

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



Zitting 2004-2005

27 juni 2005

GEDACHTEWISSELING

over de werking van de VDAB en de evaluatie van de begeleiding van werkzoekenden

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer André Van Nieuwkerke**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey.

Vaste leden:

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

de heer Jan Laurys, de dames Trees Merckx-Van Goey, Miet Smet, de heer Koen Van den Heuvel;

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

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

Plaatsvervangers:

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

de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heren Frans Peeters, Eric Van Rompuy;

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

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

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;

de heer Jan Peumans.

INHOUD

	Blz.
1. Toelichting door de VDAB.....	4
2. Toelichting door de minister.....	5
3. Discussie	9
Bijlagen: Schriftelijke antwoorden van de minister op vragen van de leden.....	19

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op haar vergadering van 9 juni 2005 een gedachtewisseling met minister Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, en met een delegatie van de VDAB over de werking van de VDAB en de evaluatie van de begeleiding van werkzoekenden. In die gedachtewisseling werden een aantal vragen om uitleg van leden van de Commissie over de VDAB geïntegreerd. De minister heeft op die vragen geantwoord of het antwoord schriftelijk ter beschikking gesteld. Die antwoorden worden als bijlage bij dit verslag gevoegd.

De voorzitter wees erop dat er in de bespreking geen moties of voorstellen van resolutie ter discussie stonden, maar dat er na de gedachtewisseling eventueel een politieke afronding zou kunnen komen. De voorzitter merkte ook nog op dat in het jaarverslag van de Ombudsdienst een hoofdstuk gewijd is aan de VDAB. Het is de bedoeling dat de ombudsman in een latere vergadering zijn opmerkingen nog zou komen toelichten.

1. Toelichting door de VDAB

De heer Fons Leroy, administrateur-generaal van de VDAB: De commissieleden krijgen de première van de voorstelling van het jaarverslag 2004 van de VDAB. Daarin staan heel wat beschrijvingen van de activiteiten die de VDAB in het afgelopen jaar heeft verricht. Dat is een nuttig kader om de discussie over de rol en de toekomst van de VDAB aan te gaan.

De heer Jan Vandepoele, adjunct-administrateur-generaal van de VDAB: Op tien jaar tijd is er een explosie geweest van de prestaties van de VDAB (contacten met werkzoekenden en bedrijven, het aantal geraadpleegde vacatures) ten opzichte van het budget dat daarvoor ter beschikking wordt gesteld. De VDAB is in die periode heel wat performanter geworden. In 2004 heeft de VDAB gezorgd voor bijna 15 miljoen opleidingsuren. Daarvan wordt bijna 40 procent samen met partners gerealiseerd. De VDAB heeft op dat vlak al een heel lange traditie.

Wat de sluitende aanpak betreft, bestaat de strategische doelstelling erin dat er voor elke werkzoe-

kende een passend aanbod of begeleiding wordt gerealiseerd evenals een opleiding, als dat nodig is, gericht op werk, op een zo kort mogelijke termijn. We operationaliseren dat in een preventieve aanpak (voor de mensen die instromen in de werkloosheid) en een curatieve aanpak (voor de mensen die al wat langer in de werkloosheid zitten). Bij de preventieve werking gaat het over een getrappt begeleidingsmodel waarbij de begeleidingsintensiteit steeds toeneemt. Met de budgetten waarover de VDAB beschikt, is het onmogelijk om vanaf de eerste dag elk van de 400.000 werklozen die zich jaarlijks inschrijven, te begeleiden naar een job met een persoonlijke coach. Dat is niet betaalbaar. Vandaar het getrappt model waarbij men vertrekt van een ruime filter en waarbij men steeds enger filtert en de intensiteit van de begeleiding laat toenemen. Een deel van de inschrijvingen gebeurt door middel van de website. Men kan zich thuis volledig rechtsgeldig inschrijven. Op het einde van de inschrijving is er zelfs een automatische vacaturematch en krijgt men passende vacatures, als die er zijn. Ook in de werkwinkels is enorm geïnvesteerd in zelfbedieningspc's. Er zijn er 650 toegankelijk, zodat wie thuis niet over een pc beschikt, daar gebruik kan van maken. De servicelijn, vroeger het callcenter genoemd, staat in voor 14.000 inschrijvingen, maar is vooral belast met het geven van antwoorden op allerlei vragen. Ten slotte gebeurt een groot deel van de inschrijvingen bij consulenten in de werkwinkels.

Belangrijk is dat vanaf de eerste dag van de inschrijving een vacaturematch gebeurt en dat die wekelijks wordt herhaald. Als er een match is met een vacature, krijgt men die automatisch thuis toegestuurd. Dat is een hele stap vooruit. Vroeger moest de werkzoekende zelf vacatures bij de bemiddelaar komen halen; nadien gebeurde dat bij de WIS-kiosk en later diende hij die thuis op de computer zelf te zoeken. Nu zijn de rollen omgekeerd: de VDAB vergelijkt het dossier met de nieuwe vacatures en een goede match wordt per e-mail of per brief opgestuurd. Dat is de eerste trap van het model waarbij men onmiddellijk in een bemiddelingstraject zit. Vroeger schreef men zich in en diende de werkzoekende tijdens de eerste drie maanden zelf het initiatief te nemen.

Een tweede stap, na drie maanden, is een telefonische screening waarbij men het dossier van de klant bekijkt en nagaat waarom het niet gelukt is om een job te krijgen. Wat zijn de redenen waarom men niet is ingegaan op de vacatures? Waarom

werd men door de werkgever geweigerd? Op die manier kan al een fijnere analyse worden gemaakt van het dossier en kan het worden verbeterd. Zo kan men duidelijker zien wat het probleem is. De automatische vacaturematchen leiden tot een sterke kwaliteitsverbetering van de dossiers enerzijds en van de vacatures anderzijds. We krijgen reacties van werkzoekenden dat de vacature helemaal niet is wat ze zoeken. Meestal moeten we het dossier dan bijstellen. Dat de dossiers nauwkeuriger zijn, door de veelheid aan criteria, geeft aanleiding tot een betere kwalitatieve match.

De cijfers die ik nu zal geven zijn belangrijk en recent: pas sinds 2004 doen we aan matching bij inschrijving. Voor de 9600 inschrijvingen per maand gebeurt nu automatisch een matching op het einde van de inschrijving. Wekelijks gebeuren er 24.698 matchings. Het gemiddelde aantal via matching per brief of mail bereikte werkzoekenden bedraagt 16.000. Eén op drie werkzoekenden is per mail bereikbaar.

Een tweede stap is telefonische screening. Na drie maand bellen we de mensen op. Van de doelgroep van 28.000 personen waren er 5.000 niet meer werkzoekend. Een kleine 10.000 personen werden telefonisch bereikt; 13.000 werkzoekenden daarentegen bereikten we niet telefonisch omdat hun nummer niet meer klopte, of omdat ze gewoonweg niet opnamen. Na twee pogingen per telefoon werd hen een brief gestuurd met in bijlage het hele aanbod van de VDAB, en werd hen gevraagd zelf contact op te nemen.

Derde stap zijn de preventieve trajecten. Tussen augustus 2004 en januari 2005 waren van de oorspronkelijke doelgroep van 50.000 personen 22.000 mensen niet meer werkzoekend. Bij het opmaken van de stand van zaken hadden we 5.343 intakes gedaan, waren 20.000 trajecten in uitvoering en moest voor een kleine 4.000 personen nog een actie opgestart worden. Deze laatste groep van 4.000 werd reeds uitgenodigd, maar nog niet bereikt: de tijdsspanne tussen de uitnodiging en de start van het project is soms groter dan we hadden ingeschat. In een nieuw beheerscontract zullen we dit nog nauwkeuriger in kaart brengen, zodat alle stappen perfect kunnen gemeten worden.

Deze gang van zaken is erg verschillend van hoe we twee jaar geleden nog werkten: mensen die werkloos worden, worden vanaf dag één steeds intensiever begeleid.

De curatieve werking op zich is niet echt nieuw; de systematisch curatieve werking is dat wel. Het model wordt opgezet over een periode van 3 jaar, waarin we de leeftijdslogica van de RVA volgen: in een eerste jaar worden de min-dertigjarigen, in een tweede jaar de min-veertigjarigen, en in een derde jaar de min-vijftigjarigen aangepakt.

Deze mensen benaderen we niet met een vacaturematching: we nodigen ze onmiddellijk uit voor 5 halve dagen in een activeringscentrum. Dit gebeurt in groep, wat heel wat dynamiek op gang brengt: mensen worden geïnformeerd, georiënteerd en gemotiveerd. Op de groepssessies volgt een individueel gesprek waarin een trajectplan opgesteld wordt: projectbegeleider en werkzoekende engageren zich ertoe de uitgestippelde weg naar werk te volgen.

In de uitvoering van dat plan kan alles zitten wat nodig is om de mensen aan werk te helpen. In april, dus twee maand voor het eind van het jaar, zitten we op schema. Van de oorspronkelijke doelgroep van 9.500 zijn 3.000 mensen niet meer werkzoekend; een kleine 5.500 startten met de curatieve werking, en voor 1.000 mensen moet nog een intake gedaan en een oriëntatiecentrum georganiseerd worden. Met onze capaciteit van 500 mensen per maand klopt dat perfect met de vooropgestelde timing.

2. Toelichting door de minister

Minister Frank Vandenbroucke: Ik dank de heer Vandepoele voor zijn uiteenzetting en de VDAB voor het gedetailleerde jaarrapport. Als wij kritiek op de VDAB uiten, moeten we beseffen dat die in volle expansie en voortdurend in interactie met de buitenwereld is.

Met de goedkeuring van de nieuwe beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de VDAB hebben we afgelopen vrijdag de krijtlijnen getekend voor de nieuwe opdrachten en missie van de VDAB tijdens deze regeerperiode. Tijdens de voorbereiding van dit nieuwe VDAB-beheerscontract hebben we ons laten leiden door drie algemene principes, die ook vervat zitten in het Vlaams Regeerakkoord en die we deels afleiden uit de beleidsmatige evaluatie van de vorige VDAB-beheersovereenkomst en uit het beschikbare wetenschappelijk evaluatie-onderzoek over de werking van de VDAB: de nieuwe rol van

VDAB als regisseur op de Vlaamse arbeidsmarkt; de realisatie van een sluitende aanpak in de dienstverlening voor werkzoekenden; de beleidsmatige sturing van de VDAB via resultaatgerichte verbeterdoelstellingen. Deze drie leidende principes vormen tevens de krachtlijnen van mijn visie op de toekomstige werking van de VDAB. Ik maak van deze gelegenheid dan ook graag gebruik om wat meer tekst en uitleg te verschaffen over de wijze waarop we deze leidende principes concreet hebben vertaald in de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst.

Een eerste belangrijk principe is de nieuwe rol van de VDAB als regisseur op de Vlaamse arbeidsmarkt. De in het Vlaams Regeerakkoord afgesproken ‘compartimentering’ van de VDAB wordt in de nieuwe beheersovereenkomst concreet verankerd in de duidelijk onderscheiden opdrachten als regisseur (‘coördinator’) en als actor (‘speler’) op de arbeidsmarkt. In de rapportering en opvolging van de nieuwe beheersovereenkomst zullen we dus een duidelijk onderscheid zien tussen de taken die VDAB zelf uitvoert (als actor) en de taken die onder de regie van VDAB worden uitgevoerd door andere actoren.

Deze nieuwe rol van VDAB als regisseur impliceert dus een partnerschapsbenadering ten aanzien van tal van andere actoren, dit zijn zowel publieke als private actoren. Via gepaste formules van Publiek-Private Samenwerking (PPS) kan de expertise van private marktspelers immers worden ingezet voor de realisatie van een maatschappelijke doelstelling. De VDAB heeft op dit vlak trouwens reeds een rijke en succesvolle ervaring opgebouwd via o.m. de samenwerking met Federgon (denk onder meer aan de toegang van de private uitzendkantoren tot de VDAB-databanken met vacatures en cv’s van kandidaten - WIS en KISS) en met diverse private spelers op de vacaturemarkt als Jobat en Stepstone. Deze samenwerking heeft de afgelopen jaren geleid tot een aanzienlijke verhoging van de transparantie op de Vlaamse vacaturemarkt. Uit de evaluatie van de VDAB-prestaties in 2004 blijkt bijvoorbeeld dat er in 2004 ongeveer 100.000 vacatures meer werden ontvangen dan in 2003: van 240.000 vacatures naar 340.000. Deze forse toename, met 40 procent is grotendeels te danken aan de samenwerking met Federgon en de diverse private spelers op de vacaturemarkt. Dit soort van partnerschappen willen we in de toekomst verder mogelijk maken en uitbreiden.

De partners waarmee de VDAB als regisseur zal samenwerken zijn trouwens erg divers. Naast de noodzakelijke afstemming tussen de verschillende publieke actoren is er de vermelde samenwerking met de private uitzendkantoren, de sectorale organisaties en de zogenaamde ‘derden-organisaties’ – de talrijke ngo’s – doorgaans vzw’s – met een specifieke expertise op het vlak van de opleiding en tewerkstelling van werkzoekenden -, maar ook met de diverse andere partners in de lokale werkwinkels, zoals lokale besturen, RVA, OCMW, enzovoort.

Ik wil deze nieuwe regieopdracht van de VDAB illustreren met enkele concrete voorbeelden. Allereerst is er de tendering, die wordt beschouwd als een proefproject. Dit is de openbare aanbesteding van integrale trajecten voor langdurig werkzoekenden aan private actoren zoals uitzendkantoren en derden. Deze openbare aanbesteding, voor een totaal budget van 11,4 miljoen euro, wordt nog voor de zomervakantie gepubliceerd. Na de gunning van de intensieve trajecten kan de uitvoering ervan begin volgend jaar concreet van start gaan. Tendering is geen uitverkoop van de publieke dienstverlening, zoals sommigen graag beweren, en ook geen louter ideologische keuze voor meer marktwerking. Ik beschouw dit als een noodzakelijke stap voor de VDAB om als publieke dienst op een kostenefficiënte en marktconforme wijze haar maatschappelijke opdracht te vervullen. Op basis van een grondige evaluatie zal worden beslist of dit project wordt uitgebreid.

Ten tweede werkt de VDAB als regisseur inzake het onderbrengen van de trajectbegeleiding en beroepsopleiding van arbeidsgehandicapten. In het verleden was dit een opdracht van afzonderlijk opererende diensten onder de bevoegdheid van het Vlaams Fonds, maar in de toekomst vormt dit een logisch onderdeel van het traject naar werk.

