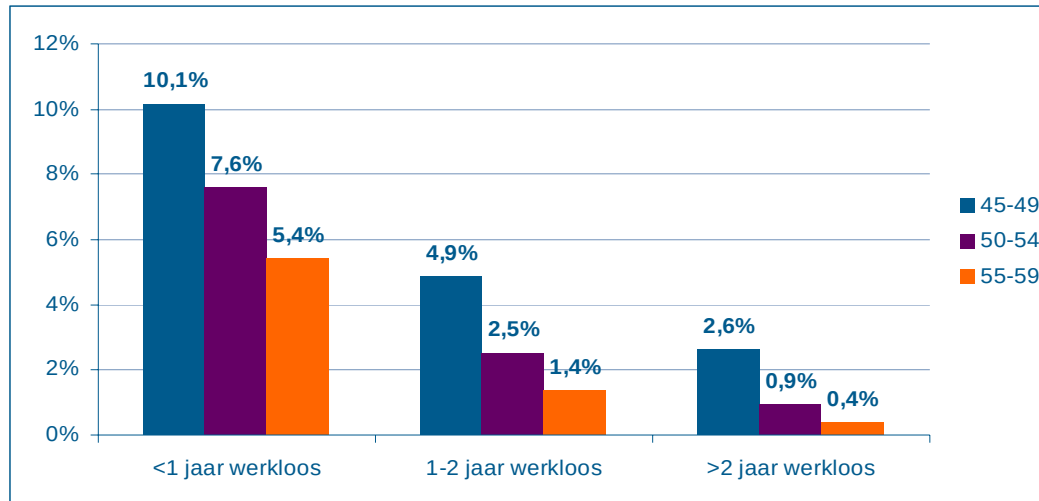
Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

Naar verwachting zal het nog 2 à 3 jaar duren vooraleer de werkgelegenheid opnieuw op het pre-crisispeil komt. Het verleden leert ons dat dit herstelproces voor de werkloosheid gewoonlijk een zevental jaren duurt, en volgens de vooruitzichten van de SVR zal het ook dit keer minstens zo lang duren. Door de toename van de werkloosheid is de concurrentie tussen werkzoekenden fel toegenomen. De nieuwe jobs die gecreëerd worden gedurende het economisch herstel worden ingenomen door de werkzoekenden met het sterkste profiel, waaronder schoolverlaters en werkende werkzoekenden, en de werkzoekenden met minder gunstige profielen blijven langer gevangen in de werkloosheid.

Dit onevenwicht tussen verschillende werkzoekenden profielen is zichtbaar in de 'kans op werk', het aandeel nwwz dat in de loop van één maand aan het werk gaat. In de loop van een maand vond in 2009 gemiddeld 16% van alle werkzoekende jongeren een job, tegenover slechts 3% van de werkzoekende 50-plussers. Hooggeschoolden hadden een kans op werk van 15%, laaggeschoolden slechts 7%. Naast de 'klassieke' kansengroepen (kortgeschoolden, 50-plussers, arbeidsgehandicapten en allochtonen), die samen al meer dan 70% van de totale populatie nwwz uitmaken, hebben bijvoorbeeld ook anderstaligen, laaggeletterden, armen,... het bijzonder moeilijk op onze arbeidsmarkt. Veel werkzoekenden hebben bovendien niet één, maar een combinatie van dergelijke kenmerken die hun herintrede in de arbeidsmarkt bemoeilijken.

Eén van de belangrijkste hindernissen voor een vlotte activering van werkzoekenden is geen persoonlijk kenmerk van de werkzoekenden, maar is de werkloosheidsduur zelf. Hoe langer iemand werkloos is, hoe kleiner de kans om vlot weer aan het werk te gaan. Vooral bij oudere werkzoekenden, die sowieso al een lage kans op werk hebben, is een snelle aanpak nodig, want hun kansen op werk dalen pijlsnel. Een 55-plusser ziet na zijn eerste werkloosheidsjaar zijn kansen op werk pijlsnel achteruit gaan. Eens hij/zij meer dan twee jaar werkloos blijft, en momenteel bevinden zich meer dan 15.000 55-plussers in die situatie, is het bijzonder moeilijk om weer aan werk te geraken.

Grafiek 2: Kans op werk van oudere nwwz, volgens werkloosheidsduur (Vlaams Gewest, 2009)



Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

De storm is dezelfde, de schade verschilt

In vergelijking met de andere Europese landen heeft de Vlaamse arbeidsmarkt gedurende de economische crisis vrij goed standgehouden. Zowel de toename van de werkloosheidsgraad (van 3,9% naar 5%) en de jeugdwerkloosheidsgraad (van 10,5% naar 15,7%) als de daling van de werkzaamheidsgraad (van 66,5% naar 65,8%) waren beperkter dan gemiddeld in Europa, en veel beperkter dan bijvoorbeeld in Spanje, Ierland of de Baltische staten. Volgens de OESO hebben hier ondermeer een aantal overheidsingrepen (tijdelijke werkloosheid voor bedienden, collectieve arbeidsduurvermindering, overbruggingspremies) een belangrijke rol in gespeeld. Desondanks is het Vlaams Gewest veel zwaarder getroffen dan de andere Belgische gewesten, ondermeer omwille van de openheid van de Vlaamse economie (80% van de Belgische export komt uit Vlaanderen) en de relatief beperktere publieke tewerkstelling.

B. De arbeidsmarkt van de toekomst

De arbeidsmarkt in 2020

Begin dit jaar lanceerde de Europese Commissie haar nieuwe strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, de EU2020-strategie. Deze nieuwe strategie bevat minder doelstellingen dan de oude Lissabonstrategie, maar focust op kernprioriteiten. Wat de arbeidsmarkt betreft zijn er nog drie doelstellingen, te behalen tegen het jaar 2020: 75% van de 20- tot 64-jarigen dienen aan het werk te zijn, de ongekwalificeerde uitstroom moet lager zijn dan 10% en 40% van de 30- tot 34-jarigen moet een diploma van het hoger onderwijs bezitten. Die laatste twee doelstellingen bereikt het Vlaams Gewest vandaag al, maar de Vlaamse werkzaamheidsgraad bedroeg in 2009 slechts 71,5%, en volgens vooruitzichten van de Nationale Bank van België zal de werkzaamheidsgraad in 2010 verder dalen naar 69,5%.

Tabel 2: EU2020- en Pact 2020-doelstellingen

Indicator	Vlaams Gewest 2009*	EU2020	Pact 2020
Werkzaamheidsgraad (15-64)	65,8%	-	70%
Werkzaamheidsgraad (20-64)	71,5%	75%	-
Werkzaamheidsgraad vrouwen	60,5%	-	Verdere toename
Werkzaamheidsgraad 55-plussers	35,7%	-	50%
Werkzaamheidsgraad niet-EU-bevolking	43,8%	-	min. +1ppt/jaar = 54,8%
Werkzaamheidsgraad arbeidsgehandicapten	42,2%	-	min. +1ppt/jaar = 53,2%
Ongekwalificeerde uitstroom (18-24 j.)**	8,6%	10%	Halveren = 4,3%
Aandeel 20-24-jarigen die het hoger secundair onderwijs beëindigden	87,4%	-	Verdere toename
Aandeel 30-34-jarigen met een diploma van het hoger onderwijs	43,1%	40%	-
Deelname aan permanente vorming	7,4%	-	15%
Kinderopvang voor kinderen onder 3 jaar	36,0%	-	50%
Werkbaarheidsgraad voor werknemers	54,1%	-	60%
Werkbaarheidsgraad voor ondernemers	47,7%	-	55%

*: Indien beschikbaar. Voor een aantal indicatoren werd het cijfer van 2007 of 2008 gebruikt.

** : Het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen berekent de ongekwalificeerde uitstroom uit het leerplichtonderwijs op basis van administratieve data. Zij berekenden in 2007 een ongekwalificeerde uitstroom van 12,6%. Zij zien, in tegenstelling tot wat blijkt uit de EAK-gegevens, een voortdurende toename van de ongekwalificeerde uitstroom, maar houden geen rekening met beroepsopleidingen buiten het initieel onderwijs.
Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK, Kind & Gezin, SERV (Bewerking Departement WSE)

Dit betekent dat we in de komende tien jaar een forse inspanning zullen moeten leveren om de Europese doelstelling in 2020 te halen. Bovendien worden we in deze periode geconfronteerd met de effecten van de vergrijzing. De Vlaamse ouderen zijn bij de minst actieve van gans Europa. In 2009 was slechts 35,8% van de Vlaamse 55-plussers aan het werk. Ter vergelijking: in Duitsland, Groot-Brittannië en Nederland is dit meer dan 55%. In Zweden, koploper voor werkzaamheid onder 55-plussers, is dit zelfs 70%. De lage arbeidsdeelname van de Vlaamse ouderen staat in schril contrast met de erg hoge arbeidsdeelname van onze 25 tot 34-jarigen (87,2%), waar we enkel de Nederlanders moeten laten voorgaan.

Uit recente vooruitzichten blijkt dat het voor het Vlaams Gewest zonder bijkomende beleidsingrepen erg moeilijk wordt om in 2020 een werkzaamheidsgraad van 75% te realiseren. Aangezien de werkzaamheid van de Vlaamse 25- tot 49-jarigen bij de allerhoogste in Europa is (86,8%), ligt de marge tot verbetering vooral bij ouderen en de andere kansengroepen. De werkzaamheidskloof met 55-plussers, maar ook met allochtonen en laaggeschoolden, is bij de allerbreedste in Europa. Vooral de lage werkzaamheid van ouderen, waar Vlaanderen één van de zwakste leerlingen is van de Europese klas, trekt onze werkzaamheidsgraad naar beneden. Volgens de vooruitzichten zou het

Vlaams Gewest in 2020, bij ongewijzigd beleid, 96.000 werkenden tekort komen om de 75%-doelstelling te bereiken. Vlaanderen zou 66.000 werkende 55-plussers tekort komen om de 50%-doelstelling uit het Pact 2020 te halen, en zelfs indien we die doelstelling zouden behalen zouden daarbovenop nog eens 30.000 werkende niet-55-plussers nodig zijn om een totale werkzaamheidsgraad van 75% te realiseren. Er zullen extra inspanningen nodig zijn willen we de EU2020- en Pact 2020-doelstellingen behalen, en dit in hoofdzaak, doch niet uitsluitend, voor 55-plussers.

Tabel 3: Vlaanderen in Europees perspectief: werkzaamheidsgraad

Werkzaamheidsgraad	15-64 (VL: 65,8%)	25-34 (VL: 87,2%)	55-64 (VL: 35,8%)
Rangschikking tov 27 EU-landen	11 ^{de} (1999: 12 ^{de})	2 ^{de} (1999: 1 ^{ste})	21 ^{ste} (1999: 24 ^{ste})
Rangschikking tov 98 EU-regio's	55 ^{ste} (1999: 44 ^{ste})	4 ^{de} (1999: 2 ^{de})	83 ^{ste} (1999: 91 ^{ste})

Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK, Eurostat (Bewerking Departement WSE)

De verhoging van onze werkzaamheidsgraad is van groot belang om de kosten van de vergrijzing te kunnen blijven dragen. Voor elke 100 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (15-64) zijn er vandaag 30 65-plussers. In 2020 zullen dat er 35 zijn en in 2030 zelfs 45, de helft meer dan vandaag. Het verlaten van de arbeidsmarkt van de babyboomers veroorzaakt niet enkel een toename van het aantal gepensioneerden, maar zonder werkzaamheidstoename ook een daling van het aantal werkenden.

De bijzonder forse toename van het aantal ouderen in onze samenleving zal de vraag naar zorg doen toenemen, waardoor er in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening (ouderentehuizen, bejaardenhulp,...) naar schatting 120.000 jobs moeten bijkomen. Volgens een recent VIONA-onderzoek wordt medisch personeel in de komende jaren de snelst groeiende beroepsgroep. Het invullen van al die jobs dreigt echter bijzonder moeilijk te worden, daar ‘verpleegkundige’ en ‘verzorgende’ structurele knelpuntberoepen zijn, zelfs in crisistijd (Idea Consult, 2010).

Volgens hetzelfde onderzoek daalt het aandeel van de industrie in de totale Vlaamse tewerkstelling van 24% in 1996 naar 19% in 2009 en verder tot 17% in 2016, terwijl het aandeel van de diensten aan bedrijven in dezelfde periode zou stijgen van 5,5% tot 12,8%, en de gezondheidszorg van 10,2% naar 15,4%. Met deze verschuivingen verandert ook de arbeidsvraag. De vraag naar medisch personeel zal toenemen, maar daarnaast ook de vraag naar bedrijfsleiders en hooggeschoolde functies (juristen, administratie,...). De vraag naar arbeiders zou verschuiven van handarbeiders en vaklui naar machineoperatoren en andere meer complexe functies. Het gevolg is dat ook de kwalificatie-eisen verschuiven. In 1996 was 34% van alle werkenden laaggeschoold, 38% middengespoold en 28% hooggeschoold. In 2016 zal dit respectievelijk 16%, 45% en 40% zijn.

Competenties moeten versterkt worden

De steeds sneller veranderende competentievereisten vergroten de noodzaak om werkenden en werkzoekenden tijdig bij te scholen en indien nodig ook te hertrainen. Sommige jobs verdwijnen en andere zien hun inhoud drastisch wijzigen, een evolutie die ondermeer zichtbaar is in de vergroening van onze economie. Bouwvakkers moeten nieuwe bouwtechnieken leren, operatoren moeten met nieuwe machines en productieprocessen met verminderde uitstoot of energieverbruik werken, en in de hernieuwbare energiesector ontstaan volledig nieuwe banen. De wijzigende competentievereisten vormen een belangrijke uitdaging voor het beleid omtrent opleiding en vorming. Het stijgend tempo van de transitie op de arbeidsmarkt (technologisering, vergroening, vergrijzing,...) dwingen bedrijven om verder na te denken over de manier waarop ze aan opleiding, kennisdeling en kennisretentie doen.

Een gedegen opleidingsbeleid kan ook een (gedeeltelijke) oplossing bieden voor het blijvende probleem van de knelpuntberoepen. In 2009, in volle crisis, ontving de VDAB meer dan 100.000 knelpuntvacatures. Bijna de helft van alle ontvangen vacatures zijn voor knelpuntberoepen. Het gaat vooral om ingenieurs en andere (geschoolde) technische beroepen, verpleegkundigen en leerkrachten, boekhouders, bus- en vrachtwagenbestuurders, bakkers en beenhouwers, maar ook beroepen als kelner, bewaker, verhuizer, call center medewerkers,... Vaak gaat het om kwantitatieve knelpunten, wanneer er onvoldoende jongeren de vereiste studierichtingen kiezen of onvoldoende werkzoekenden over de nodige vaardigheden beschikken, zoals voornamelijk bij de technische beroepen het geval is. Deze knelpunten zijn bijzonder problematisch omdat zij op korte termijn moeilijk te remediëren zijn. Anderzijds kan het ook om kwalitatieve knelpunten gaan, wanneer er wel voldoende werkzoekenden of schoolverlaters zijn met het vereiste diploma, maar zij toch niet over de juiste kennis, de gezochte technieken, of de vereiste attitudes beschikken (Knelpuntberoepenstudie VDAB, 2010). Wanneer het aantal niet-werkende werkzoekenden opnieuw daalt en VDAB opnieuw meer vacatures ontvangt zal de krapte waarmee de Vlaamse arbeidsmarkt voor de crisis kampte hernemen, en zal de lijst van knelpuntberoepen wellicht opnieuw langer worden.

Bedrijven kunnen hun werknemers op verschillende manieren vormen. Ze kunnen hen formele opleidingen aanbieden, maar ze kunnen ook inzetten op meer informele vorming zoals on-the-job-training, en idealiter doen ze beide. Vlaamse bedrijven investeren vooralsnog slechts 1% van hun totale personeelskost in formele opleidingen en vorming, ondanks hun voornemens in de opeenvolgende interprofessionele akkoorden van de voorbije tien jaar om de opleidingsinvesteringen op te drijven tot 1,9% van de personeelskost. Met deze formele opleidingen bereiken ze slechts 32,6% van alle werknemers. Anderzijds blijkt uit de laatste meting van de werkbaarheidsmonitor dat 81,8% van de Vlaamse jobs voldoende leermogelijkheden bieden. Dit is een stijging ten opzichte van 2004 (77,4%) en 2007 (80,1%), en is de voornaamste reden waarom de algemene werkbaarheid van de Vlaamse jobs toenam tussen 2007 en 2010, tot 54,3%. Bedrijven vullen hun formele inspanningen dus wel degelijk aan met heel wat informele opleidingen, die echter moeilijker meetbaar zijn. Desalnietemin bieden nog steeds 19,2% van de Vlaamse jobs onvoldoende leermogelijkheden, vooral in lagere functies. Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) nam in 2009 7,3% van de respondenten deel aan een (buitenschoolse) opleiding (incl. seminaries, conferenties, etc.) in de maand voorafgaand aan de enquête. In 2004 bedroeg dit percentage nog 9,8%, en om de doelstelling uit het Pact 2020 te bereiken moeten we evolueren naar 15%. Minder dan drie vierde van deze opleidingen hield verband met het huidige of toekomstige werk van de respondent. In Nederland nam niet minder dan 17,0% van de respondenten deel aan permanente vorming, het Europees gemiddelde bedroeg 9,3%.

Besluit

Nu de economische crisis grotendeels achter de rug is staat Vlaanderen voor grote herstelwerken. De fors toegenomen werkloosheid moet opnieuw naar beneden gebracht worden. Vooral langdurige werkloosheid moet absoluut vermeden worden, want hoe langer men werkloos blijft, hoe moeilijker het wordt om opnieuw aan het werk te geraken en aan structurele werkloosheid te ontsnappen.

In het licht van de vergrijzing, die nu volop toeslaat, is het zeer belangrijk om de werkzaamheidsgraad te verhogen door ook oudere werkzoekenden aan het werk te krijgen, en oudere werkenden aan de slag te houden. De kloof tussen de arbeidsdeelname van ouderen en van jongeren is veel te groot. In de komende jaren zullen grote aantallen babyboomers de arbeidsmarkt verlaten, en er zijn onvoldoende jongeren om hen allemaal te vervangen. De kosten van de pensioenen en de gezondheidszorg zullen hierdoor hoe dan ook toenemen, maar zonder werkzaamheidsverhoging dreigen we ook minder schouders te hebben om deze kosten te dragen.

Inleiding

De Vlaamse arbeidsmarkt bevindt zich op een **keerpunt**. De crisis heeft onmiskenbaar een zware impact gehad op de werkgelegenheid en de arbeidsparticipatie in Vlaanderen. De werkloosheid is exponentieel toegenomen en de werkzaamheid nam fors af.

Toch mogen we aannemen dat deze crisis niet eeuwig zal duren en dat onze arbeidsmarkt vroeg of laat de omslag zal maken naar een **duurzaam herstel en werkgelegenheidscreatie** voor de toekomst.

Op economisch vlak zijn er alvast gunstige voortekenen: de uitzendactiviteit trekt opnieuw aan, de werkloosheid stabiliseert en de groeiramingen worden opwaarts bijgesteld,

Op maatschappelijk vlak dienen ontwikkelingen op het vlak van klimaatverandering, vergrijzing (én ontgroening), migratie en wijzigende gezinspatronen zich aan als belangrijke nieuwe evoluties voor het werkgelegenheidsbeleid.

Al die uitdagingen worden scherp gesteld in de ambitie van de Vlaamse Regering en de sociale partners om, overeenkomstig het Pact 2020 en de nieuwe Europese Werkgelegenheidsstrategie Europa 2020, een werkzaamheidsgraad te realiseren van ruim 76% voor de 20-64 jarigen in 2020. Vandaag is dat slechts 71,5%.

Die **target** is ook het ijkpunt waaraan ik, als minister van Werk, al mijn maatregelen en intenties heb afgetoetst: aan de ambitie om vandaag, morgen en in de toekomst meer mensen aan de slag te krijgen.

De budgettaire moeilijkheden die er zijn, mogen ons niet afremmen in onze vastberadenheid voor meer en beter werk. Integendeel, ze moeten ons aansporen om nog beter en nog gericht dan in het verleden de juiste initiatieven te nemen.

In deze beleidsbrief vindt u **drie centrale prioriteiten**:

Ten eerste wil ik ten allen prijze vermijden dat werkzoekenden verder wegzinken in de **structurele werkloosheid**. Vandaag zien we nog steeds een alarmerende toename van het aantal mensen dat langer dan één (en langer dan twee) jaar werkzoekend is. Via het Werkgelegenheidsplan ondernemen we een aantal acties om deze groep opnieuw aan het werk te helpen. Zo voorzien we een gradueel snellere activering van middellangdurig en langdurig werkzoekenden via oriënterende trajecten. We lanceren een collectief aanbod in de vorm van werk@teliers, voor werkzoekenden die na collectief ontslag een niet-succesvol outplacement hebben doorlopen, voorzien we een snellere opvolging in de vorm van een passend vervolgtraject. Al die initiatieven komen in het najaar op kruissnelheid.

Ten tweede zet ik alles op alles om **meer 50-plussers aan de slag** te helpen. Op basis van een akkoord met de sociale partners zal ik de activeringsaanpak die vandaag reeds bestaat, naar de 50-52 jarigen uitbreiden naar alle nieuw ingestroomde 50-plussers, in eerste instantie tot 58 jaar. Die aanpak zal worden geflankeerd met tal van initiatieven om een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid ingang te doen vinden in de ondernemingen en organisaties in Vlaanderen.

Niet alleen voor de 50-plussers maar ook voor de andere kansengroepen dringt bijkomende actie zich op. Dat doen we traditioneel via de sluitende maatpaketaanpak voor werkzoekenden en via het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Maar via het WIP schakelen we ook nog een versnelling hoger met een specifieke aanpak naar een aantal bijkomende kwetsbare groepen (mensen in armoede, MMPP, laaggeletterden,).

Ten derde staan we voor de belangrijke uitdaging om een **strategisch loopbaan- en competentiebeleid** te voeren. De cijfers zijn zorgwekkend. Nog steeds één op de twaalf leerlingen verlaat onze schoolbanken zonder toereikende startkwalificatie. En ook de deelname van werknemers aan permanente vorming gaat al enkele jaren in dalende lijn, tot minder dan 8% in 2009. Dat betekent dat we moeten inzetten op meer maar ook op meer toekomstgerichte talent- en competentieontwikkeling. In dat verband ondernemen we initiatieven op vlak van knelpuntenbeleid, verhogen we de opleidingscapaciteit voor knelpunt- en toekomstberoepen en continueren we de acties uit de Competentieagenda op het snijvlak van Onderwijs en Werk. Het is mijn ambitie om in die

Competentieagenda de strategische punten te identificeren en daarvoor een gepaste aanpak uit te werken.

In de paradoxale situatie van grote uitdagingen enerzijds en schaarse overheidsfinanciën anderzijds, doe ik een oproep aan de sociale partners en andere stakeholders om die drie prioriteiten mee vorm te geven, van de conceptie van initiatieven tot de uitvoering op het terrein.

Het **werkgelegenheidsplan** zorgt voor een belangrijke budgettaire impuls in 2011. Aan het einde van dit jaar zullen we dat plan een eerste keer evalueren in het VESOC, met het oog op eventuele bijstellingen. Het plan geeft ook een bijkomende impuls aan de partnerschapsbenadering die ik voor ogen heb in de uitvoering van mijn beleid.

I. Een activerend werkgelegenheidsbeleid

1. Bestrijden van structurele werkloosheid

1.1. Een sluitend maatpak garanderen aan alle instromende werkzoekenden van 25 tot 50 jaar

In de vorige legislatuur werd *de sluitende aanpak* ingevoerd. Aan alle werkzoekenden tot 50 jaar die zich bij de VDAB kwamen (her)inschrijven werd voor hun zesde maand werkloosheid een gepast begeleidings- en bemiddelingsaanbod gedaan. Met de invoering van *het sluitend maatpak* begin 2010 zetten we een stap verder. We stappen af van een begeleidingsmodel dat alle werkzoekenden op eenzelfde gestandaardiseerde manier behandelt en streven naar een begeleiding op maat van de werkzoekende. Systematische screening vanaf de inschrijving zorgt voor een vroeger detectie van problemen: taalkennis Nederlands, laaggeletterdheid, arbeidshandicap, onvoldoende basisvaardigheden ICT,...

Dergelijke problemen kunnen zowel door de Servicelijn als door de contactdiensten (VDAB en partners) via knipperlichtscreening en met behulp van de Jobindicator gedetecteerd worden.

De Jobindicator geeft per werkzoekende weer hoeveel vacatures hij/zij kreeg in de laatste maanden via de verschillende kanalen (consulent, automatische matching, mail op maat ...). Zo kan ingeschat worden waar de werkzoekende staat op de hitparade van de arbeidsmarkt, of hoeveel vraag er is naar zijn of haar profiel. De klant wordt tevens van op afstand (mail, telefoon, sms) opgevolgd door een trajectbegeleider, die de werkzoekende ondersteunt in zijn zoektocht naar werk en feedback vraagt over de toegestuurde vacatures en de sollicitatiegesprekken. De intensiteit van de begeleiding wordt daarbij aangepast aan de behoefte(n) van de klant. De meer zelfredzame klanten krijgen geen intensieve trajectbegeleiding. Voor hen volstaat een bemiddelingstraject met coaching. Op die manier blijft er meer ruimte over voor klanten die wel nood hebben aan intensieve begeleiding.

Een nieuw systeem invoeren was noodzakelijk omdat de voorspelde stijging van werkzoekenden (+ 70.000 in 2010 volgens de prognoses van de Nationale Bank in juni 09) de bestaande capaciteit van de VDAB oversteeg. Het sluitend maatpak voor nieuw ingeschreven werkzoekenden past in de strategie die aan de basis ligt van het Werk- en Investeringsplan en van efficiënter en effectiever inzetten van overheidsmiddelen, waar ook de VDAB toe bijdraagt. Niettemin was het geen evidente keuze omdat het een grote aanpassing vergt van het VDAB-personeel.

In de eerste twee maanden van het jaar schreven bijna 36.000 werkzoekenden zich in bij de VDAB. Gedurende de eerste vijf maanden kregen 20.500 werkzoekenden (57%) een vacatureaanbod en werden ruim 17.000 (48%) opgenomen in een actie. Na 3 maanden zijn er nog 22.000 of 62% van de totale instroom ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden, waaronder een groot aantal werkzoekenden die op regelmatige basis interimarbeid verrichten, een transmissie naar de RVA kregen of niet inzetbaar zijn. Als we deze groep filteren zijn er na 3 maanden nog een kwart nog niet behandelde dossiers. De resultaten worden nauwgezet opgevolgd via de Raad van Bestuur van de VDAB en indien nodig worden aanpassingen, bijvoorbeeld aan het knipperlichtsysteem, doorgevoerd. Een grondige *evaluatie* en meer uitvoerige resultaten worden verwacht eind 2010.

Een aandachtspunt dat we nu reeds zien opduiken en dat we ook meenemen uit het vorige model is de geringere deelname van werkzoekenden uit de *kansengroepen* (allochtonen, kortgeschoolden, 50+ en personen met een arbeidshandicap) dan we op basis van hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie zouden verwachten. Recent onderzoek van de VDAB-studiedienst¹ levert ook sterke aanwijzingen op van een tweedeling tussen werkzoekenden die duurzaam uitstromen en anderen die een (grote) kans maken om in een snelle opvolging van uit- en instroom terecht te komen waaruit ze maar moeilijk (of helemaal niet) kunnen ontsnappen. Vooral de groep die niet duurzaam uitstroomt dient verder onderzocht waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan elementen zoals: competenties, motivatie, socio-culturele factoren en andere aspecten van de inzetbaarheid. De omschakeling van de

¹ VDAB Onderzoekt en Paper nummer 4 (Uitstroom-instroom carrousel).

sluitende aanpak naar het sluitend maatpak, met een gedifferentieerde aanpak op basis van het profiel en de specifieke noden van elk individu, is onmiskenbaar een stap in de goede richting, ook voor deze groep van werkzoekenden.

