

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



Zitting 2008-2009

14 november 2008

BELEIDSBRIEF

Werk

Beleidsprioriteiten 2008-2009

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

INHOUD

INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1: OMGEVINGSANALYSE: ENKELE TRENDCIJFERS	5
1.1 De economische groei vertraagt	5
1.2 Sterke jobcreatie houdt aan	6
1.3 De arbeidsdeelname stijgt	7
1.4 Dalende werkloosheid	8
1.5 Opleidingsinspanningen stagneren	9
1.6 Vlaanderen en de Lissabondoelstellingen	10
HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK	12
2.1 Iedereen aan het werk	12
2.1.1 De sluitende aanpak voor werkzoekenden	13
2.1.2 Extra inspanningen voor kansengroepen	20
2.1.3 Benutten van alle jobkansen	30
2.2 Meer mensen aan het werk houden	36
2.2.1 Activerend herstructureringsbeleid	36
2.2.2 Verhogen van de werkbaarheid	39
HOOFDSTUK 3: RUIMTE VOOR ELK TALENT	41
3.1 De competentieagenda	41
3.1.1 Tien prioriteiten voor competentieontwikkeling in Vlaanderen	41
3.1.2 De competentieagenda en de arbeidsmarkt	42
3.1.3 De competentieagenda op het snijvlak tussen onderwijs en arbeidsmarkt	45
3.2 Rol VDAB Competentiecentra en Syntra Vlaanderen	50
3.2.1 De VDAB Competentiecentra	50
3.2.2 Het Agentschap voor ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen	51
HOOFDSTUK 4: EEN BREED PARTNERSCHAP	53
4.1 Naar een partnerschap voor werk en sociale economie	53
4.1.1 Naar een portaalsite voor werk en sociale economie	53
4.1.2 Naar een efficiënte en doeltreffende inspectie	53
4.2 Sociale partners	57
4.2.1 Inter-professioneel	57
4.2.2 Sectoraal	58
4.2.3 Subregionaal	58
4.3 Betrokkenheid ruime stakeholders	59
4.3.1 Vertegenwoordiging kansengroepenoverleg	59
4.3.2 Vertegenwoordiging armoedeoverleg	60
4.4 Andere overheden	61
4.4.1 Samenwerking in de lokale werkwinkel	61
4.4.2 Interregionale samenwerking	62
4.4.3 Vlaamse Rand	64
4.4.4 Europa/internationaal	66
UITLEIDING: MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN	69
BIJLAGE I: Doelstellingen Werk 2009	71
BIJLAGE II: Resoluties en Moties van aanbeveling	75
BIJLAGE III: Regelgevingsagenda	82

INLEIDING

De Vlaamse arbeidsmarkt bevindt zich momenteel op een kantelmoment. De laatste jaren kon Vlaanderen al bij al een vrij positief bilan voorleggen. De werkloosheid liep in het afgelopen jaar terug tot het laagste niveau in jaren, de tewerkstelling trok aan tot het hoogste niveau in jaren en de werkzaamheidsgraad nam opnieuw toe. Zelfs minder kansrijke groepen wisten te profiteren van de aantrekkelijke arbeidsmarkt. De toename van de arbeidsdeelname bij 50-plussers was bijna drie keer zo uitgesproken als de globale toename voor Vlaanderen en ook voor personen van niet-Europese afkomst was de groei in de arbeidsdeelname sterker dan gemiddeld.

Maar de laatste maanden vertraagt de economische groei. Volgens de meest recente ramingen van het Federaal Planbureau (september 2008) zal de economische groei in 2008 nog maar 1,6% bedragen en in 2009 1,2%. Als gevolg van de internationale financiële crisis worden de economische groei prognoses verder naar beneden bijgesteld. Volgens het IMF zal de groei in de Eurozone in 2009 niet meer dan +0,2% bedragen. De effecten van deze minder rooskleurige economische vooruitzichten laten zich voelen op onze arbeidsmarkt ondermeer en meer in het groot aantal herstructureringen die de afgelopen maanden werden aangekondigd.

Toch mogen we niet vervallen in paniekvoetbal of doemdenken. De maatregelen die we de afgelopen jaren hebben genomen zijn solide om de twee peilers van mijn beleid met name “meer mensen aan het werk” en “ruimte voor elk talent” te schragen. Het komt er de volgende maanden op aan om de positieve beweging die is ingezet vast te houden en te bestendigen. Vandaar dat we de maatregelen die we de afgelopen jaren hebben genomen verder op kruissnelheid moeten laten komen, maar tegelijkertijd goed moeten opvolgen in functie van de veranderende omstandigheden. Daarnaast wil ik vijf prioriteiten naar voren schuiven die ik de volgende maanden nog op sporen wens te zetten.

Ten eerste wil ik inzake het actief herstructureringsbeleid alle registers openzetten om op het terrein de vlotte overgang van werk naar werk zo goed mogelijk waar te maken. De tewerkstellingscellen en de sociale interventieadviseurs zullen via een intensieve begeleiding naar werk de gevolgen van herstructurering en collectief ontslag zo goed mogelijk ondervangen. Om het instrumentarium te versterken zal ik met de sociale partners o.m. de discussie voeren over de kwaliteit van outplacement.