De uiteindelijke doelstelling is om een belangrijke paradox op onze Vlaamse arbeidsmarkt weg te werken, namelijk de moeilijkheid om vacatures in te vullen ondanks de aanzienlijke officiële arbeidsreserve. Ik denk daarbij aan de lange lijst met knelpuntberoepen die jaarlijks wordt opgesteld. De nieuwe centrale missie van de VDAB wordt dan ook om in samenwerking met andere actoren te zorgen voor een zo vlot mogelijke afstemming tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Een tweede leidend principe is de realisatie van een sluitende aanpak in de dienstverlening voor werkzoekenden. We willen garanderen dat geen enkele nieuw ingeschreven werkzoekende langdurig werkloos wordt zonder een actief en passend aanbod te hebben ontvangen van de VDAB. Ook werkzoekenden die voor de invoering van de sluitende aanpak langdurig werkloos werden, willen we een sluitende begeleiding garanderen. Daarin zit het onderscheid tussen de curatieve en de preventieve doelgroep.

De heer Jan Vandepoele heeft reeds aangetoond dat het principe van de sluitende aanpak wordt vertaald in een 'getrapt' begeleidingsmodel. Het getrapte model start bij de inschrijving als werkzoekende met een wekelijkse automatische vacature-matching. Dit is een geautomatiseerde vergelijking van de door werkgevers gevraagde kwalificaties in de openstaande vacatures met het profiel van de ingeschreven werkzoekenden. Sinds kort worden op basis van dit nieuwe instrument vanaf de inschrijving als werkzoekende de best passende vacatures automatisch geselecteerd en aan de betrokken werkzoekenden overgemaakt, waarna de matching wekelijks wordt herhaald. Na drie tot vier maanden werkloosheid wordt deze automatische vacature-matching aangevuld met telefonisch contact en screening via het call center van de VDAB. Enkele maanden later, doorgaans na zes tot negen maanden, volgt een uitnodiging voor een face-to-face gesprek met een trajectbegeleider.

De implementatie van dit nieuwe model ging van start in 2004, wat ons toelaat om enkele positieve beschouwingen te maken. Dankzij de inzet van extra trajectbegeleiders werd tegemoetgekomen aan de hoge werkdruk en de nood aan een meer intensieve en maatgerichte begeleiding van werkzoekenden. Ik verwijs hierbij naar kritische bedenkingen die werden gemaakt in het HIVA-onderzoek van Ludo Struyven. Ook de systematische ondervertegenwoordiging van langdurig werkzoekenden in de trajectwerking werd gedeeltelijk hersteld in 2004 dankzij de start van de sluitende aanpak voor de curatieve groep.

We konden ook vaststellen dat het nieuwe model in de opstartfase nog met enkele groeipijnen kampte, die ons tot waakzaamheid aanmanen. Op dit ogenblik is er een dalend bereik van kansengroepen zoals ouderen, kortgeschoolden en allochtone oudkomers. Het is allicht nog wat te vroeg om nu al conclusies te trekken, aangezien

het model pas in 2005 op kruissnelheid komt. De bedoeling van het getrapte model is om een filtering te krijgen waarbij in de meest intensieve trappen meer plaats is voor persoonlijk contact met mensen die tot een kansengroep behoren.

Enkele ontwikkelingen konden niet worden voorzien en hadden een impact op het geheel. Zo was de spontane instroom van werkzoekenden in 2004 veel groter dan verwacht. Er waren 38.000 werkzoekenden in plaats van de verwachte 25.000, wat bijna de helft is van het totaal aantal nieuwe trajecten op jaarbasis. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de nieuwe aanpak van de RVA om veel meer werklozen te contacteren. Er zijn ongetwijfeld mensen die hierop anticipeerden en zelf contact zochten met de VDAB. Verder is de instroom een gevolg van de introductie van nieuwe toepassingen, zoals het automatisch ontvangen van passende vacatures en de gratis beroepsopleiding, die een goede publiciteit zijn voor de VDAB. Met deze spontane trajecten is op zich niets mis, maar uit de ervaring in de gezondheidszorg weten we ook dat het niet steeds de meest zieke mensen zijn die zelf naar een dokter of een specialist stappen. De spontane instroom heeft mogelijk een nadelig effect op de doelgroepen waarmee de VDAB werkt. We moeten dus nagaan of de toegepaste echelonnering in de toekomst leidt tot de noodzakelijke inzet voor mensen die behoren tot de kansengroepen.

Op korte termijn is vooral de tijdige uitnodiging en vervolgens een kwalificerende intake van nieuw ingestroomde werkzoekenden van belang. Daarmee beantwoorden we eindelijk aan het Europese werkgelegenheidsrichtsnoer, dat zegt dat iedereen die jonger is dan 25 binnen de zes maanden een werkaanbod moet krijgen. Voor mensen ouder dan 25 geldt een termijn van 12 maanden.

Vandaag stellen we vast dat deze aanpak in de praktijk nog niet helemaal sluitend is. Ongeveer 14 procent van de doelgroep werd niet tijdig bereikt in de instapfase van de trajectwerking. De heer Vandepoele heeft daarbij de nodige nuances gemaakt. Bepaalde mensen waren al aan het werk of werden bereikt met de automatische vacature-matching. Het gerealiseerde aantal kwalificerende intakes is in 2004 met 10 procent gedaald wegens organisatorische overgangsmaatregelen en bleef beneden het vooropgestelde objectief.

Ik ga ervan uit dat de VDAB rekening houdt met de rechten en plichten van werkzoekenden. De

plichten worden mee bepaald door de federale RVA, die uitkeringen aanbiedt aan werkzoekenden. De VDAB doet een deel van het werk door vast te stellen of mensen al dan niet moeite doen om werk te vinden of om in te gaan op een passende jobaanbieding of opleiding. We moeten daarin voldoende streng zijn en niet enkel een helpende hand bieden. Soms hebben mensen een duwtje nodig om iets te ondernemen.

Wij willen werken met resultaatgerichte verbeterdoelstellingen. Dit is een nieuw principe, omdat in het verleden bleek dat volumedoelstellingen onverwachte neveneffecten kunnen opleveren. De doelmatige werking van het opvolgen van volumedoelstellingen kan in vraag worden gesteld. Ik zal de Vlaamse Regering voorstellen om in de beheersovereenkomst een aantal kwantitatieve indicatoren op te nemen. Opgegeven cijfers zouden niet als doelstelling worden geformuleerd, maar dienen als richtlijn. Er moet een evenwicht komen tussen een brede en een doelmatige organisatie met oog voor sociale prioriteiten. De nieuwe beheersovereenkomst legt de nadruk op vier resultaatgerichte doelstellingen.

Ten eerste moet er een betere invulling komen van vacatures, waarbij een vervullingsgraad van minimum 82 procent moet worden bereikt. Dat is net iets minder dan de feitelijke realisatie van de laatste twee jaar, maar meer dan de huidige doelstelling. Ten tweede moet er een sluitende aanpak zijn voor alle werkzoekenden. Daarbij kan slechts een doelstelling van 100 procent worden gehanteerd. Ten derde moet er een hogere uitstroom naar werk zijn, met een objectief van minimum 63 procent dat zes maand na het einde van het traject wordt bereikt. Tot slot is er een sociale doelstelling met een positieve oververtegenwoordiging van vier kansengroepen in de trajectwerking. Er wordt daarbij gedacht aan allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en oudere werkzoekenden.

Voor het invullen van die doelstellingen beschouwen we de realiteit. Op dit moment werd er een akkoord bereikt met de partners binnen de VDAB over de cijfers, maar zij moeten nog worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Het aandeel van allochtonen en mensen met een arbeidshandicap in de trajecten van de VDAB moet 40 procent hoger liggen dan het aandeel van deze mensen in de groep van werkzoekenden. Indien er bijvoor-

beeld 14 procent allochtonen zijn onder de werkzoekenden, moet 20 procent van de acties van de VDAB voor hen worden uitgetrokken.

We willen ook een oververtegenwoordiging van 40 procent voor arbeidsgehandicapten en van 10 procent voor kortgeschoolden. Het was wat moeilijk om kwantitatief vast te leggen wat we wilden met ouderen omdat we daarvoor geen goede benchmark hebben. Daarom pleiten we voor een 'toenemende vertegenwoordiging die op termijn moet leiden tot een positieve oververtegenwoordiging' van oudere werkzoekenden in de trajectwerking. Dat zullen we in de komende periode moeten preciseren.

Het gaat om het zoeken van een evenwicht tussen het bepalen van sociale prioriteiten en een brede organisatie met een brede dienstverlening en een groot volume, die belangrijk is in zijn aanwezigheid op de markt. Dat evenwicht is cruciaal.

Het is dus absoluut de bedoeling om de VDAB, die overigens in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid in de toekomst een Extern Verzelfstandigd Agentschap (EVA) wordt, te beoordelen aan de hand van dergelijke resultaten, waarbij we hem voor de rest heel veel autonomie willen geven. We gaan enerzijds doelstellingen hebben en anderzijds monitoringgegevens, die onze cijfers aanvullen. De periodieke rapportering over de effectieve realisaties van deze doelstellingen zal de basis vormen voor een jaarlijkse grondige evaluatie van de werking van VDAB, die wordt ingebed in de beleids- en begrotingscyclus. We zullen hierover ook jaarlijks rapporteren aan deze commissie, zoals bepaald in artikel 22 van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst.

In die zin is dit een beheersovereenkomst nieuwe stijl, waarbij we ons gaan bemoeien met de resultaten, en niet zozeer met de manier waarop die worden bereikt. We hebben wel wat vertrouwen in de VDAB omdat die in het verleden vaak voorop heeft gelopen bij de implementatie van nieuwe instrumenten en technieken. Ik denk dan aan de on-linedatabanken, de zelfbeheersystemen voor werkzoekenden en werkgevers, de servicelijn, de vacature-matching enzovoort.

Essentieel is dat we deze doelstellingen als een geheel beschouwen die samen moeten gerealiseerd worden. Als men bijvoorbeeld vaststelt dat

men inzake volume en uitstroom zeer goed scoort maar dat dat mede komt omdat men een aantal kansengroepen links laat liggen, dan is men niet goed bezig.

Ik neem aan dat de vertegenwoordigers van de VDAB en de leden van de commissie op mijn beschouwingen kunnen reageren, omdat zij een vertrekbasis bieden om na te denken over de beheersovereenkomst die we met de VDAB willen sluiten.

3. Discussie

De heer John Vrancken: Ik merk een vrij behoorlijke aanpak van de VDAB in het bereiken van zijn doelstelling: zoveel mogelijk mensen werk te bezorgen.

In de bouwsector is er een zeer groot aanbod aan jobs, dat blijkbaar enkel kan ingevuld worden door buitenlandse, lees Poolse, werknemers. Nochtans zijn er heel wat werkzoekenden op onze eigen arbeidsmarkt. Vinden die de weg naar de bouwbedrijven dan niet?

Ik heb zelf een bedrijf in een regio met zeer veel werkzoekenden, namelijk Genk. Een maand geleden heb ik een advertentie geplaatst om twee arbeiders aan te trekken. Daar is één persoon op afgekomen, die inmiddels in dienst getreden is. Ik heb me ingeschreven op de WIS-computer van de VDAB. Daarop hebben zich twee kandidaten gemeld, die evenwel geen werkzoekenden zijn. De werking van de VDAB is goed onderbouwd, zijn bemiddelaars doen zeer goed werk. Maar blijkbaar schort er toch iets. Misschien ligt het probleem bij de communicatie.

Mevrouw Miet Smet: Ik mis in het verslag een evaluatie van de samenwerking met de RVA, ook over de uitsluitingen. Die samenwerking zou ook in het beheerscontract met de VDAB een plaats moeten krijgen.

Ik koester al lang niet meer de illusie dat bepaalde jobs nog door Vlamingen kunnen worden ingevuld. We zullen blijvend een beroep moeten doen op buitenlanders, zoals dat in het verleden ook al het geval was. Ik geloof evenmin dat we alle werklozen nog kunnen inschakelen in het arbeidscircuit: sommigen zijn niet geschikt om daar nog

normaal te functioneren. Hoe staat de minister daartegenover?

Hebt u een zicht op het aantal vacatures dat bij de VDAB terecht komt? Er zijn heel wat werkgevers die de VDAB niet als kanaal gebruiken of er maar terecht komen als ze nergens anders aan bod gekomen zijn. De beste plaatsen zijn dus al ingevuld langs andere wegen. Dat is ook een goede reden waarom de VDAB een aantal plaatsen gewoon niet kan invullen.

De heer Roland Van Goethem: De minister pleit voor een oververtegenwoordiging van 40 procent voor allochtonen en van 10 procent voor kortgeschoolden in zijn project. Ik veronderstel dat de grote groep allochtonen tussen de kortgeschoolden daar al uitgefilterd is op basis van etniciteit, met andere woorden dat de kortgeschoolden die overblijven autochtonen zijn.

Minister Frank Vandenbroucke: Die overlappen.

De heer Roland Van Goethem: Gaat uw streven dan een verhoging van de budgetten inhouden of gaat dat ten koste van autochtone kortgeschoolden, die dan minder snel of minder gemakkelijk aan de bak zullen komen?

Kan uw ministerie inzake de knelpuntberoepen niet pro-actief werken? Door bij de jongeren meer reclame te maken voor bepaalde studierichtingen, kan de uitstroom uit het onderwijs meer afgestemd worden op de behoeften van handel en nijverheid.

De heer Jos Stassen: In het ontwerp van beheersovereenkomst lees ik zeer weinig over de verhouding tussen de VDAB en de RVA. Federaal wordt er een activeringsbeleid gevoerd en op Vlaams niveau gaat men voor een sluitende aanpak. Het is logisch dat die twee in de uitwerking op het terrein en ook in de beheersovereenkomst beter met elkaar zouden verbonden worden. Het activeringsbeleid is een beleid dat mensen aanzet om beter naar een job te zoeken en hen bestraft als ze het niet doen. De VDAB doet hetzelfde vanuit een andere opdracht namelijk zoveel mogelijk mensen activeren zodat ze kunnen deelnemen aan een opleiding en kans krijgen op een job. Het activeringsbeleid verloopt in een aantal stappen: eerst degenen onder de dertig jaar, nu begint men met diegenen boven de dertig. Men kan de logische

redenering opbouwen dat de sluitende aanpak een meer doorgedreven vertaling van de activering is en dat de Vlaamse overheid daardoor een voor-sprong heeft op het activeringsbeleid. De vraag is evenwel of dat het geval is. Ik had verwacht dat dit sterker zou zijn vertaald in het beleid.