- **Verdere realisatie van het sluitend maatpak voor werkzoekenden**
- **Permanente opvolging van de resultaten en eventuele bijstellingen door de Raad van Bestuur van de VDAB**
- **Tussentijdse evaluatie van het sluitend maatpak eind 2010**

1.2. Middellangdurig en langdurig werkzoekenden gradueel sneller activeren

Nu het stijgingsritme van de werkzoekencijfers duidelijk afgenomen is beginnen zich cohorte-effecten af te tekenen. Terwijl het aantal niet-werkende werkzoekenden op jaarbasis in augustus met 1,2% toenam (tegenover een groei met meer dan 20% in de zomer van 2009), zien we dat de conjuncturomslag van 2008 zich nu vertaalt in een toename in de langdurige werkloosheid (+22% bij werkzoekenden tussen 1 en 2 jaar werkzoekend en +8% bij werkzoekenden die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn in augustus 10), terwijl de kortdurige werkloosheid afneemt (-6%). Ook bij werkloosheid geldt het *last in, first out* principe. In navolging van het samenwerkingsakkoord met de federale overheid over de opvolging van de werklozen werd de curatieve doelgroep afgebakend als werkzoekenden die de afgelopen 2 jaar geen dienstverlening hebben gehad. Dit paste in de opstart van de curatieve aanpak met een gefaseerde uitnodiging op basis van leeftijdsgroepen, maar past niet meer in de huidige situatie met de uitdagingen waar we voor staan.

In de beleidsnota hebben we dan ook het engagement opgenomen om de middellangdurige (1 à 2 jaar) en langdurige (vanaf 2 jaar) werkzoekenden vroeger te contacteren en hen een nieuw passend aanbod te doen. Ook hier zullen we meer maatgericht gaan werken en zal de intensiteit van de begeleiding afgestemd worden op de noden en behoeften van de werkzoekende. Rekening houdende met de capaciteit van de VDAB kiezen we voor een *geleidelijke invoering* van deze nieuwe aanpak voor langdurige werkzoekenden. We willen werkzoekenden die er tijdens de crisis niet in geslaagd zijn om een job te vinden opnieuw activeren en hen “sterker” maken voor wanneer ze in concurrentie met werkzoekenden met een kortere werkloosheidsduur zullen moeten treden op de vacaturemarkt.

In het WIP hebben we in overleg met de sociale partners een totaalbudget van 7,6 miljoen euro voorzien voor deze doelgroep (waarvan 3,4 miljoen ESF). We lanceerden een oproep *oriënterende trajectbegeleiding* via het ESF-Agentschap Vlaanderen. Voor alle werkzoekenden tot 30 jaar die het afgelopen jaar geen begeleiding door de VDAB of een partner hebben gekregen wordt een nieuw evaluatiemoment ingebouwd (voordien na 2 jaar). Voor werkzoekenden tot 50 jaar behouden we het evaluatiemoment op 2 jaar. De projecten starten begin december 2010 en zullen 2 jaar lopen. Jaarlijks willen we op die manier voor 16.500 extra middellangdurige en langdurige werkzoekenden een passend begeleidings- en opleidingsaanbod doen.

Het *samenwerkingsakkoord met de federale overheid* werd na de evaluatie in 2007 nog niet verlengd. Het nieuwe voorstel dat vóór het ontslag van de federale regering goedgekeurd werd door de Raden van Bestuur van de RVA en van de VDAB geeft de regionale bemiddelingsdiensten de mogelijkheid om in de eerste fase van de werkloosheid naar eigen goeddunken de bemiddeling en begeleiding te organiseren. Het College van Leidende Ambtenaren van de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding en de RVA hebben een voorstel voor een gemeenschappelijke definitie en voor de begeleiding van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden uitgewerkt, waardoor ook voor deze kwetsbare groep een aangepast traject zou kunnen worden opgestart (zie ook 3.1). Verder wordt een uitbreiding van de doelgroep tot 52 jaar voorzien. In afwachting van een nieuwe federale regering starten we in Vlaanderen reeds met het geleidelijk vervroegen van de curatieve aanpak om de uitdagingen van onze arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Ook naar vijftigplussers (zie ook 7.1) wordt in een gepaste begeleiding geïnvesteerd.

- **Geleidelijke invoering van de nieuwe aanpak voor langdurig werkzoekenden, inclusief oriënterend aanbod.**
- **Opstart van de ESF-oproep oriënterende trajectbegeleiding (16.500 wz/jaarbasis)**

1.3. Werkervaring uitbreiden voor middellangdurige en langdurige werkzoekenden

Niet alle langdurige werkzoekenden kunnen onmiddellijk ingeschakeld worden op de arbeidsmarkt. Voor sommigen is een intensieve periode van begeleiding en competentieversterking noodzakelijk. Jaarlijks bieden we daarom bijna 3.000 langdurige werkzoekenden een werkervaring van 12 maanden. Sinds begin 2009 krijgen alle deelnemers hierbij een evenwaardige begeleiding, ongeacht de organisatie waar de werkervaring wordt opgedaan, alsook 6 maanden nazorg na het beëindigen van het programma.

Dit betekent een investering van iets meer dan 28 miljoen euro op jaarbasis. Via het WIP verhogen we dit budget met 5,1 miljoen euro voor een periode van één jaar. Bovendien is door een wijziging van de regelgeving de mogelijkheid gecreëerd om de 260 voorziene VTE ook open te stellen voor werkzoekenden vanaf 1 jaar werkloosheid.

De arbeidsmarktregisseur attesteert de trajecten. De gesloten oproep naar de bestaande promotoren en leerwerkbedrijven werd uitgeschreven voor een uitbreiding van bepaalde duur voor 1 jaar voor de nieuwe doelgroep. Van de 209 VTE aangevraagde VTE werden er 188 VTE goedgekeurd. Deze uitbreiding geldt voor één jaar met ingang vanaf 1 juli 2010. Dit plan zal ten gepaste tijde worden geactualiseerd, een eerste maal voor het einde van 2010 met het oog op afspraken voor 2011-2012 en vervolgens voor 2013-2014.

Een onderzoek in het kader van VIONA bij de 16 leerwerkbedrijven en de jaarlijkse projectevaluatie van het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (VSA) en de VDAB zal dit najaar input leveren voor een beleidsmatige evaluatie. Op basis van de resultaten kunnen in overleg met de sociale partners eventuele acties ondernomen worden om de maatregel bij te sturen.

- **Werkervaring voor 3.000 langdurig werkzoekenden en uitbreiding van het programma voor 188 VTE middellangdurig werkzoekenden**
- **Evaluatie en mogelijke bijsturing van het beleid o.b.v. het VIONA-onderzoek en de jaarlijkse projectevaluatie door het VSA en de VDAB**

1.4. Groeipad en versoepeling van IBO

Sinds 2008 zien we het aantal IBO's gevoelig dalen. Aanvankelijk vermeden zowel werkgevers als werkzoekenden liever de "omweg" van de IBO. En ook nadien, toen de vraag naar arbeidskrachten sterk afnam, daalde het aantal opgestarte IBO's sterk. Immers, in economisch onzekere tijden schrikte het engagement van het contract van onbepaalde tijd na het aflopen van de IBO sommige werkgevers af. Het aantal opgestarte IBO's daalde in 2009 nog verder tot 10.470 (-15% t.o.v. 2008). In de eerste 7 maanden van het jaar staat de teller op 6.322 opgestarte IBO's. Dat is een stijging op jaarbasis met 15%, maar blijft vooralsnog 6% onder het tussentijdse objectief om het vooropgezette aantal op jaarbasis te halen.

In uitvoering van het WIP werd daarom een tijdelijke versoepeling van het stelsel van de IBO afgesproken. Hierdoor kan na een IBO voortaan ook een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor één jaar volgen. Bij verlenging volgt dan een contract van onbepaalde duur. Deze versoepeling zal worden geëvalueerd.

Het WIP voorziet in 2010 en 2011 ook telkens 2 miljoen euro om een groeipad tot 11.000 (regionaal verdeelde) IBO's te realiseren en voor initiatieven om de kwaliteit van de maatregel te versterken. Het groeipad wordt binnen de beheersovereenkomst van de VDAB uitgetekend.

Het *kwantitatief objectief* moet gerealiseerd worden via een bijkomende sensibilisering van werkgevers door de accountmanagers, de bedrijfsconsulenten en de klantenconsulenten van de VDAB alsook door bekendmaking via diverse communicatiekanalen.

Bij de uittekening van de *kwalitatieve versterking* van de maatregel werd gekozen voor een opleidingsplan, dat een bruikbaar en eenvoudig te hanteren instrument moet zijn ter ondersteuning van de werkgever. In dit opleidingsplan worden de beginsituatie en de einddoelstellingen omschreven evenals de manier waarop de competenties van de werkzoekende versterkt zullen worden om deze einddoelstellingen te bereiken. Deze omschrijving moet betrekking hebben op het beroepstechnisch vlak, de taalverwerving en de arbeidsattitudes. In de bevraging over de beginsituatie worden scholing, andere opleidingen en werkervaring in kaart gebracht. De werkgever wordt gesensibiliseerd om de online-evaluaties te gebruiken ter voorbereiding van het opvolgingsgesprek. Twee weken na de start van de IBO wordt een eerste overlegmoment tussen IBO-consulent en werkgever vastgelegd. Deze kwalitatieve versterking wordt begin september operationeel.

Voor de uitvoering van de *IBO voor het deeltijds onderwijs* (IBODO) wacht ik nog steeds op het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR).

- **Evaluatie van de tijdelijke versoepeling van IBO**
- **Groep van 11.000 IBO's op jaarbasis**
- **Invoering van een opleidingsplan om de kwaliteit van de maatregel te versterken**

1.5. Van resultaatsgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid

Het principe van de matrix van tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen werd opgenomen in het regeerakkoord. Het doel is om het geheel van Vlaamse maatregelen te herschikken in een eenduidig en coherent kader.

Doorheen de jaren werden verschillende maatregelen gelanceerd, hertekend, etc. waardoor het voor werkgevers niet langer duidelijk is welke maatregel het best geschikt is. De maatregelen zijn onvoldoende op elkaar afgestemd en de doelgroepen overlappen elkaar. Tegelijkertijd zijn er mogelijk doelgroepen die we onvoldoende bereiken. Deze ambitieuze oefening vertrekt niet van een wit blad, verschillende maatregelen werden reeds geëvalueerd door de uitvoerders of in het kader van wetenschappelijk onderzoek. Verder kan deze oefening ook niet los gezien worden van de evoluties op de Vlaamse arbeidsmarkt, de federale en Europese regelgeving.

Samen met mijn collega-minister van Sociale Economie heb ik daarom geopteerd voor een *matrix* bestaande uit vier modules: opleiding op de werkvloer, loonpremie doelgroepwerknemer, begeleiding op de werkvloer en aanpassing van de werkplek of arbeidsomgeving. De achterliggende idee is dat mensen op basis van hun inschaling recht hebben op een persoonlijk krediet. Dit krediet, de zogeheten rugzak, kan bestaan uit één of een combinatie van modules die op elkaar afgestemd zijn in functie van de noden. Als uitgangsprincipe zijn de diverse modules combineerbaar naargelang de doelgroep, maar ze hoeven niet steeds allemaal te worden ingezet om een geslaagde inschakeling te realiseren. Bovendien kan een persoon tot meerdere categorieën behoren, bv. een 50-plusser met een handicap, in welk geval het 'zwaarste' niveau van ondersteuning mogelijk is. De matrix zou ook van toepassing zijn op alle werkgevers ongeacht hun rechtspersoon.

Om deze matrix concreet verder vorm te geven wil ik niet over één nacht ijs gaan. In overleg met mijn collega-minister van Sociale Economie en de sociale partners gaan we op zoek naar de meest geschikte werkmethode, waarbij we ook oog hebben voor de plannen van de federale minister van Werk om de aanwerving van bepaalde doelgroepen financieel aantrekkelijker te maken.

In de loop van 2010 werden de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ en de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) alvast bijgestuurd en geoptimaliseerd in de richting van meer efficiëntie.

De *tewerkstellingspremie 50+* zat al een tijd in stijgende lijn. Sinds de start van de premie in april 2006 tot eind juli 2010 werden 15.651 premies aangevraagd, daarvan werden in die periode 11.809

premies (75%) ook effectief toegekend en 3.263 aanvragen stopgezet. Concreet betekent dit dat bijna 12.000 werkzoekende 50-plussers effectief aan de slag zijn gegaan met een premie in een duurzame job. Bijna alle werknemers zijn na 18 maanden nog aan het werk. Door de nieuwe hervorming kan de Vlaamse 50+ premie niet langer gecumuleerd worden met de federale Win Win Activa maatregel. Hierdoor kan in 2011 het voorziene budget verminderd worden met 6 miljoen euro.

Ook de *Vlaamse Ondersteuningspremie* (VOP), die eind 2008 werd ingevoerd, kende een groeiend verloop. Op één jaar tijd waren er 16% (1018) meer betaaldossiers (1^{ste} kwartaal 2009 : 6329 / 1^{ste} kwartaal 2010 : 7347). Deze stijging is positief maar noopt ook tot optimalisering van de maatregel. Daarom wordt met ingang van oktober 2010 de degressiviteit aangepast door de premie te beperken tot 20% vanaf het derde jaar i.p.v. vanaf het vijfde jaar. In de eerste twee jaren verandert er dus niets en de mogelijkheid tot het aanvragen van verhogingen blijft behouden. Tevens wordt het loonplafond ook van toepassing op premies uit het verleden (vroegere VIP en CAO-26-) evenals op de verhoogde premies en er wordt voorzien in een evaluatie vijf jaar na de start van de premie. Hierdoor kan het voorziene budget voor VOP verminderd worden met 6,5 miljoen euro in 2011.

- **Verder voorbereiden van de hervorming van tewerkstellingsmaatregelen binnen een matrixformule**
- **Implementatie van de bijsturingen in de Vlaamse Ondersteuningspremie en de tewerkstellingspremie 50+**

2. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren

2.1. Een sluitend maatpak garanderen aan alle instromende werkzoekenden jonger dan 25 jaar

Alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar die zich bij de VDAB komen inschrijven als niet-werkende werkzoekende worden sinds begin 2009 opgenomen in het Jeugdwerkplan. Dit Jeugdwerkplan bouwt voort op de experimenten die in 2006-07 liepen in 13 steden en gemeenten. Met de introductie van nieuwe bemiddelings- en *begeleidingsacties op maat* van jongeren, en dit zowel collectief als individueel, werd afgestapt van een sterk gestandaardiseerde aanpak met vaste contactmomenten op basis van leeftijd. De jonge werkzoekenden krijgen van bij de start van hun inschrijving voldoende informatie over hun rechten en plichten en ondertekenen binnen de eerste 3 maanden na hun inschrijving een actieplan. De frequentie en intensiteit van begeleiding wordt voortaan bepaald door de mate waarin de werkzoekende over een bemiddelbaar profiel beschikt. Werkzoekenden die op basis van hun profiel (diploma, beroep) regelmatig en voldoende vacatures ontvangen via de automatische vacaturematching, worden in eerste instantie vooral op een coachende wijze begeleid. Na verloop van tijd wordt de coaching en begeleiding intensiever. Bij werkzoekenden die meer begeleiding nodig hebben, treedt de VDAB-consulent sneller op om een gepast begeleidingsaanbod uit te werken. Jongeren die nood hebben aan een intensieve begeleiding (zoals NEET-jongeren, zie omgevingsanalyse) worden via een individuele trajectovereenkomst in trajectbegeleiding genomen met eventueel competentieversterkende acties.

Werkzoekenden jonger dan 25 jaar vinden globaal sneller een job dan werkzoekenden ouder dan 25 jaar. De resultaten van de jaarlijkse studie van de *schoolverlaters* werden dit jaar dan ook met argusogen afgewacht. Deze jongeren verlieten de schoolbanken in juni 2008, bij het uitbreken van de crisis op de arbeidsmarkt. Van de bijna 77.000 schoolverlaters die zich bij de VDAB kwamen inschrijven was 15% een jaar later werkzoekend. Dit resultaat ligt de helft hoger dan in de vorige studie en het is het minst goede resultaat van de laatste 5 jaar. Door de aanhoudende daling van de vacatures gecombineerd met de hogere instroom van werkzoekenden, hadden we wel verwacht dat jonge werkzoekenden zonder werkervaring het moeilijker zouden hebben om in een eerste job die cruciale eerste werkervaring op te doen. Maar positief is dan weer dat slechts 4% geen werkervaring

heeft opgedaan in dat voorbije jaar sinds het verlaten van de schoolbanken. De schoolverlaterstudie toont ook duidelijk het belang van een diploma en de juiste studiekeuze (zie verder).

In de werkzoekendenstatistiek is er een duidelijke verschuiving van de kortdurig werkzoekenden naar de groep van werkzoekenden die langer werkzoekend zijn. Ook bij jongeren is dit het geval. Eind juni 2009 was 14% van de jonge werkzoekenden tussen 1 en 2 jaar werkzoekend, eind juni 2010 was dit reeds 19%. In het WIP hebben we met de sociale partners dan ook middelen voorzien om uitvoering te geven aan het voornemen van de beleidsnota om de *langdurige werkzoekenden* geleidelijk sneller te activeren. We richten ons hierbij niet langer uitsluitend op werkzoekenden die 2 jaar geen begeleidingsaanbod kregen, maar ook op werkzoekenden tot 30 jaar die een jaar geen aanbod hebben gehad. Dit is een specifieke maatregel naar de groep van schoolverlaters die na 1 jaar nog werkzoekend zijn. Op dat moment plannen we voor hen een nieuw moment van screening en evaluatie, en een toeleiding naar het meest passende en geschikte traject (raming: 6.000 wz/jaar). Dit kan gaan om (meer intensieve) ondersteuning van bemiddeling, sollicitatietraining, jobclub, een nieuwe competentieversterking, een oriëntatiecentrum met (her)oriëntatie en screening, werkervaring (ook via stages) en ook een nieuwe vorm van intensieve begeleiding in de vorm van werk@teliers.

Deze *werk@teliers* werden uitgetekend op maat van werkzoekenden tot 25 jaar met een bemiddelbaar profiel. We voorzien minstens 1.000 trajecten op jaarbasis in Antwerpen, Gent en de Limburgse mijnstreek. De jongeren worden uitgedaagd om in groep een project uit te werken (maximumduur 6 maanden). Dit moet hun betrokkenheid verhogen en tegelijkertijd willen we hun directe inzetbaarheid behouden, competentieverlies tegengaan en extra competenties laten verwerven waardoor nadien duurzame tewerkstelling mogelijk is. We bieden hen stages zodat ze met de bedrijfsrealiteit en de eigen mogelijkheden kennismaken. De oproep werd via het ESF gelanceerd en geïnteresseerde partners konden intekenen tot eind augustus.

De *werk@teliers* gaan in principe op 1 november van start en blijven tot en met eind 2012 operationeel.

Zoals voorzien in het WIP zal het aanbod complementair zijn met de recent uitgewerkte federale aanwervingspremie voor werkzoekenden die tussen één en twee jaar werkzoekend zijn. In dit verband engageren de Vlaamse Regering en sociale partners zich om de federale crisismaatregelen voor jongeren, ouderen en de groep van 1 tot 2- jaar werkzoekenden bekend te maken bij bedrijven via de VDAB en hun eigen kanalen.

- **Continueren van het Jeugdwerkplan**
- **Sneller activeren van schoolverlaters na één jaar werkloosheid via oriënterende trajecten**
- **Opstarten van de *werk@teliers* voor jongeren met een bemiddelbaar profiel**

2.2. Terugdringen van het aandeel vroegtijdige schoolverlaters

Om het aandeel vroegtijdige schoolverlaters verder terug te dringen is het versterken van de arbeidsmarktkennis van jongeren en van hun waardering cruciaal. In de competentieagenda werden daartoe engagementen genomen om onder andere de bestaande systemen van deeltijds leren-werken en altemerend leren te versterken, en op alle niveaus van onderwijs relevante praktijkervaring in te bouwen.

Het verwerven van de juiste startkwalificatie begint met het maken van een *goede studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding*. Zonder voldoende kwalificaties wordt de brede maatschappelijke integratie van jongeren belemmerd en worden hun kansen op werk enorm beperkt. Het versterken van een goede studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding vraagt een goede samenwerking tussen onderwijs- en werkveld. Binnen het kader van de sectorconvenants heb ik de inspanningen van de sectoren ²gestimuleerd. In samenwerking met het onderwijsveld hebben zij sectorale acties ontwikkeld en opgezet. Teneinde de CLB's in hun opdracht naar ouders, leerlingen, SYNTRA en scholen te ondersteunen, wisselde de VDAB informatie, beschikbare instrumenten en tools in het kader van

studie- en beroepskeuze uit. Die uitwisseling kan ook in de toekomst verder gestalte krijgen in het kader van de Taskforce.

Naast het verbeteren van de studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding moeten ook de *systemen van deeltijds leren-werken en alternerend leren* versterkt worden zodat jongeren er een *volwaardige kwalificatie* kunnen behalen. Het decreet betreffende het stelsel van Leren en Werken, dat sinds 10 juli 2008 van kracht is, heeft een ambitieuze hervorming van de systemen van deeltijds leren en werken vooropgesteld.

Binnen deze context werd een samenwerkingsprotocol gesloten tussen de VDAB, SYNTRA Vlaanderen, het departement Onderwijs en Vorming, de onderwijs- en CLB-koepels, en deeltijdse vorming rond de ontwikkeling, de validatie en het gebruik van een *gezamenlijk screeningsinstrument* en het overleg rond de *trajectbegeleiding* van leerlingen. Om uitvoering te geven aan het decreet en het samenwerkingsprotocol hebben de VDAB en SYNTRA Vlaanderen hun werking reeds aangepast. Leerlingen van het deeltijds onderwijs worden bij de VDAB ingeschreven en krijgen ondersteuning van de trajectbegeleiding en bij de invulling van het voltijds engagement. Na het deeltijds onderwijs wordt de trajectbegeleiding overgenomen door een VDAB-consulent.

Vanuit SYNTRA Vlaanderen werd de *regelgeving inzake de leertijd* aangepast aan het decreet. Het oprichtingsdecreet SYNTRA Vlaanderen werd op sommige punten aangepast en er is een nieuw besluit leertijd uitgewerkt dat in februari 2009 werd goedgekeurd. Bovendien werd het opleidingsaanbod leertijd sedert 1 september 2008 stelselmatig vernieuwd in functie van de screening van het bestaande aanbod. Elke leerling die zich inschrijft in de leertijd wordt gescreend met het gezamenlijke screeningsinstrument, op basis waarvan een trajectbegeleidingsplan wordt opgesteld. Daarenboven werden de eerste *onderwijskwalificaties* (getuigschrift tweede graad secundair onderwijs, studiegetuigschrift 2e leerjaar derde graad secundair onderwijs, diploma secundair onderwijs) uitgereikt vanaf het schooljaar 2009-2010. Hiervoor werden aparte leerplannen leertijd uitgewerkt en goedgekeurd en zal de leertijd in de toekomst onderworpen worden aan de onderwijsinspectie.

In juli 2010 brachten zowel de VLOR als de SERV een advies uit over de *evaluatie* van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap. Met dit advies willen de SERV en Vlor 'leren en werken' hoog op de agenda houden om zo deze kwetsbare groep jongeren alle kansen te geven op de arbeidsmarkt. Samen met de minister van onderwijs en vorming wil ik, inspelend op het gezamenlijke advies van Vlor en SERV, *verdere impulsen* geven aan de partnerschappen tussen onderwijs- en arbeidsmarktactoren en aan het counteren van de afstemmingsproblemen m.b.t. de realisatie van een *voltijds engagement en studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding*. Met de VDAB en SYNTRA Vlaanderen zet ik alvast verder in op enerzijds het optimaliseren van de "warme overdracht" en anderzijds de vernieuwende rol van de leertijd en het, langs deze weg, behalen van beroeps- en onderwijskwalificaties. Ook spoorde ik intussen de sectoren in het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants aan om verdere engagementen op te nemen met betrekking tot het aanbieden van werkervarings- en stageplaatsen, in het bijzonder voor jongeren gevat in stelsels van leren en werken.

In een meer *globale aanpak* voor het verder terugdringen van ongekwalificeerde uitstroom zal de komende jaren ingezet moeten worden op de intrede in en de vormgeving van trajecten binnen het secundair onderwijs en jongeren die zijn uitgestroomd zonder de juiste startkwalificaties moeten alsnog een kwalificatie kunnen behalen via competentieversterking, werkervaring en screening en erkenning van verworven competenties (o.a. in de specifieke aanpak in het kader van de jeugdwerkloosheid). In die globale aanpak zullen de beleidsdomeinen onderwijs en werk elkaar wederzijds versterkend moeten vinden.

- **Verder impulsen geven aan partnerschappen onderwijs-arbeidsmarkt voor een verhoogd voltijds engagement**
- **Versterken van het deeltijds leren en werken en de leertijd in overeenstemming met het decreet deeltijds leren en werken**
- **In samenwerking met Onderwijs werk maken van een verstandige studiekeuze en**

schoolloopbaanbegeleiding

- **Verder optimaliseren van de warme overdracht tussen Onderwijs en Werk**
- **Uittekenen van een globale aanpak voor de begeleiding, competentieversterking, screening en erkenning van verworven competenties van vroegtijdig schoolverlaters.**

3. Versterking partnerschap werk-welzijn**3.1. Uitbreiding activeringstrajecten voor personen met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek**

Bij de uitbreiding van de sluitende aanpak naar de curatieve doelgroep stootte de VDAB op een harde kern van werklozen. Die personen werden geconfronteerd met niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen zoals drugsverslaving, huisvesting, alcoholisme en psychische problemen die de zoektocht naar werk belemmeren, zo niet onmogelijk maken. De VDAB heeft op dat moment de opdracht gekregen om op zoek te gaan naar geschikte partners in het domein van welzijn om deze personen met een medisch, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek (MMPP) niet in de kou te laten staan. Binnen elke provincie kwam een partnerschap tot stand met partners uit Welzijn en Werk, met als doel personen dicht bij de arbeidsmarkt te brengen. Dit gebeurt door middel van een 18 maanden durende begeleiding en ondersteuning (bijv. door arbeidszorg), waarna ze aansluitend bijvoorbeeld een werkervaringstraject of een andere vorm competentieversterking kunnen opstarten.

De verschillende regionale bemiddelingsdiensten hebben een werkwijze afgesproken, bestaande uit activeringsscreening door gespecialiseerde diensten en intensieve activeringsbegeleiding / zorgbegeleiding, waardoor de federale overheid garanties krijgt voor een voldoende intensieve begeleiding van de werklozen. Dit model van aangepast traject voor personen met een MMPP-problematiek werd dan ook ingebouwd in het voorstel voor de verlenging van het samenwerkingsakkoord over de opvolging van het zoekgedrag van werkzoekenden.

De resultaten van de trajecten uit de eerste tender activeringsbegeleiding zijn alvast hoopgevend. De intensieve ondersteuning door de diverse partners maakte dat voor een derde van de werkzoekenden met een MMPP-problematiek een vervolgetraject naar werk een haalbare kaart werd.

De formule van de tender werd op basis van de eerste resultaten bijgestuurd in de huidige tender "Zorgbegeleiding" die werd opgestart in september 2009. Met de sociale partners is in het kader van het WIP overeengekomen om het aantal trajecten met 10% uit te breiden tot 1.215 op jaarbasis. Er werd bewust gekozen voor een versterking van het aantal trajecten voor OCMW-klanten met een MMPP-problematiek en RIZIV-klanten, zodat ook voor mensen op andere inkomensvervangende uitkeringen dan werkloosheidsvergoedingen meer activerende en arbeidsmarktgerichte trajecten kunnen worden opgezet. De VDAB, GTB en de koepel van de mutualiteiten hebben voor de RIZIV-groep eind 2009 een intentieverklaring in die zin ondertekend.

Voor ver van de arbeidsmarkt verwijderde werkzoekenden voor wie toeleiding naar de arbeidsmarkt zelfs na de intensieve activeringsbegeleiding van maximaal 18 maanden niet haalbaar blijkt, wat o.b.v. voorlopige resultaten voor ca. 1 % van de uitkeringsgerechtigde werklozen het geval zou zijn, wordt momenteel onderzocht hoe maatgerichte trajecten arbeidsrevalidatie kunnen worden opgezet met zorgpartners. In overleg met de federale regering wordt nagegaan wat een geschikt statuut zou kunnen zijn voor mensen die niet inzetbaar blijken te zijn.

- **Versterken van het aantal trajecten voor OCMW-klanten met een MMPP-problematiek en RIZIV-klanten in uitvoering van het WIP.**
- **Vorm geven aan arbeidsrevalidatietrajecten in samenspraak met zorgpartners**

3.2. Trajecten voor personen in armoede

Personen die in armoede verkeren worden geconfronteerd met obstakels binnen diverse levensdomeinen. De afstand tot de arbeidsmarkt is vaak niet meteen te overbruggen, maar ook als er een job wordt gevonden kunnen moeilijkheden in de andere levensdomeinen (huisvesting, schuldbemiddeling, etc.) dermate problematisch worden dat een duurzame inschakeling op de werkvloer niet haalbaar blijkt. Het vaak niet-arbeidsmarktgerelateerde karakter van deze problematieken en hun interferentie op het traject naar werk zorgt ervoor dat de VDAB ook voor deze groep van werkzoekenden op zoek moet naar andere geschikte partners.