Ten tweede staan we voor de belangrijke opdracht om de sluitende aanpak voor werkzoekenden verder te verdiepen (intensieve benadering) en te verbreden waar mogelijk (maatwerk voor doelgroepen). De intensieve benadering in het jeugdwerkplan, dat sinds begin van het jaar het steden en gemeenteplan verruimde, zal de komende maanden verder worden uitgerold. Ik ben ervan overtuigd dat we met deze vernieuwde aanpak een belangrijke weg zijn ingeslagen, die richtinggevend is voor het bemiddelingsmodel van de toekomst. Ik hoop dat het bereik van allochtone jongeren met deze generieke maatregel net zo groot zal zijn als in het steden en gemeenteplan.

Ook voor werkzoekende 50-plussers zullen we de komende maanden een specifieke en maatgerichte aanpak uitwerken. Rond de krachtlijnen van deze vernieuwde aanpak werd een akkoord bereikt tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Het akkoord “samen op de bres voor 50+” bevat een geheel van afspraken om 50-plussers aan het werk te houden en de instroom van oudere werkzoekenden in de bedrijven te verhogen.

Verder wil ik mijn beleid ten aanzien werkzoekenden met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek (MMPP) verder op punt stellen en verfijnen in nauw overleg met actoren uit de welzijnswereld.

Een derde prioriteit die ik naar voren schuif, is dat het nieuwe kader voor een inclusief arbeidsmarktbeleid voor mensen met een arbeidshandicap op een vlotte wijze kan van start gaan. Het volledige instrumentarium om werkzoekende personen met een handicap aan het werk te helpen, trad op 1 oktober 2008 in werking. Hiermee hoop ik de aanwerving van personen met een arbeidshandicap een substantiële duw voorwaarts te geven en bij te dragen tot de integratie op de arbeidsmarkt.

Ten vierde streef ik ernaar om de goede voorbeelden en praktijken uit de projecten rond werkbaarheid en sociale innovatie die we de afgelopen jaren hebben opgezet een maximale verspreiding te geven. Daarom, en om het werken aan sociale innovatie meer structureel te verankeren in het Vlaamse beleid, streef ik naar de uitbouw van een volwaardige competentiepool waarin de academische wereld en het bedrijfsleven elkaar versterken.

Tenslotte moet de versnelde uitvoering van de Competentieagenda de baan vrijmaken voor het beter onderkennen, zichtbaar maken en inzetten van competenties op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het onderwijs. Ik kies hierbij, samen met de sociale partners en de onderwijspartners, uitdrukkelijk voor een arbeidsmarktbrede benadering. Competenties moeten meer dan ooit de bouwstenen van het werkgelegenheidsbeleid zijn, als wissel op een toekomst waarin arbeid schaarser wordt. Hiertoe zal ik ook de sectoren oproepen om zich verder te engageren in het verhaal van de competentieagenda. Ook zal via een stappenplan het verankeren van de loopbaandienstverlening in de werkwinkels vorm krijgen.

Het einde van de legislatuur mag ons niet afremmen in onze vastberadenheid voor meer en beter werk in Vlaanderen. De veelheid aan maatregelen in deze beleidsbrief toont aan dat we dit alles niet afwachten om nu reeds noodzakelijke stappen te zetten. Als wissels op een toekomst die soms wel heel erg dichtbij komt

Frank Vandenbroucke

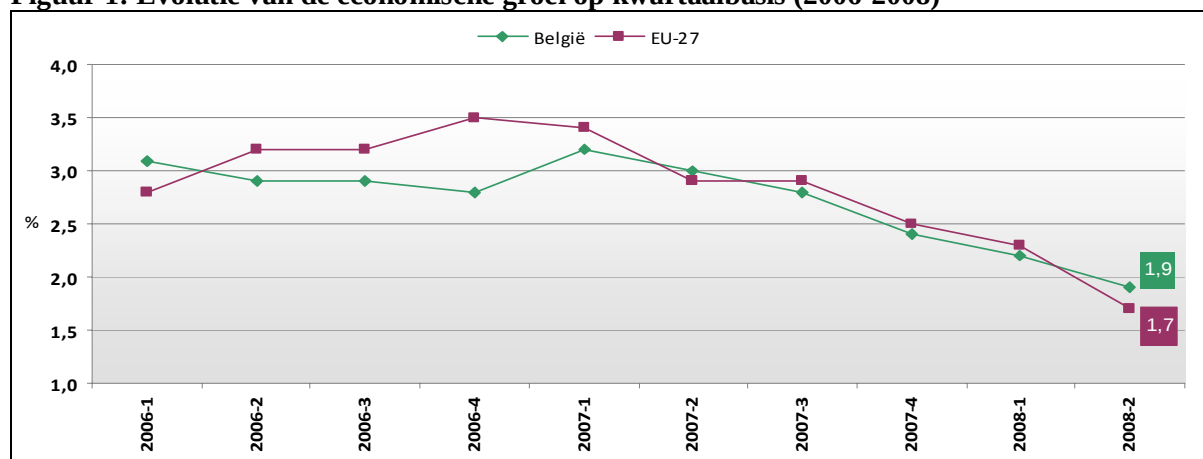
HOOFDSTUK 1: Omgevingsanalyse: enkele trendcijfers

1.1 De economische groei vertraagt

In het najaar van 2008 bereikt de Vlaamse arbeidsmarkt een belangrijk kantelmoment. De economische groei en sterke jobcreatie van de voorbije jaren heeft gezorgd voor een historisch lage werkloosheid en toegenomen arbeidsdeelname in Vlaanderen. Inmiddels kleuren de economische groeiverwachtingen echter minder rooskleurig.