Misschien heeft de minister een aantal lessen getrokken uit het activeringsbeleid en zijn die vertaald in de beheersovereenkomst en in het beleid met betrekking tot de sluitende aanpak. Ik merk die niet op. Het activeringsbeleid heeft een aantal zaken blootgelegd. Ook het ACV zegt dat. De meeste werkzoekenden die een uitkering krijgen, willen werken en zijn bereid om daarvoor het nodige te doen. Men kan mensen wel activeren, in het beste geval tot een job maar dan moet die job er wel zijn. Door het activeringsbeleid is het duidelijk geworden dat mensen wel willen geactiveerd worden, maar dat ze naar iets moeten worden toegeleid. Dat betekent dat er voldoende jobs moeten worden aangeboden. Iedereen kent de verhalen van werkgevers met vacatures waarop niemand afkomt en omgekeerd ook van werkzoekenden die zich willen omscholen, maar voor wie er op korte termijn geen opleiding is. Andere problemen zijn de screening vooraf en de controle op een persoonlijk project. Verder is de vraag of er relevante acties worden ondernomen voor de mensen die moeten worden geactiveerd. Heeft de VDAB voldoende rekening kunnen houden met de lessen uit het activeringsbeleid? Betekent dit dat er voldoende trajecten kunnen worden aangeboden zodanig dat mensen de juiste opleiding kunnen genieten en de nodige werkervaring opdoen? Er zijn niet alleen knelpuntberoepen, maar ook knelpuntopleidingen. De vraag naar opleidingen is groter dan het aanbod. Ik weet niet op welke manier de VDAB daarop voorbereid is. Beschikt men over een systeem dat aangeeft welke opleidingsvragen niet kunnen worden ingevuld zodanig dat men daarop kan inspelen?

Verder is de vraag of de VDAB voldoende voorbereid is met de sluitende aanpak om een antwoord te bieden op het activeringsbeleid gericht op der-tigplussers. Men kan die vraag invullen vanuit de nood van de werkgevers aan goed opgeleide werknemers en vanuit de vraag van de werkzoekenden naar opleiding, trajectbegeleiding en jobs. De vraag is of beide goed op elkaar zijn afgestemd en op welke manier de VDAB daarop een afdoend antwoord geeft.

Mevrouw Annick De Ridder: De minister heeft gezegd welke bedrijven of organisaties interesse hebben voor het tenderingproject. Wat zijn de concrete criteria om aan het project deel te nemen? Van welke individuen zal de begeleiding worden uitbesteed? Wat zijn daarvan de criteria? Krijgen bedrijven of organisaties een gediversifieerd pakket van werkzoekenden ter beschikking of alleen bepaalde doelgroepen? Op welke wijze zullen de private deelnemers worden betaald voor de geleverde prestaties? Is dat al dan niet afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van het te behandelen dossier of van de doelgroep die ze toegewezen hebben gekregen?

De VLD wil dat de private intermediairs een marktconforme vergoeding krijgen. Als dat onder druk komt te staan, zal de interesse van de privé-sector afnemen. Een andere bekommernis is dat er een correcte evaluatie plaatsvindt. Het kan niet de bedoeling zijn dat de VDAB de gemakkelijkste doelgroep krijgt toegewezen en dat de moeilijke groep aan de private sector wordt uitbesteed, die dan zou worden beoordeeld op basis van de VDAB-resultaten. Dat zou een vertekend beeld geven.

De kwantificeerbare parameters die in de beheersovereenkomst worden opgenomen, worden eindelijk opgesplitst volgens de belangrijkste doelgroepen: allochtonen, kortgeschoolden, arbeidsgehandicapten enzovoort. Belangrijk is dat de ouderen daarbij worden betrokken. Een kwantificeerbare parameter voor ouderen is moeilijk haalbaar wegens de vrijstellingsmogelijkheden die federaal worden gegeven aan oudere werkzoekenden. Op pagina 36 van de evaluatie stelt men vast dat de oudere werkzoekenden een heel moeilijke groep vormen, sterk ondervertegenwoordigd zijn en het risico lopen om in de cijfers weg te zakken. In welke mate verhinderen de vrijstellingsmogelijkheden dat de VDAB de doelstelling voor de oudere werkzoekende haalt?

We hadden vernomen dat de VDAB de doelgroep voor de tendering zou willen verenigen van 6000 tot 4500 trajecten. Er is evenwel een politiek akkoord gesloten dat men op die beslissing terugkomt: men breidt opnieuw uit tot 6000 trajecten. De vraag is of de middelen volgen. Zullen de budgetten opnieuw in overeenstemming zijn met de 6000 trajecten? Als dat niet het geval is, is er een probleem van haalbaarheid.

Verder zou de VDAB verplichten om in een opleiding te voorzien voor iedere tender die naar de privé zou gaan. Staat dat volgens de minister niet haaks op de beoogde individuele aanpak en de praktijk?

Op pagina 3 en 4 stellen we vast dat ondanks de extra investeringen die werden gedaan voor de VDAB, zowel in voltijds equivalenten als in middelen voor de dienstverlening, er niet werd verholpen aan de verdringing van een aantal kansengroepen. Integendeel, die kansengroepen scoren bijzonder zwak, hoewel de verwachtingen heel hoog gespannen waren. Hoe zal men daaraan tegemoetkomen?

Op pagina 82 merk ik dat in het systeem van de loopbaanbegeleiding gestreefd wordt naar het optrekken van het aandeel van de bereikte kansengroepen van 40 naar 50 procent. Hoe dat zal gebeuren, is niet gepreciseerd. Kan ik daar wat meer uitleg over krijgen?

In de uiteenzetting viel me op dat in samenwerking met de VDAB een automatische vacaturematching tussen de ingeschrevenen en de vacatures gebeurt. Intussen vernamen wij dat dat ook gebeurt bij de BGDA (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling). Kent de minister hiervan de resultaten?

De minister zegt terecht er te zullen op toezien dat de rechten en de plichten in de verhouding tussen de VDAB en de RVA nagekomen worden. Kan hij er via de interministeriële conferentie op toezien dat dit ook gebeurt tussen de BGDA en Forem? Ik weet dat dat niet binnen zijn bevoegdheid ligt, maar misschien kan de minister er bij zijn collega's wel de nadruk op leggen.

De heer Jan Laurys: Het is goed dat er nu een beheerscontract is en dat men eindelijk kan overgaan tot de implementatie van de modernisering van de VDAB. We zijn blij dat de lange discussie die de hele vorige regeerperiode aansleepte, nu eindelijk achter de rug is: zolang ik met VDAB te maken gehad heb, was die altijd in herstructurering. Herstructureren is soms nodig, maar waar het op aankomt, is de goede werking.

Ik wil enkele positieve elementen van de beheersovereenkomst aanhalen. Op de eerste plaats krijgt de VDAB een grotere autonomie. Daarnaast wor-

den positieve sociale accenten gelegd. De minister verwees al naar de oververtegenwoordiging van allochtonen, gehandicapten en kortgeschoolden. Verder is er een diversiteitsbeleid, waarbij een bepaald percentage allochtonen en arbeidsgehandicapten moeten in dienst genomen worden. Ook de sluitende aanpak is een goede zaak: wij zijn voorstander van meer controle en een strengere aanpak, op voorwaarde dat de werkzoekende maximale kansen aan opleiding en bemiddeling krijgt. Natuurlijk zal er een probleem van besta-fing en bezetting rijzen: als men de doelgroep uitbreidt naar ouder dan 50 jaar, stelt zich de vraag of de VDAB dit zal blijven aankunnen. De huidige capaciteit van 500 mensen per maand zal immers niet meer volstaan.

Ook positief zijn de sterke differentiatie naar de uitstroomnormen en een sterkere participatie van de langdurig werklozen in opleiding.

Het is goed dat de VDAB nu volgens de beheersovereenkomst kan werken. Vanuit verschillende hoeken, onder meer vanuit de Vlaamse Confederatie Bouw, was er reeds kritiek gerezen. De heer Dillen gaat wat kort door de bocht met zijn bewering dat voor wie langer dan een jaar werkloos en ouder dan 40 is, niet meer bemiddeld kan worden, terwijl hij verder beweert dat het niet nodig is vacatures aan de VDAB door te geven. Anderzijds mag men de kritiek ook niet zomaar naast zich neerleggen: het gaat niet op dat we met een reserve van werkzoekenden zitten, terwijl omwille van het gemak alle vacatures door buitenlandse arbeidskrachten ingevuld worden.

In de discussie mis ik de visie op de lokale werk-winkels. Daar is geen apart decreet voor. Er zijn enkel wat artikels in het decreet van de VDAB. Ik heb de indruk dat de evolutie van de lokale werk-winkels wat stilgevallen is, en dat op het terrein niet alles gesmeerd loopt. Er is zeker behoefte aan nog betere afstemming en een grotere herkenbaarheid van de werkwinkels. Heel wat werkzoekenden weten niet dat zij voor alles wat arbeid en tewerkstelling betreft naar de lokale werkwinkel kunnen gaan. Werkwinkels verwijzen nog al te vaak door, terwijl ze eerstelijns hulp zouden moeten bieden.

Eerder al maakten wij een allusie op de samenwerking met BGDA en Forem, maar blijkbaar is er een probleem. Sinds de start van het nieuwe samenwerkingsakkoord, in juli 2004, en de aan-

pak van de controle door de RVA is er een herstel van evenwicht tussen werkzoekenden van Noord en Zuid. Er kan nog heel wat gebeuren rond de transmissie en de samenwerking met Forem en BGDA: in Brussel is er een enorme hoeveelheid werkzoekenden, terwijl men in Halle-Vilvoorde op zoek is naar werkkrachten.

Verschillende keren werd verwezen naar de automatische vacaturematching. In het begin was dat een heel probleem: veel mensen kregen werk-aanbiedingen in hun bus die totaal niet met hun profiel strookten. Dat werd intussen wel wat bijgesteld, maar het systeem blijft kinderziekten vertonen.

Transmissie is niet de hoofdzaak: het is belangrijk dat iedereen begeleid wordt. Maar het is niet meer dan correct dat iemand die zijn opleiding stopzet of een aangeboden betrekking weigert, ook bestraft wordt, en dit uit bekommernis voor de draagkracht van het systeem.

Bij de evaluatie heeft men vooral kwantitatieve metingen gedaan, maar er is zeker ook behoefte aan kwaliteit. Wat houdt de begeleiding concreet in? De VDAB geeft dubbel zoveel opleidingen als Forem; zijn beide opleidingen te vergelijken? Kwalitatieve metingen zouden moeten mogelijk zijn.

De heer André Van Nieuwkerke: Ik vind dat we voor poetshulp in een degelijke opleiding moeten voorzien: heel wat poetsvrouwen leveren slecht werk en kunnen we niet zonder meer op de gezinnen afsturen. Er zijn zeker ook goede krachten, bijvoorbeeld schoolverlaters uit het buitengewoon onderwijs, maar men moet ze kunnen vinden.

Wat de knelpuntenberoepen betreft, denk ik dat we met de sectoren zelf moeten onderhandelen. We zouden alle knowhow van de niet meer actieve bedrijfsleiders moeten kunnen inzetten om aan de knelpuntenberoepen te sleutelen. Er zijn voldoende instrumenten voorhanden – onder andere PPS-modellen – om daaraan te werken.

Men klaagt vaak over de knelpunten, maar ik heb niet de indruk dat men op het terrein iets doet om oplossingen te bedenken. Waarom stellen de sectoren geen structuren op en maken zij geen afspraken met de VDAB om de problemen op te lossen?

Een screening is een goed idee, maar ik vind het ook belangrijk dat bedrijven gescreend worden op

de behoeften die zij hebben inzake het aanwerven van nieuwe werknemers. Verschillende werkgevers weten niet dat zij bepaalde jobs ook door lager gekwalificeerde werknemers kunnen laten uitoefenen. Er moet een sensibilisatie zijn zodat ook deze werknemers in het reguliere arbeidscircuit worden opgenomen. Vaak mikken werkgevers op te hoog geschoolde werknemers, waardoor zij ook bepaalde vergoedingen missen.

De heer Fons Leroy: Meerdere commissieleden hebben verwezen naar de bouwsector. De VDAB wil eerst een dialoog met de sector aangaan. Als men de jaarverslagen van de bouwsector mag geloven, waren de binnenlandse werkgelegenheid en de activiteit in deze sector niet slecht. Wanneer deze sector signaleert dat er bepaalde dingen mislopen op de arbeidsmarkt, moet die melding ernstig worden genomen. Wij moeten eerst de concrete feiten bekijken en op grond daarvan met de sector praten over een verbetering van de samenwerking. Op vraag van de bouwsector werden door de Vlaamse Regering enkele aanvullende maatregelen genomen inzake de uitvoering van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord. Er moet een betere screening komen van de werkzoekenden in de sector, er moeten meer korte opleidingen worden aangeboden en de opleidingskeuze van werkzoekenden moet door financiële prikkels ten gunste van de bouwsector worden gestimuleerd. Die maatregelen moeten nog worden geïmplementeerd.

De VDAB kreeg slechts 2.100 vacatures vanuit de bouwsector tijdens het voorbije jaar. De vervulingsgraad die werd behaald was 81 procent, wat meer is dan in het beheerscontract werd vooropgesteld. De bouwsector is de grootse afnemer van de Individuele Beroepsopleiding (IBO) bij de VDAB. Dit instrument werd op korte termijn erg uitgebreid, en wordt voor 21 procent ingenomen door de bouwsector. Het IBO is een geschikt instrument om een brug te slaan tussen werkloosheid en de werkvloer.

We scholen jaarlijks 15 procent van de werknemers uit de bouwsector bij. De cursussen worden vooral tijdens de winterperiode gevolgd en verzekeren dat het beroepsniveau behouden blijft. De kritiek van de bouwsector moet dus in een juist perspectief worden geplaatst. Indien men beweert dat er slechts een arbeidsmarktreserve is van 1.300 werkzoekenden die minder dan één jaar werkloos zijn en niet ouder dan 40 jaar, staat dat in schrill

contrast met de feitelijke situatie binnen de sector. Ongeveer 42 procent van de bouwvakkers zijn ouder dan 40 jaar, dus ik begrijp niet waarom de sector geen perspectieven kan bieden voor oudere werklozen. Als de sector om meer inspanningen van de VDAB vraagt, moeten er meer vacatures komen die sneller kunnen worden ingevuld.