Tot eind 2010 worden in Antwerpen met ESF-ondersteuning 30 integrale en krachtgerichte trajecten opgestart (15 door VDAB en 15 door CAW Metropool). Hierbij wordt één centrale vertrouwenspersoon aangesteld die interventies op de verschillende levensdomeinen coördineert en integreert. De trajecten worden van bij aanvang niet lineair maar circulair opgevat.

Met de voorziene WIP-middelen willen we over een periode van 2 jaar minimum 300 en maximum 450 "armoede"-trajecten opstarten. De trajecten worden provinciaal verdeeld met een gegarandeerd aandeel in Antwerpen en Gent, gezien de grootstedelijke problematiek. De trajecten gaan op 1 januari 2011 van start. Ze bestaan uit een individueel begeleidingsluik dat door de VDAB (indien mogelijk door de ervaringsdeskundigen armoede) wordt opgenomen en een remediërend luik dat collectief wordt georganiseerd. Er zullen vooral uitkeringsgerechtigde gezinshoofden, leefloners en/of werkzoekenden in budgetbegeleiding worden toegeleid. Verenigingen waar Armen het Woord Nemen of "Homelescup" kunnen ook werkzoekenden toeleiden.

De ervaringen met deze trajecten voor werkzoekenden met een armoede problematiek zullen bouwstenen aanreiken om het sluitend maatpak voor werkzoekenden te verstevigen, bijvoorbeeld door een verfijning van het knipperlichtensysteem of het toepassen van nieuwe begeleidingsmethodieken (zie hoger). In dat verband wordt ook onderzocht hoe recent onderzoek in opdracht van mijn collega-minister voor Sociale Economie kan ingepast worden in de aanpak naar deze doelgroep. Uit dit onderzoek blijkt o.a. dat het ook belangrijk zal zijn om werkgevers en selectiebureau's te laten kijken voorbij de atypische cv's waar deze mensen over beschikken.²

- **Opstarten van 300 à 450 experimentele armoedetrajecten (gespreid over twee jaar)**
- **Bijsturen van het sluitend maatpak voor werkzoekenden in overeenstemming met de ervaringen met deze trajecten**

3.3. Werk maken van een geïntegreerd kader

Hoewel de samenwerking met welzijnspartners op het terrein relatief vlot verloopt, voelen de VDAB en de partners de nood aan een meer academische onderbouw van de methodiek en stellen ze ook lacunes en tegenstrijdigheden vast in de (Vlaamse en federale) regelgevingen. De oprichting van een Open Kennisnetwerk en een *Zorgplatform* moet daaraan tegemoet komen. Het Zorgplatform met partners uit de Vlaamse overheid (Departement Werk en Sociale Economie alsook het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, federale instanties (RVA, RIZIV,...), het werkveld binnen werk en welzijn (ondermeer de Vlaamse vereniging van Psychiaters en Psychologen), vertegenwoordigers van de Tender Activeringszorg, het Fonds Julie Renson,... kwam een eerste keer samen op 3 juni 2010 en stelde een kalender op om tegen het einde van de lopende tender (laatste toeleiding eind december 2011) een aangepast model en methodiek voor te stellen. Een onderzoeksteam van de KU Leuven zal buitenlandse voorbeelden analyseren en aanreiken aan de experts van het Zorgplatform. Dit moet een belangrijke versterking van het sluitende maatpak-verhaal voor werkzoekenden betekenen.

Een ander aspect van de partnerschappen werk-welzijn betreft de *samenwerking tussen de VDAB en OCMW's*. In de meeste werkwinkels werken de VDAB en OCMW's wel al langer samen maar toch werd de nood gevoeld aan meer afstemming. De toestroom van werkzoekenden bij de VDAB en de leefloners bij het OCMW tijdens de economische crisis maakt een meer intensieve samenwerking

² COCOM, Aanwerven zonder hinderpalen, 2010.

noodzakelijk waarbij elk van de partners zijn expertise tijdig en efficiënt kan inzetten. De resultaten van het Hiva-onderzoek over de klantenbestanden van het OCMW en de VDAB in Antwerpen toonden aan dat de klantengroepen tot op zekere hoogte gelijkaardig zijn, tot zelfs overlappen. Begin 2009 werden elf proeftuinen voor een betere samenwerking opgestart. De OCMW's beschikken over diverse instrumenten om hun cliënten te activeren of professioneel in te schakelen. Wanneer een cliënt als arbeidsmarktrijp wordt beschouwd verloopt de overdacht naar de VDAB echter niet steeds op een goede manier (bv. geen of een late inschrijving als werkzoekende waardoor de persoon nog niet in aanmerking komt voor een tewerkstellingsmaatregel zoals werkervaring). Bij de VDAB werd men steeds vaker geconfronteerd met werkzoekenden met een niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek die het zoeken naar werk belemmerde (schulden, huisvesting, verslaving, etc.). De proeftuinen hadden een looptijd van 9 maanden, wat al gauw te kort bleek gezien de talrijke uitdagingen. Op het terrein bleek veel bereidheid te bestaan om aan de samenwerking vorm te geven, al zagen de partners zich ook hier geconfronteerd met lacunes of tegenstrijdigheden in de verschillende regelgevingen. Dit najaar wordt de oproep voor een tweede fase van de proeftuinen gelanceerd. We opteren hierbij voor een beperkt aantal proeftuinen rond een aantal concrete fases in de inschrijving en dispatching van klanten. De uitwerking op het terrein verwachten we begin 2011.

Het Vlaams Regeerakkoord wil ten slotte werk maken van een Vlaams geïntegreerd *beleidskader arbeidszorg*. In voorbereiding op de gesprekken met het beleidsdomein WVG maakte het beleidsdomein WSE een overzicht van de mogelijkheden en knelpunten in het huidige Vlaamse landschap arbeidszorg. Er werd ook een gemeenschappelijke visie arbeidszorg voor WSE ontwikkeld. Op basis van deze gemeenschappelijke visie zal met WVG een geïntegreerd beleidskader ontwikkeld worden.

Beleidsmatig worden de diverse samenwerkingsvormen tussen werk en welzijn opgevolgd door COWEZO (Coördinatie Werk-Zorg) met vertegenwoordigers van de VDAB, GTB, het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en het Departement Werk en Sociale Economie. De rol van COWEZO binnen de gemeenschappelijke uitdaging van geïntegreerde werk-welzijnstrajecten situeert zich op het vlak van ervaringsuitwisseling (zowel operationeel als beleidsmatig), het afstemmen of faciliteren indien nodig en mogelijk van initiatieven en het aanbrengen van input voor de beleidsmatige doorvertaling binnen de betrokken beleidsdomeinen. De focus ligt momenteel op het experimenteren en laten groeien en ontwikkelen van de diverse initiatieven om op langere termijn te komen tot een gezamenlijk kader.

- **Lancering van de oproep voor een tweede fase van de proeftuinen OCMW-VDAB**
- **Ontwikkeling van een geïntegreerd beleidskader arbeidszorg in samenwerking het beleidsdomein WVG**

4. Versterking partnerschap werk-economie

4.1. Een competentiegerichtte matching

Om een meer optimale aansluiting te kunnen verzekeren tussen de werkzoekenden en de vereiste competenties in het bedrijfsleven groeide de behoefte om de VDAB-dienstverlening aan werkgevers inzake vacaturebeheer aan te passen. In de loop van 2009 werd de zoektocht naar een passende dienstverlening voor werkgevers, in overleg met sociale partners, opgestart. Werkgevers en werkgeversorganisaties wensten duidelijkheid in de dienstverlening, een betere vacaturewerking, meer bedrijfs- en sectorspecifieke kennis en zoveel als mogelijk een centraal aanspreekpunt. De VDAB startte daarop met een *sluitende aanpak voor werkgevers* waarbij het activeren van een klantgerichte en vraaggedreven dienstverlening naar werkgevers centraal staat. Om die aanpak vorm te geven werden een aantal deelprojecten gedefinieerd die in de loop van 2009-2010 van start gingen.

De deelprojecten Vacaturebeheer, Regie Stakeholder Engagement (RSE) en Customer Relationship Management (CRM) beogen de volgende doelstellingen:

- de dienstverlening aan werkgevers transparanter en efficiënter maken;

- vacatures matchen op basis van competenties en de ingebruikname van Competent (zie verder) in de matchinggerelateerde services;
- een gesegmenteerde werkwijze uitvouwen in het bereiken van werkgevers uitgaande van hun specifieke situaties en behoeftes;
- een integrale aanpak tot stand brengen in het samenstellen van het (interne) aanbod bij de analyse van een vraag van een werkgever,

Bij dit alles gaat aandacht naar het tot stand brengen van een harmonieuze samenwerking op de markt, met bijzondere aandacht voor de KMO-markt ondermeer door actualisatie van het KMO-actieplan binnen de VDAB.

De deelprojecten maken het ook mogelijk dat diverse functionaliteiten en opportuniteiten, zoals uitdieping of verbreding van de dienstverlening en de maatwerking, *doorheen een blijvend zoekproces en in afstemming met de sociale partners* verder verkend en vorm gegeven kunnen worden. Daarbij wordt maximaal rekening gehouden met de noden en rechten van de werkzoekenden (en werkenden).

Met het actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid wil de VDAB komen tot een geïntegreerde begeleiding en bemiddeling van start tot finish en tot een intensievere samenwerking met alle opleidingsverstrekkers en andere stakeholders. De ambitie bestaat erin om een globaal uitstroombestand naar werk van 65% te realiseren voor alle cursisten die succesvol een knelpuntopleiding hebben beëindigd. Een definitief actieplan zal worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur van november.

- **Verder uitvoeren van de projecten Vacaturebeheer, Regie Stakeholder Engagement (RSE) en Customer Relationship Management (CRM) binnen de VDAB,**
- **Uitvoeren van een (definitief) actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid**

4.2. Competent als sluitstuk van de dienstverlening

Tijdens de voorbije jaren heeft de SERV, in samenwerking met de VDAB, intens gewerkt aan de uitbouw van een centraal competentie management systeem voor de Vlaamse arbeidsmarkt (Competent), met beroepscompetentieprofielen en standaarden voor ervaringsbewijzen, die gevalideerd zijn door de sociale partners. Als zodanig zal Competent een structurele ondersteuning bieden voor *de transitie naar een toekomstgerichte economie*, via een competentiegericht opleidings- en arbeidsmarktbeleid dat toelaat om vraag en aanbod dichter bij elkaar te laten aansluiten op basis van competenties.

Concreet zal Competent dat mogelijk maken door een permanente monitoring en inzicht in evoluties op de arbeidsmarkt inzake competentievereisten. Vacaturematching geschoeid op Competent levert informatie op over de competenties die veel of minder gevraagd worden op de arbeidsmarkt en over de mate waarin profielen van werkzoekenden aan deze vereisten beantwoorden. Deze informatie is essentieel om de arbeidsmarkt optimaal te laten functioneren, zowel op Vlaams maar ook op sectoraal, subsectoraal, regionaal en lokaal niveau. De *invulling van knelpuntberoepen* staat hierbij voorop.

Met Competent als basis wordt door de VDAB, in samenwerking met de stakeholders (sectoren, werkgevers, onderwijs, regionale sociale partners) een vernieuwde dienstverlening uitgebouwd die de klanten (bedrijven, de individuele burger) ten goede zal komen, maar ook het gebruik van op Competent gebaseerde services door andere regionale partners op de arbeidsmarkt zal faciliteren.

Zo zal het met Competent bijvoorbeeld mogelijk worden om :

- werkgevers vacatures te laten omschrijven op basis van bedrijfseigen activiteiten en gewenste competenties;
- on line de registratie en matching van de vacature te verwerken en terug te koppelen. Zo kan de werkgever onmiddellijk zien of zijn vacature gemakkelijk invulbaar is of een knelpunt vormt;

- de gegevens over ontbrekende competenties gemakkelijker te delen tussen consultants en trainers in functie van een gepaste opleiding;
- aan werkgevers en werkzoekenden, en aan consultants en trainers instrumenten aan te reiken die hen toelaten om op een eenvormige, en gemakkelijke manier te werken met actuele arbeidsmarktinformatie en competenties.

Voor de ontwikkeling van deze nieuwe dienstverlening neemt de VDAB de nodige initiatieven, in nauwe samenwerking met de SERV en de andere publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (Synerjob). Tijdens het Belgisch EU-voorzitterschap organiseren de Synerjob partners een conferentie waar de nieuwe dienstverlening die in voorbereiding is zal worden toegelicht en gedemonstreerd.

In 2011 wordt de operationalisering van de eerste diensten met gebruik van Competent door de VDAB concreet voorbereid doorheen een gefaseerde aanpak.

Competent biedt niet enkel informatie in het kader van de sluitende aanpak werkgevers. Het ondersteunt ook een *flexibele organisatie van het opleidingsaanbod* waarbij opleidingsactoren hun programmatie en trajecten afstemmen op de nood op de arbeidsmarkt, zowel in termen van aantallen als in termen van competentievereisten (zie verder).

- **Voorbereiden van de ingebruikname van de eerste diensten van Competent.**
- **Demo van de nieuwe dienstverlening tijdens de Synerjob-conferentie ikv het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie.**

4.3. Een specifieke aanpak voor ondernemerschap

Meerdere doelstellingen in het Pact 2020, terugkerend in het regeerakkoord en de beleidsnota Werk, benadrukken het belang van een sterke ondernemerscultuur in Vlaanderen. Om het *ondernemerschap te versterken* verdienen werkzoekenden met de finaliteit ondernemerschap, waaronder ook gefailleerden, een traject op maat.

In het verleden voorzag het project 'GPS schakelen naar ondernemerschap' (1 juli 2006 - 31 december 2007) in een traject van werkloosheid naar ondernemerschap. Het project 'Ondernemen werkt' (i.s.m. Unizo) volgde daarop en paste in het activeringsbeleid van mijn voorganger. Via een *integrale aanpak van coaching, opleiding en screening* worden werkzoekenden met ondernemersaspiraties begeleid naar werk. Deze aanpak startte in november 2008 en loopt t.e.m. 31 oktober 2010. Reeds 101 personen startten hierdoor een zelfstandige onderneming. Om de uitval tijdens het project te verminderen en de kansen op doorstroming naar een zelfstandige activiteit te optimaliseren, werd de aanpak van 'Ondernemen Werkt' bijgestuurd op het vlak van intake, opvolging en begeleiding.

Omdat ik de ondernemerscultuur verder wil ondersteunen werd intussen een nieuwe gesloten oproep 'Ondernemen Werkt III' gelanceerd, met o.a. een verhoogd uitstroom-engagement (25%) en een *versterkte toeleiding van gefailleerden* door de VDAB vanuit het ESF-project "Begeleiding van gefailleerden". Het vooropgestelde bereik voor 'Ondernemen Werkt III' bedraagt 800 personen. Overleg in het kader van Ondernemen Werkt toont evenwel aan dat als drempels weggewerkt worden een marge op dit bereik verkend kan worden.

Op regelmatige basis is er overleg tussen de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en de activiteitencoöperaties om de trajecten van werkzoekenden naar ondernemerschap te optimaliseren en de randvoorwaarden te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld slaan op de opleidingskosten voor de deelnemer of op de verdere uitwerking van EVC-procedures. In de nieuwe beheersovereenkomsten die op 1 januari 2011 starten, wordt eveneens aandacht besteed aan het bevorderen van ondernemerschap.

In uitvoering van het pilootproject 'Intensief NT2-traject gekoppeld aan een ondernemersopleiding' in uitvoering van het WIP, wordt in samenwerking met de Huizen van het Nederlands, de Centra voor Volwassenenonderwijs/NT2, SYNTRA Vlaanderen, de VDAB en met co-financiering van het ESF gewerkt aan *geïntegreerde trajecten voor anderstaligen* (inburgeraars, nieuwkomers, oudkomers, werkenden, werkzoekenden,...) met *ondernemersaspiratie* die kampen met een (ernstige) taalproblematiek. Het doel is werkzoekenden of werknemers op te vangen die onvoldoende taalvaardig

zijn en een zelfstandige activiteit willen opstarten, of een opleiding in het kader van ondernemerschap willen volgen. Op een geïntegreerde, efficiënte en rendabele wijze wordt men gedurende 1 jaar begeleid naar ondernemerschap. Van in het begin wordt de aandacht voor ondernemerscompetenties gecombineerd met de taal die hiermee samengaat.

Deze initiatieven gingen in september 2010 van start in Antwerpen en Gent en worden gefinancierd met WIP-middelen. In het voorjaar van 2011 worden ze geëvalueerd, waarna in juni 2011 de deelnemers de basiskennis verworven zullen hebben (zowel wat betreft taal, professionele competenties als ondernemerscompetenties) om te kunnen starten als ondernemer.

In het najaar starten we, in samenwerking met de betrokken agentschappen en actoren, met een *beleidsevaluatie* van de trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden met het oog op een meer integrale trajectbenadering. Competentieversterking, gericht taalbeleid, maar ook maatoplossingen voor gefailleerden en andere kansengroepen, zijn hierbij uiteraard aandachtspunten. Op basis hiervan zal ik, samen met mijn collega's bevoegd voor de Economie en de Sociale Economie, de contouren vastleggen voor een nieuw kader dat vanaf 2012 operationeel is voor de oriëntatie en begeleiding van werkzoekenden naar een succesvolle zelfstandige activiteit.

SYNTRA Vlaanderen heeft als *draaischijf ondernemersvorming* niet alleen oog voor werkzoekenden die de stap willen zetten naar ondernemerschap maar wil ook oog hebben voor doel- en kansengroepen die vanuit een ander statuut, meestal als werknemer, de stap naar het ondernemerschap willen zetten. Bijna steeds gaat het over uiterst gemotiveerde mensen die vanuit hun persoonlijke situatie (kortgeschoold, taalachterstand, arbeidsgehandicapt, ...) nood hebben aan *specifieke trajecten* om hun ondernemersdromen in succesvolle daden te kunnen omzetten. Mensen die durven ondernemen verdienen het om hierbij ondersteund te worden zodanig dat ze de haalbaarheid van hun project kunnen toetsen en begeleid worden bij de voorbereiding en de opstart.

- **Opstart Ondernemen Werkt III (gesloten oproep)**
- **Geïntegreerde trajecten voor anderstaligen met ondernemersaspiratie**
- **Beleidsevaluatie van de trajecten naar ondernemerschap in de loop van 2011**

4.4. Een specifieke aanpak voor gefailleerden

In uitvoering van het WIP werd, in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen, de VDAB en mogelijke andere partners, een ESF-oproep gelanceerd ten behoeve van de kwetsbare groep van gefailleerde werkzoekenden. De oproep kaderde binnen de acties tot het stimuleren en versterken van ondernemerschap bij gefailleerden. Via het aanbieden van een *oriënterend traject* als voorbereiding naar een begeleidingstraject, hetzij bij de VDAB, SYNTRA Vlaanderen hetzij via het ESF-project 'Ondernemen Werkt III', wordt de kans op structurele werkloosheid verkleind en het herstarten met een zelfstandige activiteit aangemoedigd.

Het project start op 1 november 2010 en loopt tot en met 30 april 2012. Een gedegen voorbereiding ging hieraan vooraf waarbij o.a. werd onderzocht welke informatie en statische gegevens beschikbaar zijn, welke de eigenheid van de doelgroep is, welke partners reeds actief zijn op het werkveld, hoe een efficiënt traject kan worden uitgebouwd en maximaal gebruik kan gemaakt van reeds verworven competenties. Het project biedt ondersteuning bij de moeilijke transitie van gefailleerde werkzoekenden naar werk of, al dan niet opnieuw, naar ondernemerschap.

Gefailleerde werkzoekenden krijgen een oriënterend traject om toegeleid te worden naar een aangepast traject bij de VDAB, SYNTRA Vlaanderen of in het ESF project "Ondernemen Werkt III". De aanpak verloopt volgens drie fasen:

- Fase 1: Toeleiding en communicatie: Er wordt een gerichte informatiecampaagne gevoerd om de doelgroep van de gefailleerden in contact te brengen met het aanbod aan oriënterende trajecten van het project.
- Fase 2: Oriëntering en begeleiding: De begeleiding van 600 werkzoekende gefailleerden in de vorm van oriënterende trajecten, verspreid over het Vlaams Gewest, opgedeeld in 500 niet werkende werkzoekenden en 100 werkende werkzoekenden wordt gerealiseerd. Er is sprake van

- een intake, competentiemeting, eerstelijnsbegeleiding en screenen naar beroepsverwachtingen en toekomstig statuut.
- Fase 3: Toeleiding naar vervoltraject: De finale doelgroep wordt toegeleid naar een volgend traject van de VDAB, SYNTRA Vlaanderen of het ESF-project “Ondernemen Werkt III” met als doel het verkrijgen van de juiste competenties en/of begeleiding welke nodig.

• **Opstart van het ESF-project begeleiding gefailleerden**

5. Vergroten van het arbeidsaanbod

5.1. Het potentieel van arbeidsmigratie aanboren

De structurele krapte op de Europese arbeidsmarkt maken het duurzaam, mobiel en flexibel inzetten van het arbeidsmarktpotentieel binnen en buiten de EU noodzakelijk.

Om vraag en aanbod van vacatures en van arbeidskrachten binnen de lidstaten optimaal op elkaar af te stemmen en te komen tot een weloverwogen beleid betreffende economische migratie vanuit niet-EU-landen, volstaat informatieuitwisseling niet en is een meer actieve aanpak van internationale bemiddeling nodig. Overschotten en tekorten op de Europese arbeidsmarkt moeten permanent op elkaar afgestemd kunnen worden. Onderzoek moet een licht werpen op de aard van de nodige arbeidsprofielen, de herkomst en vindplaats van de gewenste werknemers en de aard van de opleidingsnoden, zowel binnen als buiten Europa. Op grond van actuele informatie uit de lidstaten kan dan actief bemiddeld worden volgens een getrappt model. Dit betekent dat in eerste instantie de bestaande arbeidsreserve in Vlaanderen wordt aangesproken, vervolgens de arbeidsreserve in de aanpalende regio's (interregionaal en cross-border) en uiteindelijk de arbeidskrachten die internationaal geworven kunnen worden.

De VDAB heeft daartoe een *actieplan internationale mobiliteit* opgemaakt. Provinciale mobiliteitsteams zullen in de toekomst instaan voor het uitvoeren van dit mobiliteitsbeleid. Deze teams groeperen per provincie de meest relevante actoren inzake interregionale en internationale bemiddeling. De EURES-consulenten zullen hierin geïntegreerd worden.

Actiepunten zijn ondermeer sectorale info- en recruitersacties buiten Vlaanderen, uitbouwen van een online bemiddelingslijn om de matching met buitenlandse kandidaten te optimaliseren, stimuleren van de geografische mobiliteit bij de Vlaamse werklozen en actief informeren van buitenlandse studenten over de Vlaamse arbeidsmarkt om zo een mogelijke pool van toekomstige arbeidskrachten aan te leggen.

Indien binnen de EU geen oplossing wordt gevonden kunnen de internationale mobiliteitsconsulenten een adviserende en mogelijk ook faciliterende rol spelen voor migratie vanuit niet-EU-landen.

In 2009 lag het aantal *afgeleverde arbeidskaarten B en arbeidsvergunningen* bijna de helft lager dan in 2008, een trend die bevestigd wordt in 2010. Deze sterke afname is praktisch uitsluitend toe te schrijven aan de vrijstelling van arbeidskaart voor de grootste groep van nieuwe EU-werknemers die via de “knelpuntberoepen”-regeling tot onze arbeidsmarkt werden toegelaten, met name onderdanen uit Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije, Slovenië en Tsjechië. Enkel Bulgarije en Roemenië zorgen nu nog voor een instroom van nieuwe EU-onderdanen in de arbeidskaartenstatistiek. Door deze vrijstellingen kunnen er dan ook weinig conclusies getrokken worden uit een vergelijking van de cijfers over de afgelopen periodes. Maar ook bij de uitreiking van arbeidskaarten aan hooggeschoolden en leidinggevend, categorieën die niet beïnvloed zijn door de opheffing van de overgangsmaatregelen ten aanzien van nieuwe EU onderdanen, zien we een daling van respectievelijk 20% en 10%, waarschijnlijk als gevolg van de economische crisis.

In het kader van het federale regularisatieakkoord kon *regularisatie op basis van werk* ook aangevraagd worden, mits het beschikken over een arbeidskaart B. In het kader van haar bevoegdheid inzake het afleveren van en de controle op de arbeidskaarten doet de Vlaamse overheid geen arbeidsmarktonderzoek maar controleert wel het voorgestelde arbeidscontract en de echtheid van de voorgestelde betrekking. In de eerste helft van 2010 werden in dit kader 345 dossiers overgemaakt

aan de Vlaamse migratiediensten. Voor 93 werd een arbeidskaart B en arbeidsvergunning toegekend, een kleine minderheid werd geweigerd en de rest is nog in behandeling bij VDAB of bij de inspectiediensten voor verder onderzoek, of er werden bijkomende inlichtingen gevraagd. Er dient wel mee rekening gehouden dat veel dossiers zich nog bij de federale dienst Vreemdelingenzaken kunnen bevinden, of uitzonderlijk nog bij lokale besturen waar ze ingediend konden worden tot 15.12.2009.

• **Uitvoering van het actieplan internationale mobiliteit**

- sectorale info- en recruitersacties buiten Vlaanderen
- uitbouwen van een online bemiddelingslijn om de matching met buitenlandse kandidaten te optimaliseren
- stimuleren van de geografische mobiliteit bij de Vlaamse werklozen
- actief informeren van buitenlandse studenten over de Vlaamse arbeidsmarkt om zo een mogelijke pool van toekomstige arbeidskrachten aan te leggen.

5.2. Interregionale samenwerking en mobiliteit

Onder druk van de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt werd de samenwerking tussen de regionale bemiddelingsdiensten gevoelig versterkt. In regio's als Zuid-West-Vlaanderen en Vlaams Brabant was de werkloosheid heel laag, terwijl die in de aangrenzende regio's beduidend hoger was. Op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (2008) kunnen we stellen dat 44.000 Brusselaars en 35.000 Waalse burgers in Vlaanderen kwamen werken. Een louter cijfermatige vergelijking van de vraag naar en het aanbod aan arbeidskrachten in diverse regio's volstaat niet omdat daarmee aan de eisen inzake competenties en beroepsprofielen wordt voorbijgegaan. De lijst van knelpuntberoepen op basis van moeilijk invulbare vacatures die de regionale bemiddelingsdiensten jaarlijks opstellen vertoont immers heel veel gelijkenissen. De lopende samenwerkingsakkoorden rond interregionale mobiliteit werden in de voorbije legislatuur ingevuld met concrete streefcijfers. Bovendien bevestigden de vertegenwoordigers van de Vlaamse, Waalse, Brusselse en Duitstalige regeringen op de banenconferentie van 14 juli 2008 het belang van een sterke samenwerking tussen VDAB, Le Forem, Actiris en ADG. De samenwerking speelt zich af op heel diverse terreinen, gaande van vacaturebemiddeling, herstructureringen, jobdatings en opleidingen tot minder in het oog springende zoals de afstemming van beroepencodes. Met het Vlaamse regeerakkoord van 9 juli 2009 en de beleidsnota Werk willen we op de ingeslagen weg verder gaan. De concrete vormgeving van de samenwerking laten we over aan de diensten, die een voor hen geschikte modus vivendi moeten vinden. Door de regionalisering heeft elke organisatie eigen prioriteiten maar ook eigen *instrumenten en methodieken* ontwikkeld. Om efficiënt samen te werken zijn meer geïntegreerde of op zijn minst op elkaar afgestemde systemen nodig. Voorheen was het federale niveau daarvan de motor, nu bekijken de regionale diensten, ondermeer via Synerjob, samen hoe ze werkzoekenden over de taalgrens het best aan werk kunnen helpen, met het competentiegericht werken als referentiekader. Zo concentreert de samenwerking tussen de VDAB en Le Forem zich in 4 zones waarin de gemengde teams sinds mei 2008 actief zijn. Zij werken met een mobiele reserve van Waalse werkzoekenden die in Vlaanderen zouden kunnen of willen werken. In het Brussels Gewest prospecteert de VDAB actief de werkgevers met vacatures in de Vlaamse rand om hen te motiveren tot openheid voor Brusselse werkzoekenden, om in te werken op het gevraagde taalniveau en om de werkmethode jobdating voor te stellen. Bij Actiris staat men in voor een actieve selectie van Brusselse werkzoekenden, een persoonlijk onderhoud en een doorverwijzing met verplichtend karakter. Actiris nam het engagement om op de werkaanbiedingen waarvoor actief bemiddeld wordt gemiddeld 6 werkzoekenden door te sturen. De VDAB bezorgt hen minstens 1.000 vacatures.