Deze trend is al langer zichtbaar in de conjuncturele en economische indicatoren. De Belgische economie kende in het eerste kwartaal van 2007 nog een sterke groei van +3,2%, maar in de daarop volgende kwartalen vertraagde de groei keer op keer. In het tweede kwartaal van 2008 bedroeg de groei nog slechts 1,9% op jaarbasis. Volgens de meest recente ramingen van het Federaal Planbureau (september 2008) zal de economische groei in 2008 nog maar 1,6% bedragen, en in 2009 1,2%. Als gevolg van de internationale financiële crisis worden de economische groeiprognozes inmiddels verder naar beneden bijgesteld. Volgens het IMF zal de groei in de Eurozone in 2009 niet meer dan +0,2% bedragen.

Figuur 1: Evolutie van de economische groei op kwartaalbasis (2006-2008)



Bron: Nationale Bank van België (Bewerking: Departement WSE)

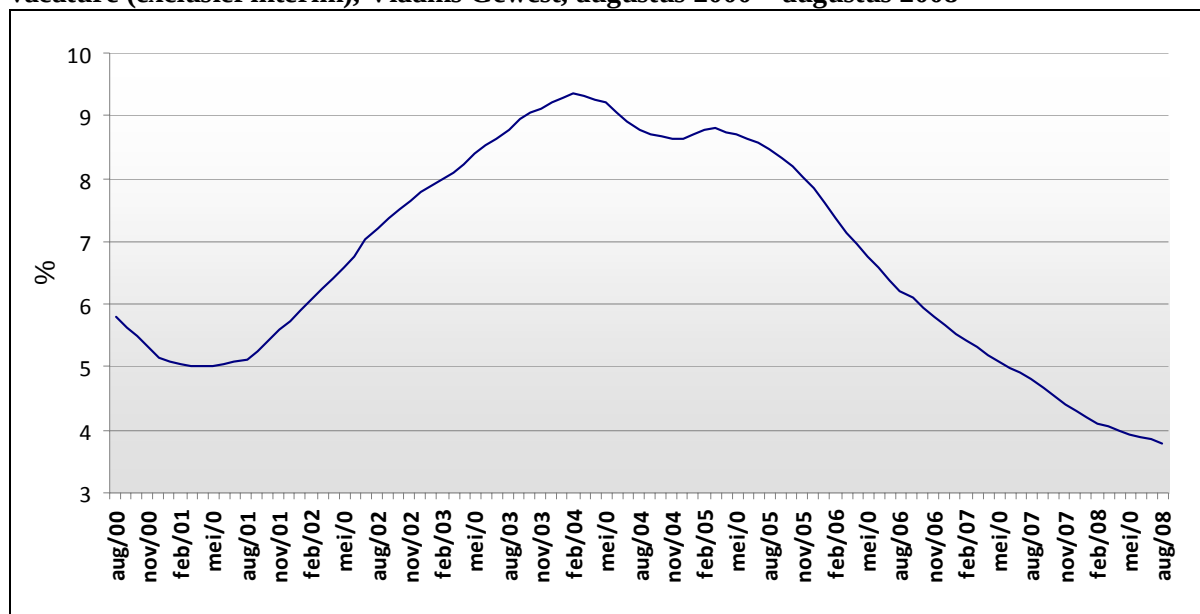
De groeivertraging laat zich ook voelen in het aantal bedrijfsoprichtingen en faillissementen. In 2007 registreerde de RVA 1.374 faillissementen in Vlaanderen, die gepaard gingen met een jobverlies van 9.513 banen. In de eerste helft van 2008 gingen reeds 5.253 banen verloren, een stijging van +4,6% ten opzichte van de eerste helft van 2007.

Ook de uitzendactiviteit, traditioneel een zeer conjunctuurgevoelige indicator, neemt af sinds midden 2008. Een economische groeivertraging hoeft echter niet onmiddellijk te betekenen dat de werkloosheid meteen terug zal stijgen. Heel wat bedrijven kampen immers met een tekort aan werkkrachten. Hoewel er nog heel wat werkzoekenden uit de kansengroepen beschikbaar zijn, is de globale arbeidsreserve momenteel erg beperkt, en worden veel groeisectoren geconfronteerd met een gebrek aan geschikte kandidaten voor hun openstaande vacatures. De lijst van knelpuntberoepen van VDAB omvat in 2007 niet minder dan 234 knelpuntberoepen. Voor deze beroepen ontving VDAB in 2007 meer dan 140.000 vacatures (de helft van alle ontvangen vacatures), een stijging met 40% ten opzichte van het jaar daarvoor, en een verdubbeling tegenover 2005.