Verskillende commissieleden verwezen naar de migratiethematiek, maar die overstijgt de taken van de VDAB. Onze instelling functioneert in een sociaal-economisch geheel en heeft niet alle sleutels in handen. Ook de loonkosten zijn belangrijk bij de behandeling van de vacatures.

Mevrouw Miet Smet stelde enkele vragen over de verhouding tussen de VDAB en de RVA. Wij zijn bereid om ook de commissie, naast de voorgedijoverheid, de gegevens te bezorgen over de jaarlijkse rapportering. De VDAB is niet enkel gebonden door het beheerscontract maar moet ook rekening houden met het samenwerkingsakkoord met de federale overheid. Wij willen dat akkoord loyaal uitvoeren en rapporteren regelmatig aan de regering. Nu de Vlaamse Regering middelen ter beschikking stelde om alle werklozen een recht op begeleiding te geven, is het logisch dat daaraan plichten voor de VDAB zijn verbonden.

Er werd ook gewezen op de beperkte impact van de VDAB op de arbeidsmarkt. De ambitie om daarin een grotere rol te spelen is niet terug te vinden in het nieuwe beheerscontract. Het vorige beheerscontract verwoordde wel de ambitie om een grote impact uit te oefenen op de arbeidsmarkt, maar nu trachten we de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Onze interesse is verschoven van volumedoelstellingen naar output-doelstellingen. Hoe meer beweging er is op de arbeidsmarkt, hoe beter die zal functioneren. Alles wat spontaan op de arbeidsmarkt tot stand komt zonder tussenkomst van de VDAB is gunstig. De VDAB heeft als moeilijke taak te zorgen dat iedereen kansen heeft op de arbeidsmarkt.

Indien de VDAB zijn regierol ernstig neemt, moet men de hand reiken aan partners die kunnen bijdragen tot het beter functioneren van de arbeidsmarkt. Er moet meer worden samengewerkt met de sectoren en het werkveld in Vlaanderen. Ik denk daarbij ook aan onderwijsinstellingen en NGO's die expertise hebben inzake de begeleiding van moeilijke doelgroepen. Ook commerciële

actoren met een directe connectie met de arbeidsmarkt moeten worden aangesproken. De VDAB moet uitgroeien tot een open instelling die alle krachten die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn erop kan richten om werkzoekenden maximale kansen te bieden. Wij willen ook meer kansen bieden aan de kansengroepen.

De heer Van Goethem verwees naar de knelpuntenberoepen en de proactiviteit. Ik vermoed dat dit een verwijzing is naar het onderwijsbeleid en de beroepskeuzevoorlichting. De VDAB moet de expertise over de arbeidsmarkt delen met het onderwijsveld. Begeleiders kunnen zo een grotere kennis van de arbeidsmarkt krijgen, zodat er een verantwoorde keuze kan worden gemaakt.

De heer Stassen vroeg of de opleidingscapaciteit voldoende groot is. De Vlaamse Regering heeft de wijze keuze gemaakt om de VDAB niet enkel meer werklozen te laten begeleiden, maar om ook een grotere capaciteit te verzekeren om werklozen een opleiding te geven. We kunnen 4.000 bijkomende opleidingsplaatsen en 1.000 bijkomende werkervaringsplaatsen aanbieden. Door het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord werden er meer dan 1.000 bijkomende plaatsen in de sociale economie gecreëerd. Die mogelijkheden moeten optimaal worden benut en moeten worden aangevuld met wat de arbeidsmarkt vandaag biedt. Er zijn enkele kansen inzake de knelpuntvacatures en de uitbreidende mogelijkheden rond de dienstencheques.

De opmerking van de heer Stassen in verband met de doelgroepen is terecht. Wij zullen moeten zien welke instantie in Vlaanderen het meest geschikt is om de VDAB te helpen bij het realiseren van de doelstellingen. Zoals de heer Van Nieuwerkerke aanhaalde, moeten wij niet enkel werken op basis van competenties van werknemers, maar moeten ook werkgevers competentiegericht werken. Ik betreur dat bij het afsluiten van de beheersovereenkomst geen consensus werd bereikt met de partners om de basisdienstverlening van de werkgevers te optimaliseren. Ik vind dat de VDAB de opdracht heeft om werkgevers die niet over voldoende HRM-mogelijkheden beschikken te helpen bij het opstellen van vacatures op maat. Wij zouden hen ook moeten kunnen informeren over de wijze waarop zij hun vacatures aan ons kenbaar moeten maken. De VDAB wordt vaak geconfronteerd met de vraag van werkgevers om hulp te bieden bij het opstellen van een vacature.

Als wij volgens de doelstellingen meer allochtone en arbeidsgehandicapte werkzoekenden aan werk moeten helpen, moeten werkgevers ook worden geholpen om de omgeving te optimaliseren voor personen uit deze doelgroepen. Er moet een link worden gemaakt tussen het diversiteitsbeleid, het personeelsbeleid en het toeleidingsbeleid.

De vragen van mevrouw De Ridder over de tendering zijn niet allemaal te beantwoorden omdat de eindfase van de besluitvorming nog niet werd bereikt. De besluitvorming gebeurt in samenspraak met de werkgevers- en werknemersorganisaties. Niets wijst erop dat de consensus die werd bereikt een onwerkbaar geheel is. Er wordt een ruimere doelgroep dan initieel werd beoogd op de markt gebracht, maar deze bevat zowel werkzoekenden die nood hebben aan een vrij intensieve beroepsopleiding als werkzoekenden die toe zijn aan een licht traject. De onderhandelde prijszetting is volgens mij eerlijk en correct. Ik wil de dialoog met de sociale partners afronden vooraleer een definitief antwoord te geven.

De tendering is een proeftuin en die moet in zijn uitwerking perfect zijn. De tendering is ons door het beheerscontract opgelegd en we zullen die loyaal uitvoeren, omdat wij menen dat ook andere actoren een rol kunnen spelen in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. De voogdijoverheid moet de resultaten ervan beoordelen en op basis daarvan beslissen of de tendering al dan niet kan worden uitgebreid.

Het beheerscontract legt ons op dat we meer ouderen moeten bereiken. Er is wel nog een discussie over de kwantitatieve invulling daarvan. We willen de ouderen in elk geval ernstig nemen. Er zijn geen vrijstellingsmogelijkheden, dus hebben we nu de volledige doelgroep bij ons en moeten we zoeken naar een gepaste manier om ouderen ook reële kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Maar dat is niet iets wat de VDAB alleen kan doen. Werkgevers moeten ook de hand reiken naar oudere werknemers.

Inzake loopbaanbegeleiding herneemt het beheerscontract de parameters die in het besluit van de Vlaamse Regering zijn vooropgesteld. We zullen dat besluit volledig uitvoeren. Als we dat niet doen, krijgen we trouwens geen subsidie.

De verhouding tussen de VDAB en de overheidsinstellingen die actief zijn in de andere regio's, is

een terechte bekommernis. Er is een jaar geleden een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de VDAB, de BGDA en Forem. Dat die nog niet geïmplementeerd is, is te wijten aan de andere instellingen. Wij zijn bereid om onze vacatures over de regio's uit te wisselen. De technische systemen zijn daarvoor, wat ons betreft, klaar maar de andere instellingen moeten ons nog volgen. We hebben ter zake deze of volgende week vrijdag een vergadering in Charleroi.

Tegenover de heer Laurys wil ik stellen dat we de capaciteit hebben om de sluitende aanpak verder te zetten. Dat zullen we echter van maand tot maand moeten monitoren. In principe is onze verantwoordelijkheid het zwaarst in het derde jaar van de begeleiding omdat dan de doelgroep het grootst en het moeilijkst is: het betreft de doelgroep die het oudst is en het langst weg van de arbeidsmarkt.

Ik deel de mening van de heer Laurys dat indien het beheerscontract onvoldoende kwalitatieve parameters zou omvatten – quod non – de VDAB kwalitatieve parameters voor zichzelf moet voorstellen die men via de interne audit onafhankelijk moet nagaan. Uit metingen blijkt voorlopig dat zowel de werkgevers als de werkzoekenden over het algemeen tevreden zijn over het aanbod van de VDAB — maar het kan nog beter.

De heer Van Nieuwkerke heeft gelijk dat er ook een kwalitatieve opleiding voor het circuit van de dienstencheques nodig is. Er is een minimumduur nodig om een goede kwalitatieve opleiding voor dit circuit te organiseren maar we zijn ook geen voorstander van zeer lange opleidingen.

De heer Jan Vandepoele: Ik weet niet of er nog heel technisch op de tendering moet worden ingegaan: het is wat voorbarig om zaken die nog ter discussie liggen in het beheerscomité, hier al te berde te brengen. We boeken wel vooruitgang. 1 januari 2006 blijft een realistische startdatum. Aan de grote principes die al heel lang gekend zijn, is eigenlijk nog altijd niets veranderd.

Mevrouw Annick De Ridder: Na de vermindering van 6000 naar 4500 trajecten, werd ook het budget verminderd. Uiteindelijk werd er toch beslist om de 6000 trajecten te behouden of zelfs uit te breiden. Wat gebeurt er dan met die budgetten: worden die terug mee verhoogd?

De heer Jan Vandepoele: Het budget zal mee evolueren met het aantal trajecten, met name 6000, en de moeilijkheidsgraad daarvan.

De heer John Vrancken: Hebt u cijfers over de inflow op de arbeidsmarkt via IBO-projecten? Hoeveel deelnemers blijven ook lange tijd op die arbeidsmarkt? Ik heb zelf 3 mensen in een IBO-traject tewerkgesteld maar die hebben na een drie-, viertal weken afgehaakt omdat ze voor enkele duizenden Belgische frank meer 's morgens niet vroeger wilden opstaan. De incentive zit blijkbaar scheef. Maar wie bij ons een dergelijke opleiding volgt, is gemotiveerd om dat traject te doorlopen en een kans te krijgen op een duurzame werkgelegenheid.

De heer Jan Vandepoele: De IBO heeft een vrij explosieve groei gekend: we zitten nu aan iets meer dan 12.000 IBO's. Daarvan worden er inderdaad een aantal gedurende de looptijd stopgezet, een goede 20 procent. Dat is normaal: bij elke aanwerving, dus ook bij IBO, is er een proefperiode waarin contracten stopgezet worden. Dat gebeurt gelukkig het vaakst bij het begin van de IBO, zodat de investering nog niet zo heel groot geweest is. Belangrijker is dat de tewerkstellingsgraad na een IBO in het begin omstreeks 90 procent bedraagt en op lange termijn nog steeds 85 procent. Dit blijkt dus een zeer duurzaam instroomkanaal op de arbeidsmarkt te zijn.

De heer Jos Stassen: Ik heb nog een vraag over de uitwisseling tussen de RVA en de VDAB. Een werkzoekende jonger dan dertig jaar wordt volgens het activeringsbeleid van de RVA binnen de vijftien maand opgeroepen en hij doorloopt ook een screeningsproces. Tegelijkertijd is er de sluitende aanpak van de VDAB. De kans is groot dat de VDAB de werkzoekende sneller zal oproepen, hem een reeks vragen zal stellen en opdrachten geven vanuit begeleidingsaspecten. Vraag is hoe die twee concreet aan elkaar worden gekoppeld, om het dubbel gebruik uit te sluiten. Bovendien is de interpretatie door RVA en VDAB van passende daden vaak verschillend.

Minister Frank Vandenbroucke: Er is misschien wat begripsverwarring in de discussie. Er is inderdaad de hele technische kwestie van de acties van de RVA en de VDAB en de verhouding tussen beide. Ik wil beklemtonen dat dat wezenlijk verschillende acties zijn. De RVA geeft een uitkering,

controleert of mensen de inspanningen doen die als tegenprestatie voor die uitkering gelden en bestraft als dat nodig is. De VDAB biedt begeleiding, opleiding, hulp en ondersteuning. In de praktijk draagt de VDAB slechts in één aspect van zijn werking werkelijk bij tot controle: wanneer een consulent van de VDAB van oordeel is dat iemand een passende opleiding of job weigert, houdt hij bij zijn beoordeling mee in het achterhoofd wat de RVA daarover denkt. Voor het overige is de VDAB niet bezig met controle en de RVA niet met bemiddeling of opleiding.

De heer Jos Stassen: De doelstelling van de RVA is controle, opvolging en eventueel bestraffing. De doelstelling van de VDAB is begeleiding en arbeidsbemiddeling en dergelijke. De gegevensverzameling is voor een stuk toch hetzelfde.

Minister Frank Vandenbroucke: Dat is niet juist. De RVA doet aan gegevensverzameling in functie van controle. De VDAB probeert goed te weten wat het profiel is van iemand en zeker wat iemand doet die in een traject terechtkomt. Het gaat om iets anders. De afspraak die men ten gronde wil maken tussen de federale overheid en de gewesten is dat de federale overheid de mensen wil controleren, maar niet als mensen nog geen kansen hebben gehad. De gewesten moeten daar eerst voor zorgen en dan gaat de federale overheid na of ze die kansen hebben gebruikt. Dan duiken een hele reeks praktische vragen op. Slaagt men erin om iemand eerst de kansen aan te bieden vooraleer hij of zij door de VDAB wordt opgeroepen? Dat proces is nu bezig. Ik geef toe dat men daarin niet altijd is geslaagd. De RVA kan die controlefunctie te allen tijde uitoefenen, bijvoorbeeld vooraleer de VDAB, de Forem en de BGDA kansen hebben gegeven aan de werkzoekenden of enkele jaren nadien. Vanuit een menselijke doelmatigheid heeft men ervoor gekozen om de controle en het geven van kansen op elkaar af te stemmen. Het zijn wezenlijk verschillende dingen. De RVA-agent moet gegevens verzamelen om te weten welke inspanningen iemand doet. Diegene die helpt, moet dat natuurlijk ook weten. Dat overlapt voor een stuk.