Werkzoekenden uit de andere gewesten worden niet enkel geconfronteerd met barrières op het vlak van taalkennis. Ook mobiliteit kan een obstakel vormen. Zo zijn bedrijventerreinen niet altijd even vlot bereikbaar met het openbaar vervoer. In het kader van START, het actieplan rond de luchthaven is het mogelijk om de verschillende knelpunten op een geïntegreerde manier en in overleg met de verschillende betrokkenen aan te pakken.

De tot nu toe behaalde resultaten zijn positief al heeft de economische crisis ze enigszins getemperd. We grijpen de komende periode dan ook aan om te streven naar kwalitatieve verbetering van de samenwerking en de optimalisering van de processen.

- **Kwalitatieve verbetering van de samenwerkingen tussen gewestelijke bemiddelingsdiensten en optimalisering van de processen**

6. Werk maken van een sluitend taalbeleid

6.1. Geleidelijke invoering van het sluitend taalbeleid

Het sluitend taalbeleid voor alle anderstalige werkzoekenden werd in het najaar van 2009 in de dienstverlening van de VDAB ingevoerd.

Elke nieuw ingeschreven werkzoekende zal kort na de inschrijving gescreend worden op de kennis van het Nederlands. Zo nodig wordt doorverwezen naar een Huis van het Nederlands voor testing of niveaubepaling, en wordt verwezen naar een gepaste opleiding *Nederlands tweede taal (NT2) als onderdeel van een traject naar werk*. Anderstalige werkzoekenden kunnen zo doorverwezen worden naar een basiscursus Nederlands gegeven door de erkende onderwijsverstrekkers, of naar een vervolgcursus Nederlands bij dezelfde partners of doorstromen naar een beroepsgerichte schakelopleiding NT2 van de VDAB. Indien de kennis van het Nederlands ontoereikend is om verdere stappen richting werk te zetten wordt het een verplicht onderdeel in de trajecten naar werk. Taalverwerving wordt immers aanzien als een passende opleiding en is dus verplicht. Die verplichting geldt zowel voor het basisoniveau Nederlands als voor een vervolgcursus die wordt opgenomen in een trajectovereenkomst. Ook in de Vlaamse rand rond Brussel geldt deze verplichting en wordt het weigeren van een NT2 opleiding door anderstalige werklozen van wie geoordeeld wordt dat ze die NT2 opleiding nodig hebben beschouwd als het weigeren van een passende opleiding en kan zo ook uitmaken van een transmissie naar de RVA. Met het oog op mogelijke sanctionering. Werkzoekenden waarbij de slaagkansen op tewerkstelling ook zonder kennis van het Nederlands realistisch zijn, of die aangeven snel aan het werk te willen, krijgen 4 maanden tijd om actief werk te zoeken zonder dat een verplichting voor taalopleiding wordt opgelegd. Gedurende die 4 maanden wordt de werkloze wel nog opgevolgd door de VDAB. Indien er binnen deze tijdsspanne geen job gevonden wordt, volgt alsnog de verplichting om Nederlands te leren.

Het gaat hier om een *progressieve invoering* die ingebed wordt in de bestaande sluitende preventieve en curatieve aanpak van de VDAB. Het betreft dus telkens om stromen van werkzoekenden, eerder dan de stock. In principe zal iedereen geleidelijk aan bereikt worden. Binnen de VDAB is elke consultant zich bewust van zijn rol in het sluitend taalbeleid en onderneemt daarvoor de gepaste acties. Terwijl de inwerkingsconsultanten worden ingezet voor de begeleiding van inwerkingstrajecten (zie verder) wordt van de andere VDAB-consulenten ook verwacht dat ze dienstverlening verlenen aan alle anderstaligen. Het sluitend taalbeleid wordt dus door alle consultants verwezenlijkt.

De VDAB werkt aan de ontwikkeling van een intern monitoringsinstrument waarmee kan worden nagegaan of het aantal personen met beperkte kennis van het Nederlands bij wie nog geen NT2-actie is opgenomen in hun traject naar werk, effectief aanzienlijk daalt. Deze tool zou in het najaar 2010 operationeel zijn.

- **Progressieve invoering van het sluitend taalbeleid**
- **Opvolging van het (verhoogd) bereik en de doorverwijzing van anderstaligen via het sluitend taalbeleid**

6.2. De aansluiting inburgering-inwerking optimaliseren

Het hebben van werk is de belangrijkste hefboom en integratiemechanisme voor inburgering. Sinds de vernieuwing van het *inburgerings- en inwerkingsdecreet* verwijst het onthaalbureau zowel nieuw- als oudkomers met een professioneel perspectief door naar de VDAB voor een secundair traject richting

werk. Zowel voor de doelgroep inburgering, doorverwezen door de onthaalbureau's, als voor betrokkenen die zich rechtstreeks aanmelden bij de VDAB organiseert de VDAB het inwerkingsbeleid. Voor deze anderstaligen werkzoekenden, zowel nieuw- als oudkomers regisseert ze het NT2 aanbod, in de trajecten richting werk, en geeft verder inhoud aan die inwerkingstrajecten via andere competentieversterkende modules. In principe moet voor de start van het inwerkings- of secundair traject al (elders) het basisniveau NT2 behaald zijn. De VDAB kan oudkomers die zich rechtstreeks aanmelden ook doorverwijzen naar het onthaalbureau voor een vormingsmodule maatschappelijke oriëntatie of naar het Huis van het Nederlands voor NT2.

Uit het HIVA evaluatieonderzoek van 2010 blijkt dat de samenwerking tussen de onthaalbureaus en de VDAB in de meeste regio's verbeterd is. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt rond de regisseursrol van de VDAB inzake de trajecten richting werk en de communicatie tussen de betrokken partners, waaronder ook de onderwijsaanbieders van het basisniveau NT2, is verbeterd. Maar uit het HIVA-evaluatieonderzoek inburgering blijkt ook dat het voor de VDAB niet evident is om inburgeraars-inwerkingsklanten door te verwijzen naar het onthaalbureau voor het volgen van een inburgeringstraject. Voor VDAB-consulenten is het gebrek aan een screeningsinstrument om de nood aan inburgering in te schatten hierin bepalend. Met de implementatie van de instaptoets maatschappelijke oriëntatie trachten we aan dit knelpunt te verhelpen.

Door de afspraken over registratie hebben we nu een beter zicht op het aantal werkzoekenden dat een cursus bij de onderwijspartners volgt. Toch blijft de informatie-uitwisseling soms moeilijk, wat de garantie op sluitendheid bemoeilijkt. De komende maanden/jaren zal daarom prioritair worden ingezet op het vervangen van de Kruispuntbank Inburgering (met voorziene oplevering eind 2012). In afwachting hiervan voorzien de VDAB en "Inburgering" de mogelijkheid om via een éénvoudige knop gegevens i.v.m. belangrijke stappen in het traject van de persoon bij de partner (nuttige basisinfo) zelf op te vragen (ad hoc uitwisseling van info op vraag via de respectievelijke registratiesystemen). Dit zal normaliter eind 2010 operationeel zijn.

Soms worden er nog wachttijden voor het basisniveau Nederlands vastgesteld wat een snelle doorstroming bemoeilijkt. Mede daarom werd begin 2010 in het kader van VIONA een studieopdracht uitbesteed die de organisatie van een sluitend aanbod NT2 voor werkzoekenden en werknemers zal onderzoeken, de lacunes in kaart moet brengen en mogelijke oplossingen aangeven. Eind april 2011 zullen we over de resultaten beschikken.

- **Implementatie van de instaptoets maatschappelijke oriëntatie**
- **Stapsgewijze vervanging van de kruispuntbank inburgering voor een betere opvolging (2012)**

6.3. Een specifieke aanpak voor anderstalige nieuw- en oudkomers

In de VDAB is er een betere doorstroom tussen de trajectbegeleiding en de acties gericht op competentieversterking (waaronder de schakelpakketten NT2). De VDAB werkt aan zo kort mogelijke, intensieve, contextgebonden en functiegerichte opleidingen NT2 om de motivatie te verhogen en de drempels voor deelname weg te werken. De inzet van tolken moet de moeizame eerste contacten met mensen met lage taalvaardigheid verhelpen.

Er wordt ingezet op flexibele vormen van taalverwerving en geïntegreerde leertrajecten. Het klassieke aanbod *schakelpakketten* zal vernieuwd worden en het aanbod werd uitgebreid. De werking is meer outputgericht, waarbij vooraf wordt onderzocht hoeveel anderstaligen in een bepaalde sector aan het werk zouden kunnen gaan, of kunnen doorschuiven naar een finaliteitsopleiding. Zo wordt het aanbod schakelpakketten uitgebreid met ondermeer een nieuwe cursus voor de secundaire sector ("Sector 2") waar met meer maatwerk in kleine groepjes wordt gewerkt. Ook nieuw is het traject voor de zorgsector ('ZORGkabiNED' een schakelpakket NT2 voor verzorgenden en verpleegkundigen), waarin anderstalige werkzoekenden veel meer op maat (ook individueel) benaderd worden en tijdens de NT2-opleiding tegelijk ook oriëntatie/stage-ervaring opdoen.

Er is echter een tekort op de opleidingsmarkt aan *finaliteitsopleidingen* voor de zorgsector en ook voor een aantal technische knelpuntopleidingen is er onvoldoende aanbod om de aanvragen naar opleiding

en de doorstroom vanuit NT2 opleidingen op te vangen. De samenwerking met bedrijven en het opvoeren van de capaciteit aan finaliteitsopleidingen binnen onderwijs moet hiervoor soelaas bieden.

De VDAB voorziet ook in een voortraject NT2 en trajectbegeleiding voor werkzoekenden met ondernemersaspiraties. Met het (proef)project *'anderstalig ondernemen'* (start september 2010 in het kader van de uitvoering van het WIP) wordt geprobeerd om anderstaligen zonder of met basiskennis Nederlands in één jaar via een aaneensluitend traject (NT2 en bedrijfsbeheer) te brengen tot de creatie van een eigen onderneming. In dat kader hebben de aanbodverstrekkers NT2, SYNTRA-Vlaanderen en de VDAB een intensieve samenwerking opgezet en zijn materialen, duurtijden, opleidingsinhouden, etc. op elkaar afgestemd in de regio's Antwerpen en Gent. Kandidaat-ondernemers kunnen ook intekenen op opleidingen met een taalcoach bij SYNTRA-Vlaanderen.

Ook ondersteuningsprogramma's zoals Nederlands op de Opleidingsvloer (*NodO*), waarbij cursisten in beroepsopleiding op de opleidingsvloer ondersteund worden door een taalinstructeur of in aparte taallabo's hun kennis kunnen bijschaven.

Nederlands op de Werkvloer (*NodW*) en IBO met taalondersteuning (IBO-T) worden uitgebreid, vernieuwd en verder gezet. Er zal een promotiecampagne voor NodW en ten aanzien van het taalbeleid binnen bedrijven gevoerd worden.

In 2010 en 2011 worden in het kader van het WIP jaarlijks 3.125.000 euro extra middelen ingezet in uitvoering van het sluitend taalbeleid. Deze extra middelen worden vooral ingezet in de competentiecentra van de VDAB om de verhoogde instroom in de VDAB-NT2 opleidingen op te vangen. Zo zullen er zowel in 2010 als in 2011 1.250 extra mensen met een schakelpakket NT2 opgeleid worden. Een deel van die schakelopleidingen werd per provincie uitbesteed aan derden. Daarenboven worden de trajecten naar knelpunt- en toekomstberoepen eveneens uitgebreid met WIP middelen, en krijgen die ook geïntegreerde NT2 ondersteuning. Ook zullen er in functie van de noden jaarlijks 250 extra trajecten Nederland op de Opleidingsvloer (*NodO*) worden georganiseerd. Ook de samenwerking met SYNTRA Vlaanderen om anderstaligen met aspiraties ondernemerschap in één jaar met een traject NT2 én bedrijfsbeheer te begeleiden tot en met de start van hun onderneming wordt vanuit de WIP middelen bekostigd.

Op 15 december 2008 organiseerde de overheid de derde rondetafelconferentie NT2 met experts en de betrokken aanbodverstrekkers. In opvolging van deze conferentie keurde de vorige regering op 15 mei 2009 een nieuw afsprakenkader NT2 goed met afspraken over wie welke opleiding zou organiseren en over de uitwisseling van gegevens. Dit trad in werking op 1 september 2009. Gelet op de geleidelijke opstart eind 2009, is het nog te vroeg om een kwaliteitsvolle evaluatie van het afsprakenkader NT2 en het sluitend taalbeleid uit te voeren. Met alle betrokken organisaties werd dan ook beslist om het afsprakenkader te evalueren 2 jaar na implementatie ervan (met een tussentijdse opvolging en bijsturing na 1 jaar). Een eerste tussentijdse betrouwbare kijk zal dus pas kunnen bekomen worden begin 2011, op basis van een vol jaar werking in 2010.

- **Vernieuwing en uitbreiding van het klassieke aanbod schakelpakketten**
- **Samenwerking met bedrijven en opvoeren van de capaciteit voor finaliteitsopleidingen**
- **Lancering proefproject anderstalig ondernemen**
- **Uitbreiding, vernieuwing en continuering NodW en IBO-T**
- **Uitbreiding schakelpakketten NT2 voor 1.250 bijkomende cursisten (WIP)**
- **Tussentijdse evaluatie afsprakenkader NT2 begin 2011**

6.4. Een specifieke aanpak voor laaggeletterden

Er wordt ingezet op een betere en systematische detectie van de problematiek. In de periode 2009-2011 wordt een screeningsinstrument ontwikkeld voor laaggeletterdheid door het Centrum voor Taal en Onderwijs in opdracht van het Departement Onderwijs (met de VDAB en de Centra voor Basiseducatie als nauw betrokken partners). De detectie verloopt in 2 stappen. Er werd een indicatortest ontwikkeld om de consulenten een tool te geven voor een ruwe en snelle detectie van

laaggeletterdheid. Daarnaast werd een uitgebreider screeningsinstrument ontworpen dat de competentiecentra van de VDAB en de Centra voor Basiseducatie moet toelaten om verder te gaan op de resultaten van de indicatortest, te bepalen op welk domein de laaggeletterdheid zich situeert (taal, rekenen) en hoe deze laaggeletterdheid het best geremedieerd kan worden. Voorlopig bevinden beide tools zich nog in de testfase. Dit najaar zullen 350 individuen onderworpen worden aan de indicatortest, 800 tot 850 individuen zullen uitgenodigd worden voor de uitgebreide screening. In de loop van 2011 worden deze instrumenten geïmplementeerd. Modaliteiten en afspraken m.b.t. de implementatie dienen nog verder te worden besproken. Er wordt ook werk gemaakt van de ontwikkeling van een *e-learning module* voor sensibilisatie van VDAB consulenten i.v.m. problematiek van geletterdheid (definitie, omvang, signalen, oorzaken, gevolgen, ...) en hoe dit aan te kaarten en bespreekbaar te maken. Deze module zou ter beschikking moeten zijn van de consulenten eind 2010.

In de competentiecentra zal via *leerlabo's* door de Centra voor Basiseducatie (CBE) gewerkt worden aan remediëring van geletterdheidsproblemen in functie van een beroepsopleiding. Aanbod en vraag worden momenteel verder in kaart gebracht.

Door onderwijs werd een oproep gelanceerd naar CBE's voor *geïntegreerde trajecten geletterdheid*. Acht van de zestien ingediende projecten werden geselecteerd. De projecten zijn gevarieerd qua context en doelgroep en zijn vernieuwend. Tijdens de proefperiode is het de bedoeling om na te gaan of we het concept van geïntegreerde geletterdheidstraining structureel kunnen verankeren (na evaluatie juni 2011). Zo loopt er in Antwerpen een proefproject van de VDAB in partnerschap met het onthaalbureau en het centrum voor Basiseducatie (CBE) met een flexibel aanbod van geïntegreerde trajecten (voortraject Nederlands, maatschappelijke oriëntatie, beroepsoriënterende modules, vaktechnische opleidingen gecombineerd met NT2 en begeleiding) waarbij instroom mogelijk is voor of na elk onderdeel en korte tewerkstelling via interim mogelijk is zonder de opleiding te moeten onderbreken.

Ook SYNTRA Vlaanderen schaaft zich achter de aanpak van de geletterdheidsproblematiek via onder meer doorverwijzing en het inzetten van leercoaches. Het agentschap wil ook meer aandacht hebben voor de geletterdheidsproblematiek binnen KMO's waardoor laaggeschoolden ook in veranderende werkomstandigheden gemakkelijker aan de slag kunnen blijven.

- **Implementatie van systematische detectie van laaggeletterdheid via indicatortest en uitgebreide screening**
- **In kaart brengen van vraag en aanbod voor leerlabo's in de Competentiecentra**
- **Proefprojecten geïntegreerde geletterdheidstraining via oproep gelanceerd naar CBEs**

II. Focus op werkzaamheid en eindeloopbaan

7. Meer 50-plussers aan het werk

7.1. Uitbreiding van de systematische begeleiding voor werkzoekende 50-plussers

Werkzoekende 50-plussers waren aanvankelijk uitgesloten van de sluitende aanpak. Dankzij het akkoord "Samen op de bres voor 50+" tussen de Vlaamse regering en de sociale partners werd sinds mei 2009 de *systematische begeleidingsaanpak voor 50+* op een geleidelijke manier ingevoerd voor nieuw ingestroomde werkzoekende 50-plussers. Tot dan toe waren zij enkel verplicht een collectieve infosessie te volgen bij VDAB of bij de vakbond, daarna konden ze op vrijwillige basis doorstromen naar een gespecialiseerd aanbod in de trajectwerking. Deze aanpak hield in dat voor de 50-52 jarigen na de verplichte infosessie de doorstroom naar verdere begeleiding en acties eveneens verplicht werd. Voor de 52-plussers blijft de verplichte collectieve infosessie gelden, gevolgd door vrijwillige doorstroom.

In juni 2010 hebben mijn diensten de eerste *resultaten van de systematische aanpak 50+* geëvalueerd en verbetervoorstellen geformuleerd voor een gefaseerde uitbreiding.

Uit die evaluatie blijkt o.m. dat de begeleiding nog te traag op gang komt. Van de 3.6958 gelabelde 50-52 jarigen heeft 6 maand later 65% een collectieve info50+ gevolgd (gelabelden mei 2009-februari 2010, toestand augustus 2010). Hiervan stroomt 66% (of 2.602) door naar de VDAB-trajectwerking, waarvan 29% (761) naar de 50+-clubs. Bij de gelabelde 52-plussers ligt de doorstroom naar de trajectwerking (23%) en de 50+-clubs (10%) aanzienlijk lager dan bij de verplichte groep 50-52 jarigen. Ook het aandeel 50-52 jarige gelabelden dat gevat wordt door vacatureverwijzingen en competentieversterking blijft vooralsnog beperkt met resp. 15% en 12% 6 maand na labeling. Het gevolg van dit alles is dat de vertegenwoordiging van 50-plussers in de trajectwerking voor werkzoekenden relatief beperkt blijft. Hun aandeel in de trajectwerking bedraagt 7% tegenover 15,7% in de werkzoekendenpopulatie (cijfers 2009).

De komende jaren moeten we deze cijfers meer in evenwicht brengen. Ik ben ervan overtuigd dat een uitbreiding en verdere verbetering van de aanpak een grotere impact mogelijk maakt, omdat kan worden ingewerkt op motivatie van de 50+, er een ondersteunend aanbod beschikbaar kan worden gemaakt en het perspectief van mogelijke transmissie het zoekgedrag kan stimuleren. Dat de evaluatie ook heeft aangetoond dat het aandeel werkenden 6 maand na werkloosheid gemiddeld 2 procentpunt per maand hoger is dan wat het zou geweest zijn in afwezigheid van de systematische aanpak 50+, sterkt me in die overtuiging.

Daarom onderzoek ik, in samenspraak met de sociale partners in VESOC, hoe en volgens welke modaliteiten we de begeleidingsaanpak kunnen uitbreiden naar alle nieuw ingestroomde 50-plussers, met inbegrip dus van de 52-plussers. Ik heb de VESOC-partners gevraagd zich hierover –en over de hen bezorgde evaluatie- zo snel mogelijk uit te spreken.

Bij een uitbreiding gaan we tegelijk ook de aanpak verbeteren. De uitvoering van de kwalitatieve intake en de screening behouden we voor gespecialiseerde 50+consulenten, die via *maatwerk* rekening kunnen houden met de competenties, motivatie en fysieke en psychische geschiktheid van de 50-plussers. Daarna moet de oudere werkzoekende in overleg met de consulent kunnen kiezen uit alle beschikbare kanalen voor begeleiding en bemiddeling. Competentieversterking en vacaturewerking moeten bij 50+ versterkt worden. We moeten bij werkzoekende 50-plussers meer vertrekken van het principe van *vraaggestuurde bemiddeling*. We hebben bijzondere aandacht voor vacatures waar de verworven competenties en ervaring van de oudere werknemer kunnen gevaloriseerd worden.

Ondertussen wordt voor werkzoekende 50plussers die *buiten* de systematische aanpak vallen (de zgn. ‘spontanen’), het bestaande begeleiding- en opleidingsaanbod toegankelijker gemaakt op basis van vrijwilligheid. Het merendeel van deze acties gaat over een betere benutting van het bestaande e-begeleidingsaanbod (mail op maat, oproep tot vrijwillige opname in automatische vacaturematching, voorstellen over opleidingen met reële kansen voor 50plussers,...). De bijblijfwerving van de vakbonden krijgt naast de organisatie van de collectieve infosessies, ook een rol ten aanzien van de ‘pre-screening’ van oudere werkzoekenden met het doel deze doelgroep voor te bereiden en te motiveren voor verdere acties bij VDAB en om de begeleiding bij de trajectbegeleider sneller te laten opstarten.

- **Uitrol van de acties voor een betere benutting van het bestaande e-begeleidingsaanbod naar de spontane groep werkzoekende 50-plussers. Een aantal van de elementen worden ook toegepast op de (verplichte) systematische begeleidingsaanpak.**
- **Uitbreiding van de systematische begeleidingsaanpak naar alle nieuw ingestroomde werkzoekende 50-plussers (tot 58 jaar) in overleg met de sociale partners.**

7.2. Stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven en organisaties

Om 50-plussers aan de slag te houden, moet er naast een algemeen loopbaanbeleid ook een specifiek beleid zijn dat zich preventief richt naar werkgevers en werknemers.

Opgericht in uitvoering van het Meerbanenplan in 2006, stimuleert het *expertisecentrum Leeftijd en Werk (eL&W)* bedrijven en organisaties in de cultuuromslag die langer werken aantrekkelijk maakt. Dit gebeurt enerzijds via de website www.leeftijdenwerk.be, die informatie, leerrijke praktijken, studies, cijfers en tools over leeftijdsbewust personeelsbeleid verspreid. Anderzijds staat een buitendienst van 13 regionale projectontwikkelaars leeftijd borg voor de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en van diversiteitplannen leeftijd en werk in de Vlaamse ondernemingen.

Via de *diversiteitplannen Leeftijd en Werk* worden in de Vlaamse bedrijven specifieke acties opgezet voor de instroom, opleiding, retentie en/of doorstroom van oudere werknemers. In 2009 waren 146 organisaties en bedrijven betrokken bij 77 afgesloten diversiteitplannen leeftijd en werk. De doelstelling van jaarlijks 100-tal diversiteitplannen leeftijd en werk met één of ander accent op leeftijdsdiversiteit werd dus ruim gehaald. In 43 van de organisaties is sprake van het invoeren of uitwerken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en 47 plannen voorzien per/meterschapsformules die voor kennisborging in de onderneming zorgen.

Naast het diversiteitinstrumentarium dragen ook *sectorconvenants, ESF-projecten en versterkte partnerschappen* bij tot de integratie in het HR-beleid van leeftijdsbewust personeelsbeleid, competentie- en loopbaandenken en sociale innovatie. Organisaties en ondernemingen moeten volop de kaart trekken van een duurzaam HR-beleid als antwoord op de vergrijzing.

In het kader van “Samen op de bres voor 50+” en bekrachtigd in het WIP werken sociale partners samen met de Vlaamse overheid aan een *sensibiliseringscampagne 50+*. Deze bestaat uit twee luiken.

- Ten eerste wordt een *Toolbox 50+* uitgewerkt met (arbeidsmarkt)instrumenten en tools voor werkgevers en werknemers op het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid, het preventief retentiebeleid, het competentiebeleid en het loopbaanbeleid. De toolbox zal werkgevers stimuleren en ondersteunen om oudere werknemers in dienst te houden. En werknemers zullen gestimuleerd worden om de eigen competenties op peil te houden en te werken aan de eigen loopbaan. De toolbox, die eind 2010 wordt gelanceerd, is mede ondersteund door de Vlaamse en transnationale themawerking leeftijd en werk in het ESF-kader. Om bedrijven beter bewust te maken van de gevolgen van vergrijzing en ontgroening, om hen in staat te stellen een helder en concreet beeld te krijgen van de leeftijdsopbouw van hun organisatie en om hen te ondersteunen in het in gang zetten van acties, werken we in het kader van de Toolbox ook het project leeftijdsscan uit. Dit project wordt gefinancierd met middelen uit de *European Thematic Group Age Management*.
- Een tweede luik bestaat uit een *communicatiecampagne 50+*, die de Toolbox zal promoten. Deze campagne vindt plaats in het voorjaar 2011. Alle beschikbare kanalen zullen maximaal worden ingezet om ervoor te zorgen dat de instrumenten daadwerkelijk meer gebruikt worden en dat oudere werknemers langer aan de slag kunnen blijven. Uiteraard zal het bestaande loopbaanbeleid en loopbaanbegeleidingbeleid beide initiatieven ook opnemen en mee uitdragen.
- Een betere afstemming tussen Jobkanaal, 50+clubs en de bijblijfconsulenten zal ik ten volle ondersteunen. Ook bij de werkgevers(organisaties) zal ik een leeftijdsbewust personeelsbeleid promoten.

Om op termijn loopbanen te verlengen en 50+ aan het werk te houden is aandacht voor competentie- en loopbaanversterking van cruciaal belang. Daarom heb ik ervoor gekozen om een VIA Doorbraak rondetafel te organiseren rond het thema ‘*De lerende Vlaming en actief ouder worden*’. Deze rondetafel moet alle belanghebbenden (intermediairen, sociale partners, beleidsverantwoordelijken, bedrijven en leerrijke praktijken) samenbrengen om acties voor te stellen. Opdat op een snel veranderende arbeidsmarkt oudere werknemers langer en productief aan het werk blijven is levenslang en levensbreed leren over de ganse loopbaan een noodzaak.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 100 diversiteitsplannen leeftijd en werk |
|---|

- **Uitwerking van een toolbox leeftijd en werk en communicatiecampagne 50+ om de toolbox te promoten**
- **Ronde tafel VIA-doorbraak ‘de lerende Vlaming en actief ouder worden’**

8. Meer sociale innovatie op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven

We ondersteunen organisaties bij de verdere ontwikkeling van een sociaal innovatief, integraal en duurzaam HR-beleid. Hierin volgen we twee sporen.

Ten eerste moedigen we sociale partners aan om zelf thema's op te nemen in het sociaal overleg. Dit gebeurt enerzijds via de nieuwe convenants die met de sectoren worden afgesloten. Hiervan waren er op 23 juli al 22 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Diversiteit vormt in deze een decretaal verankerd luik, naast zorg voor een goede overgang van school naar arbeidsmarkt en inspanningen voor het bevorderen van een leven lang leren. De sectoren worden uitgedaagd om actief en via een concreet actieplan een aan de sector aangepast ondersteuningsaanbod te ontwikkelen dat aandacht voor diversiteit combineert met competentieversterking en acties op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Naast de sectorconvenants worden sociale partners ook aangespoord om thema's op te nemen in het sociaal overleg op ondernemingsniveau.