In juli 2008 waren er in Vlaanderen minder dan 4 werkzoekenden per openstaande vacature (zie figuur 2). Het blijft dan ook van groot belang om voldoende te investeren in opleidingen voor werkenden én

niet-werkenden. Het langdurig openstaan of het niet invullen van knelpuntvacatures wegens een gebrek aan geschikte kandidaten kan immers een rem op de economische groei vormen.

Figuur 2: Trendniveau van het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature (exclusief interim), Vlaams Gewest, augustus 2000 – augustus 2008



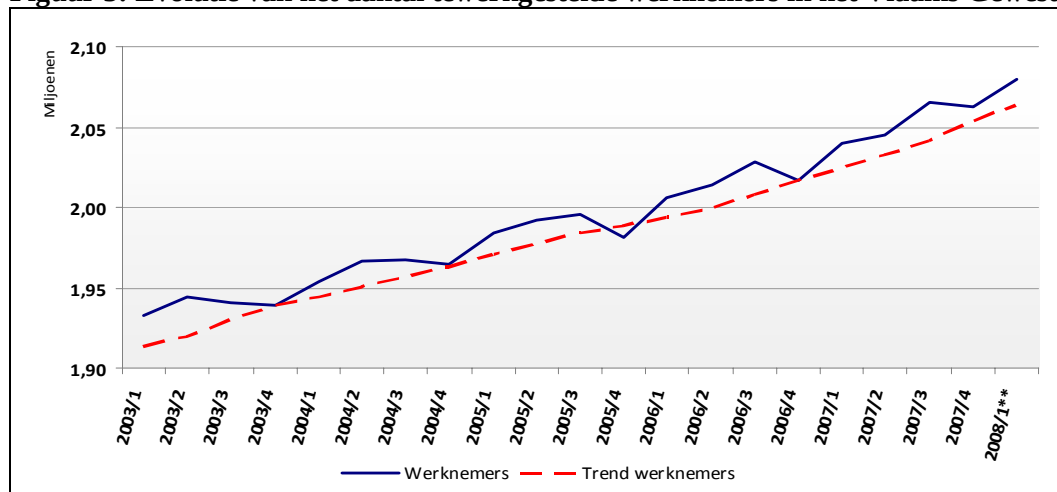
Bron: VDAB (Bewerking: Departement WSE)

1.2 Sterke jobcreatie houdt aan

De voorbije vijf jaar kwamen er in België niet minder dan 226.000 werknemers bij, waarvan 147.000 in het Vlaamse Gewest. De Vlaamse jobgroei versnelde de voorbije jaren van +1,3% in 2005 tot +1,8% in 2007. Ook het aantal Vlaamse zelfstandigen steeg in 2007 met +2,6%.

De recente jobgroei situeert zich uitsluitend in de dienstensector, in het bijzonder in de commerciële diensten (+3,2% in 2007), maar ook in de publieke diensten (+ 1,8% in 2007). Het aantal jobs in de industrie en bouw stagneert (-0,2% in 2007).

Figuur 3: Evolutie van het aantal tewerkgestelde werknemers in het Vlaams Gewest¹



Bron: RSZ (beige brochure)

¹ ** 2008/1 op basis van de snelle ramingen van RSZ betreffende de loontrekkende tewerkstelling naar woonplaats.

1.3 De arbeidsdeelname stijgt

Dankzij de forse jobgroei stijgt ook de arbeidsdeelname in Vlaanderen. In 2007 bedroeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad 66,1%, dit is een stijging met +1,1 procentpunt ten opzichte van 2006. Gemiddeld steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad de afgelopen vijf jaar met +0,7 procentpunt op jaarbasis. Aan dit bescheiden groeiritme is de EU-doelstelling van een arbeidsdeelname van 70% tegen 2010 niet haalbaar voor Vlaanderen.

De belangrijkste motor achter de stijging van de Vlaamse werkzaamheidsgraad zijn de vrouwen en 55-plussers. De werkzaamheidsgraad van Vlaamse mannen blijft reeds geruime tijd relatief stabiel rond 72%, de arbeidsdeelname bij de **vrouwen** steeg echter van 55% in 2002 naar 60% in 2007. De Europese Lissabon-doelstelling van 60% voor vrouwen in 2010 wordt hierdoor nu reeds bereikt in het Vlaams Gewest.

Ook de werkzaamheidsgraad van **55-plussers** is de afgelopen jaren relatief sterk toegenomen in het Vlaamse Gewest van 25% in 2002 tot 34% in 2007, maar blijft desondanks nog steeds ruim beneden het Europese gemiddelde van 45%, en ook ruim beneden de Lissabon-doelstelling van 50% tegen 2010. De belangrijkste oorzaak van de relatief lage werkzaamheidsgraad in Vlaanderen is en blijft dan ook de vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. Per 100 Vlamingen tussen 25 en 49 jaar waren er in 2007 niet minder dan 87 aan het werk. Vanaf 50 jaar haken de Vlaamse werknemers echter relatief snel af. Bij de 50 tot 54-jarigen bedraagt de werkzaamheidsgraad nog 75%, bij de 55 tot 59-jarigen 51%, bij de 60 tot 65-jarigen is nog slechts 16% aan het werk. Het fenomeen van de 'samengedrukte' loopbaan, waarbij relatief veel gewerkt wordt tussen 25 en 49 jaar, is in het Vlaamse Gewest dan ook veel meer uitgesproken dan in de meeste andere landen.