Er zullen mensen zijn die blijven zeggen dat de RVA nog niet mag controleren omdat er nog niet genoeg kansen zijn geboden. Ik ga daarin niet mee. Op een bepaald moment moet men in de samenleving zeggen dat er rechten en plichten

zijn. Ik heb de indruk dat sommige mensen bij het ACV blijven zeggen dat we nog niet genoeg doen en dat het schandalig is dat we willen controleren. Op die manier blijven we echt wel bezig tot sint-juttemis. Men moet dat proces nu in gang zetten, maar er wel over waken dat het goed verloopt. Men kan niet zeggen dat het momenteel allemaal perfect verloopt. Men moet ervan uitgaan dat het gaat om plichten op het echelon van de RVA en recht op kansen op het echelon van de VDAB. Dat is iets totaal verschillend.

Wat betreft de opmerking van de heer Laurys wijs ik erop dat we een verwende samenleving zijn. De VDAB doet automatisch een vacaturematch: men stuurt vacatures op en de mensen beginnen boos te worden omdat die niet altijd passen in plaats van blij te zijn dat er vacatures worden opgestuurd. De dingen worden omgedraaid. Sommige reacties ergeren me omdat men de tijd moet geven aan een organisatie om zich te verbeteren. Ik ben streng voor de VDAB, maar ik wil een aantal cijfers geven over hoe dit proces verbetert. In april heeft men een telefonische enquête gedaan bij 199 werkzoekenden in Antwerpen, Oostende, Vilvoorde en Aalst over hun tevredenheid. Men heeft ook 101 werkgevers opgebeld om te vragen wat hun reactie is op de wekelijkse matching. Bij 56 procent van de ondervraagden waren de vacatures volledig in overeenstemming met hun wensen. In juni vorig jaar was dat nog 37 procent. Dat is echt een vooruitgang. De belangrijkste reden waarom men de vacature niet passend vond, was omdat de tewerkstellingsplaats te ver was of te moeilijk bereikbaar. Verder gaf 42 procent van de ondervraagden aan dat ze zijn ingegaan op de sollicitaties; in juni was dat maar 23 procent. Het zijn geen grote steekproeven, maar er is wel vooruitgang. Vijfentachtig procent van de werkgevers gaf aan dat de kandidaten aan het gestelde profiel beantwoordden, tegenover slechts 64 procent in juni. De vacaturematching verbetert omdat men ook de dossiers verbetert. Als binnen een half jaar tot een jaar 80 procent van de vacatures goed op elkaar zijn afgestemd, is dat heel wat. Men moet de zaken in hun perspectief zien.

Ik antwoord met een beetje schroom op de vragen van mevrouw Smet want ze heeft veel meer ervaring. Mevrouw Smet vraagt zich af of we ons niet moeten neerleggen bij het gegeven dat men in Vlaanderen de mensen niet vindt om bepaalde vacatures in te vullen en of men daar geen andere conclusies moet uittrekken.

Mevrouw Miet Smet: Het gaat er ook om dat men bepaalde mensen niet meer aan het werk zal krijgen.

Minister Frank Vandenbroucke: Ik ben het daarmee eens, maar ik vind dat men die conclusie moet trekken op basis van een performant en gezond systeem. Zover zijn we nog niet. Ik ben het ermee eens dat er in de werkloosheid een belangrijk deel functionele arbeidsongeschiktheid en een deel marginaliteit – alcohol- en drugproblemen, zware menselijke problemen – zitten. Het klopt ook dat men momenteel een aantal jobs niet wil doen, net zoals men vijftig jaar geleden niet in de steenkoolmijnen wou gaan werken. Men moet zich eerst afvragen of de Vlamingen dan zoveel erger zijn dan de andere Europeanen. Dat kan toch niet. Nochtans blijkt dat uit de statistieken. De werkgelegenheidsgraad is significant minder dan in vergelijkbare landen met vergelijkbare situaties. De werkgelegenheidsgraad bij allochtonen is onwaarschijnlijk laag. De slechtste leerling van Europa op dat vlak is Frankrijk met een werkgelegenheidsgraad van 43 procent bij degenen die op arbeidsleeftijd zijn. België is de zonderling in Europa met een werkgelegenheidsgraad van ongeveer 30 procent. In Vlaanderen is dat 36 procent. Dat is totaal afwijkend van de rest van Europa. In Nederland, Denemarken en Duitsland bedraagt de werkgelegenheidsgraad bij allochtonen 50 procent. Vooraleer men zegt dat de mogelijkheden zijn uitgeput op het vlak van mobilisatie van talent en arbeidskracht in de samenleving, moet men de vergelijking maken met anderen en vaststellen dat men het toch heel wat slechter doet wat betreft de allochtonen.

Men moet daarop kunnen ingrijpen. Dat veronderstelt dat onder meer het werkloosheidssysteem verandert. We hadden totnogtoe een van de meest lakse werkloosheidssystemen van West-Europa. We zijn dat nu een klein beetje aan het veranderen en dat is heel hard nodig. Ook de arbeidsmarkt moet veranderen. De burgemeester van een rijke Vlaamse gemeente vertelde me dat er vroeger een toestroom was van vooral buitenlandse poetsvrouwen, die gingen poetsen bij heel rijke mensen. Ineens was dat gedaan en nu is er een bloeiend dienstenchequebedrijf met inlandse poetsvrouwen. Ik heb een jaar geleden de opdracht gegeven om dat publiek te viseren. De illegaliteit is daar de kop ingedrukt. Het is dus mogelijk om dergelijke zaken te veranderen. We zitten wel in een scharnierperiode want we gaan de arbeidsmarkt enorm

moeten veranderen vanwege de Europese uitbreiding. We hebben nog even tijd om orde op zaken te zetten, maar dan gaan we een klein landje zijn in een grote arbeidsmarkt.

Ik denk dat de mentaliteit moet wijzigen om er niet aan onderdoor te gaan. Ik ga ermee akkoord dat we soepeler zullen moeten worden inzake arbeidsmigratie. Dat is overigens ingeschreven in de Europese ontwikkeling. Er zitten in onze werkloosheid een stuk functionele arbeidsongeschiktheid en een stuk sociale problematiek die niet meer met arbeidsbemiddeling te maken hebben. Maar intussen moeten we wel nog wat mobiliseren. Ik heb niet voor niets allochtonen genoemd; ik heb de indruk dat er bijvoorbeeld in de bouw nog werkgevers zijn die niet graag allochtonen zien komen. Laat ons proberen daaraan te werken.

Mevrouw Miet Smet: Naar ik hoor worden mensen uit het PWA geschorst omdat ze hun minimum aantal uren niet halen; vaak leggen die mensen zich daarbij neer, in de wetenschap dat ze toch al een paar jaar van het systeem konden genieten. Daarbij rijst de vraag hoe de mensen die van het systeem zouden kunnen gebruik maken, gestimuleerd en gemotiveerd kunnen worden om dat dan ook te doen. Daartoe werden al heel wat inspanningen gedaan, maar het systeem wil in België maar niet aanslaan. Ik denk dat we strenger moeten zijn voor mensen die liever niet werken.

Anderzijds is de hele zaak van de 50.000 illegalen in de bouwsector opgezet spel om het systeem van zwartwerkers te kunnen regulariseren.

Bij de werkgevers moet er een grotere controle en stimulans komen om allochtonen aan te nemen, maar aan de andere kant moeten ook de werklozen strenger aangepakt worden. Werkweigeraars moet de deur gewezen worden.

De heer Jan Laurys: Ik kreeg geen antwoord op mijn vraag over de lokale werkwinkels. Ik weet dat er een algemene evaluatie opgestart is, en dat men de geografische spreiding zal herzien. Maar er is nogal wat ongerustheid in verband met de antennes.

Minister Frank Vandenbroucke: Het probleem waar u het over hebt is erg streekgebonden; er was een particulier probleem dat te maken had

met de opvatting over de contactpunten, met name betreffende de samenwerking tussen Tervuren, Bertem en Oud-Heverlee. De VDAB stelde de contactpunten buiten de lokale werkwinkel in vraag, maar is daar intussen op teruggekomen. Toch moeten we ons bezinnen of een dergelijke kleinschaligheid zinvol is. Dat zal tegen medio 2006 geëvalueerd worden. Maar het concept van de lokale werkwinkels, de antennes en de contactpunten blijft intact. Het nieuwe partnerschapsoverdrag dat rechten en plichten vastlegt tussen de federale overheid, de Vlaamse Regering, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten en de VDAB, is zeker een vooruitgang omdat de idee van de werkwinkels daardoor geconsolideerd en duidelijker gestructureerd wordt. Een projectcel stuurt dagelijks aan wat de werkwinkel doet. Die werkwinkel mag uiteraard niet zomaar een etalage van de VDAB zijn. Werkwinkels en VDAB blijven partners.

De heer Jan Laurys: Het probleem stelt zich niet alleen in mijn regio: ook in Limburg is men ongerust over de afschaffing van sommige contactpunten.

Ik heb nog een algemene vraag over de werking van de VDAB, die altijd een goede reputatie had. De jongste tijd echter is er nogal wat kritiek op. Slaat men met die kritiek de bal compleet mis, of is er echt wat aan de hand?

De heer Jan Vandepoele: Ik denk dat de kritiek te wijten is aan een wijzigende omgeving, veeleer dan aan een wijzigende VDAB. Al sedert 1994 hebben wij een beheerscontract waar kwantitatieve en kwalitatieve parameters in staan. Dat wordt elk jaar geëvalueerd en in globa als een succes beschouwd. Iedere keer komen uit die evaluatie een paar aandachtspunten naar voren, waar dan aan gewerkt wordt.

Ik heb de indruk dat de performantie van onze dienst gebruikt wordt om iets anders aan te tonen. We hadden het al over het dossier bouwen; dat is een erg complex dossier, dat veel meer omvat dan de grootte van de arbeidsreserve in Vlaanderen. Hetzelfde gebeurde met het ACV: één zinnetje uit een interview van een hele bladzijde met de heer Cortebeek, met name “De VDAB presteert ondermaats” werd als titel op de eerste pagina van een krant gezet. Op welke argumenten die uitspraak gebaseerd was, werd daarbij niet vermeld.

Uiteraard schreven wij een brief naar de heer Cortebecq, met het aanbod in overleg te kijken hoe we onze werking konden verbeteren.

De beheerscontracten zijn gerealiseerd, we zijn steeds performanter geworden, en we doen steeds meer met dezelfde middelen. Ik denk dat de kritiek niet aan ons, maar aan de omgeving ligt.

De verslaggever,

De voorzitter,

André Trees
VAN NIEUWKERKE MERCKX-VAN GOEY

BIJLAGEN

Schriftelijke antwoorden van de minister op vragen van de leden

1. Vraag van mevrouw Annick De Ridder over het tendering-project van de VDAB

1. Hoever staat het met het concretiseren van het project?

Na de goedkeuring van de concepten door het Beheerscomité van de VDAB werkt een projectgroep binnen deze overheidsinstelling aan de opmaak van het aanbestedingsdossier. De offertevraag voor de externe evaluatie van het experiment "trajecttendering" zal eerstdaags gepubliceerd worden. De concrete aanbesteding zal gelanceerd worden in het derde kwartaal van 2005 en de aanbiedingen worden verwacht eind september 2005.

De werkzaamheden van de projectgroep worden opgevolgd door een Begeleidingscommissie bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners (leden Beheerscomité van de VDAB) en de minister voor Werk.

2. Welke bedrijven of organisaties hebben interesse in het tendering-project?

Uit informele contacten en expliciete vraagstellingen van koepels van bedrijven en organisaties blijkt er interesse vanuit het totale werkveld van de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat zowel de non-profit, de zogenaamde derden, als commerciële bedrijven de desbetreffende ontwikkelingen volgen, zich organiseren en instellen om aan deze tender te participeren.

Uiteraard zal het enkel na de oproep duidelijkheid zijn welke organisaties/bedrijven effectief een aanbod indienen.

3. Dewelke zijn de concrete criteria om als bedrijf/organisatie deel te nemen aan het project?

De kandidaat-aanbieders

- a. moeten bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden tot doel hebben;
- b. dienen een gedragscode m.b.t. rechten en plichten van de werkzoekende (handvest van de werkzoekende) te onderschrijven;
- c. moeten beschikken over een erkend organisatielabel volgens de regeling voor opleidingscheques voor werknemers (kwaliteitsgarantie);
- d. én in het bezit te zijn van een erkenning binnen de Vlaamse regelgeving om bemiddelingsactiviteiten uit te voeren (als bureau voor kosteloze Arbeidsbemiddeling of private).

M.b.t. tot de laatste twee criteria worden soepele overgangsbepalingen voorzien of uitgewerkt zodanig dat organisaties die dergelijke labels niet hebben, voldoende tijd krijgen om op te stappen.

4. Van welke individuen zal de begeleiding worden uitbesteed? Wat zijn hiervoor de criteria?

Binnen de sluitende aanpak wordt een tendering opgezet voor de intensieve remediërende trajectbegeleiding van curatieve werkzoekenden. Deze begeleiden werkzoekenden zijn:

- a. verplicht ingeschreven bij de VDAB i.k.v. de werkloosheidsreglementering en genieten dus werkloosheidsuitkeringen of zijn daarvan (voorlopig) uitgesloten of vertoeven in wachttijd na het beëindigen van studies;

- b. minstens 15 maanden werkloos (korte tewerkstellingsperiodes niet meegeteld) indien jonger dan 25 jaar of minstens 21 maanden werkloos (korte tewerkstellingsperiodes niet meegeteld) indien ouder dan 25 jaar en jonger dan 50 jaar;
- c. de voorbije maanden niet in begeleiding geweest bij de VDAB of een van de (Werkwinkel)partners;
- d. werkzoekenden met een competentieachterstand (opleiding of werkervaring om terug aan de slag te kunnen) die nood hebben aan intensieve begeleiding.

5. Zullen de bedrijven/organisaties een gediversifieerd pakket van werkzoekenden ter beschikking krijgen van de VDAB? Of krijgen ze enkel de moeilijke dossiers?

De werkzoekenden voldoen aan de criteria zoals hiervoor opgesomd en zijn normalerwijze integreerbaar op de arbeidsmarkt mits bijkomende competentieverwerving en gerichte begeleiding. Werkzoekenden die onmiddellijk inzetbaar zijn of werkzoekenden met problematieken niet eigen aan de arbeidsmarkt (psychische problemen, verslavingsproblemen, ...) worden niet toegeleid naar de tenderuitvoerders.

6. Op welke basis zullen de deelnemers betaald worden voor geleverde prestaties? Is dit afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van de te behandelen dossiers of eerder van de slagingspercentages?