Ten tweede continueren en verbreden we de bestaande initiatieven en praktijken op de arbeidsmarkt. Zo blijven we een beleid voeren dat ondernemingen aanspoort om werk te maken van een diversiteitsbeleid (inclusief non-discriminatie), van strategisch competentie management en meer werkbare jobs. We willen ook verkennen hoe we deze afzonderlijke initiatieven kracht kunnen bijzetten via een meer integrale en geïntegreerde aanpak, inzonderheid voor wat de ondersteuning aan ondernemingen betreft.

8.1. Stimuleren van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

Het beleid rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit wordt geconsolideerd en verder ontwikkeld.

In dat kader zet ik twee centrale instrumenten in: langlopende structurele projecten met de sociale partners en de eigenorganisaties van kansengroepen, en convenants evenredige arbeidsdeelname en diversiteit met de Regionale Economische en Sociale Overlegcomités (RESOC's). In de convenants worden met de regio's afspraken gemaakt over aard en aantallen diversiteitsacties en -plannen. Na het recordjaar 2009 met 780 ondernemingen en organisaties die een diversiteitplan hebben opgestart, blijft de ambitie hoog. Ook in 2010 ligt het Vlaamse objectief op 750 diversiteitplannen. Begin september wijst alles erop dat we ook in 2010 dit objectief zullen kunnen waarmaken.

8.1.1. Diversiteitsplannen

Ik heb aangekondigd dat de *diversiteitplannen* verder zullen evolueren naar volwaardige 'diversiteit, competentie- en sociale innovatieplannen'. In 2010 vertaalt zich dat in volgende initiatieven:

- Verder zetten van de aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in de diversiteitplannen;
- Opleidingen voor de diversiteitmakelaars, in samenwerking met Flanders Synergy, rond de mogelijke implicaties van een innovatieve arbeidsorganisatie voor het HR-beleid in de onderneming en de effecten voor kansengroepen;
- De ontwikkeling van een sensibiliserende en praktische tool rond 'Eerste hulp bij sociale innovatie';
- Verdere uitbouw van de 'Toolbox EAD', met opname van instrumenten rond sociale innovatie, geletterdheidverhoging en competentieontwikkeling, maatschappelijk verantwoord ondernemen, leeftijdsscan.

De inhoudelijke verbreding van de *diversiteitplannen* betekent niet dat de aandacht voor instroom en retentie van kansengroepen vermindert. Elke stap richting verbreding wordt, net als in het verleden, doorgevoerd in overleg met en na advies van de sociale partners en de eigenorganisaties van allochtonen en personen met een handicap. En in de brede, inclusieve aandacht blijft plaats voor categoriale accenten; niet onder vorm van een vrijblijvende intentieverklaring, maar van concrete acties voor personen met een handicap en allochtonen. Tegen eind 2010 willen we deze *acties* rond hebben, zodat de prioritaire acties al kunnen opgenomen worden in het actieplan 2011 evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

- **750 diversiteitsplannen in Vlaamse ondernemingen en organisaties, met aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale innovatie, competentieversterking, ...**
- **Bijsturing van de diversiteitsplannen (opstart overleg eind 2010)**
- **Nieuwe convenants met de ERSV's, o.m. over het regionale makelaarschap diversiteit**
- **Verdere uitbouw van de toolbox EAD**
- **Categoriale acties voor personen met een arbeidshandicap en allochtonen**

8.1.2. Partnerschap in diversiteit

De langlopende structurele projecten met de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen zijn vastgelegd in protocols die lopen tot eind februari 2012. In jaarlijkse actieplannen worden kwalitatieve en kwantitatieve objectieven vastgelegd.

- In 2010 werd de werking van *Jobkanaal*, het project van de werkgeversorganisaties VOKA, UNIZO, VERSO en VKW, met middelen uit het werkgelegenheid- en investeringsplan, experimenteel uitgebreid naar de doelgroepen mensen in armoede en kortgeschoolden. In de loop van 2011 zal deze uitbreiding geëvalueerd worden. Daarnaast blijft het kwantitatieve objectief van 5.000 plaatsingen van personen uit de kansengroepen allochtonen, mensen met een arbeidshandicap en 50 + behouden, evenals de objectieven rond sensibilisatie en bedrijfsbezoeken. Ook in 2011 blijven deze objectieven dezelfde.
- De *werknemersorganisaties* ABVV, ACLVB en ACV hebben als belangrijkste objectief om via een sensibiliserings- en activeringscampagne jaarlijks in 600 ondernemingen en organisaties waar zij een vertegenwoordiging hebben het brede thema diversiteit op een structurele manier onder de aandacht te brengen en te houden. De betrokkenheid van de werknemers bij het voeren van een diversiteits- en competentiebeleid staat borg voor een hogere slaagkans en meer diepgang. Najaar 2010 gaat een brede multimediale campagne van start die de gemandateerden van de drie vakbonden moet ondersteunen bij hun aanpak. Een van de uitdagingen in 2011 is het ontwerpen van een tool voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden en comités om op een actieve en structurele manier werk te maken van een breed diversiteitsbeleid.
- De opdrachten van de *taskforce allochtonen en arbeid* bij het Minderhedenforum en van de acht activeringsconsulenten bij de federaties van allochtone verenigingen blijven in 2010 en 2011 zo goed als onveranderd. Elke activeringsconsulent begeleidt jaarlijks 75 zeer kwetsbare en kansarme allochtone jongeren in of naar een traject dat tot werk leidt en staat ook in voor kennisoverdracht naar de VDAB.
- Ook voor het *gebruikersoverleg Handicap en Arbeid* en het Steunpunt Handicap en Arbeid geldt dat hun opdrachten in 2010 en 2011 doorlopen. Het Steunpunt heeft tot op heden al meer dan dertig dossiers beschikbaar gesteld die inzicht geven in de specifieke situatie van een welbepaalde beperking. Het zijn instrumenten die vooral voor intermediairs en voor de diversiteitsmakelaars van groot nut kunnen zijn. Het Steunpunt functioneert dan ook als een tweedelijnsdesk.

In 2011 voer ik geen drastische wijzigingen door aan de bestaande maatregelen en de aanpak. Het wordt een jaar van verdieping, van verdere evolutie naar een brede invulling van het diversiteitsbeleid, uiteraard in overleg met alle belanghebbenden, maar het wordt vooral ook een jaar van evaluatie.

De aanzet daartoe wordt al gegeven in het najaar van 2010 met de evaluatie van de aflopende convenants met de regio's. Op basis van die evaluatie, die ook een belangrijk luik zelfevaluatie omvat, wil ik begin 2011 komen tot nieuwe convenants met alle regio's. In de afspraken zal worden vastgelegd hoe de 43 projectontwikkelaars evenredige arbeidsdeelname en diversiteit worden ingezet, en zal concreet worden aangegeven welke diversiteitacties worden opgenomen, wat daarbij de rol is van de projectontwikkelaars, en hoe zal worden samengewerkt met andere partners.

Daarbij wil ik specifieke aandacht besteden aan de manier waarop het streven naar een volwaardige diversiteit, competentie- en sociale innovatieaanpak ondersteund kan worden vanuit ESF-projecten. Een goede afstemming tussen de ESF-oproepen en het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit is daarbij een vereiste.

Ik heb de ambitie om bepaalde aspecten van de maatregel diversiteitplannen in overleg met onze partners bij te sturen naar nog meer eenvoud, minder administratieve lasten en meer duurzame effectiviteit. Het overleg daarover begint nog voor het einde van 2010. In het voorjaar van 2011 start de evaluatie van de structurele projecten van de sociale partners en de eigenorganisaties van kansengroepen.

- **Uitvoering van de jaarlijkse actieplannen ikv de structurele projecten**
- **Evaluatie structurele projecten (opstart voorjaar 2011)**
- **Verruiming van de Jobkanaal-werking naar personen in armoede en laaggeschoolden**
- **Nieuwe convenants met de ERSV's over de regionale diversiteitswerking**
- **Realiseren van een goede afstemming tussen de ESF-oproepen en het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit**

8.2. Stimuleren van een strategisch competentiebeleid in ondernemingen en organisaties

Binnen het huidige beleid worden ondernemingen en organisaties uitgedaagd om een kwaliteitsvol en strategisch competentiebeleid uit te werken dat verankerd is in de globale strategie en bedrijfsvoering van de onderneming. Om competentiebeleid meer ingang te doen vinden in de Vlaamse bedrijven werden in het verleden de lerende netwerken competentie management gelanceerd. Deze organisaties en bedrijven uit verschillende sectoren gingen samen aan de slag met diverse aspecten van competentie management. Om de ervaringsuitwisseling tussen de proeftuinen lerende netwerken te ondersteunen en lessen te trekken uit de proeftuinen richting gezamenlijke denkkaders en hanteerbare praktijkmodellen voor competentie management werd een *Taskforce Strategisch Competentiebeleid* opgericht.

De taskforce heeft als doelstellingen o.a. het scheppen van duidelijkheid over competentie management en de win-winopportuniteiten ervan, het ontwikkelen en ontsluiten van praktische kennis over het opzetten van competentie management (methodieken, tools, triggers en valkuilen) en het op gang brengen van een dynamiek m.b.t. competentie management binnen bedrijven en organisaties. Bij al deze doelstellingen is het van belang dat er een draagvlak ontstaat bij (sectorale) sociale partners.

In het eerste werkingsjaar (2009) heeft de taskforce hoofdzakelijk ingezet op het ondersteunen van de lerende netwerken en het ontwikkelen van een raamwerk competentie management. In het tweede jaar (2010) komt de nadruk vooral te liggen op de uitbouw van een website (voorziene lancering eind 2010) en het sensibiliseren rond aspecten van competentie beleid. Bedrijven en ondernemingen zullen op de website terecht kunnen voor praktijkgerichte informatie, kennis en gedeelde ervaringen over competentie management. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het kennisvraagstuk dat bedrijven vaak verhindert een start te maken met de invoering en uitwerking van competentie management. Eind 2010 zullen de resultaten van de taskforce bekend gemaakt worden aan alle betrokken doelgroepen.

In 2011 moet dit alles resulteren in beleidsaanbevelingen door de taskforce. Op basis van onder andere deze aanbevelingen wil ik de verdere mijlpalen in het beleid met betrekking tot strategisch competentie management uitzetten. Deze mijlpalen passen binnen een integrale aanpak in het kader van een duurzaam en kansrijk HR-beleid.

- **Uitbouw van een website voor competentie management (eind 2010)**
- **Beleidsaanbevelingen door de Taskforce Strategisch Competentiebeleid**

8.3. Sociale innovatie in ESF prioriteit 3

Via het ESF worden oproepen gelanceerd voor mensgericht ondernemen. De projecten hebben tot doel de kwaliteit van de arbeid of de werkbaarheid (de psychische vermoeidheid, het welbevinden en de leermogelijkheden op het werk, en de werk-privé-balans) de organisatieperformantie (productiviteit, kwaliteit, flexibiliteit, innovativiteit, duurzaamheid) en de arbeidsrelaties bij Vlaamse organisaties te verhogen. De projecten moeten minstens betrekking hebben op één van de volgende acties en bij voorkeur op meerdere tegelijkertijd.

- stroomlijnen van het primaire proces gericht op “klant”;
- invoeren van werk met meer regelmogelijkheden voor medewerkers of bijvoorbeeld zelfsturende teams;
- ontwikkelen van een leiderschapsstijl, organisatiecultuur –en structuur en organisatiesystemen die voorgaande processen en het ontwikkelen van het menselijk potentieel ondersteunen.

Er zijn inmiddels drie oproepen gelanceerd waarbij wordt samengewerkt met Flanders Synergy :

- De oproepen 45 en 112 waren exclusief geënt op bovenstaande sociotechnische principes;
- Oproep 145 verbreedt dit denkkader naar andere werkgebieden van het human resources-beleid, als daar zijn het instroombeleid, competentiebeleid, ...

8.4. Werkbaarheid

Samen met de sociale partners wil ik ook initiatieven nemen om de werkbaarheid van het werk verder te verhogen. Daarom nodig ik de sociale partners uit om zich uit te spreken over de inhoudelijke contouren van een mogelijk werkbaarheidsakkoord.

Ondertussen blijven we ook een betere combinatie arbeid-zorg ondersteunen. Vlaamse werknemers die een loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen kunnen onder bepaalde voorwaarden bovenop de federale RVA-uitkering een bijkomende Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen. Binnen de huidige bevoegdheidsverdeling vormen deze aanmoedigingspremies binnen het beleidsdomein Werk één van de weinige instrumenten van de Vlaamse overheid om de combinatie arbeid-privé te faciliteren voor Vlaamse werknemers. De toegang tot die premies alsook de hoogte en duurtijd ervan verschilt nu sterk tussen de betrokken sectoren. Ik voorzie dan ook een hervorming van de Vlaamse aanmoedigingspremies teneinde de efficiëntie en de billijkheid ervan te verhogen. Die hervorming zal in overleg met de sociale partners tot stand komen.

9. Gelijke kansen

Zoals in het kader van Vlaamse gelijkekansenbeleid via de opencoördinatiemethode (OCM) is afgesproken, screenen we onze maatregelen en instrumenten op het vlak van toegankelijkheid en bereik van kansengroepen en tolereren we geen enkele vorm van discriminatie.

Op 9 juli 2010 werd door de Vlaamse Regering een nieuw doelstellingenkader bepaald m.b.t. de thema's gender, seksuele identiteit en fysieke toegankelijkheid. Dit doelstellingenkader heeft als looptijd 2010-2014. Wat de bevoegdheid werk betreft schuif ik een aantal doelstellingen naar voren:

- Het optimaliseren van de fysieke toegankelijkheid van de werkwinkels via de VDAB.

- Het opzetten en verder uitbouwen van een (fysiek) toegankelijkheidsbeleid in de competentiecentra zodat iedere werkzoekende in staat is om een relevante opleiding te volgen (VDAB).
- Eenieder bij de VDAB die bij 'facility' betrokken is en voor wie het relevant is, verder bekend maken met de filosofie van Universal Design en met de ondersteuningsmogelijkheden van het professionele toegankelijkheidsmiddenveld (VDAB);
- De participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, o.a. via het vergemakkelijken van de combinatie werk-privé voor vrouwen en mannen, het verhogen van de werkbaarheid, en via een gericht beleid voor herintreders en niet-beroepsactieve allochtone vrouwen en dit vooral via de VDAB, het instrumentarium van het EAD-beleid en via ESF.
- De doorgroeimogelijkheden van vrouwen op de arbeidsmarkt verhogen zodat een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen ook in leidinggevende en kaderfuncties wordt gerealiseerd.
- Het streven naar een verhoogde participatie op de arbeidsmarkt van alleenstaande ouders (overwegend vrouwen en een link met armoede), herintreders en (niet-beroepsactieve) allochtone vrouwen (VDAB).
- Het bestrijden van de loopbaankloof via de medewerking aan de totstandkomingen de implementatie van het Vlaams Actieplan 'Wegwerken van de Loopbaankloof' (EWI, OV en WSE)
- Werken aan een genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt via informatieverstrekking en sensibilisering via het ESF-Agentschap.
- Verwerven van inzicht in de participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en van de impact van beleidsmaatregelen op mannen en vrouwen.

Via gerichte acties naar ESF-promotoren het concept gendermainstreaming introduceren en tools aanreiken met als doelstelling in de diverse ESF-projecten het aspect gender te integreren.

Voor het jaareinde 2010 wordt dit doelstellingenkader geconcretiseerd in actieplannen met als looptijd 2011-2012. Deze actieplannen liggen nog niet helemaal vast maar ik plan in dit kader:

- Acties gericht op genderbewust personeelsbeleid en het ondersteunen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, oa via diversiteitsplannen, via sectorale stimulansen en de brede inzet van arbeidsmarktinstrumenten.
- Acties mbt gelijke kansen voor mannen en vrouwen en gendermainstreaming als horizontaal aandachtspunt binnen ESF projecten.
- Acties gericht op verhoogde participatie van alleenstaande ouders (overwegend vrouwen), herintreders en allochtone vrouwen Acties mbt fysieke toegankelijkheid bij de VDAB (competentiecentra en werkwinkels).

III. Competenties versterken en loopbanen ondersteunen

10. Van bescherming van jobs (jobzekerheid) naar bescherming van mobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid)

10.1. Ontwikkelen, verspreiden en verankeren van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het principe dat elke Vlaming de kans krijgt om aan een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) te werken werd vooropgesteld als ViA-doorbraak voor 2020 en vastgelegd in het Regeerakkoord. In een POP beschrijft iemand zijn doelstellingen op het vlak van kennis, vaardigheden en competenties. Het resultaat van die aanpak is dat elk talent tot zijn recht komt.

Tijdens deze legislatuur wil ik het POP ontwikkelen en gefaseerd invoeren. Het is een geschikt instrument voor het gericht ondersteunen van transities, zeker in een context van een economie die zich vanuit een crisis naar een toekomstgerichte economie beweegt. Het toont een pad voor het ontwikkelen van competenties in relatie tot wijzigende competentiebehoeftes op de arbeidsmarkt. Met een POP kunnen we dus mensen proactief ondersteunen en sterker maken zodat ze op een vlottere manier transities in hun loopbaan kunnen overbruggen. Via een POP kunnen mensen zich gericht (her)oriënteren. We realiseren zo dat meer mensen een gepaste job kunnen vinden en houden. Het kan ook binnen een bedrijfscontext meerwaarde opleveren doordat het toekomstgericht ontwikkelen van competenties van werknemers kan worden ondersteund.

De ontwikkeling en invoering van POP werd verankerd in het WIP, met co-financiering van het ESF. Om het POP te realiseren, werd door de VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie een projectomgeving opgezet. In dit kader werd onder meer een project ter ondersteuning van de technologische innovaties die met de ontwikkeling van het POP-concept gepaard kunnen gaan, bij het Agentschap voor Innovatie Wetenschap en Technologie (IWT) ingediend. Dit project werd in maart van dit jaar goedgekeurd.

Tijdens het verloop van het ganse project moet de gebruikswaarde van een POP in en over verschillende transitiesituaties duidelijk gesteld worden. Het verduidelijken van het POP-concept, de toepassingen van POP en een haalbare invulling van het POP gebeurt in overleg met de sociale partners. Nadien zullen er drie pilootprojecten opgestart worden waarbinnen een significant aantal POP-trajecten zullen worden doorlopen. De pilootprojecten betreffen die groepen of contexten waarvoor we prioritair het POP willen kunnen inzetten, namelijk (1) schoolverlaters, (2) personen uit bedrijven in herstructurering en (3) bedrijven uit sectoren naar voren geschoven in de Staten-Generaal van de Industrie die sterk onderhevig zijn aan (technologische) transformatie en die sociaal innovatief bezig zijn.

De ontwikkeling van het POP-concept met de sociale vereisten, nodig voor het gebruik op de arbeidsmarkt, loopt vanaf het najaar 2010.

De ontwikkeling van een technologische ondersteund instrument voor het persoonlijk ontwikkelingsplan (cfr. IWT-project) zal gefaseerd verlopen.

In een *eerste fase* (voorjaar 2010) wordt via een innovatieplatform verkend welke de technologische en de sociale vereisten van het POP zijn.

In een *tweede fase*, in de loop van 2011, zal een prototype worden opgemaakt, dat nadien in de diverse pilootprojecten uitgetest wordt. Tijdens deze fase zal ook bekeken worden hoe de prototypes kunnen aansluiten bij andere loopbaan- en informatiesystemen zoals het digitaal portfolio of HRM-tools in het bedrijfsleven.

De projectomgeving zal in 2012 uitmonden in een *plan van aanpak* voor de verspreiding en verankering van het POP in bestaande arbeidsmarktinstrumenten en bij bedrijven en organisaties. De verwachting is dat, naast het zelfsturende beheer van het POP door de burgers, ook arbeidsmarktactoren in hun service-aanbod aan werkzoekenden en werkenden de kwalitatieve begeleiding van een POP zullen inbouwen. Het POP zal als tool ook binnen het geheel van Mijn Loopbaan (zie verder) ingebracht worden.

- **Verduidelijking van het POP-concept in overleg met de sociale partners**
- **Opstart van drie pilootprojecten (schoolverlaters, herstructureringen, sectoren staten-generaal van de industrie)**
- **Gefaseerde technologische ontwikkeling van het POP**

10.2. Krachtiger inzetten van opleidingsstimuli

Via de opleidings- en begeleidingscheques komt de Vlaamse overheid tussen in de directe kosten van opleidingen die aangeboden worden door erkende opleidingsverstrekkers. Sinds de invoering van de opleidingscheques in september 2003 stijgen de aanvragen. Van 168.234 aanvragen in 2004 gaat het

naar 225.667 aanvragen in 2009 (+34%). Het budget steeg eveneens van 9,3 miljoen euro in 2004 naar 16,6 miljoen euro in 2009 (+78%).

Met een besluitwijziging (23 juli 2010) werd recent het stelsel van de opleidingscheques bijgestuurd. Enerzijds is dit een antwoord op de structurele besparing waartoe de Vlaamse regering zich genoodzaakt ziet, anderzijds willen we het systeem meer *arbeidsmarktgericht* maken. Dit sluit aan bij de beleidsmatige uitgangspunten van het stelsel van de opleidingscheques en moet de effectiviteit ervan ten goede komen. Om de arbeidsmarktgerichtheid te verhogen, is betaling van opleidingen met opleidingscheques voortaan enkel nog mogelijk voor types beroepsopleidingen die erkend worden binnen het stelsel van Betaald Educatief Verlof (BEV). Dit stelsel werkt met een vaste lijst van goedgekeurde opleidingen die een reële meerwaarde betekenen voor werknemers die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Om het loopbaandenken te stimuleren, is het mogelijk om een uitzondering op deze lijst te bekomen wanneer de opleiding die men wil volgen past binnen het persoonlijk ontwikkelingsplan dat in het kader van loopbaanbegeleiding wordt opgemaakt. Deze wijzigingen zijn ingegaan op 1 augustus 2010 en hebben een tijdelijk karakter in afwachting van een verdere hervorming. Het voorziene budget zal ingevolge de hervorming kunnen worden verminderd tot 8 miljoen euro in 2011.

De bijsturing van het stelsel van de opleidingscheques is hiermee niet afgerond. Voor 2011 voorzie ik *een verdere heroriëntatie en optimalisering van de opleidingscheques*, nog steeds uitgaande van het principe van arbeidsmarktgerichtheid. Dit zal in nauwe afstemming met de sociale partners verlopen. Samen met mijn collega-minister bevoegd voor het onderwijs en de vorming bekijk ik ook hoe meerdere maatregelen op het brede terrein van opleidingsincentives en studiefinanciering op elkaar afgestemd en herschikt kunnen worden. Ook deze ruimere oefening zal overeenkomstig het WIP vertrekken van de krijtlijnen van het "SERV-advies van 9 juni 2010 over de hervorming van het stelsel van de opleidingscheques" en zal in nauw overleg met de sociale partners en met betrokken collega-ministers tot stand komen.

- **Een verdere heroriëntatie en optimalisering van de opleidings- en begeleidingscheques**

10.3. Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring en het verankeren van het ervaringsbewijs

Reeds in de vorige legislatuur werd het ervaringsbewijs geïmplementeerd als instrument voor het erkennen van competenties verbonden aan een beroep. Burgers kunnen bij een door de overheid erkend testcentrum terecht voor begeleiding bij het oplijsten van hun competenties en voor een beoordeling of ze met succes een bepaald beroep kunnen uitoefenen. Na een succesvolle praktijkproef ontvangen zij het ervaringsbewijs. Tijdens deze legislatuur wil ik versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring en verworven competenties en het verder verankeren van het ervaringsbewijs.

Het ervaringsbewijs kent een *aanhoudende groei*, met in 2009 een verdubbeling van het aantal kandidaten t.o.v. 2008. De kansengroepen worden goed bereikt (90% van de kandidaten heeft maximaal een secundair diploma) en ook het aantal werkzoekenden kende een stijging. Intussen kan het ervaringsbewijs al voor 48 verschillende beroepen in diverse sectoren behaald worden.

Alleen al in 2009 werd het ervaringsbewijs uitgereikt aan bijna 1.000 personen. Eind juli 2010 stond de teller op 2.332 uitgereikte ervaringsbewijzen.

In de operationalisering van de dienstverlening bereikten we 95 erkende beroepen, 83 ontwikkelde standaarden en 29 testcentra die erkend zijn voor 48 beroepen. Met een in maart 2010 gelanceerde *ESF-oproep*, werd de werking van de testcentra voor 2011 vastgelegd. Reeds bestaande testcentra kunnen een verlenging voor hun werkingsperiode 2011 bekomen. Ook voor een hele batterij aan nieuwe beroepen kunnen kandidaat-testcentra zich aanmelden. In de oproep werden hefboomen voor schaalvergroting ingebouwd, namelijk via het aanmoedigen van partnerschappen, het aansluiten bij reeds gevalideerde praktijkproeven, het uitsluiten van aanmelding voor die beroepen waarvoor reeds 2 of meer testcentra actief zijn. In 2009 en 2010 werd al ingezet op het verhogen van de kwaliteit, onder meer door verplichting tot validering van de praktijkproef. Na een experiment in 2009, werd beslist dat bij de nieuwe ESF-oproep van maart zowel de nieuwe als de bestaande testcentra hun praktijkproef

verplicht moeten laten valideren. Deze validering gebeurt door *experten* en *peer*. De erkende testcentra engageren zich daarnaast ook in het EVC-promotorenteam en EVC-kennisnetwerk, een actie op het snijvlak Onderwijs-Werk ter ondersteuning van de professionalisering van alle EVC-aanbieders in Vlaanderen.

Uit een analyse van de activiteiten in 2009 komen twee knelpunten naar voor: enerzijds worden niet voor alle beroepen waarvoor een standaard is ontwikkeld testcentra gevonden en anderzijds realiseren een aantal erkende testcentra geen of zeer weinig trajecten. Deze twee aandachtspunten zullen meegenomen worden in de *beleidsevaluatie* die gepland wordt in 2011. In de aanloop naar deze evaluatie wordt hiertoe in het najaar van 2010, in opdracht van de SERV, een studie gelanceerd die verklaringen zoekt voor het al dan niet succesvol zijn en/of worden van de verschillende ervaringsbewijzen waarvoor trajecten gerealiseerd kunnen worden. Op grond daarvan willen we die beroepen voor het ervaringsbewijs kunnen selecteren die beter op de arbeidsmarkt gericht zijn.

De beleidsevaluatie, waarin ik ook mijn collega-minister bevoegd voor het onderwijs wil betrekken, moet finaal leiden tot *een hervorming van de erkenning en financiering van de testcentra* met aandacht voor principes als kwaliteit, schaalvergroting en het structureel verankeren van de maatregel. In deze context onderzoeken we ook de opportuniteit van een ruimere werking met inbegrip van competentiescreenings. Het ervaringsbewijs en competentiescreenings positioneren we beide als instrumenten binnen een competentiegerichte uitbouw van een loopbaan en ter bevordering van de jobmobiliteit. Ten slotte blijft ook het aanzwengelen van de bekendheid en het ontwikkelen van een draagvlak voor dergelijke instrumenten een opdracht. De VDAB heeft al informatie verspreid en in de nieuwe generatie sectorconvenants nemen de sociale partners verdere engagementen op het vlak van bekendmaking, ondersteuning van testcentra en draagvlak.

Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring en verworven competenties betekent tenslotte ook dat werk gemaakt moet worden van het civiel effect van dergelijke instrumenten (inbedding in de Vlaamse kwalificatiestructuur, EVC en de Vlaamse overheid) en het verankeren van dergelijke instrumenten in diverse opleidings- of onderwijstrajecten en begeleidingscontexten zoals trajectbegeleiding of outplacement. Dit betekent dat we EVC vooral functioneel zullen inzetten om inspelend op knelpunten van de arbeidsmarkt loopbaanpaden van mensen te ondersteunen en kansen op werk te vergroten. Ik ben ervan overtuigd dat we op die manier sneller *resultaten* kunnen boeken *op het terrein* die meteen ook voor mensen een daadwerkelijk verschil betekenen in de vormgeving van hun verdere loopbaan. Ik wil dan ook aansturen op deze quick-wins, en dit in samenwerking met alle betrokken departementen binnen de administratie. Eén en ander kan aan bod komen binnen het gezamenlijke beleidsproject “een geïntegreerd EVC-beleid” dat op het snijvlak onderwijs – werk vorm krijgt. De uitdaging ligt hier om vertrekkende vanuit de diverse bestaande EVC-toepassingen klijtlijnen voor een toekomstig, geïntegreerd en tevens haalbaar, EVC-beleid af te leiden.