Alhoewel de werkzaamheidsgraad van **niet-EU-burgers** in Vlaanderen in 2007 slechts 42% bedroeg, kende de werkzaamheidsgraad bij de niet-EU-burgers eveneens een sterke groei tussen 2002 en 2007: +4,5 procentpunt, waarmee ze een vergelijkbare groei optekenen als onder de vrouwen.

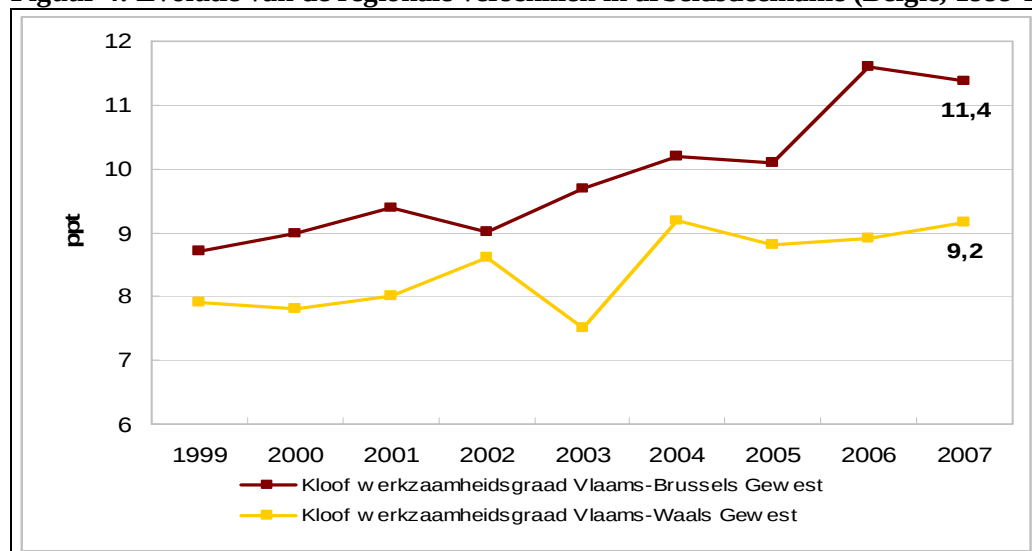
Tabel 1: Evolutie werkzaamheidsgraad, Vlaams Gewest (2002-2007)

	2002	...	2006	2007	Evolutie 2006-2007	Evolutie 2002-2007
Algemeen						
Werkzaamheidsgraad (%)	63,5		65,0	66,1	+1,1	+2,6
Geslacht						
Mannen (1)	71,6		71,5	72,3	+0,8	+0,7
Vrouwen (2)	55,2		58,3	59,8	+1,5	+4,6
Leeftijd						
15-24 jaar	34,4		32,0	31,5	-0,5	-2,9
15-24 jaar excl. studenten	81,9		80,8	80,6	-0,2	-1,3
25-49 jaar (3)	84,2		85,8	86,8	+1,0	+2,6
50-64 jaar (4)	40,6		46,3	49,3	+3,0	+8,7
55-64 jaar	25,6		31,4	34,2	+2,8	+8,6
Nationaliteit						
Belgen (5)	64,2		65,6	66,7	+1,1	+2,5
Niet-EU-burgers (6)	37,5		40,6	42,0	+1,4	+4,5
Scholing						
Laaggeschoold (7)	45,1		43,1	44,5	+1,4	-0,6
Middengeschoold	68,8		69,8	70,2	+0,4	+1,4
Hooggeschoold (8)	84,2		84,7	85,9	+1,2	+1,7
Handicap						
pmah	37,4			42,2		+4,8

Bron: FOD Economie – Afdeling statistiek EAK (Bewerking: Steunpunt WSE/Departement WSE)

Anno 2007 blijft de werkzaamheidsgraad in het Vlaamse Gewest een stuk hoger dan in het Waalse en Brusselse Gewest: respectievelijk 66% tegenover 57% en 55%. Deze uitgesproken regionale verschillen op de Belgische arbeidsmarkt zijn het voorbije decennium nog iets groter geworden (zie figuur 4). Het wegwerken van deze regionale verschillen vormt dan ook sinds een aantal jaren een specifieke aanbeveling die de Europese Commissie aan ons land richt in het kader van de Europese Lissabonstrategie.

Figuur 4: Evolutie van de regionale verschillen in arbeidsdeelname (België, 1999-2007)



Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (Bewerking: Steunpunt WSE/Departement WSE)