In hun aanbod formuleren de aanbieders een prijs per traject (aanbestedingsprincipe). Deze (gemiddelde) all-inprijs bevat de (traject)begeleiding, sollicitatieondersteuning, persoonsgerichte vorming, opvolging tijdens trajectacties (inclusief de werkervaring), in voorkomend geval de verplichte begeleiding tijdens een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO), de opleidingskosten en de nazorg.

Er wordt geen differentiatie gemaakt tussen de verschillende te begeleiden werkzoekenden. Voor de betaling wordt gewerkt met een gedeeltelijke resultaatfinanciering: een vast bedrag (inspanningsfinanciering) én een saldo afhankelijk van het resultaat.

7. Wanneer zal het project zijn aanvang vinden?

Gelet op de nodige tijd voor de aanmaak van het aanbestedingsdossier, het indienen van de offertes, de beoordeling en de gunning zullen de eerste begeleidingen starten begin 2006.

2. Vragen van mevrouw Marijke Dillen, de heer Bart Caron en mevrouw Else De Wachter over de tewerkstelling van schoolverlaters

Vragen van mevrouw Marijke Dillen

- 1. De cijfers uit het arbeidsmarktrapport van de VDAB geven belangrijke informatie over de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. Wat zijn de besluiten die de Minister trekt uit dit arbeidsmarktrapport? Welke initiatieven gaat de Minister nemen aansluitend op de resultaten van dit rapport?**

U zal mij nooit horen zeggen dat het onderwijs moet afgestemd worden op de arbeidsmarkt. Alle leerlingen moeten de kans krijgen hun talenten te ontdekken en te ontplooien, of dit nu een talent is in wetenschap, in muziek, in zorg of in techniek. Als samenleving moeten we al die talenten even sterk waarderen. Ze zijn hét uitgangspunt. Dit zal de persoonlijke ambities, het zelfvertrouwen en welbevinden van onze jongeren versterken én onze hele samenleving ten goede komen. Studiekeuzes moeten gebaseerd zijn op talent. Een goede begeleiding die alle diverse talenten opspoot en tot ontplooiing prikkelt is daarbij zeker nodig. Deze begeleiding moet ook garanderen dat de jongere voldoende informatie krijgt over haar/zijn latere tewerkstellingskansen bij het volgen van een bepaalde studierichting.

De brug of aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is echter wel dé plaats waar een actieve samenwerking met het bedrijfsleven een conditio sine qua non is. Denken we bijvoorbeeld aan de instroom op de arbeidsmarkt. Denken we aan de problematiek van de stages, aan de beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen in het kader van het reeds vermelde voltijds engagement van de deeltijds lerenden, wat een absolute beleidsprioriteit is. Denken we aan de toegang van nijverheidstechnische scholen tot infrastructuur. We willen dat de TSO-BSO-scholen en met name de scholen voor industriële technieken als een spin in het web een pro-actief beleid voeren, dat ze initiatieven nemen naar verscheidene doelgroepen en een netwerk aanleggen van socio-economische partners met wie en voor wie ze een verscheidenheid van acties opzetten. Maar scholen hoeven niet zelf alles te doen, of zelf over alle mogelijke apparatuur te beschikken. Er moet ook worden samengewerkt, zowel op Vlaams als op lokaal niveau, en liefst voor verschillende thema's.

a. Vlaams niveau

Wat houdt dat in? Om te beginnen: goede afspraken over de wederzijdse verwachtingen. Ik wil alvast dat de inhoud van het beroepsgerichte deel van opleidingen nauwer aansluit bij de verwachtingen van de sectoren. De beroepsgerichte specifieke eindtermen worden daarom afgeschaft en we zullen rechtstreeks gebruikmaken van de leerdoelen uit de beroepsprofielen die de SERV opstelt. Per beroepsprofiel wordt bepaald aan welke parameters iemand moet voldoen om rechtstreeks toegang te hebben tot de beroepen. Zo leveren de beroepsprofielen de basis voor het verlenen van een titel van beroepsbekwaamheid en voor het uitwerken van opleidingen.

Nog op het Vlaamse niveau sluit de Vlaamse Regering met de bedrijfssectoren sectorconvenants af. In die convenants willen we het aspect onderwijs versterken om samen pijnpunten weg te werken, bijvoorbeeld het gebrek aan stageplaatsen voor het voltijds onderwijs en aan werkervaringsplaatsen voor het DBSO. Maar de sectororganisaties kunnen dit niet zonder de ondernemingen, want de plaatsen moeten dàar worden gevonden. In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord werd daarvoor 1,9 miljoen euro uitgetrokken. Met dat geld kunnen we de kosten van het arbeidsgeneeskundig onderzoek voor leerling-stagiairs opvangen. Daarnaast spreken we ook de verschillende organisaties in de publieke sector aan om voor stageplaatsen en werkervaringsplaatsen te zorgen.

Om het aanbieden van stageplaatsen of het proactief zoeken naar stagiairs te vergemakkelijken, zal bovendien een nieuwe stagedatabank worden opgezet die o.a. de matching van vraag en aanbod van scholen en werkgevers beoogt. Dit is een taak van DIVA, de Dienst voor Informatie, Vorming en Afstemming. In het najaar van 2005 zal het systeem operationeel worden.

b. Lokaal niveau

Op het lokale niveau zijn o.a. de Regionale Technologische Centra (RTC's) actief. Hun opdracht is partnerschappen tot stand brengen en vraag en aanbod voor gesofistikeerde infrastructuur en uitrusting afstemmen tussen onderwijsinstellingen, publieke opleidingsverstrekkers en ondernemingen. Ze kijken hierbij naar de infrastructuur die beschikbaar is in de technische en beroepsscholen, de hogescholen, de VDAB, de Syntra's en de bedrijven, en ze zetten hun middelen in om deze infrastructuur optimaal te benutten. De RTC's kunnen evenzeer het aanbieden van kwaliteitsvolle leerwerkplaatsen stimuleren. Het bondgenootschap tussen onderwijs en arbeidsmarktactoren drukt zich bovendien uit in het beslissingsorgaan van deze RTC's, waar zowel de scholen als het bedrijfsleven uit de regio aan tafel zitten. De concrete acties worden dus uitgewerkt door de direct betrokken partijen en niet vanuit Brussel, wat de communicatie tussen scholen, netten, andere opleidingsverstrekkers en bedrijfsleven bevordert. Die communicatie is een voorwaarde tot succes. Per 1 januari 2008 opteren we dan voor 5 i.p.v. 7 RTC's, één voor iedere Vlaamse provincie. Op middellange termijn moet de hele RTC-thematiek worden ingepast in het globaal onderwijs-arbeidsmarktbeleid.

- 2. Omdat het voor vele schoolverlaters niet gemakkelijk is werk te vinden, doen ze beroep op de VDAB. Worden er door de VDAB initiatieven uitgewerkt specifiek naar hogervermelde groep schoolverlaters? Op welke wijze wordt dit ondersteund? Worden er bijkomende maatregelen uitgewerkt gezien de evolutie die blijkt uit de cijfers van het laatste arbeidsmarktrapport?**

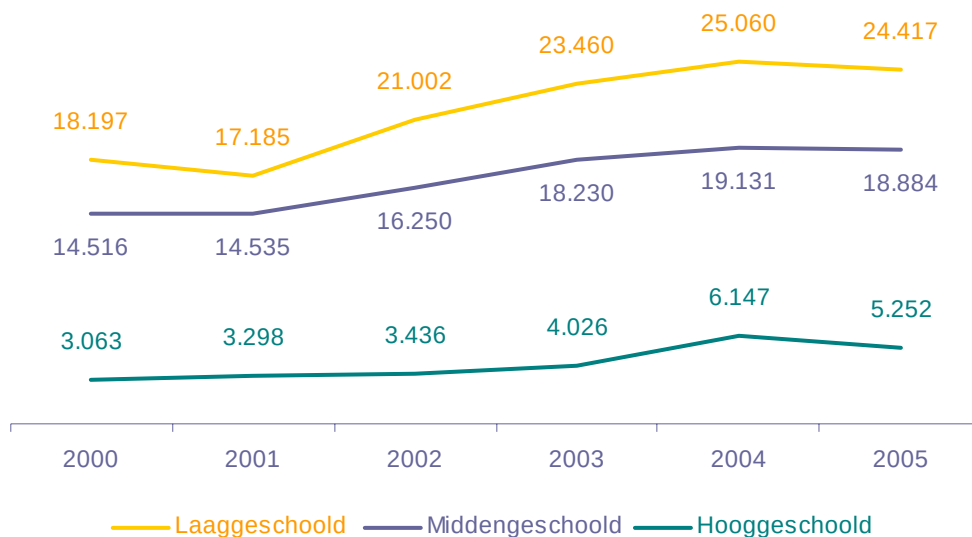
a. Algemene context

Het is belangrijk om de studieresultaten te situeren in de economische context. De studie werd namelijk afgesloten in juli 2004, een moment waarop de economische situatie nog zeer slecht was, terwijl in de daaropvolgende periode voor de jongeren in het algemeen en de hogeschoolde in het bijzonder de toestand merklijk verbeterde:

- Het aantal jonge werkzoekenden (-25 jaar) bereikte in maart 2004 een top met 50.338 werkzoekenden. Ook de hogeschoolde jongeren ontsnapten daar niet aan (6.147 niet-werkende werkzoekenden);
- Het aantal hogeschoolde jongeren blijft relatief laag. Procentuele verschillen zullen dan ook uitvergroot worden. Zo betekent de stijging met 52,7% in 2004 t.o.v. 2003 een absolute toename van 2.121 personen;
- Bij laagconjunctuur zien we steeds hogere procentuele toenames bij de hogergeschoolden, terwijl bij een conjunctuurverbetering hogere afnames vastgesteld worden. Dit geldt trouwens voor alle traditioneel sterkere groepen op de arbeidsmarkt. We stellen bijvoorbeeld vast dat waar het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden in maart 2005 op jaarbasis met 8,5% toeneemt, de groep van jonge niet-werkende werkzoekenden reeds met 3,5% en de groep van hogeschoolde jonge niet-werkende werkzoekenden zelfs met 14,6% daalt.

(Dit blijkt duidelijk uit onderstaande grafiek en tabel:)

Evolutie jonge NWWZ (-25 jaar) naar studieniveau



Evolutie Niet-Werkende Werkzoekenden (NWWZ): Verschillen van jaar tot jaar (toestand maart)

	2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005
JONGEREN (-25 JAAR):					
- LAAGGESCHOOLD	-5,6%	+22,2%	+11,7%	+6,8%	-2,6%
- Middengeschoold	+0,1%	+11,8%	+12,2%	+4,9%	-1,3%
- Hooggeschoold	+7,7%	+4,2%	+17,2%	+52,7%	-14,6%
Totaal NWWZ	-6,1%	12,6%	8,8%	10,0%	8,5%

b. Activerende acties naar schoolverlaters

Bovenstaande geschetste evoluties noodzaken dus tot relativering van de problematiek bij de hooggeschoolden. Dit wil echter niet zeggen dat vanuit de VDAB geen activerende acties ondernomen worden, in het bijzonder naar de schoolverlaters toe:

- De eindejaarsstudenten kunnen zich tijdens hun laatste schooljaar reeds vanaf 1 januari als werkzoekende inschrijven. Tijdens de inschrijvingsmodule krijgen zij reeds automatisch vacatures die matchen op de door hen ingevulde gegevens aangeboden. Daaropvolgend krijgen zij de folder ‘Afgestudeerd, wat nu?’ toegestuurd waarin alle kanalen opgesomd worden via dewelke zij de vacatures van de VDAB kunnen vinden;
- Door hun inschrijving wordt onmiddellijk hun CV verspreid. De CV's van de schoolverlaters worden in een afzonderlijk KISS (Kandidaten Informatie en Selectiesysteem)-bestand aangeboden aan de werkgevers;
- De jongere kan vanuit zijn dossier ook dagelijks de best matchende vacatures opvragen;

- De voorlopige inschrijving (tussen 1 januari en 30 juni) wordt op 1 juli omgezet naar een inschrijving als 'schoolverlater in wachttijd'. Vanaf dat ogenblik krijgen deze jongeren wekelijks de nieuwe vacatures toegestuurd via e-mail of per brief;
- Vanuit de dienst Communicatie krijgen zij in de loop van de volgende maand een brief waarin zij info krijgen omtrent de dienstverlening van de VDAB;
- Na drie maanden wachttijd worden zij door de servicelijn gecontacteerd voor een eerste screening. Daarbij wordt hun dossier eventueel aangepast, gepeild naar het gebruik van de zelfredzaamheidstools, zoals de WIS-computer en de VDAB-website, het sollicitatiegedrag, de opleidings- of begeleidingsbehoefte e.d.;
- Drie maanden later worden zij uitgenodigd voor een intakegesprek waarbij nagegaan wordt of de jongere behoefte heeft aan individuele begeleiding;
- Indien dat het geval is, start onmiddellijk de begeleiding. Indien dat niet het geval is, wordt het dossier regelmatig verder opgevolgd.

Uit het gebruik en de evaluatie van de zelfredzaamheidstools blijkt tevens dat de groep hooggeschoolde jongeren er zeer intensief en efficiënt gebruik van maakt en deze tools ook positief evalueert.

Vragen van de heer Bart Caron

1. Hoe definieert u “leerlingen die niet voltijds met hun opleiding bezig zijn”? Aan welke maatregelen denkt u wanneer u zegt dat u harder wil optreden tegen deze leerlingen?

Het gaat hier om de leerlingen in het deeltijds onderwijs en de deeltijdse vorming. Daar stelt de werkervaringscomponent inderdaad heel wat problemen. Eén op twee jongeren vult het werkluik niet in. Deels heeft dit te maken met een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen, maar deels ook met een gebrek aan arbeidsattitude en motivatie bij de jongeren zelf. Uit het jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting van 2003 blijkt dat één op vijf instromende leerlingen aangeeft de opleiding niet te willen combineren met werken en enkel kiest voor minder school. Voor deze jongeren zijn initiatieven nodig die hen deze nodige attitudes en motivatie bijbrengen, maar die zijn er vandaag onvoldoende. Bij jongeren die leren en werken wél combineren stelt men vast dat er in een derde van de gevallen geen wisselwerking wordt gerealiseerd tussen de opleiding en de beroepspraktijk. Als er zich dan al interactie voordoet, is de kans groter dat dit vanuit het onderwijs dan vanuit de werkgever gebeurt.