- **Hervorming van de erkenning en financiering van de testcentra met aandacht voor principes als kwaliteit, schaalvergroting en structurele verankering van de maatregel**
- **Onderzoeken van een verbrede EVC-werking m.i.v. competentiescreenings.**

10.4. Introduceren van het portaal ‘Mijn loopbaan’ vanuit een arbeidsmarktregiestandpunt

Zoals ik in de beleidsnota reeds aanhaalde wil ik versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring. De ontwikkeling van een vernieuwd portaal en functionaliteiten voor een e-portfolio ‘Mijn loopbaan’ binnen de VDAB-dienstverlening maakt daar deel van uit en kadert tevens binnen de *verdere verankering van het loopbaandenken*. Het is eveneens een verbetering van het bestaande klantendossier ‘Mijn VDAB’. ‘Mijn loopbaan’ startte als een actie uit de Competentieagenda om een continuüm met betrekking tot leer- en levensloopbaanbegeleiding te realiseren door middel van een gezamenlijk portfolio voor leerlingen, werknemers én werkzoekenden.

Het platform 'Mijn loopbaan' beoogt algemene loopbaaninformatie (zowel onderwijs- als arbeidsmarktgerelateerd) te omvatten. In het e-portfolio kan de gebruiker zijn individuele gegevens bewaren alsook van daaruit een aantal transities op de arbeidsmarkt voorbereiden (bv een CV opmaken en/of posten bij werkgevers). Daarnaast worden via het portfolio competenties zichtbaar gemaakt, EVC-trajecten voorgesteld en levenslang leren ondersteund waardoor het een rol als reflectie-instrument op de loopbaan vervult en aansluit bij de ontwikkeling van een POP. De verschillende functionaliteiten zullen gefaseerd geïmplementeerd worden.

Het jaar 2010 stond in het teken van de ontwikkeling en het testen van het e-portfolio en het verkennen van mogelijkheden tot samenwerking met partners. Vanaf de lancering in het voorjaar van 2011 wordt het voor de burger mogelijk gegevens in het e-portfolio te importeren en exporteren. Vanaf dan kunnen jongeren tevens hun portfolio 'My digital me', dat gedurende de schoolloopbaan werd opgebouwd, omzetten naar een 'Mijn loopbaan'-portfolio. Eind 2011 volgt een meting van de actieve Mijn Loopbaan-gebruikers, waarbij een doelstelling van +10% vooropgesteld wordt (in vergelijking met de actieve 'Mijn VDAB'-gebruikers in 2010). De ontwikkeling van het portfolio werd in 2009 gefinancierd vanuit de Competentieagenda. In 2010 zijn hiervoor VDAB-middelen ingezet.

- **Gefaseerde implementatie van het platform 'Mijn loopbaan'**
- **Lancering e-portfolio in het voorjaar van 2011**
- **Meting van de actieve 'Mijn loopbaan' gebruikers eind 2011**

10.5. Gefaseerde invoering in heel Vlaanderen van de universele basisdienstverlening voor werkenden in de lokale werkwinkels

Om de werkzaamheidsgraad op te krikken en te vrijwaren moeten ook overgangen in loopbanen ondersteund worden. Loopbanen kennen vandaag immers meer overgangen dan voorheen; periodes van werken en niet werken worden vaker met elkaar afgewisseld. Hieruit groeide het belang van het vorm geven aan een universele basisdienstverlening voor werkenden. In de voorgaande legislatuur werd geëxperimenteerd met dergelijke algemene basisdienstverlening voor werkenden in enkele werkwinkels in de provincie Antwerpen. Niet alleen werkzoekenden, maar ook werknemers en zelfstandigen konden met al hun vragen rond hun loopbaan, werk en opleiding terecht in de werkwinkels van de VDAB. Indien nodig werd doorverwezen naar erkende centra voor loopbaanbegeleiding of andere relevante actoren in het kader van loopbaanontwikkeling.

In de huidige legislatuur werd, op basis van het geslaagd experiment in Antwerpen, de universele basisdienstverlening in september 2009 *verruimd* naar heel Vlaanderen. Deze dienstverlening bevindt zich in een pilootfase waardoor er voldoende aandacht kan uitgaan naar aanpassingen, verfijning van instrumenten en methodieken en het uitbouwen en versterken van partnerschappen. Aangezien de basisdienstverlening voor werkenden voor alle Vlaamse burgers nog relatief nieuw is (zeker buiten de provincie Antwerpen), is in 2010 ingezet op de *bekendmaking* ervan. Sinds september 2009 t.e.m. augustus 2010 voerden 9.572 werkende personen minstens één gesprek in een werkwinkel. Hiervan behoorde 82% tot een kansengroep (allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, laag- en middengeschoolden).

In de halfjaarlijkse evaluaties zal in 2011 bekeken worden welke bijsturing en of uitbreiding – ook t.a.v. bekendmaking van de dienstverlening – mogelijk is, rekening houdend met de beschikbare middelen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het verder verfijnen en afstemmen van de instrumenten en methodieken op bepaalde doelgroepen; relevante evoluties en nieuwe instrumenten op het vlak van loopbanen en in het loopbaanbegeleidingslandschap worden opgevolgd; de inzet van 'Mijn loopbaan' in de basisdienstverlening wordt verfijnd en de bestaande partnerschappen worden verder uitgebouwd, zodat doorverwijzingen in een uitgebreider netwerk kunnen gebeuren.

Naar aanleiding van het WIP en geënt op de universele basisdienstverlening van de VDAB startte in 2010 tevens een *experiment van de vakorganisaties* waarbij hun dienstverlening verruimd werd tot basisdienstverlening aan werkenden. Er is een model ontwikkeld en uitgetest voor de organisatorische vormgeving van deze dienstverlening. In een eerste fase (tot eind juni 2010) werd de operationele

uitbouw voorbereid en werden de medewerkers opgeleid. Daarna volgden twee pilootfasen, met een halfjaarlijks voorziene evaluatie. De betrokkenheid van de erkende vakorganisaties in de uitvoering van dit model is vastgelegd in een addendum bij de samenwerkingsovereenkomst over de bijblijfwerving van 26/11/2004.

- **Uitvoering en optimalisering van de verruimde loopbaandienstverlening**
- **Verdere implementatie van het experiment met de vakorganisaties in de basisdienstverlening aan werkenden**

10.6. Verankering van de gespecialiseerde loopbaanbegeleiding

Werkenden die hun arbeidsmarktpositie willen versterken en op zoek willen gaan naar mogelijkheden om hun inzetbaarheid te verruimen, kunnen terecht bij de gespecialiseerde centra voor loopbaanbegeleiding, die mede door het ESF worden gefinancierd. De centra besteden bijzondere aandacht aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van kansengroepen. De acties worden opgetekend in een POP, waarin de klant vastlegt op welke manier hij de eigen groei en ontwikkeling wenst te sturen.

Anno 2010 wordt loopbaanbegeleiding aangeboden door 19 centra voor loopbaanbegeleiding, de VDAB en 1 vrij loopbaancentrum erkend in het kader van de opleidingscheques. Sinds de invoering in 2005 t.e.m. eind 2009 werden in totaal 23.671 personen begeleid door de VDAB en de centra voor loopbaanbegeleiding. Hiervan behoorde 48% tot een kansengroep.

Om van loopbaanbegeleiding nog meer een *proactief en preventief arbeidsmarktinstrument* te maken, werd in 2010 het voorstel in het WIP over de uitbreiding van de doelgroep loopbaanbegeleiding geïmplementeerd en voor twee groepen is de vereiste duur aangepast in de reglementering. Zo zijn de bestaande kansengroepen uitgebreid met werknemers in tijdelijke werkloosheid. Daarnaast komt de periode die IBO-cursisten reeds doorliepen in een bedrijf voortaan in aanmerking voor de vereiste werkervaring van 12 maanden. Voor interim-werknemers wordt omwille van de economische crisis deze voorwaarde gewijzigd naar 9 maanden werkervaring. Deze wijzigingen werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 4 juni 2010 en worden nu in de praktijk toegepast.

Tijdens het voorbije jaar zijn ook diverse acties opgezet om de *onderparticipatie van kansengroepen* in loopbaanbegeleiding weg te werken. Zo werd een onderzoek 'kansengroepen in werk en ondernemerschap' gelanceerd om na te gaan of de huidige definitie van kansengroepen de juiste criteria hanteert in de context van de loopbaanthematiek van werkenden (met bijzondere aandacht voor ondernemers). Daarnaast wordt onderzocht welke specifieke ondersteuningsnaden er bestaan voor de kansengroepen. Dit VIONA-onderzoek loopt tot december 2010. Tevens focust een project rond online loopbaancoaching op het aanpassen van methodieken en het ontwikkelen van een nieuwe werkvorm in loopbaanbegeleiding met specifieke aandacht voor kansengroepen, ondernemers en moeilijk bereikbare groepen. Dit project loopt tot 30 juni 2011.

Samen met de sociale partners start ik ten slotte een oefening over de *vernieuwing van het landschap* voor loopbaanbegeleiding om loopbaanbegeleiding als proactief en preventief instrument te blijven behouden.

- **Toepassing van de wijzigingen over de doelgroepuitbreiding loopbaanbegeleiding**
- **Opstart van een oefening over de vernieuwing van het landschap voor loopbaanbegeleiding**

11. Meer mensen aan het werk na herstructurering

11.1. Preventie van ontslag door tijdelijke arbeidsherverdeling en competentieversterking

Om talent aan boord te houden op de arbeidsmarkt in perioden van economische terugval, werd de Vlaamse overbruggingspremie, die sinds maart 2009 als tijdelijke maatregel werd ingevoerd, hervormd. De overbruggingspremie is een tijdelijke premie die bij arbeidsduurvermindering het loonverlies gedeeltelijk compenseert voor werknemers van (privé-) bedrijven in herstructurering, in moeilijkheden of met een substantiële daling van de economische activiteit.

Met het nieuwe Besluit van de Vlaamse Regering van 7 mei 2010 werden vijf *wijzigingen* aangebracht aan het stelsel. Om meer bedrijven en werknemers gebruik te laten maken van de overbruggingspremie werd de maximale duurtijd van de overbruggingspremie verhoogd van 12 (2x 6 maanden) naar 18 maanden, zodat een tweede verlenging van de premie mogelijk werd gemaakt. Ook werd de berekeningswijze van het referentiejaar uitgebreid, en werd de combinatie met het federale stelsel van 'collectieve arbeidsduurvermindering' versoepeld, waardoor meer bedrijven in aanmerking kwamen. Om de vrijgekomen arbeidstijd als gevolg van de arbeidsduurvermindering beter te benutten voor competentieversterking, werd in de nieuwe regelgeving voorzien dat de werkgever in het arbeidsherverdelingsplan aangeeft welke de opleidingsinspanningen worden gedaan gedurende de duurtijd van de arbeidsherverdelende maatregelen en hoe de arbeidsduurvermindering zal worden georganiseerd in functie van de combinatie werk en opleiding. Werknemers die hun arbeidstijd met 10% verminderden kwamen ook in aanmerking voor een extra premie opleiding. En voor het omkaderingspersoneel van de beschutte werkplaatsen werd een aparte regeling uitgewerkt, die maximaal geënt werd op de regeling van de overbruggingspremie in de privé sector.

De tijdelijke overbruggingspremie kent een einde op 31 december 2010 (aanvragen konden ingediend worden tot 30 juni 2010). Vanaf 1 januari 2011 zal de initiële regeling van aanmoedigingspremies voor 'bedrijven in moeilijkheden' opnieuw operationeel zijn.

Sinds de start van de maatregel in maart 2009 werd de overbruggingspremie goedgekeurd voor 17.640 werknemers van 390 bedrijven (stand 08-2010). De overbruggingspremie kenden dus een relatief groot succes, al hebben de federale crisismaatregelen, naast het bestaande stelsel van tijdelijke werkloosheid, vanaf juli 2009 ook geleid tot een zekere terugval in de aanvraag.

Slechts 4% van de overbruggers ontving een extra premie voor opleiding (stand 31 augustus 2010) en het gebruik van de opleidingspremie is sterk geconcentreerd binnen een klein aantal bedrijven (amper 3 bedrijven zijn goed voor 60% van alle opleidingen).

Ook tijdelijke werklozen en werknemers met een tijdelijk- of uitzendcontract maakten relatief weinig gebruik van het tijdelijk gratis beschikbare opleidingsaanbod (in de Competentiecentra). Over 2009 volgde slechts 192 tijdelijke werklozen een opleiding, voor de periode januari–maart 2010 waren dat er 140. Voor ontslagen werknemers met een tijdelijk- of uitzendcontract (minstens 1 jaar ononderbroken werken) werd de actie DirecT interim opgezet. Hier werden 940 werkenden in 14 bedrijven bereikt.

Het gratis webleren voor alle werknemers op eigen verzoek kende wel een sterk stijgend verloop. In 2009 waren er 19.270 inschrijvingen op eigen verzoek (dit is wel een sterke stijging t.o.v. 2008 met 2.717 inschrijvingen), tussen Januari en maart 2010 noteren we 6.193 inschrijvingen.

Dat periodes van inactiviteit als gevolg van de economische crisis relatief gering werden aangewend om competenties te versterken, blijft een structureel aandachtspunt voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Daarom lanceerde ik een VIONA-onderzoekstopic met als doel de dynamiek en problematiek van competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit in kaart te brengen, ongeacht de conjunctuur. Aan de hand van, al dan niet succesvolle, binnen- en buitenlandse initiatieven zullen de drempels om deel te nemen geïdentificeerd worden en oplossingssporen worden aangedragen om tot een hogere participatie te komen.

- **De tijdelijke overbruggingspremie kent een einde op 31 december 2010**
- **De tijdelijke crisismaatregelen voor tijdelijk werklozen, ontslagen werknemers met een tijdelijk- of uitzendcontract en voor werknemers op eigen verzoek kennen een einde op 31 december 2010.**
- **Lancering van een VIONA-onderzoekstopic 'competentieversterking in periodes van**

11.2. Herinschakelen van werknemers die het slachtoffer worden van een collectief ontslag

Voor slachtoffers van de crisis is het belangrijk dat zij snel naar een andere baan begeleid worden en niet in de (langdurige) werkloosheid terecht komen. Sinds het begin van de crisis, eind 2008, kostten meer dan 4.000 faillissementen al aan bijna 30.000 werknemers hun baan (bron RVA). En de ontslaggolven gaan vooralsnog niet liggen ondanks de eerste tekenen van economisch herstel.

Daarom streef ik met mijn beleid naar snelle werk-werk transitie en ondersteuning van jobmobiliteit door versterking van diensten zoals outplacement, loopbaanbegeleiding en competentieversterking. Daarbij moeten we in het bijzonder oog hebben voor het bieden van nieuwe tewerkstellingskansen aan ervaren of oudere werknemers. Die liggen immers aanzienlijk lager dan voor jongere leeftijdsgroepen.

De voorbije jaren heeft Vlaanderen al uitvoerig geïnvesteerd in een activerend herstructureringsbeleid, met als pijlers:

- tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement, waaronder de permanente tewerkstellingscellen;
- eerstelijns hulp via sociale interventieadviseurs (SIA's).
- het Sociaal interventiefonds dat tussenkomt voor de financiering van outplacement in geval van onvermogen van de onderneming of bij faillissement;
- actieve sociale begeleidingsplannen gericht op intensieve begeleiding naar werk o.a. via de regionale toetsing;

In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit.

11.2.1. Actieve begeleiding in tewerkstellingscellen en outplacement

De *tewerkstellingscellen* coördineren het geheel van acties die werknemers opnieuw aan het werk moeten helpen. In 2009 werden er bijna 6.000 werknemers begeleid in tewerkstellingscellen, waarvan 80% in een ad hoc en 16% in een permanente tewerkstellingscel. In de eerste helft van 2010 werden 2.500 ontslagen werknemers begeleid via een tewerkstellingscel. Dit aantal is een vijfde lager dan in de eerste helft van 2009, wat wijst op een zekere aantrekking van de economie, maar het zal in de loop van 2010 zeker nog gevoelig toenemen omdat de effecten van een aantal grote dossiers (General Motors, Carrefour) op de tewerkstellingscellen zich pas zal laten voelen in de tweede helft van 2010. Van diegenen ingeschreven in een tewerkstellingscel volgden in 2009 85% effectief outplacement.

Eén op drie werkzoekenden in outplacement was 50-plusser. Onder invloed van de crisis, maar ook van de *nieuwe wetgeving op collectief ontslag*, steeg het bereik in tewerkstellingscellen en outplacement tussen 2008 en 2009 met +27%. Het KB van 22 april 2009 breidde de verplichting tot oprichting van een tewerkstellingscel en het outplacementaanbod uit naar *alle* werkgevers met meer dan 20 werknemers die een collectief ontslag volgens deze wetgeving doorvoerden. Daarvoor bleef deze verplichting beperkt tot bedrijven die beroep deden op het systeem van brugpensioenen op vervroegde leeftijd. Het gevolg van deze wetwijziging was een stevige verjonging in het profiel van deelnemers aan een tewerkstellingscel en aan outplacement. Het aandeel van jongere leeftijdsgroepen (-45jarigen) in een tewerkstellingscel nam tussen 2008 en 2009 toe van 35% naar 51%. In 2008 volgde slechts 24% van alle -45jarige deelnemers in een tewerkstellingscel outplacement; in 2009 was dit al 45%.

In het eerste jaar van de legislatuur heb ik, in uitvoering van het WIP en mede gefinancierd door het ESF, een aantal maatregelen genomen om de begeleiding naar werk sluitender te maken voor wie het slachtoffer wordt van een collectief ontslag of een herstructurering.

Ten eerste investeerden we in *betere kwaliteit van de begeleiding bij outplacement* via de certificering, een kwaliteitslabel voor outplacement kantoren. Vermits outplacement in Vlaanderen gelijk wordt

gesteld met de preventieve sluitende aanpak, hebben alle werkzoekenden, of zij nu begeleid worden door private outplacement kantoren of door de VDAB, recht op een gelijkwaardige begeleiding. Om gelijkwaardigheid te garanderen werd het CERTO (certificeringorgaan outplacement) in december 2009 opgericht. Dit orgaan is een publiek – private samenwerking tussen Federgon en de VDAB en het zal op basis van een gedragscode tegen eind oktober 2010 certificaten uitreiken aan outplacementkantoren. We maken ook werk van gestandaardiseerde informatie-uitwisseling tussen de VDAB en de outplacementkantoren. Hiertoe wordt gesleuteld aan de vorming van de outplacementconsulenten, die een bekwaamheidstest zullen moeten afleggen. Outplacementkantoren krijgen ook toegang tot instrumenten die de uitvoering van hun taken vergemakkelijken. Zo kunnen ze onder voorwaarden registreren in het cliëntvolgsysteem (CVS), waardoor de outplacementbegeleiding beter kan ingebed worden in een ruimer traject naar werk.

Een tweede prioriteit in mijn beleid is het *sneller opvolgen van werkzoekenden bij een niet-succesvol outplacement*. Sinds 1 juli 2010 worden werkzoekenden die aan het einde van outplacementbegeleiding niet uitgestroomd zijn naar werk uitgenodigd door een VDAB-consulent voor een passend vervolgtraject. De werkzoekende is verplicht om daar actief aan mee te werken. Deelname enkel op vrijwillige basis zou immers de in de outplacementbegeleiding geleverde inspanningen teniet kunnen doen. Werknemers die dat nodig hebben krijgen zo langer ondersteuning in hun zoektocht naar werk.

Deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de *uitstroomkansen* van ontslagen werknemers na een collectief ontslag toenemen. Vooral voor oudere werknemers liggen deze vandaag nog te laag. Zo stroomde in 2009 48% van de collectief ontslagen werknemers 6 maanden na registratie bij VDAB uit naar werk. Bij 50+ werknemers is dat maar 27% en bij ontslagen 50plussers uit een bedrijf dat beroep deed op de verlaagde brugpensioenleeftijd is de kans om opnieuw aan het werk te gaan nog veel lager (12%). Dit wijst erop dat de verlaagde brugpensioenleeftijd een ontmoedigend effect heeft op de herintrede van oudere werknemers.

- **Maatregelen om de kwaliteit van outplacement te bevorderen (vorming van outplacementconsulenten, toegang tot CVS, ...)**
- **Sneller opvolgen van werkzoekenden na niet-succesvol outplacement**

11.2.2. Het sociaal interventiefonds

De overheveling van het Sociaal interventiefonds (het vroegere Herplaatsingsfonds) naar de VDAB sinds januari 2009 heeft tot een transparantere dienstverlening gezorgd. Tussen 1/1/2007 en 31/3/2010 werden 837 dossiers ingediend. 98% van de ingediende dossiers wordt goedgekeurd, 2% wordt geweigerd omwille van gebrek aan bedrijfsbewijs over onvoldoende financiële middelen of omwille van een verkeerde vestigingsplaats (enkel vestigingen in het Vlaamse gewest komen in aanmerking, niet in Brussel). De werking van het Sociaal interventiefonds werd geëvalueerd en de uitvoering werd geoptimaliseerd.

11.2.3. Regionale toetsing

Regionale toetsing laat me toe te oordelen over het activerend karakter van het sociaal begeleidingsplan van ondernemingen in herstructurering en in het bijzonder van het outplacementaanbod. De reikwijdte van de regionale toetsing werd uitgebreid door het nieuwe KB van 22 april 2009 (zie supra) naar alle bedrijven met meer dan 20 werknemers, die een collectief ontslag volgens deze wetgeving doorvoeren. In overleg met de sociale partners in de SERV en de voorziene kwaliteitscertificering van het outplacement (zie supra) heb ik het dubbel aantal uren outplacement, ingesteld onder de vorige legislatuur, teruggebracht tot het niveau van de federale normen. Deze normen bepalen dat ontslagen werknemers in het kader van een collectief ontslag recht hebben op 30 uren outplacement gedurende 3 maand voor -45 jarigen en 60 uren gedurende 6 maand voor +45-jarigen.

De regionale toetsing wordt sinds maart 2009 binnen de Vlaamse Overheid door het Departement WSE opgenomen. Tot op heden (periode 20/04/2006-31/09/2010) werden 192 dossiers behandeld.

Over 176 bedrijfsdossiers hebben we tot op heden betrouwbare geregistreerde gegevens. Ze hebben betrekking op het outplacementaanbod voor 10.342 arbeiders en 5.943 bedienden (samen 16.285 potentieel ontslagen werknemers). Van deze dossiers werden er enkel in de beginfase 6 negatief geadviseerd. Sinds 2008 zijn geen negatieve adviezen meer gegeven omdat er voorafgaandelijk aan de finale indiening van het sociaal plan overleg wordt gepleegd tussen de Vlaamse overheid en het bedrijf. Bovendien zijn de outplacementkantoren ondertussen vertrouwd met *het Vlaams toetsingskader*. Het kader werd in grote mate afgestemd op de gedragscode van de certificering wat zal toelaten om het werk van de regionale toetsing te vergemakkelijken.

Het activerend karakter van de begeleidende maatregelen is belangrijk, ook voor de tewerkstellingskansen van 50plussers die slachtoffer worden van een herstructurering. Met het Vlaamse beleid zetten we in op een kwalitatief outplacementaanbod dat inwerkt op motivatie, attitudes, competentieversterking en vacatures ook voor 50plussers. Maar de tewerkstellingskansen voor 50-plussers worden ook gehypothekeerd door het blijvend bestaan van het federale brugpensioenstelsel. In de Vlaamse dossiers regionale toetsing komt 33% van de arbeiders in aanmerking voor brugpensioen op een verlaagde leeftijd; voor twee derde van hen ligt de gevraagde brugpensioenleeftijd op 50-52 jaar. Bij bedienden komt eveneens 32% in aanmerking voor verlaagd brugpensioen; voor 57% onder hen ligt de gevraagde brugpensioenleeftijd op 50-52 jaar.

- **Regionale toetsing van sociale begeleidingsplannen met aandacht voor een kwalitatieve begeleiding van 50-plussers**

11.2.4. Vlaams Draaiboek herstructurerings

Eind 2009 werd een update van het *Vlaams Draaiboek Herstructurerings* op www.werk.be geplaatst. Het geeft een overzicht van de regelgeving in Vlaanderen en bevat per type van herstructurering belangrijke informatie voor alle actoren betrokken bij een herstructurering of faillissement. Mijn diensten werken ook mee aan het federaal portaal herstructurerings www.herstructurerings.be, dat alle informatie bundelt over regels en procedures - zowel op federaal als op gewestelijk niveau - die gelden bij een herstructurering van een onderneming. Op termijn moeten we met dit portaal herstructurerings evolueren naar een echt e-gov project met één loket voor bedrijven in herstructurerings, die hun intentieverklaringen en kennisgevingen daar kunnen indienen en alle noodzakelijke informatie ontvangen voor een vlotte afhandeling van hun regionaal en federaal dossier. Wij hebben dit voorstel overgemaakt aan onze federale collega's.

11.2.5. Dossiers Europees Globalisatiefonds

Een ander beleidsinstrument waarover ik als Minister van Werk beschik is het Europees Globalisatie Fonds (EGF). Dit cofinanciert steun aan werknemers die worden ontslagen als gevolg van door de globalisering veroorzaakte grote structurele veranderingen. Een financiële bijdrage vanuit het EGF kan enkel worden bestemd voor actieve arbeidsmarktmaatregelen die deel uitmaken van een gecoördineerd pakket van individuele dienstverlening om ontslagen werknemers weer aan het werk te helpen

Het eerste dossier dat Vlaanderen indiende bij het EGF betrof de *textielsector* (op 5 mei 2009), een sector die eind 2008 al sterk getroffen werd door een massale ontslaggolf waardoor meer dan 2.000 banen sneuvelden. De maatregelen die door de sociale partners werden uitgewerkt, zijn van toepassing voor werknemers ontslagen in de periode van 31 mei 2008 tot 28 februari 2009. De uitvoering ging effectief van start op 2 november 2009. Door de lange procedures worden de eerste acties maar uitgevoerd lange tijd na de eerste ontslagen wat kan leiden tot een negatieve invloed op het succes ervan. De acties kunnen tot 2 jaar na de indiening van het dossier lopen. In 2010 werd met de voorbereiding van een tweede EGF projectaanvraag gestart voor de ontslagen werknemers van *Opel* in samenwerking met ESF, VDAB en sociale partners. Het is van belang om van bij de indiening van het dossier de afspraken tussen de partners te concretiseren in specifieke en aanvullende acties.

- Voorbereiding projectaanvraag Europees Globalisatiefonds voor de werknemers van Opel

12. Versterking partnerschap Werk, Onderwijs en Vorming: *New skills for new jobs*

12.1. Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod

Het versterken van de competenties van zowel werkzoekenden als werkenden vormt één van de vier speerpunten van het WIP. Wil Vlaanderen uitgroeien tot een toonaangevende, innovatiegedreven kenniseconomie met een sterk ondernemerschap en een sterke internationale oriëntatie die op duurzame wijze welvaart creëert, dan zal het volop moeten inzetten op een toekomstgericht competentiebeleid. Dit wordt in het WIP concreet vertaald in ondermeer de uitbreiding van de opleidingscapaciteit op 4 assen : sluitend taalbeleid, flexibel opleidingsaanbod voor tijdelijke werklozen, overbruggers en (andere) werknemers die hun arbeidsduur verminderen, uitbreiding van de capaciteit voor *knelpuntberoepen en beroepen voor de toekomst*, en snijvlakacties onderwijs –werk (de zogenaamde HBO/Se-n-Se experimenten). Via diverse oproepen financiert het ESF mee aan een toekomstgericht opleidingsaanbod.

De uitbreiding van de opleidingscapaciteit in kader van het WIP (sluitend taalbeleid, knelpuntberoepen, groene en/of toekomstberoepen, aanbod webleren voor tijdelijk werklozen, grote aanwervingen, ...) zit voor 80% op schema en zal grotendeels gerealiseerd worden in 2010 en 2011.

De uitbreiding wordt voornamelijk gerealiseerd door *extra knelpuntopleidingen*, dit zijn kleinere opleidingsprojecten (bouw, metaal, vervoer, screening verpleegkunde, heftruckbestuurder, webleren rijbewijs C en D...) die vooral gericht zijn op het verwerven van competenties die een knelpunt vormen op de arbeidsmarkt en die *in samenwerking met derden of bedrijven* tot stand komen. Voor knelpuntopleidingen waarvoor er voldoende aanbod op de markt aanwezig is (bv logistiek, metaal) loopt de realisatie vlot. De uitbreiding verloopt veeleer moeizaam voor knelpuntberoepen waarvoor zware technische infrastructuur of investeringen nodig zijn. Om daar een antwoord op te kunnen bieden wordt maximaal gestreefd naar gemengde opleidingstrajecten in samenwerking met bedrijven en externe opleidingsverstrekkers.