1.4 Dalende werkloosheid

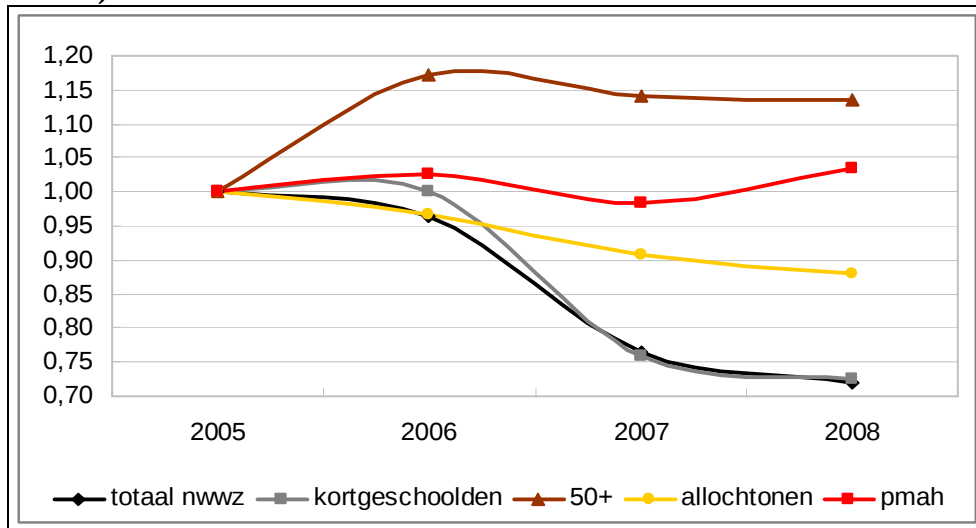
De sterke jobgroei vertaalt zich ook in sterk dalende werkloosheidscijfers sinds 2006. In mei 2008 (net voor de pas afgestudeerde schoolverlaters op de arbeidsmarkt instromen) bereikte het aantal werkzoekenden in Vlaanderen de symbolische kaap van 150.000, dit waren er 61.000 minder (of -30%) dan 2 jaar voordien.

De sterke werkloosheidsdaling van de afgelopen jaren manifesteert zich echter (nog) niet of slechts in mindere mate bij de kansengroepen (zie figuur 5). Terwijl de totale werkzoekendenpopulatie tussen juni 2005 en juni 2008 afnam met bijna -27,9%, was dat -12% voor allochtone werkzoekenden (-26,6% voor Maghrebijnen en Turken). De werkloosheid bij 50-plussers en personen met een arbeidshandicap (pmah) nam toe met respectievelijk +13,8% en +2,8%. Bij de personen met een arbeidshandicap jonger dan 50 jaar was er een afname van de werkloosheid met 13%.

Sinds de tweede helft van 2007 daalt ook het aantal oudere werkzoekenden, zij het in beperkte mate. Deze beperkte daling van het aantal oudere werkzoekenden heeft verschillende oorzaken. Naast de globale vergrijzing van de beroepsbevolking is er de wijziging in de RVA-reglementering (waardoor minder 50-plussers worden uitgeschreven als werkzoekende).

Enkel de daling van het aantal laaggeschoolde werkzoekenden hield ongeveer gelijke tred met de globale werkloosheidsdaling in Vlaanderen (-30% in vergelijking met 2005). Lange tijd ging men er vanuit dat de oververtegenwoordiging van laaggeschoolden bij allochtone, oudere en arbeidsgehandicapte werkzoekenden de belangrijkste oorzaak was van hun relatieve achterstand ten opzichte van andere werkzoekenden. Het feit dat het aantal laaggeschoolde werkzoekenden de afgelopen jaren wél sterk is gedaald toont echter aan dat hun relatief lagere scholingsniveau geen sluitende verklaring biedt voor de precaire arbeidsmarktpositie van allochtone, oudere en arbeidsgehandicapte werkzoekenden.

Figuur 5: Evolutie van het aantal werkzoekenden in kansengroepen (Vlaams Gewest, juni 2005=1)



Bron: VDAB (Bewerking: Departement WSE)

In de loop van 2008 vertraagt de daling van het aantal werkzoekenden tot -4,5% op jaarbasis in september 2008. Mogelijk wordt deze vertraging deels veroorzaakt door het benaderen van een soort benedengrens of frictiewerkloosheid, wat betekent dat meer inspanningen nodig zijn om de resterende arbeidsreserve aan te spreken. Anderzijds houdt de huidige vertraging ongetwijfeld ook verband met de huidige economische groeivertraging.