Uitgaande van dit alles zullen acties ondernomen worden opdat het afwisselend leren en werken op nieuwe sporen kan rijden. Daarbij opteer ik resoluut voor een voltijds engagement, zo mogelijk met werk, waar dat niet mogelijk is met aangepaste trajecten. Voortrajecten, tussentrajecten en brugprojecten zullen met het oog hierop worden uitgebouwd. We zullen hier o.a. een beroep doen op de sociaal-culturele sector, die al jaren ervaring heeft met jongeren die nog niet aan werk toe zijn.

Bovendien vraag ik de sociale partners uitdrukkelijk zich ertoe te engageren voldoende werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen en mee borg te staan voor de wisselwerking tussen opleiding en werkervaring. De kwalitatieve verbetering houdt in dat jongeren op de werkervaringsplaats ‘werkplekleren’ in plaats van werken. Zowel de mogelijkheden van de industriële, de diensten- als de zorgsector dienen ten volle te worden benut. Dit zal voorwerp uitmaken van sectoraal overleg. De overheid verwacht een ferm engagement met concrete objectieven en tastbare initiatieven. Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord dat recent werd afgesloten biedt hiervoor het kader. In elk geval zou de private sector meer ruimte kunnen creëren voor arbeidsmarktrijpe jongeren. Verder wordt nagegaan welke bijdrage de lokale overheidsinstanties, partners vanuit de sociale economie en de NGO-sector kunnen leveren. Ook de mogelijkheden via de uitzendsector zullen optimaal benut worden.

Daarnaast moeten de verschillende systemen van afwisselend leren en werken doorzichtiger gestructureerd en meer op elkaar afgestemd worden. De certificering ervan dient gelijkwaardiger en eenduidiger te verlopen. De verschillende vormen van afwisselend leren en werken zullen, met respect voor hun eigenheid en werkwijzen, onder één beleid worden gebracht. Zónder verlies van verschillende accenten en methodieken zal samenwerking tussen onder meer de Centra Deeltijds Onderwijs, de Centra Deeltijdse Vorming en de Syntra’s gestimuleerd worden met de bedoeling elke leerling een leertraject op maat te kunnen aanbieden. Zo kunnen jongeren die nu vaak ‘shoppen’ beter worden begeleid en opgevolgd en zo snel mogelijk in het voor hen meest passende systeem terechtkomen. Voor zij die geen industrieel leercontract, arbeidscontract of leerovereenkomst hebben, wordt de piste van een aanvullend statuut onderzocht, dat qua kosten laagdrempelig is voor werkgever én overheid.

Aansluitend zal uitgewerkt worden hoe de talenten van jongeren door die combinatie van leren en werken en die verbetering van de studiekeuzebegeleiding optimaal kunnen worden omgezet in competenties. Op het vlak van attestering zal een volwaardige erkenning van het afwisselend leren en werken voorzien worden, onafhankelijk van het systeem waarin de jongere een opleiding volgt. We

ondernemen acties om ook leerwinst uit werkervaring te attesteren, binnen de globale kwalificatiestructuur.

2. Hoe gaat u concreet te werk gaan om die richtingen op te volgen die t.o.v. het toekomstperspectief van die richting teveel leerlingen aantrekken? Hoe wil de minister in die richtingen ingrijpen?

Alle leerlingen moeten de kans krijgen hun talenten te ontdekken en te ontplooien, of dit nu een talent is in wetenschap, in muziek, in zorg of in techniek. Als samenleving moeten we al die talenten even sterk waarderen. Ze zijn hét uitgangspunt. Dit zal de persoonlijke ambities, het zelfvertrouwen en welbevinden van onze jongeren versterken én onze hele samenleving ten goede komen. Studiekeuzes moeten dan ook in de eerste plaats gebaseerd zijn op talent. Een goede begeleiding die alle diverse talenten opspoort en tot ontplooiing prikkelt is daarbij zeker nodig. Deze begeleiding moet evenwel ook beroepskeuzevoorlichting en trajectoriëntering inhouden (cf. het voorbeeld van het deeltijds onderwijs bij punt 1). Dit zal door mijn medewerkers en andere betrokkenen verder uitgewerkt worden.

Daarnaast is de vraag of er geen reductie van het aantal studierichtingen moet doorgevoerd worden pertinent. Ook de nieuwe programmatie-aanvragen dienen in dat kader bekeken te worden. Hierover zal ik met de betrokken partners uit het onderwijsveld gesprekken aanknopen.

3. Op welke wijze zal de minister opgedane ervaring buiten de school certificeren? Wat is het geraamde kostenplaatje hiervan? Wordt dit voor u een prioriteit bij de komende begrotingscontrole?

Vandaag de dag is het ontwikkelen van talenten cruciaal om te kunnen beantwoorden aan de hoge eisen die de maatschappij in al haar facetten aan ieder van ons stelt. Leren en werken ontmoeten elkaar niet alleen op het ogenblik wanneer de lerende een werkende wordt, het gaat om een samenspel dat de hele loopbaan doorgaat. Tussen de wereld van leren en die van werken ligt niet één grote brug die je mist of oversteekt. Er zijn vele oversteekplaatsen die meermaals genomen (moeten) worden. De bevoegdheden van werk, onderwijs en vorming geraken meer en meer op elkaar betrokken en ook in elkaar verweven (aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt, werken en levenslang leren). Het is essentieel dat we een stap voorwaarts zetten op het terrein waar alle actoren die bezig zijn met leren (onderwijs en vorming) en werken elkaar ontmoeten. Dit moet resulteren in een toename van het levenslang en levensbreed leren. Dit begint bij het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het leerplichtonderwijs en het versoepelen van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt. Verder moet de participatie aan de volwassenenvorming drastisch omhoog gaan. Ook de erkenning van EVC's (Eerder Verworven Competenties) en EVK's (Elders Verworven Kwalificaties) moeten hierin een plaats krijgen en talenten in toenemende mate zichtbaar maken. Dat gebeurt enerzijds via de titels van beroepsbekwaamheid en anderzijds via de EVC/EVK-regeling in het flexibiliseringsdecreet.

Titels van beroepsbekwaamheid

Het op de rails zetten van de titels van beroepsbekwaamheid is een enorme uitdaging en zal dan ook stapsgewijs, jaarlijks, voor een groep van beroepen, opgezet moeten worden. De SERV adviseert deze jaarlijkse beroepenlijst. Het voornaamste criterium hierbij is de mate van gedragenheid vanwege de sectorale sociale partners. Op die manier kan de waarde van de titel van beroepsbekwaamheid op de arbeidsmarkt gegarandeerd worden.

Voor deze jaarlijks weerkerende selectie van titels worden vervolgens standaarden ontwikkeld en vastgelegd. Instanties zullen erkend en gesubsidieerd worden om beoordelingsprocedures (zijnde het ontwikkelen van beoordelingsinstrumenten zoals praktijk- en/of theoretische proeven) uit te tekenen, op vraag begeleiding te bieden bij het oplijsten van de competenties van de aanvrager en haar/zijn verworven competenties te beoordelen. De erkenningsinstantie kan dan op basis van het advies van de beoordelingsinstantie een titel van beroepsbekwaamheid toekennen. Op deze manier wordt de dienstverlening gaandeweg uitgebreid naar alle wenselijke titels.

Gegeven de voorbereidingstijd die in het ontwikkelen van onder meer standaarden en beoordelingsprocedures (telkens) meegerekend moet worden, zullen de eerste titels van beroepsbekwaamheid daadwerkelijk tegen eind 2005 worden uitgereikt. Hiervoor wordt dit jaar 400.000 euro aan de SERV toegekend. Met het ESF-Agentschap is onder maatregel 3, flankerend beleid, van zwaartepunt 4, aanpasbaarheid, ook een scenario uitgewerkt om tegemoet te komen in de kosten van de beoordelingsinstanties. Algemeen wordt in het kader van het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid een financieel groeipad met op kruissnelheid 2,5 miljoen euro per jaar voorzien.

Vooraleer het startsein effectief gegeven kan worden moeten de krijtlijnen van het decreet in een algemeen uitvoeringsbesluit omgezet worden zodat een objectieve, onpartijdige en kwaliteitsvolle beoordelingsprocedure met landelijke en door de sociale partners bepaalde standaarden kan gegarandeerd worden. Er wordt dus gegarandeerd dat mensen gelijk en fair beoordeeld worden en dat zij, bij eventuele klachten, terecht kunnen bij een beroepscommissie.

EVC/EVK-regeling in het flexibiliseringsdecreet

Met de uitvoering van het flexibiliseringsdecreet worden flexibele leertrajecten mogelijk in alle instellingen voor hoger onderwijs. De instellingen zullen daartoe de inhoud en opbouw van hun opleidingsprogramma's aanpassen. Bij die flexibilisering is ook een wettelijk kader uitgewerkt voor de herkenning en erkenning van elders verworven competenties (EVC) en eerder verworven kwalificaties (EVK). De uitwerking daarvan zal moeten sporen met het uitbouwen van een kwalificatiestructuur.

Om haar/zijn elders verworven competenties te laten erkennen, zal iedere student zich vanaf het volgend academiejaar kunnen aanmelden bij de associatie waartoe zijn instelling behoort. Belangrijk is dat zij/hij een uitgebreid dossier samenstelt om aan te tonen dat de opgedane ervaring relevant is voor een bepaald vak. Een validerende instantie zal dan uitmaken of de kennis, vaardigheden en attitudes die de student buiten de universiteit of hogeschool heeft verworven overeenkomen met de competenties die in het vak worden aangeleerd. Een dergelijk bewijs van bekwaamheid is in de eerste plaats bedoeld voor studenten met relevante werkervaring. Naast de ervaringen buiten het onderwijs zullen op termijn (academiejaar 2006-2007) ook de eerder verworven kwalificaties (EVK's) erkend worden. De hogescholen en universiteiten erkennen op die manier VDAB- en andere cursussen waar geen diploma's aan vasthangen, hetgeen tot vrijstellingen kan leiden.

Vragen van mevrouw Else De Wachter

- 1. Welke concrete initiatieven gaat u nemen om op relatief korte termijn jonge afgestudeerden te helpen bij het vinden van een job? U heeft al aangekondigd dat jongeren de kans moeten krijgen om makkelijker stage te lopen. Wat is de stand van zaken?**

a. Concrete initiatieven

Alle jonge werkzoekenden worden prioritair opgenomen in de sluitende aanpak (zie 2.b.).

b. Stagedatabank

De VDAB werkt in onderaanneming van DIVA aan de technische realisatie en hosting van een stagedatabank en de bijhorende webtoepassing. De technische realisatie ervan is vandaag volop aan de gang. De acceptatiefase is gepland vanaf midden maart, de inproductiestelling in mei 2005. In september zal deze nieuwe mogelijkheid via alle mogelijke kanalen gepromoot worden.

De stagedatabank wordt dé ontmoetingsplaats via matching voor vragers en aanbieders van stageplaatsen in heel Vlaanderen. Via deze databank :

- vinden kandidaat-stagiairs een uitgebreid aanbod aan stageplaatsen en kunnen ook hun eigen CV on line plaatsen zodat aanbieders van stageplaatsen ze hier kunnen selecteren.
- kunnen leerkrachten en opleiders voor een hele klas of groep tegelijk stageplaatsen zoeken.
- vinden stageaanbieders de geknipte stagiair of kunnen ze een zoekertje plaatsen.

- 2. Is de aanpak die de VDAB ten aanzien van jongeren heeft opgezet, voldoende aangepast aan de specifieke begeleidingsnoden van sommige groepen uitgesloten jongeren?**

a. Campusactie

De VDAB bezorgt de laatstejaarsstudenten al op de schoolbanken heel wat belangrijke informatie. Daartoe heeft de VDAB een lessenpakket ontwikkeld voor de leerkrachten van laatstejaarsstudenten. Zij kunnen met behulp van dit pakket hun laatstejaarsstudenten informeren over de VDAB-dienstverlening, mogelijke jobs, de arbeidsmarkt, solliciteren en sociale zekerheid.

Laatstejaarsstudenten kunnen zich ook al vanaf 1 januari van hun laatste jaar inschrijven als werkzoekende en hun CV publiceren in de VDAB KISS-databank.

b. Sluitende aanpak

De sluitende aanpak van de VDAB houdt in dat alle werkzoekenden, zowel de kortdurige als de langdurige werkzoekenden een begeleidingsaanbod op maat krijgen, respectievelijk de preventieve en curatieve aanpak genoemd. Jong afgestudeerde werkzoekenden zijn een groep die de VDAB prioritair opneemt in de preventieve aanpak (zie verder voor korte inhoud). Gezien de preventieve aanpak gestoeld is op een individuele benadering en maatwerk is deze toepasbaar op alle jonge werkzoekenden ongeacht hun situatie en hun kansen op de arbeidsmarkt.

De trajectbegeleider is de belangrijke pion in dit model. Omgaan met specifieke doelgroepen met specifieke problemen op de arbeidsmarkt maakt een belangrijk deel uit van de job van een trajectbegeleider en is dan ook voor de VDAB een blijvend aandachtspunt.

c. Preventieve aanpak

In de preventieve aanpak hanteert de VDAB het getrapte begeleidingsmodel met als belangrijkste principe een stijgende begeleidingsintensiteit naargelang de werkzoekende langer werkloos is. De getrapte aanpak bestaat uit drie stappen: vacaturematching, telefonische screening en trajectbegeleiding.

Vacaturematching

Bij de inschrijving krijgen alle jonge werkzoekenden vacatures mee die matchen met hun profiel. Daarna stuurt de VDAB wekelijks alle nieuwe vacatures op die matchen met hun profiel.

Telefonische screening

De VDAB-servicelijn belt de jonge werkzoekenden in de derde maand van hun werkloosheid op voor een telefonische screening waarbij de servicelijnconsulent:

- de vacatures bespreekt die de werkzoekende gekregen heeft en de acties die de werkzoekende in dit verband ondernomen heeft.
- nagaat of de werkzoekende nood heeft aan extra begeleiding of opleiding.

Het resultaat van deze screening kan zijn dat de servicelijnconsulent de werkzoekende doorverwijst naar bv. webleren of trajectbegeleiding of afsprekt dat de werkzoekende verder werk zoekt op eigen initiatief.