Het WIP biedt verder ook ruimte voor de creatie van opleidingen voor *toekomstberoepen* en in het bijzonder *groene beroepen*. Ideeën hiervoor worden voornamelijk gedistilleerd uit informatie van bedrijven en sectoren. Vooralsnog bestaat hiervoor nog geen systematiek in detectie of creatie van dergelijke opleidingen. Het komende jaar zal actief gezocht worden naar aanknopingspunten voor een nadere bepaling van toekomstberoepen en groene beroepen die in Vlaanderen van belang worden; ook buitenlandse ontwikkelingen en actieplannen m.b.t. ‘future (green) skills’ worden verkend. Voor *opleidingsprojecten in functie van omvangrijke aanwervingen bij bedrijven* blijft de vraag vooralsnog relatief beperkt. Ten slotte wordt ook verder geïnvesteerd in *webleren* : het cursusaanbod groeit en er wordt voorzien in bijkomende coaching. Omwille van het gratis karakter van webleren blijft de spontane vraag van werknemers groeien.

Met de WIP-acties en de manier waarop invulling wordt gegeven aan de uitbreiding van de opleidingscapaciteit wordt reeds sterk gewerkt op het vlak van het knelpuntenbeleid. Er gebeuren intensieve oefeningen om op een volwaardige manier invulling te geven aan het aanbod aan knelpuntopleidingen. Dit levert ook waardevolle inzichten op voor de vormgeving en de *bijsturing van het knelpuntenbeleid* (cfr evaluatie uitbreiding opleidingscapaciteit met alle stakeholders in het najaar).

Ook op het vlak van ondernemerscompetenties wordt er aan trendwatching gedaan. SYNTRA Vlaanderen werkt hiervoor nauw samen met de sectoren teneinde de competenties van de ‘ondernemers voor de toekomst’ vast te leggen in toekomstgerichte ondernemers-beroepsprofielen die worden vertaald in innovatieve arbeidsmarktgerichte ondernemerstrajecten. Deze trajecten bestaan uit een medewerkercomponent waarin de technische competenties aan bod komen en een

ondernemerscomponent waarin sectoraal toegepaste ondernemerscompetenties worden bijgebracht. Zowel op het niveau van de medewerkerscomponent als op het niveau van de ondernemerscomponent is er uitstroom naar de arbeidsmarkt. Innovatie, zowel inhoudelijk als methodologisch zijn daarbij aan de orde. Bovendien worden alle ondernemerstrajecten gescreend op hun MVO gehalte in het kader van duurzaam ondernemen.

SYNTRA Vlaanderen speelt als piloot Ondernemersvorming binnen het ESF-programma maximaal in op de opportuniteiten die vanuit het WIP geboden worden. Zo kunnen gecertificeerde ondernemersopleidingen, belangrijk voor de Vlaamse arbeidsmarkt maar soms met een beperkte instroom, toch georganiseerd blijven of worden nieuwe opleidingen gelanceerd.

Daarenboven wordt in het project Ondernemersvorming voor werkenden in de KMO en micro-ondernemingen specifieke aandacht besteed aan de ontwikkeling van (kortlopende) arbeidsmarktgerichte, innovatieve opleidingen. Een vraaggericht aanbod zal werkgevers en werknemers ertoe aanzetten zich permanent te professionaliseren

- **Werk maken van gemeente opleidingstrajecten in samenwerking met derden of bedrijven, i.f.v. knelpuntberoepen en beroepen van de toekomst**
- **Innovatieve arbeidsmarktgerichte ondernemerstrajecten (SYNTRA Vlaanderen)**

12.2. Naar een relance van de leertijd

De leertijd kampt al enkele jaren met een dalende instroom en met imagoproblemen. Zo daalde het aantal leertijdjongeren dat in de leertijd werd opgeleid van 5.270 in het cursusjaar 2005-2006 naar 4.459 in 2008-2009 (-15%).

SYNTRA Vlaanderen werkt dan ook aan een kentering ten gronde via het verhogen van de instroom en van de gekwalificeerde uitstroom door een nog meer optimale intake en begeleiding. Ook competentieversterking van alle betrokken actoren (trajectbegeleiders, docenten, ondernemers, leertijdverantwoordelijken, coaches, ...) staat centraal in het *verder te ontwikkelen leertijdplan*. Tegelijk wil SYNTRA Vlaanderen de netwerken uitbouwen die het engagement ten aanzien van de leertijd verhogen en zo de promotie van de sterktes van de leertijd ten goede komen.

Samen met de VDAB wil SYNTRA Vlaanderen daarbij ook overwegen in welke mate de leertijd een *valabele optie* kan zijn voor *jonge werkzoekenden* die soms niet over de (juiste) kwalificaties beschikken. Zo kunnen nieuwe categorieën van jongeren worden aangetrokken, nieuwe en innovatieve trajecten worden ontwikkeld op basis van de noden op de arbeidsmarkt en de samenwerking met interprofessionele en professionele organisaties (sectoren) kan verder worden uitgediept.

Ondertussen is met het verkrijgen van onderwijskwalificaties voor het succesvol doorlopen van de leertijd, in uitvoering van het decreet leren en werken, alvast een belangrijke psychologische drempel gesneuveld. Ik streef er dan ook naar de leertijd verder te optimaliseren waarbij die leertijd model kan staan als ideale vorm van alternerend leren met een hoge doorstroming naar de arbeidsmarkt, de mogelijkheid tot het behalen van een getuigschrift of een diploma en een grote tevredenheid van de betrokken actoren (jongeren, ondernemers, ...). Hierbij wil ik voldoende oog hebben voor de voorkeuren en de bekommernissen van de leertijdjongeren.

- **Uitvoeren van het strategisch beleidsplan ‘vernieuw(en)de leertijd’**

12.3. Nieuw strategisch plan Ondernemend Onderwijs en Opleiding

Samen met de ministers bevoegd voor het onderwijs en de economie start ik met de opmaak van een nieuw strategisch plan “Ondernemend Onderwijs en Opleiding” dat verder bouwt op het huidige actieplan “Meer ondernemend Onderwijs en Opleiding in Vlaanderen”. De doelstelling van dit actieplan moet zijn dat in onderwijs en opleiding, nog meer dan vandaag reeds het geval is, ondernemerszin gestimuleerd wordt. Hierdoor worden de toekomstgerichte competenties inzake zelfsturing en creativiteit versterkt en worden (jonge) mensen aangezet om verantwoordelijkheid te

(leren) nemen voor een eigen bedrijf. Kwalitatieve verbetering van de huidige acties en de aanstelling van een coördinerend orgaan zijn concrete objectieven. De opname van ondernemerscompetenties in de eindtermen en in het competentieprofiel van de leraar vormt finaal de formele verankering.

SYNTRA Vlaanderen speelt een actieve rol in het uitwerken van dit vernieuwd Actieplan Ondernemend Onderwijs en Opleiding en neemt het voortouw bij het aangaan van partnerschappen binnen de beleidsdomeinen Economie en Onderwijs.

• Uitwerking van een vernieuwd actieplan Ondernemend Onderwijs en Opleiding
--

12.4. Uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur en HBO/SE-n-SE projecten

In afwachting van de toepassing van de Vlaamse kwalificatiestructuur en het Hoger Beroepsonderwijs (HBO), werden diverse *HBO en Se-n-Se experimenten* geïnitieerd in het kader van het WIP. Die experimenten moeten inspelen op de groeiende vraag vanuit het bedrijfsleven naar correct opgeleid personeel en verhoogde kwalificatievereisten. Ook werkzoekenden of werkenden die betere kwalificaties en een betere positie op de arbeidsmarkt willen verwerven moeten door deze experimenten meer troeven toegespeeld krijgen. De projecten worden nauw opgevolgd door een werkgroep onderwijs-werk (VDAB) en elk project wordt in een *partnerschapsbenadering* met zowel sectorale partners, bedrijven, onderwijsverstrekkers als andere opleidings- en arbeidsmarktactoren opgezet. Kenmerkend voor deze projecten is dat zowel werknemers (van de bedrijfspartners in het project, vanuit sectorale accenten) als werkzoekenden de opleidingen kunnen volgen die leiden tot een versterkte beroepskwalificatie en een aanzet voor verder loopbaanperspectief. De opleidingstrajecten worden ook optimaal aangepast aan de behoeften van kansengroepen (vb. noodzaak aan vooropleiding, psychologische ondersteuning,...), en gedifferentieerd qua werkvorm (werkplekleren, inbouw van bedrijfsmodules, afstandsleren).

Met de organisatie en opvolging van deze HBO-Se-n-Seprojecten samen met onderwijs, beoog ik de realisatie van diplomagerichte opleidingstrajecten in functie van de vraag op de arbeidsmarkt en de creatie van beroepskwalificaties als eventuele tussenstap naar bachelorsniveau. Werkenden en werkzoekenden krijgen de opportuniteit om een kwalificerend loopbaantraject door te maken en aldus hun inzetbaarheid te versterken en een loopbaan uit te bouwen. Voor de werkgevers ligt hier de opportuniteit om het eigen HRM-beleid en opleidingsaanbod in dergelijke trajecten in te schakelen en modules uit het eigen opleidingsaanbod te laten valideren. Voor de opleidingsverstrekkers betekenen de experimenten een uitdaging om hun opleidingsorganisatie *flexibel en wendbaar* aan te passen aan de behoeften van de markt en de volwassen (werk)studenten. Het opleidingsprogramma zelf zal maatgericht zijn en rekening houden met de erkenning van eerder verworven competenties.

Op dit ogenblik zijn volgende HBO-Se-n-Seprojecten opgestart en in diverse fasen van uitvoering: servicetechniek, operationeel manager distributie, productie- en procestechnologie, integrale veiligheid, opleider voor volwassenen, maritiem management niveau dek en niveau machines, biodynamische landbouw, technisch-commercieel medewerker grafimedia. Rond elk project is een stakeholdersgroep gevormd (sector, werkgevers met dergelijke beroepscompetentieprofielen, opleidingsverstrekkers en onderwijs) die het programma uitwerkt. De sterkten van elk van deze stakeholders worden optimaal gebruikt in functie van de uitbouw van een zo klantgericht mogelijk opleidings- en loopbaantraject. Midden 2011 zullen de opleidingsprogramma's en de opleidingsorganisatie voor de meeste projecten voorbereid zijn en kan het eigenlijke opleidingstraject starten, een aantal trajecten worden reeds in 2010 effectief opgestart.

Met deze projecten realiseren we niet alleen het versterken van competenties en het bereiken van kwalificaties voor de betrokkenen. Het moet ons ook *inzichten* opleveren in de wijze waarop in een *samenspel met diverse stakeholders* op het brede terrein van onderwijs en werk concreet gestalte gegeven kan worden aan kwalificerende *opleidingsprogramma's* tegemoetkomend aan noden op de arbeidsmarkt. Ten slotte beschouw ik deze projecten ook als incubatieprojecten voor de toepassing van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

• Realisatie van diplomagerichte opleidingstrajecten in functie van de vraag op de

arbeidsmarkt (via organisatie HBO SE-n-SE)

- **Voorbereiding van de invoering van de kwalificatiestructuur**

12.5. Uitwerken van een kwaliteitskader

Ook op het vlak van kwaliteitsborging wordt de invoering van de Vlaamse kwalificatiestructuur voorbereid. Met de goedkeuring van het decreet betreffende de Vlaamse kwalificatiestructuur van 30 april 2009 werd binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming opgericht. Dit agentschap zal toezicht houden op de kwaliteit van de opleidings- en EVC-trajecten die leiden naar erkende kwalificaties.

De opleidingsactoren, met name de VDAB en SYNTRA Vlaanderen, bereiden zich voor op de invoering van de kwalificatiestructuur, en schakelen zich qua kwaliteitsborging in bij het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV). In een bijlage aan de beheersovereenkomst van AKOV zal een *samenwerkingsprotocol* onderwijs/werk voorzien worden om dit kwaliteitstoezicht over de beleidsdomeinen heen te regelen. In voorbereiding van dit samenwerkingsprotocol, dat eind 2010 gefinaliseerd en ondertekend zal worden, wordt in een gezamenlijk overleg werk – onderwijs invulling gegeven aan één geïntegreerd kwaliteitskader, en aan de procedures en het werkmodel voor kwaliteitstoezicht conform de Europese richtlijnen. Het kwaliteitskader zal een aantal generieke minimale criteria en een set van descriptoren omvatten, zonder daarbij de diversiteit van de benaderingswijzen van de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers uit het oog te verliezen. Dit principe wordt ook in het Europees Referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en –opleiding (EQAVET) naar voor geschoven worden. Tijdens het Belgisch Voorzitterschap wil men ook stappen vooruit zetten in de totstandkoming van één Europees kwaliteitskader voor beroepsonderwijs- en opleiding. Een Vlaams kwaliteitskader voor beroepsopleiding binnen onderwijs en werk en voor EVC-trajecten zal hiervoor alvast inspiratie kunnen bieden.

In 2011 zal het kwaliteitstoezicht via het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming proefdraaien. Gezien de ruime ervaring participeert het ESF in de werkgroepen.

- **Voorbereiding samenwerkingsprotocol Onderwijs/Werk**
- **Invulling geven aan één geïntegreerd kwaliteitskader**

IV. Partnerschappen versterken**13. Privaat-publieke samenwerking****13.1. Partnerschappen versterken op het terrein van Werk**

De uitdagingen waar de VDAB als arbeidsmarktregisseur mee geconfronteerd wordt zijn zo uiteenlopend en divers dat de VDAB in toenemende mate beroep doet op partners. Het gaat hierbij zowel om gespecialiseerde partners in de begeleiding van specifieke doelgroepen als de eerder “klassieke” begeleiding of opleiding van werkzoekenden. De *maatpakgedachte* noopt ook hier tot het inwisselen van standaardpakketten voor meer geïndividualiseerde begeleiding. Anno 2009 ging 21% van de middelen die de VDAB besteedt voor de opleiding en begeleiding van werkzoekenden naar derdenorganisaties, tegenover 8% in 2005.

Ook de *structurele besparingen* van de Vlaamse regering dwingen ons om de personeelsomvang en – kost van de Vlaamse overheidsinstellingen onder controle te houden. De verhoogde instroom van werkzoekenden gecombineerd met de nieuwe opdrachten ondermeer in het kader van het WIP

vereisen dan ook een verhoogde wendbaarheid en optimale personeelsinzet van de VDAB. Anno 2010 lopen meerdere tenders trajectbegeleiding en competentieversterking. Ze hebben in bepaalde gevallen betrekking op een gelijkaardig aanbod overal in Vlaanderen en richten zich voornamelijk tot de kansengroepen.

Samen met de sociale partners ga ik daarom op zoek naar een meer gestroomlijnde vorm van uitbesteding en samenwerking met de andere arbeidsmarktactoren, waarbij de middelen efficiënter kunnen worden ingezet. De Europese Dienstenrichtlijn maakte ook dat de Vlaamse regelgeving inzake private arbeidsbemiddeling grondig diende hervormd te worden om tegemoet te komen aan de spelregels inzake het vrij verkeer van diensten. Het *ontwerpdecreet betreffende de private arbeidsbemiddeling* werd definitief goedgekeurd door de Vlaamse regering op 16 juli 2010 en op 10 augustus 2010 ingediend in het Vlaams Parlement. Ik streef ernaar dat de nieuwe regeling zo snel mogelijk in werking kan treden.

- **Uitvoering van de WIP-tender**
- **Inwerkingtreding van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling**

13.2. Partnerschappen versterken op het terrein van Onderwijs, Vorming en Beroepsopleiding

Om sneller en doeltreffender te kunnen reageren op specifieke opleidingsnoden heeft VDAB een evolutie ingezet naar een aanpak van “*open competentiecentra*”. In dergelijke aanpak staat het streven naar optimaal gemengde opleidingstrajecten die gerealiseerd worden samen met partners voorop. Partners kunnen zowel onderwijsactoren, andere (publieke en private) opleidingsactoren, sectoren als bedrijven zijn. Van programmering en organisatie van het aanbod tot en met management en infrastructuur, alles wordt in een stakeholdersbenadering voorbereid en in een stevig partnerschap gerealiseerd. Grotere partnerschappen zijn essentieel om snel op opleidingsnoden vanuit de arbeidsmarkt te kunnen inspelen, om efficiënt een opleidingsaanbod te organiseren, om, zeker voor knelpuntopleidingen, gekwalificeerde instructeurs te kunnen aantrekken en deze flexibel, inspeland op de noden, te kunnen inzetten.

Globaal genomen evolueert de samenwerking met opleidingsverstrekkers, zoals ook in het kader van het flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod (zie hoger) ingezet wordt, relatief gunstig. Knelpunten zijn de moeizame uitbreiding van opleidingscapaciteit bij knelpuntberoepen waarvoor zware infrastructuur vereist is en de snelle en flexibele inzet van gekwalificeerde freelance-instructeurs. Aan dat laatste wordt geremedieerd via proefprojecten (bijv. in de transport en logistiek), waarbij leerkrachten tijdens de zomervakantie worden ingezet om de opleidingscapaciteit en de benuttingsgraad op peil te houden.

Ook de structurele samenwerking tussen SYNTRA Vlaanderen en de VDAB krijgt vorm, o.a. in de erkenning van een aantal SYNTRA Vlaanderen-opleidingen en de individuele erkenning door de trajectbegeleiders dat deze de kortste weg naar werk zijn.

Met de Regionale Technologische Centra (RTC's) worden tenslotte acties gecontinueerd ter bevordering van de overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Onder de coördinatie en stimulering van de regionale RTC's vallen:

- het continueren van de maatregel waarbij leerlingen uit de finaliteitsjaren TSO,BSO,BUSO en Syntra gedurende max 72u kunnen werken op de leerinfrastructuur van de VDAB-Competentiecentra. Deze maatregel werd door onderwijs als zeer positief geëvalueerd.
- het delen van leermateriaal met de scholen: het ter beschikking stellen van leermateriaal van VDAB voor de scholen via een downloadwebsite waarvoor de RTC's de promotie voeren.
- hierbij ligt de verwachting van wederkerigheid waarbij ook leermateriaal van Onderwijs meer gedeeld wordt.
- het gebruik van het webleerplatform van VDAB door Syntra en de scholen.

In de toekomstige werking van de RTC's pleit ik zowel voor continuering als voor verruiming. Dit wordt best zichtbaar door een duidelijke accentverschuiving van projectwerking vanuit een aanbod van leermiddelen, naar de uitbouw van een stabiele werkstructuur met als doelstelling in te spelen op specifieke (regionale) behoeftes op de arbeidsmarkt. Dit kan concreet betekenen dat RTC's hun werking vooral rond knelpuntheroepen, in een regionale context, concentreren. Acties gaande van stages, werkplekleren, opleiding voor leerkrachten (én instructeurs VDAB, SYNTRA), aangepast en actief (web-)leermateriaal, aandacht voor gerichte certificeringen, aandacht voor leerladders om knelpunten op te lossen, tot en met het 'piloteren' met een model van open competentiecentra kunnen hierbinnen ingezet worden. Voor RTC Vlaanderen ligt de uitdaging in het evolueren naar een strategische denktank op het snijvlak onderwijs- arbeidsmarkt.

- **Beweging naar een concept en implementatie van open competentiecentra**
- **Vormgeving van de structurele samenwerking tussen SYNTRA Vlaanderen en de VDAB**
- **Continueren van de acties met de Regionale Technologische Centra (RTC's)**

13.3. Partnerschappen versterken met de sectoren

Het opmaken en onderhandelen van de *nieuwe sectorconvenants 2010-2011* kondigde een koerswijziging aan. Sectorconvenants worden opgemaakt met meer inbreng van de sector en kennen een verankering in de sectorale realiteit. Aandacht voor het ontwikkelen van een draagvlak en het vertrekken vanuit een integrale benadering zijn hierbij belangrijk succesfactoren. Op 12 februari 2010 keurde VESOC het nieuw inhoudelijk kader en de *vernieuwde aanpak* goed.

In het nieuwe kader staan *continuering en versterking* centraal. Met de inwerkingtreding van het decreet sectorconvenants op 1 januari 2010 wordt continuïteit en zekerheid geboden, niet alleen op het vlak van werking maar ook op het vlak van thema's (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname en diversiteit). Sectoren worden gevraagd aandacht te hebben voor sectorale uitdagingen (met betrekking tot instroom, doorstroom, uitstroom en diversiteit) en te streven naar intersectorale synergie en constructieve partnerschappen. Een nieuw element in de sectorconvenants is de KMO-toets waarmee sectoren aantonen dat er voldoende aandacht is voor KMO's en dat er een aangepaste manier van ondersteuning voor dit type van ondernemingen wordt voorzien.

Constructieve *partnerschappen tussen sectoren en met externe arbeidsmarktactoren* blijven ook in deze generatie sectorconvenants centraal staan. Voor de VDAB en SYNTRA Vlaanderen is de samenwerking met sectoren een prioriteit en reeds jarenlang ingebakken in hun werking. De VDAB heeft samenwerkingsovereenkomsten met 21 paritaire sectorale organisaties, SYNTRA Vlaanderen met 7 paritaire sectorale organisaties. In dit kader roep ik de sectorale sociale partners op om de evolutie van de tewerkstelling in hun sector zowel kwantitatief als kwalitatief verder nauwgezet op te volgen en tewerkstellingsopportuniteiten aan het beleid te signaleren. Zo kunnen gezamenlijk gerichte toeleidings-, begeleidings- en competentieontwikkelingstrajecten worden opgezet of aanbesteed. De arbeidsmarktcompetenties van morgen moeten we immers vandaag ontwikkelen. Het is dan ook van belang dat de sectoren in hun partnerschappen met de VDAB, SYNTRA-Vlaanderen en anderen, de opleidingsinhouden scherp afstellen op de competenties die de arbeidsmarkt vraagt of zal vragen.

Binnen het kader van het convenant moeten sectoren een visie ontwikkelen op hun eigen rol en verantwoordelijkheden m.b.t. de convenantthema's (en dit op basis van de eigenheid, de context en de toekomstige transitie van de sector), prioriteiten bepalen (die passen binnen het uitgewerkte inhoudelijke kader en de ontwikkelde visie) en er concrete acties aan koppelen (die bijdragen tot de beoogde doelstellingen).

In het *WIP* werd voorzien dat in afwachting van het vernieuwd kader de vorige convenants voor 6 maanden verlengd werden. Deze periode diende door de sectoren aangewend te worden om - naast de uitvoering van hun convenant, samen met de betrokken actoren (de VDAB, SYNTRA Vlaanderen, het departement Werk en Sociale Economie, het departement Onderwijs en Vorming, (koepels), ...) een volgende generatie sectorconvenants voor te bereiden op basis van het nieuwe inhoudelijke kader en

de nieuwe aanpak. De nieuwe convenants treden retro-actief in werking met ingang van 1 januari 2010, met een looptijd van 2 jaar. Bovendien werd afgesproken dat het totaal aantal sectorconsulenten voor de sectoren met een lopende convenant constant bleef in 2010 en 2011. Voor de nieuwe sectoren die een convenant wensten af te sluiten, voorziet het WIP in extra middelen. Zodra de onderhandelingen van deze convenants met succes zijn afgerond, kunnen zij worden opgestart.

In mei en juni 2010 werden de onderhandelingen opgestart met 28 sectoren. De Vlaamse regering gaf op 23 juli reeds haar goedkeuring aan 22 sectorconvenants waarvan de onderhandelingen waren afgerond. Onder deze convenants zijn er ook 2 met nieuwe sectoren namelijk de sector van de dienstencheques en de sector van de taxiondernemingen en diensten voor de verhuur van voertuigen met bestuurder. De overige convenants zullen na afronding van de onderhandeling aan de Vlaamse regering ter goedkeuring worden voorgelegd.

De volgende reeks onderhandelingen gaat van start in het najaar 2010. Nieuwe sectoren en sectoren met een bestaand convenant krijgen dan ook nog de kans om een sectorconvenant af te sluiten. Tegen eind 2010 moeten alle onderhandelingen afgerond zijn en zullen de bijhorende convenants ter goedkeuring aan de Vlaamse regering worden voorgelegd.

In 2011 zal de aandacht gaan naar de opvolging van de convenantwerking en de uitwerking van procedures met efficiëntie en effectiviteitswinst als doelstelling. Bovendien dient het inhoudelijk kader te worden vernieuwd en bijgestuurd in functie van de onderhandelingen voor de volgende generatie sectorconvenants 2012-2013.

- **Afronding van de onderhandelingen met de sectoren**
- **Opvolging van de convenantwerking en de uitwerking van procedures met efficiëntie en effectiviteitswinst als doelstelling**
- **Vernieuwing en bijsturing van het inhoudelijk kader in functie van de onderhandelingen voor de volgende generatie convenants 2012-2013**

13.4. Een lokaal verankerd werkgelegenheidsbeleid

De *Sociaal-Economische Raden van de Regio's* (SERR's) en de Regionale Economische en Sociale Overlegcomités (RESOC's) blijven hun rol spelen op het vlak van overleg en advies met betrekking tot de werkgelegenheidsaspecten van het socio-economische streekbeleid, de sociale economie en het aanbod van de VDAB in de regio. De streekpacten die in partnerschap met de lokale besturen en de sociale partners door de RESOC's zijn uitgewerkt zullen door verder overleg met de Vlaamse regering verder gevaloriseerd worden, waarbij zowel de strategische lijnen als de uitvoering van de pacten aanbod komen. Het overlegplatform voor socio-economisch streekbeleid werd in 2010 opnieuw opgestart en daar zal onderzocht worden hoe het socio-economisch streekontwikkelingsbeleid verder kan worden versterkt.

Bij het opzetten van de in het WIP opgenomen trajecten naar werk werd rekening gehouden met regionale eigenheid. Zo worden de Werk@eliers geconcentreerd in Antwerpen, Gent en het Limburgse mijngebied, en zijn er armoedetrajecten in elke provincie met voorafname voor de grote steden. Voor de verdeling van de WEP+ plaatsen wordt het advies van de RESOC's gevraagd.

De Vlaamse regering hechtte op 23 juli 2010 haar goedkeuring aan het *groenboek over de "interne staatshervorming"*. Daarin zet de Vlaamse regering haar algemene visie op de interne bestuurlijke organisatie uiteen en formuleert ze per beleidsdomein doorbraken op korte en lange termijn. Het groenboek zal resulteren in een witboek over de interne bestuurlijke organisatie dat aan het Vlaams Parlement wordt voorgelegd.

Uitgaande van het principe van "subsidiariteit" waarbij beleid op dat niveau wordt vormgegeven en uitgevoerd dat er het best voor geschikt is, ligt de klemtoon binnen het beleidsdomein werk en sociale economie enerzijds op het Vlaams regeringsniveau en anderzijds bij de lokale besturen. Regionale verschillen op de lokale arbeidsmarkt, en meer bepaald de specificiteit van de grote steden, maken lokale accenten en invulling binnen het arbeidsmarktbeleid wenselijk. Maar het geven van meer lokale autonomie binnen de contouren van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid veronderstelt wel een zekere schaalgrootte, lokale samenwerking, bestuurlijke daadkracht, en visie en expertise die gebundeld wordt in een onderbouwd lokaal werkgelegenheidsplan. Er dient dus een onderscheid gemaakt te worden tussen de grote steden Antwerpen en Gent, de andere centrumsteden en de overige lokale besturen. Het versterken van het lokaal werkgelegenheidsbeleid binnen de contouren van het Vlaams arbeidsmarktbeleid zal bijgevolg een asymmetrische oefening worden. Er kan daarbij gedacht worden aan een grotere rol in de programmaontwikkeling en -uitvoering voor de steden Gent en Antwerpen via een versterking en uitdieping van de huidige samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB, Stad en OCMW. Daar kunnen binnen een Vlaams afsprakenkader ook vrijheidsgraden worden voorzien voor de lokale VDAB om samen met de betrokken lokale besturen acties op te zetten die beantwoorden aan specifieke lokale behoeften. Voor de andere regio's en steden kan gewerkt worden met intergemeentelijke samenwerkingsverbanden die bottom-up tot stand komen.

In 2010 werd er in het kader van VIONA een onderzoek uitbesteed over de *regionale verschillen op de arbeidsmarkt*. Dit onderzoek zal meer duidelijkheid brengen over de regionale verschillen op de arbeidsmarkt en de mogelijk te verwachten evoluties.