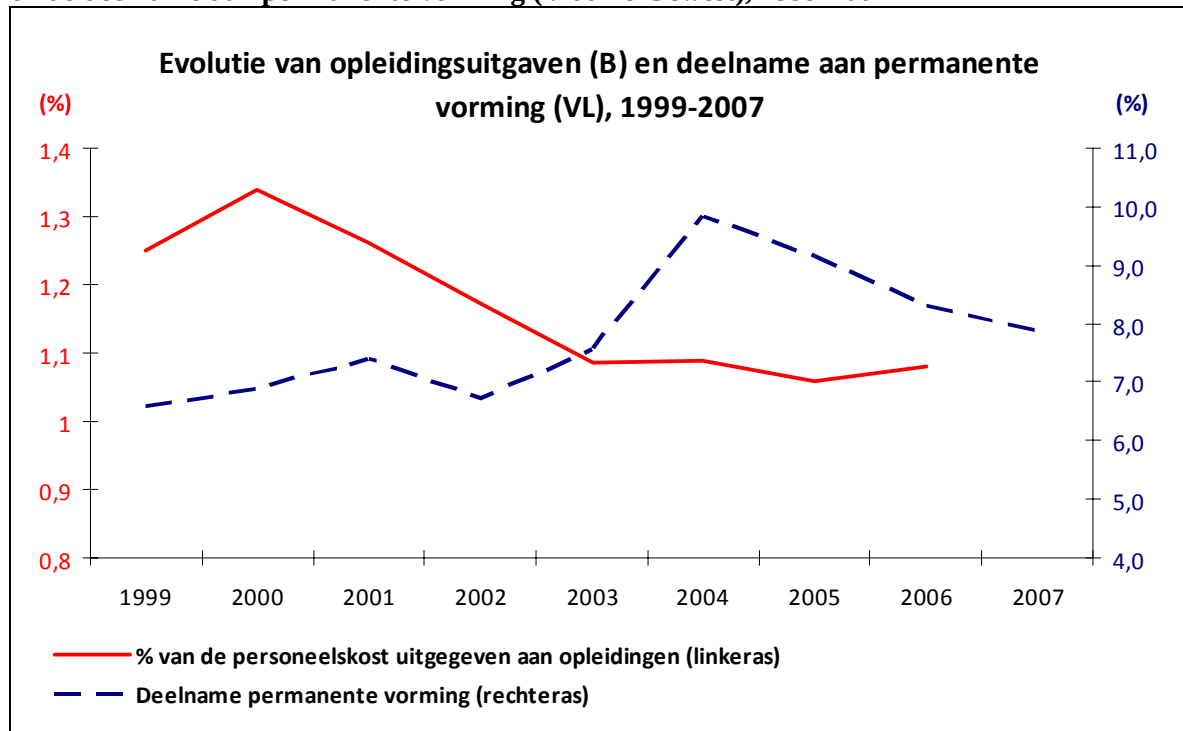
1.5 Opleidingsinspanningen stagneren

Steeds meer jongeren behalen hun diploma van het hoger secundair onderwijs, wat wil zeggen dat de ongekwalificeerde uitstroom afneemt. Het Vlaamse Gewest realiseert met 87% nu reeds de Europese doelstelling van 85% tegen 2010. Uit de meest recente schoolverlatersstudie van VDAB blijkt bovendien dat slechts 9% van alle Vlaamse schoolverlaters na een jaar nog steeds werkzoekend waren. Meer nog, amper 3% van de schoolverlaters had na een jaar nog geen enkele werkervaring opgedaan. De vergelijking met de cijfers voor 2003, toen 16% van de schoolverlaters na een jaar nog werkzoekend waren en 8% zonder enige werkervaring, illustreert de sterk verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Vlaanderen.

De deelname aan opleiding na het verlaten van de school kan evenwel geen gunstig bilan voorleggen. In 2007 nam slechts 8% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar deel aan een bijkomende opleiding (deelname gemeten in een referentieperiode van 4 weken). Deze deelname aan permanente vorming daalt reeds 3 jaar op rij in Vlaanderen (zie figuur 6), waardoor we steeds verder verwijderd raken van het Europees gemiddelde van 10% en de Europese doelstelling van 12,5% tegen 2010.

In de Belgische bedrijven wordt ook minder geïnvesteerd in formele opleidingen voor werknemers. In 2000 gaven bedrijven nog 1,34% van hun totale loonkost uit aan opleidingen voor hun werknemers, in 2006 was dit nog slechts 1,08%. De Belgische bedrijven zijn dus nog een heel eind verwijderd van de in het interprofessioneel overleg afgesproken doelstelling om 1,9% van de totale loonkost te besteden aan de opleidingen van werknemers.

Figuur 6: Evolutie van de opleidingsuitgaven door bedrijven (België) en de deelname aan permanente vorming (Vlaams Gewest), 1999-2007