Trajectbegeleiding

Drie maanden na de telefonische screening nodigt een VDAB trajectbegeleider alle jonge werkzoekenden uit voor een kwalificerende intake. De kwalificerende intake is een intensief individueel screeningsmoment waarbij een trajectbegeleider samen met de jonge werkzoekende het kortst mogelijke traject naar werk bepaalt. Hierbij houdt hij rekening met de voorkeur van de jonge werkzoekende, zijn competenties en de arbeidsmarkt. Indien nodig begeleidt de trajectbegeleider de jonge werkzoekende verder tijdens de verschillende stappen in zijn traject.

Zoals u merkt zet de VDAB alle mogelijke instrumenten in om te voorkomen dat jonge afgestudeerden langdurig werkloos worden.

d. Samenwerkingverbanden van VDAB

Instant A

Het sociaal uitzendkantoor voor jongeren is sinds kort ingebed in de reguliere werking van VDAB via een PPS-constructie. De partners van het Instant A-project zijn Labor X, Vedior en T-Interim. Instant A richt zich naar zeer moeilijk bemiddelbare jongeren en geeft begeleiding op de werkvloer tijdens de tewerkstellingsperiode.

Adventure@work

Adventure@work is een Equal-project dat recent haar experimentele fase gefinaliseerd heeft. Het betrof een samenwerkingsverband van VDAB met tal van lokale actoren (derden organisaties gespecialiseerd in begeleiding en opleiding, gemeentebesturen, de subregionale tewerkstellingscomité's van Limburg en Mechelen (thans RESOC), de KULeuven, en de sectoren metaal en bouw). Het project heeft als voornaamste doelstelling jongeren te activeren, toe te leiden en te bemiddelen naar opleiding en werk.

Hiertoe werd een specifieke methodiek uitgewerkt die de zeer moeilijk bemiddelbare jongeren in eerste instantie vat in hun eigen omgeving en hen van daaruit via technieken en instrumenten die dicht bij de jongerencultuur aanleunen, tracht in te passen in een traject naar werk.

Dit project werd met succes in een aantal steden (Genk, Willebroek, Hasselt en Mechelen) gevoerd. Vandaag analyseren we in welke mate en op welke wijze de succespunten van Adventure@work kunnen overdragen worden naar de reguliere sluitende aanpak naar jongeren toe. Waardoor de sluitende aanpak naar de moeilijk bemiddelbare jongeren (hun aantal wordt geschat op 20% van alle werkzoekende jongeren -25 jaar) meer ont-sluitende accenten naar resultaat krijgt.

3. Vraag van de heer Jan Laurys over de afbouw van de lokale werkwinkels

1. Wat zijn de plannen van het directiecomité van de VDAB ivm het herstructureren van de werkwinkels en de antennes (contactpunten)?

Het directiecomité van de VDAB heeft geen plannen i.v.m. het herstructureren van de werkwinkels of de contactpunten. Het behoort immers niet tot de bevoegdheid van de VDAB om terzake eenzijdig initiatieven te nemen. Eventuele wijzigingen of herstructureringen gebeuren steeds in overleg met alle betrokken partners.

2. Overweegt men in de nabije toekomst bepaalde werkwinkels en/of antennes te sluiten?

De werkwinkels werden uitgebouwd met de bedoeling om het werkgelegenheidsbeleid sterkere lokale klemtonen te geven en de dienstverlening inzake werk en opleiding dichterbij de burger te brengen.

Dat werd o.a. gerealiseerd door een fijnmazig maar evenwichtig netwerk van voor het publiek toegankelijke kantoren uit te bouwen. In deze kantoren werden de betrokken lokale arbeidsmarktactoren op één plaats – in de werkwinkels – bij elkaar gebracht (de één-loketfunctie) en hen de beschikking gegeven over één gemeenschappelijk informatica-instrument (het één-dossierprincipe). Op deze manier kon gesnoeid worden in de bureaucratische rompslomp en kon een geïntegreerd dienstenpakket aangeboden worden via een laagdrempelig en vlot bereikbaar loket.

De dienstverlening zoals die aangeboden wordt in de werkwinkels en de contactpunten, en het verschil tussen beide formules wordt nader omschreven in het nieuwe Partnerschapsverdrag tussen de Vlaamse en de federale overheid en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten.

De werkwinkel is de plaats waar het publiek terecht kan voor het volledige aanbod van de geïntegreerde dienstverlening en voor informatie over het aanbod inzake de lokale diensteneconomie. Hiervoor kunnen de mensen gebruik maken van de informatiebestanden op de beschikbare zelfbedienings-pc's maar ook op gecertificeerde werkwinkelconsulenten van de verschillende partnerorganisaties. Ook de trajectbegeleiding wordt vanuit de werkwinkels georganiseerd.

De contactpunten zijn en blijven een belangrijk schakel in heel het concept van de werkwinkel. Veel zorggebieden bestaan uit meerdere gemeenten. Daarom werd beslist om de gemeenten, zonder werkwinkel op hun grondgebied, de mogelijkheid te bieden om een contactpunt uit te bouwen. Hoe de dienstverlening in dat contactpunt concreet gebeurt wordt door de lokale partners bepaald. De Vlaamse overheid garandeert de nodige financiële middelen om in elk contactpunt een internet-PC en printer ter beschikking te stellen van het publiek. Op die manier is de elektronische dienstverlening van de verschillende partnerorganisaties – via het internet – ook beschikbaar voor mensen die thuis geen pc met internettoegang hebben. De geïnformatiseerde dienstverlening in de contactpunten is voor de burgers dezelfde. Iedereen kan hier net als in de werkwinkels terecht om zich in te schrijven als werkzoekende, vacatures te raadplegen, enz..

Anderzijds is als uitgangspunt steeds door alle partnerorganisaties aanvaard dat de VDAB geen personeel ter beschikking stelt in deze contactpunten omdat dit tot personeelsversnippering en onverantwoord rendementverlies zou leiden.

Omdat een nieuw concept uiteraard ook kinderziektes kent, en we na vijf jaar werking voldoende betrouwbare informatie hebben meen ik dat de tijd rijp is voor een zorgvuldige, omvattende evaluatie. Een oefening naar een gezond evenwicht tussen bereikbaarheid en toegankelijk voor de burgers enerzijds en financiële gezondheid en personeelsbezetting anderzijds lijkt me opportuun om dit op een objectieve manier te kaderen.

Een dergelijke evaluatie werd ook opgenomen in de nieuwe beheersovereenkomst met de VDAB en zal door een extern bureau uitgevoerd worden. De resultaten van de evaluatie zullen in 2006 bekend zijn. De conclusies die uit dit onderzoek getrokken worden naar eventuele wijzigingen en indeling van de zorggebieden, zullen ter advisering worden voorgelegd aan alle betrokken werkwinkelpartners.

4. Vraag van de heer Jul Van Aperen over de interpretatie van de Instap-Opleiding in vergelijking met het Waalse “Plan de Formation-Insertion”

1. Hoe ziet de minister de concrete invulling van de Instap-Opleiding? Welke inhoudelijke invulling verkiest de minister voor het sleutelbegrip “beroepsopleiding”?

Op dit ogenblik is de concrete invulling voor wat de specifieke doelgroepen betreft die van deze inschakelingsmaatregel zullen kunnen gebruikmaken, nog in discussie bij de sociale partners. Eind mei zullen de sociale partners hun standpunt voor dit aspect kenbaar maken.

Inderdaad is er op dit ogenblik geen consensus over het feit of ook de volgende jongere werkzoekenden zullen kunnen gebruik maken van de Instap-Opleiding.

Het gaat over de groep van jongeren die binnen de 4 maand na het behalen van één van de volgende getuigschriften of diploma's

- een getuigschrift van het 2^{de} leerjaar van de 3^{de} graad van het beroepssecundair onderwijs,
- een kwalificatiegetuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs,
- een diploma ASO, TSO of BSO,

en die bovendien zijn ingeschreven als niet-werkende werkzoekende, hun eerste tewerkstelling starten.

Over de andere doelgroep die kan gebruik maken van de Instap-Opleiding, namelijk: niet werkende werkzoekenden die een beroepsopleiding beëindigden 4 maand voorafgaand aan de start van de Instap-Opleiding, is er een consensus.

In dit laatste geval wordt “beroepsopleiding” omschreven als:

een VDAB- of een door VDAB-erkende beroepsopleiding van minstens 600 uren die een niet werkende werkzoekende in trajectbegeleiding heeft gevolgd binnen de 9 maanden voor de Instap-Opleiding.

2. Is de minister van oordeel dat de Instap-Opleiding (een variant van IBO) in Vlaanderen een generiek karakter moet krijgen met het oog op een analoge invulling van de maatregel met zijn Waalse equivalent (Plan de Formation-Insertion)? Zal de minister contact opnemen met zijn Waalse collega en de Vlaamse sociale partners met het oog op een analoge invulling van de Instap-Opleiding en het Plan Formation-Insertion?

Zoals hierboven gesteld, zijn de sociale partners van hun kant in overleg, onder meer ook op basis van een vergelijking met de feitelijkheden van het Waalse Plan de Formation-Insertion. Ook mijn diensten zullen een vergelijkende analyse maken.

Zoals afgesproken op niveau van de SERV, zal er eind mei een definitieve conclusie worden gemaakt.

Ik wil nog stellen dat deze in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord opgenomen maatregel, lichtvoetiger bedoeld is ten opzichte van de succesvolle maatregel van de Individuele Beroepsopleiding (IBO). Het gaat hier namelijk over de *voortzetting* van een opleiding in een werkcontext en is dus bedoeld als een bedrijfsgerichte “afwerking” van de opleiding. De maatregel is een zeer persoonsgericht instrument, die de werkzoekende in “de rugzak” meeneemt als sollicitatietroef.

Hoewel deze maatregel qua toepassingsmodaliteiten lijkt op een IBO:

- het is een activering van de werkloosheidsuitkering,
- de werkgever zorgt voor een productiviteitspremie (dichten van de kloof tussen de werkloosheidsuitkering en het loon op beginniveau) en een verzekering,
- de werkgever is verplicht cfr het contract om de werkzoekende na afloop van de Instap-Opleiding een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te geven (garantie op minstens een even lange tewerkstelling als de duurtijd van de Instap-Opleiding),

is hij niet volledig gelijkwaardig aan een IBO, maar is bedoeld voor een meer algemene toepassing, waarbij trouwens de werkzoekende reeds een volledige opleiding achter de rug heeft en bijkomend 2 maand de tijd heeft om de relevante aspecten van het beroep in de bedrijfs- of organisatiecontext te leren.

Bij tussentijdse evaluatie van deze nieuwe maatregel zal nagegaan worden of er een ongewenste verdringing ten aanzien van IBO te constateren valt. Indien zo, zal dit leiden tot eventuele bijstellingen aan de Instap-Opleiding.

Bijkomende informatie

Plan de Formation-Insertion

Bijkomende gegevens voor het jaar 2004 zijn opgevraagd, maar waren niet direct beschikbaar. Op dit ogenblik worden nog contacten gelegd om formele gegevens te verkrijgen.

Op basis van de gegevens van 2003 is dit Plan de Formation-Insertion gelijkaardig aan de IBO maatregel in Vlaanderen.

Dit betekent:

- de werkzoekenden zijn ingeschreven als uitkeringsgerechtigde werkzoekende of in wachttijd;
- duurtijd van de vorming loopt van minimum 4 weken tot maximaal 26, er is een verplichting voor contract onbepaalde duur;
- een opleiding wordt verzekerd door een opleidingscentrum en/of de onderneming; er is steeds een opleidingsplan;
- er is steeds begeleiding voorzien tijdens de IBO periode (3 begeleidingsmomenten; dit wordt, omwille van de beperkte begeleidingscapaciteit, ook wel eens telefonisch gedaan.

In 2004 waren er in Wallonië zo'n 9.400 personen met een Plan de Formation-Insertion, in Vlaanderen was dit: 12.000 IBO-contracten.

Kenmerkend is dat de kwaliteitsopvolging (gegevens over uitval e.d.) niet zo stringent is in Wallonië. In Vlaanderen is, op vraag van de beheerders, er een specifiek management-opvolgingssysteem rond opgezet (maandelijks op directeursvergadering en beheerscomité; er zijn ook managementsdoelstellingen geformuleerd: aantallen per regio, daling van uitval,...).

Op basis van de gegevens van 2003 weten we dat de doelgroep in Wallonië er als volgt uit ziet:

- de helft is 25 of minder en 42% is tussen 25 en 39;
- 9% heeft enkel diploma lager onderwijs;
- 20% heeft diploma LSO;
- 41% heeft een diploma HSO en 21% hoger onderwijs;
- Ongeveer 65% heeft een werkloosheidsduur meer dan 6 maanden.

Dit is vergelijkbaar met de situatie in Vlaanderen.

In conclusie kan alvast worden gezegd dat de door de werkgeversfractie aangehaalde vergelijking tussen Wallonië en de Plan de Formation-Insertion in de discussie rond de Instap-Opleiding toch niet helemaal relevant is.

Wallonië gaat wat lichtvoetiger om met hun "IBO" in de praktijk dan Vlaanderen, doch de beide maatregelen zijn wel gelijkaardig.

Verschilpunten met Instap-Opleiding:

De Instap-Opleiding beoogt een groter gebruik van “werkplek-finish” van de opleiding.

Een aantal “verschil”punten met IBO zijn eigenlijk:

- er wordt geen opleidingsprogramma formeel met de werkgever opgemaakt;
 - de opvolging ervan gebeurt via de VDAB op een automatische manier (na 2 maand systematische controle op terugvloeï in de werkloosheid; dus geen individuele controle op 2m tewerkstelling bij hetzelfde bedrijf; de automatische controle zal een goed signaal geven, de individuele controle is arbeidsintensief en kost een pak werkmiddelen die hiervoor niet voorzien zijn);
 - er is geen fysieke begeleiding cf. IBO (laaggeschoolden: 4 contact-opvolgingsmomenten voorzien, andere IBO: 3 opvolgingsmomenten);
 - het is meer een bedrijfsaanpassingsinstrument einde opleiding; een troef voor de werkzoekende te gebruiken bij sollicitaties;
 - er worden op 2 jaar tijd 10.000 Instap-Opleidingen vooropgesteld (met enkel de doelgroep van einde VDAB-erkende opleidingen, kan nooit een dergelijk getal bij mekaar gevonden worden; hoogstens een 5.000 wellicht over 2 jaar);
 - de werkzoekenden dienen eveneens ingeschreven te zijn bij VDAB in trajectbegeleiding en qua statuut: UVW, leefloner, jongeren activeringsplan.
-