- **Valorisering van de streekpacten en heropstart van het overlegplatform sociaal-economisch streekbeleid door de Vlaamse Regering**
- **Regionale invulling van de maatregelen voorzien in het WIP**
- **Invulling groenboek interne staatshervorming**

14. Een slagkrachtige handhaving

14.1. Optimalisering van het Inspectiedecreet

Op 1 oktober 2010 treden de wijzigingen aan het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 in werking.

Dit wijzigingsdecreet voert een actualisering door zowel op het vlak van de inspectiebevoegdheden, als op het vlak van de rechten van de verdediging, en de rechtszekerheid.

De uitbreiding van de inspectiebevoegdheden was nodig om misbruiken beter te kunnen aanpakken, en houdt op zich evenwel niet in dat de Inspectiediensten van het departement Werk en Sociale Economie bij elke controle van deze bevoegdheden stelselmatig en lichtzinnig gebruik zullen maken.

Er moet inderdaad de aandacht worden op gevestigd dat de Inspectiediensten bij de uitoefening van deze bevoegdheden in eerste instantie het finaliteits- en het proportionaliteitsbeginsel zullen moeten respecteren. Anderzijds mag evenmin uit het oog worden verloren dat de Inspectiediensten in veel gevallen problemen proberen op te lossen via overleg met de werkgever. Het bevoegdheids-instrumentarium is daar trouwens volledig op afgestemd.

- **Uitoefening van inspectiebevoegdheden in het kader van het nieuwe inspectiedecreet**

- **Toepassing van het finaliteits- en proportionaliteitsbeginsel**

14.2. Samenwerking met andere gewestelijke en federale inspectiediensten

Op 29 mei 2009 keurde de Vlaamse Regering het “Samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat en de Gewesten en Gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude” goed. Binnen deze legislatuur wil ik een doorstart maken door verdere uitvoering te geven aan dit akkoord. De beoogde samenwerking betreft:

- enerzijds de toepassing van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en meerbepaald de naleving van de verplichting van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart voor buitenlandse werknemers. Deze materie behoort immers tot de bevoegdheid van de federale en gewestelijke inspectiediensten;
- anderzijds alle samenwerking die kan bijdragen tot een efficiëntere bestrijding van illegale arbeid en sociale fraude op het vlak van ondermeer mensenhandel en mensensmokkel, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling, tewerkstellingsmaatregelen en antidiscriminatie.

- **Verdere uitvoering van het samenwerkingsakkoord tussen de Federale staat en de Gewesten en Gemeenschappen**

14.3. Inspelen op het Europese perspectief

Wat het Europese perspectief betreft onderscheid ik drie deelprojecten :

- Voor de *grensoverschrijdende aanpak van sociale fraude* verwijs ik graag naar het hierboven vermelde samenwerkingsakkoord;
- Wat de *omzetting van de Europese Dienstenrichtlijn* inzake controles op private arbeidsbemiddeling betreft, werd het nieuw ontwerp van decreet principieel goedgekeurd op de Vlaamse regering van 2 april 2010. Vervolgens werden de adviezen van de SERV & Raad van State verwerkt in een aangepast decreet. Op 16 juli 2010 werd het ontwerpdecreet dan opnieuw goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Het decreet werd op 10 augustus 2010 ingediend bij het Vlaams Parlement;
- Ook de *nieuwe auditstrategie voor Europese subsidiedossiers* is een feit. De nieuwe ESF verordening inzake de structuurfondsen voorziet nieuwe procedures inzake de organisatie van de externe controle van de ESF-dossiers. Als gevolg van beslissing van de Vlaamse regering werd de Inspectie van Financiën aangeduid als audit-autoriteit en de Inspectie WSE als mede-auditor op concrete acties (externe controle bij de promotoren). In dit kader werd in 2009 veelvuldig overleg gepleegd. Dit resulteerde in de ondertekening van een samenwerkingsprotocol, de uitwerking van een nieuw controlesjabloon, een controlehandboek en controlechecklists en de uitwerking van de steekproeftrekking voor controles ter plaatse in 2010 (een 40-tal – de steekproeftrekking gebeurt door de audit-autoriteit Inspectie van Financiën). Op 4 en 25 maart werd in dit kader een opleidingsmodule voorzien voor de betrokken inspecteurs. De vorming m.b.t. de controle op de regels rond staatssteun en overheidsopdrachten moet nog verder uitgewerkt worden. Door de Inspectie WSE werden inmiddels alle controles voor 2010 uitgevoerd, inclusief de nieuwe hoor-wederhoor procedure (voltooiing op 30 juni).

- **Indiening van het ontwerpdecreet private arbeidsbemiddeling bij het Vlaams Parlement**
- **Verdere uitwerking van de vorming m.b.t. de controle op de regels rond staatssteun en overheidsopdrachten**

14.4. Non-discriminatie

Naar aanleiding van de recente incidenten in de uitzendsector wil ik werk maken non-discriminatie. Hierin zie ik volgende sporen.

Een eerste spoor gaat terug op een preventieve aanpak in samenwerking met de betrokken sector. Zo heb ik ondermeer acties ondernomen voor sensibilisering, ondersteuning, melding en controle. In alle nieuwe sectorconvenants, die nu worden ondertekend en voor dit en volgend jaar gelden, zijn passages opgenomen over diversiteit. Er worden diversiteitsprojecten gefinancierd. Er zijn intentieverklaringen geweest en samenwerkingsovereenkomsten, onder meer op 5 juni tussen de Inspectie Werk en Sociale Economie, de Cel Gelijke Kansen en het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Na verder overleg met de verschillende betrokken partners (publieke, private en onbetaalde bemiddeling; sociale partners; eigenorganisaties van kansengroepen) wil ik in voorjaar 2011 geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie voorleggen, dat de afspraken en engagementen van oktober 2007 van de verschillende organisaties actualiseert, concretiseert en verder uitbreidt.

Verder zullen de inspectiediensten gerichte controles inzake discriminatie uitvoeren, in het bijzonder in de uitzendsector.

Met de uitzendsector zal ik contact opnemen om na te gaan of bijkomende acties vanuit de sector mogelijk zijn.

15. Een Europees geïnspireerd werkgelegenheidsbeleid

Tijdens de Europese Raad van 17 juni werden in het kader van Europa 2020 strategie de krijtlijnen uitgetekend van de 'Geïntegreerde *richtsnoeren* voor het economisch en werkgelegenheidsbeleid van de EU-lidstaten'. Vier richtsnoeren (7 t.e.m. 10) hebben in brede zin betrekking op het werkgelegenheidsbeleid en vormen samen de nieuwe Werkgelegenheidsstrategie. Deze strategie maakt integraal deel uit van Europa 2020 en zal op de Europese Raad voor Werkgelegenheid (EPSCO) van 21 oktober 2010 worden aangenomen.

Tegelijkertijd krijgt ook het versterkte Europese economische bestuur vorm. Dit nieuwe economische *governance* model bestaat uit één jaarlijkse beleidscyclus, het 'Europese Semester', waarbij de instrumenten van Europa 2020 en het Groei- en Stabiliteitspact aan elkaar gekoppeld worden. Vanaf 2011 zal de opmaak van NHP's worden voorafgegaan door een uitvoerige analyse van het beleid van de lidstaten d.m.v. een 'Annual Growth Survey'. Deze analyse bevat zowel de macro-economische, thematische als fiscale pijlers en heeft als voornaamste doelstelling de lidstaten te adviseren bij de opmaak van de NHP's.

De aanname van de nieuwe Europa 2020 strategie en het versterkt Europese economische bestuur zijn een aansporing om het Vlaamse beleid verder vorm te geven in overeenstemming met de afgesproken targets en richtsnoeren.

Een eerste test voor het Europees geïnspireerd werkgelegenheidsbeleid wordt de opmaak van een *nationaal (en Vlaams) geïntegreerd Hervormingsprogramma* voor groei en werkgelegenheid (definitieve versie april 2011, draft najaar 2010). Uitgangspunt bij het formuleren van een Vlaams antwoord op de richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid is het Pact 2020. Voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid betekent dit in eerste instantie dat er meer mensen aan de slag moeten, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen. Het Pact 2020 sluit daarmee aan de doelstellingen die worden geformuleerd in de nieuwe Werkgelegenheidsstrategie en hanteert bovendien dezelfde tijdshorizon als Europa 2020. Om de beleidscoherentie te versterken zal het Pact 2020 als leidraad fungeren voor de opmaak van het Vlaams Hervormings Programma in 2010. Het VHP kan dan ook deels worden beschouwd als het uitvoeringsprogramma van Pact 2020. Het Vlaams Hervormingsprogramma zal bestaan uit 3 grote pijlers. Een eerste hoofdstuk zal een overzicht geven van de Vlaamse vooruitgang t.a.v. de targets van Europa 2020. In een tweede hoofdstuk zullen de voornaamste uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid worden geformuleerd. In het derde hoofdstuk zullen ten slotte de Vlaamse beleidsinitiatieven worden opgesomd die aan deze uitdagingen het hoofd moeten bieden.

Tegelijkertijd biedt het *Belgische voorzitterschap van de Europese Unie* de kans om de werkgelegenheidsstrategie, en het governance modal dat ermee gepaard gaat, verder uit te diepen.

Binnen het beleidsdomein focust de VDAB zich daarbij vooral op de rol van de PES in een levensloopbaanbenadering (event 01/12), het departement op het belang van een effectief activeringsbeleid (event 28-29/10) en het ESF-agentschap op armoede en sociale uitsluiting (event eind november 2010).

- **Bijdrage aan het Vlaams en nationaal hervormingsprogramma voor de werkgelegenheidsstrategie Europa 2020**
- **Organisatie en opvolging van het Belgisch EU-voorzitterschap, en de Vlaamse invulling**

Philippe MUYTERS,

Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

Bijlage 1: Antwoord op de resoluties en moties van het Vlaams Parlement

Met redenen omklede motie tot besluit van de op 1 juli 2010 door de heer Kris Van Dijck in commissie gehouden interpellatie tot de heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel, over de ongekwalificeerde uitstroom in het secundair onderwijs
616 (2009-2010) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

De aanbevelingen in de met redenen omklede motie (van de heren Kris Van Dijck, Paul Delva en de dames Fatma Pehlivan, Kathleen Helsen, Vera Celis en Kathleen Dexck) grijpen in op een problematiek van ongekwalificeerde uitstroom die bij het counteren ervan een wederzijds versterkende beleidsaanpak vanuit de beleidsdomeinen onderwijs en vorming en werk vergt.

Eerst en vooral (aanbeveling 1 en 2) wordt aandacht gevraagd voor het laten uitvoeren van onderzoek dat de problematiek van ongekwalificeerde uitstroom en de beïnvloedende factoren beter in kaart brengt. Die verhoogde aandacht is zeker terecht gezien de omvang van de ongekwalificeerde uitstroom die voorbij jaren *weinig buigzaam* bleek. Elk jaar verlaat nog één op de twaalf jongeren in Vlaanderen de schoolbanken zonder diploma van het hoger secundair onderwijs. Deze jongeren worden beschouwd als onvoldoende gekwalificeerd om sterk te staan op de arbeidsmarkt. Dat zij hun startkwalificatie niet behalen vormt een structurele uitdaging voor de arbeidsmarkt en het onderwijs in Vlaanderen. Bekijken we in de licht ook de problematiek van de jeugdwerkloosheid. In het voorbije crisisjaar is de jeugdwerkloosheid fors toegenomen in Vlaanderen, met maar liefst 5,2 procentpunten tussen 2008 en 2009, tegenover een globale toename van de werkloosheid met 1,1 procentpunten. De Vlaamse jeugdwerkloosheidsgraad bedraagt hierdoor 15,7% (2009), wat drie keer zo hoog is als de globale werkloosheid onder 15-64-jarigen. Hoewel er aanzienlijke verschillen zijn naar studie en opleidingsniveau, wijzen de cijfers op een meer problematische intrede aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hierdoor dreigen instromende jongeren ‘back-of-the-labour-queue’ te verdwijnen en investeringen in initieel onderwijs verloren te gaan. Voor hogeschoolden (met het juiste profiel) is de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen veeleer een conjunctuurgebonden probleem. Voor jongeren zonder toereikende startkwalificatie is dit een hardnekkiger probleem, zeker op een toekomstige arbeidsmarkt die stijgende kwalificatie-eisen stelt. De Vlaamse NEET-generatie (Not in Education, Employment and/or Training) ten slotte wordt geraamd op 7,3% (2009). Deze groep jongeren van 15 tot 24 jaar is niet aan het werk en neemt niet deel aan onderwijs of opleiding, noch via het regulier onderwijs noch via beroepsopleiding,

De grootste uitdaging dient gezocht in de *toekomstige hervormingsplannen* van het secundair onderwijs van mijn collega-minister van Onderwijs Pascal Smet, die begin september zijn eerste oriëntatienota voor de hervorming van het secundair onderwijs voorstelde. Die toekomstige hervorming is allereerst ingegeven vanuit de bezorgdheid dat de sociale ongelijkheid in onze samenleving niet langer wordt bestendigd en zelfs gereproduceerd door ons onderwijssysteem. Concreet moeten daarom de resultaten van de zwakst presterende leerlingen opgetrokken. Daarnaast moet ze ook de ongekwalificeerde uitstroom, die momenteel op 15% ligt, terugdringen. Ten derde moet de reorganisatie remediërend zijn voor de problemen die er vandaag worden ervaren rond studiekeuze en schoolloopbaan. Vooral de overgang van basisonderwijs naar secundair onderwijs verdient daarbij bijzondere aandacht. Een vierde werkpunt is het opkrikken van het welbevinden van leerlingen. De nota vraagt ook bijkomende aandacht voor het opleiden van leerlingen tot kritische en verantwoorde burgers. Tot slot wil de nota ook een plaats geven aan nieuwe vormen van leren. Digitalisering en beeldcultuur hebben een grote impact op het maatschappelijk leven. Minister Smet wil dat het onderwijs de mogelijkheden van de nieuwe leervormen benut. Aanbevelingen 3 tot en met 10 wijzen op aspecten die binnen de verdere vormgeving van de hervormingsoefening gesitueerd kunnen worden.

Zorgen voor boeiend onderwijs, centraal in aanbeveling 7, onderwijs dat jongeren aanspreekt en waarmee ze een blik verwerven op de arbeidsmarkt houdt onder meer verband met het *inbouwen van werkplek*leren op alle niveaus van het onderwijs en *een versterkte schoolloopbaanbegeleiding en verdere begeleiding naar de arbeidsmarkt*. Op dit terrein zijn ook de arbeidsmarktactoren aan zet, dit bespreek ik reeds onder punt ... in de beleidsbrief.

De commissieleden vragen verder ook aandacht voor het gebruik van screeningsinstrumenten Nederlands binnen scholen (aanbeveling 8). Hier verwijs ik naar het mogelijk samensporen van acties opgezet binnen het kader van sluitend taalbeleid voor anderstalige werkzoekenden waar VDAB aan de hand van screeningsinstrument een traject op maat, een flexibele vorm van taalverwerving en geïntegreerde leertrajecten, voorziet. Uitwisseling van informatie en leerervaringen kan hier voor meer impact zorgen.

Als sluitstuk van een benadering gericht op het terugdringen van ongekwalificeerde uitstroom zorg ik ook voor een uitgebreid arsenaal aan acties (in het kader van het Jeugdwerkplan, NEET-doelgroepgericht werken, ...) waarbij jongeren opgespoord en aangezet worden tot (verder) leren, werken of een combinatie van beiden. In mijn beleidsbrief ga ik in hoofdstuk X hier uitgebreid op in. Eerst en vooral willen we jongeren opnieuw positieve ervaringen laten opdoen. Een werkervaring versterkt het zelfvertrouwen, biedt een beter zicht op oriëntatiemogelijkheden, verlies van competenties wordt ingedijkt en het competentiearsenaal wordt versterkt. Eenmaal een ingangspoort gevonden, komt het er op aan om in het teken van een versterking van de arbeidsmarktpositie van deze jongeren, hen terug via EVC-toepassingen en leerladders *richting kwalificaties te loodsen*. De HBO en SenSe-proeftuinen (zie XX) moeten hiervoor als een uitgelezen instrument kunnen dienen.

Met redenen omklede motie tot besluit van de op 22 september 2009 door de heren Jan Penris, Sven Gatz en Filip Watteeuw in commissie gehouden interpellaties tot de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, respectievelijk over de gevolgen van de aangekondigde sluiting van de Antwerpse Opelvestiging, over het dossier van Opel Antwerpen en over de mogelijke sluiting van Opel Antwerpen 127 (2009) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Met redenen omklede motie tot besluit van de op 22 oktober 2009 door de heer Bart Van Malderen in commissie gehouden interpellatie tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de hervorming van de banenplannen door federaal minister van Werk Joëlle Milquet en de opvolging van het belangenconflict van het Vlaams Parlement tegen de afschaffing van doelgroepenmaatregelen 206 (2009-2010) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Actualiteitsmotie tot besluit van het op 6 januari 2010 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over het werkgelegenheids- en investeringsplan van de Vlaamse Regering 311 (2009-2010) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Actualiteitsmotie tot besluit van het op 25 januari 2010 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over de aangekondigde sluiting van Opel Antwerpen en de reactie ter zake van de Vlaamse Regering
337 (2009-2010) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Met redenen omklede motie tot besluit van de in commissie besproken beleidsnota Werk 2009-2014
201 (2009-2010) - Nr 6 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt beantwoord in de beleidsbrief

AAMet redenen omklede motie tot besluit van de op 27 mei 2010 door de heer Filip Watteuw in commissie gehouden interpellatie tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de problematische intrede van jonge afgestudeerden op de arbeidsmarkt en de dalende werkzaamheidsgraad van jongeren
568 (2009-2010) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

[Tekst](#)  [Dossier](#)

Wordt beantwoord in de beleidsbrief

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
Strategisch project nieuwe regelgeving (Aanpak)	Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven verzelfstandigd agentschap Agentschap Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen	Bepalingen inzake de Europese Dienstenrichtlijn: 31 december 2009 Aanpassing bepalingen conform timing beheersovereenkomst: strategisch project voltooid einde juni 2011 / implementatie vanaf 1 september 2011	De herziening van de regelgeving, nomenclatuur en financiering van de basisdienstverlening van de SYNTRA, zodat opnieuw snel en soepel kan ingespeeld worden op de evoluties van de markt op het vlak van de competentieontwikkeling en tegemoet wordt gekomen aan de Europese Dienstenrichtlijn en de problematiek van Diensten van Algemeen (Economisch) Belang.	- Nulmeting: de bestaande regelgeving, nomenclatuur en financiering zoals van toepassing op 1 januari 2011, datum van inwerkingtreding van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en Syntra Vlaanderen - Screening van het gehele opleidingsaanbod op DAB/DAEB markt-criteria - Analyse van de aan te passen bepalingen in het decreet en de uitvoeringsbesluiten - Formulering van de aanpassingsvoorstellen, rekening houdende met de aanwending van de optimale beleids- en reguleringsinstrumentenmix - Onderzoek van de haalbaarheid, efficiëntie en effectiviteit - Inschakeling externe consultancy voor de berekening van de noodzakelijke financiële simulaties - Redactie van de aan te passen bepalingen aan het decreet - Doorlopen van de besluitvormingsprocedure conform ndbrief we - O voorbe implementatie	Soepeler inspelen op de noden van de markt op het vlak van competentieontwikkeling Vereenvoudigingen inzake het vrij verkeer van diensten Aanpassing van achterhaalde regelgeving inzake vorming van zelfstandigen en kmo (bv afschaffing van tegenstrijdigheden of overlappingsen) Verdere responsabilisering van actoren (bv. geen dubbele controles meer) [...]	In de fase van het onderzoek naar haalbaarheid efficiëntie en effectiviteit en voor zover het geen uitsluitingsgrond betreft	SYNTRA VLAANDEREN Werkgroep raad van bestuur / Juridische dienst

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 23 februari 1999 betreffende de ondernemersopleiding, vermeld in het decreet van 7 mei 2004 [...]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen aan het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Ministerieel besluit van 20 november 1978 betreffende de voortgezette opleiding, de beroepsomscholing, de aanvullende pedagogische vorming en de bijscholing van lesgevers	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 4 april 2003 betreffende de vervolgopleiding en de bijscholing, vermeld in artikel 34 en 35 van het decreet van 7 mei 2004 [...]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 1 juni 2001 betreffende een economische boekhouding voor de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 betreffende de erkenning en de subsidiering van de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, vermeld in het decreet van 7 mei	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contact- personen
	2004 [...]						
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 13 december 2002 houdende de subsidiëring van een centrum voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, als bedoeld bij het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 [...]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 5 december 2003 houdende de voorwaarden van een subsidiëring van een centrum voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, als bedoeld bij het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 [...]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	Besluit van de Vlaamse regering van 12 december 2003 houdende de bonus van de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, bedoeld bij het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 [...]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Redactie van de aan te passen bepalingen van het besluit conform analyse en onderzoek vermeld onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'
Strategisch project nieuwe regelgeving (Uitvoering)	[?]	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Reda bepa conform onde 'Str	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project nieuwe regelgeving (aanpak)'

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Aanpak)	Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen	Geen wettelijke deadline Aanpassing bepalingen conform timing beheersvereenkomst: strategisch project voltooid einde juni 2011 / implementatie vanaf 1 september 2011	Het voeren van een effectieve en efficiënte regie op ondernemersvorming. Dit impliceert: - het operationaliseren van de door de politieke overheid toevertrouwde opdrachten inzake ondernemersvorming; - het in kaart brengen en ordenen van de activiteiten van de betrokken arbeidsmarktspelers in het kader van de basisdienstverlening inzake ondernemersvorming; - het verwezenlijken van de afstemming tussen de betrokken spelers door het opnemen van een sturende rol; Het bewerkstelligen van oplossingen en het opzetten van een transparant en permanent monitoringsysteem	regelgeving (aanpak) Nulmeting: de bestaande regierol inzake aanbod voor professionele en interprofessionele organisaties, het voeren van een doel- en kansengroepenbeleid, het stimuleren van ondernemend onderwijs en de pilootfunctie ondernemersvorming binnen het ESF Regelgeving en subsidie stelsel ontwikkelen en aanpassen voor / aan regierol Relevante processen analyseren in het licht van regie / actor Op basis van procesanalyse implementeren van vereiste aanpassingen aan de interne structuur / Functionele splijting regie/actor binnen de structuur van Syntra Vlaanderen Kennisdeling en competentieversterking in functie van regierol Voorbereiden en opstellen meerjarenprogramma Uitwerken van coherente typebestekken voor raamwerkcontracten, generieke en specifieke tenders Uitvoeren van allo Uit die rege allo bewaakt	Geen	Het betreft voornamelijk autoregulering	SYNTRA VLAANDEREN Werkgroep regie binnen de raad van bestuur / afdeling draaischijf / juridische dienst voor het specifiek juridisch luik

Titel van het initiatief (op basis van de lijst)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Uitvoering)	Aanpassing regelgeving en subsidiestelsel verloopt simultaan met Strategisch project nieuwe regiefunctie (aanpak) Het betreft dezelfde reglementering	Zie onder 'Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Aanpak)'	Zie onder 'Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Aanpak)'	Uitvoering project verloopt simultaan met Strategisch project nieuwe regiefunctie (aanpak)'	Ja	Zie onder 'Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Aanpak)'	SYNTRA VLAANDEREN Zie onder 'Strategisch project uitbouwen regiefunctie (Aanpak)'
Aanpassing statuut lesgevers	BYR 31 juli 1991 tot bepaling van de werkvoorwaarden van de lesgevers in de leertijd en in de gecertificeerde opleidingen	Geen – maar statuut lesgevers past niet meer in de huidige arbeidsrechtelijke context	Het statuut van de lesgevers dateert van 1991. Ondertussen zijn zowel het sociaal recht als de opleidingsmarkt grondig geëvolueerd. Het statuut van de lesgevers in de Syntra is niet gevolgd en moet dringend worden aangepast.	Screening van de bepalingen. Analyse en aanduiden van de conformiteit van de bepalingen met de wet of vigerende rechtspraak. Voorstel van juridische techniek (wergend besluit, bedrijfs-CAO, ...) Formuleren van aanpassingsvoorstellen. Doorlopen van de besluitvormingsprocedure, met inbegrip van het sociaal overleg. Communicatie en Implementatie	Nee	Nee	SYNTRA VLAANDEREN Raad van Bestuur Syntra Vlaanderen - DAB's Syntra – MINOD afdeling cel personeel Syntra Vlaanderen – Juridische dienst Syntra Vlaanderen
Evenredige Arbeidsdeelhame en Diversiteit	BVR van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelhame en diversiteit	geen	Wijzigingsbepalingen inzake toekenning en uitbetaling van subsidiebedragen.	Agendering VR einde april 2011	Neen	neen	DEPARTEMENT WSE Michiel Van de voorde/Han Debnuijn
Werkervaring	-BVR 10 juli 2008 betreffende werkervaring -BVR 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde	geen	Langdurige werkzoekenden een brug naar werk bieden via een kwalitatief aanbod aan opleiding en begeleiding op de werkvloer	Overleg met sociale partners ikv VESOC en SLN	neen	Neen	DEPARTEMENT WSE/ VSAWSE Patricia Vroman

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
	contractuelen -BVR 27 oktober 1993 houdende uitvoering van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen						
Private arbeidshemiddeling	BVR tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidshemiddeling	EDRL- 31.12.2009	Vaststelling uitvoeringsbepalingen mbt decreet betreffende de private arbeidshemiddeling	Definitieve agendering VR voorzien einde 2010- begin 2011	Ja	neen	DEPARTEMENT WSE / VSAWSE Vincent Vandenameele/Helena Muyldermans
Aanpassen BVR van 15 februari 2008, dat de gespecialiseerde diensten erkent en subsidieert	Besluit van de Vlaamse regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de VDAB van de gespecialiseerde trajectbepaling- en – begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten	Geen	Wijziging van het aantal te erkennen GOB's en GA's	Bespreking met de sector (eerste helft 2011) Behandeling RvB VDAB (najaar 2011) BVR 1 ^{ste} kwartaal 2012 Invoeging van 1/1/2013	Ja	Neen	VDAB Juridische Dienst / Directie AMB
Aanpassen VDAB-decreet i.f.v. "Mijn Loopbaan"	Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse dienst voor arbeidshemiddeling en beroepsopleiding"	Geen	Voorzien van een decreetale basis voor het project "Mijn Loopbaan"	?	Neen	Neen	VDAB Juridische Dienst

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contact- personen
BVR opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juli 2010 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	Geen	Een toekomstgerichte concrete en actuele uitwerking van de definitie van arbeidsmarktgerichte opleiding in het kader van de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers.	Technische Werkgroep in de schoot van de SERV met deelname van VDAB. Overleg betrokken actoren	Neen	Neen	SERV/Juridische dienst VDAB / Juridische dienst Dep WSE / Directie AMB
Aanpassen VDAB-besluit i.f.v. het Sociaal Interventiefonds	Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van artikel 5, §1, 2°, e), van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	31.12.2010	Optimalisering van de werking van het sociaal interventiefonds	Definitieve goedkeuring door de Vlaamse regering (najaar 2010)	ja	neen	VDAB Juridische dienst / Directie AMB
Aanpassen BVR van 5 juni 2009 i.f.v. de uitbreiding doelgroepen instapopleiding	Besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding Hoofdstuk III	Geen	Wijziging van de doelgroep voor de instapopleiding conform de regelgeving RVA	?	neen	neen	VDAB Juridische Dienst / Directie AMB
Nieuw decreet Hulp- en Dienstverlening aan gedetineerden (op initiatief kabinet Van Deurzen)	Nog niet bepaald	Geen	Hulp- en Dienstverlening aan gedetineerden (op initiatief kabinet Van Deurzen)	Nog niet bepaald	neen	neen	WELZIJN Juridische Dienst VDAB / Directie AMB
Hervorming financiering en erkenning testcentra voor het ervaringsbewijs	Decreet en BVR	Geen	Hervorming van de financiering en erkenning van de testcentra voor het ervaringsbewijs met aandacht voor principes als kwaliteit, schaalvergroting en structurele verankering van de maatregel	Nog niet bepaald	ja	Neen	DEP WSE
Vernieuwing van het landschap loopbaanbegeleiding	BVR	Geen	een oefening over de vernieuwing van het landschap voor loopbaanbegeleiding,	No	ja	neen	DEP WSE

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersonen
			waarbij verkend wordt hoe het aanbod verbreed en verder gefinancierd kan worden en binnen het Europees regelgevend kader past				