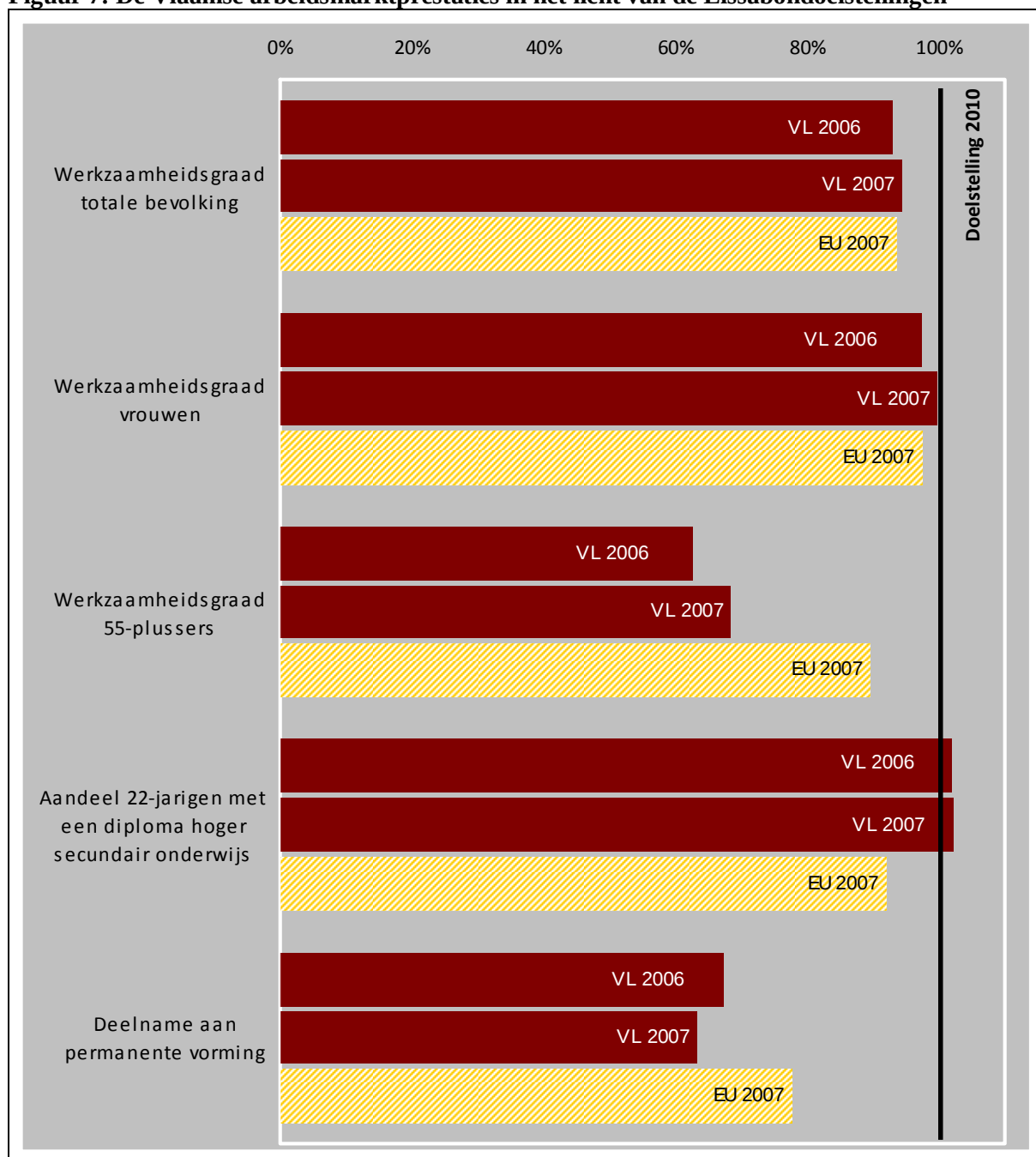
Bron: FOD Economie – Algemene

1.6 Vlaanderen en de Lissabondoelstellingen

Figuur 7 biedt een overzicht van de belangrijkste troeven en uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt in 2007 in het licht van de Europese Lissabon-doelstellingen voor 2010.

Uit deze figuur blijkt dat Vlaanderen nu reeds de Europese doelstellingen realiseert inzake de arbeidsdeelname van vrouwen en het aandeel jongeren met een diploma hoger secundair onderwijs. Het Vlaamse Gewest zit echter niet op schema om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 70% te bereiken. Per 100 Vlamingen op actieve leeftijd waren er in 2007 slechts 66 aan het werk. Het belangrijkste pijnpunt van de Vlaamse arbeidsmarkt blijft de erg lage arbeidsdeelname van 55-plussers en de te lage (en dalende) deelname aan permanente vorming.

Deze twee pijnpunten stellen meteen ook scherp op de twee belangrijkste uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid in de komende jaren: meer mensen aan het werk en ruimte bieden voor elk talent.

Figuur 7: De Vlaamse arbeidsmarktprestaties in het licht van de Lissabondoelstellingen

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

HOOFDSTUK 2: MEER MENSEN AAN HET WERK

2.1 Iedereen aan het werk

Onder impuls van de Europese werkgelegenheidsstrategie (sinds 1998) en de Nationale Werkgelegenheidsconferentie (eind 2003) maakt Vlaanderen de afgelopen jaren steeds meer werk van een actief beleid voor werkzoekenden. Dit activerend beleid via een ‘sluitende aanpak’ voor werkzoekenden, lijkt vruchten af te werpen. Zowel de preventieve aanpak van de werkloosheid (2.1.1.1) als de actieve aanpak van langdurige werkloosheid (2.1.1.2) wordt steeds ‘sluitender’. In navolging van de Europese en Vlaamse afspraken die we hierover maakten, betekent dit dat steeds minder werkzoekenden minder lang aan hun lot worden overgelaten.

Hoe verder de activerende aanpak van werkzoekenden vordert, hoe meer we ons bewust worden van het belang van een **gedifferentieerde aanpak**. Trajecten naar werk zijn niet altijd even lang of rechtlijnig: bepaalde groepen hebben eerder nood aan snelle en actieve bemiddeling, anderen aan intensieve begeleiding en opvolging. Vandaag staan we voor de belangrijke opdracht om de sluitende begeleidingsaanpak af te stemmen op deze gedifferentieerde realiteit, om redenen die verband houden met efficiëntie (optimale inzet van middelen), effectiviteit (kortste weg naar werk) en diversiteit (aandacht voor kansengroepen). In 2008 werd daarom de basis gelegd voor een sluitende aanpak die beter is afgestemd op de arbeidsmarktnoden van specifieke doelgroepen.

Een eerste voorbeeld hiervan is de uitbreiding van het pilootproject jeugdwerkloosheid in dertien steden en gemeenten naar heel Vlaanderen via het Jeugdwerkplan (2.1.1.4). Met dit plan heb ik de basis willen leggen voor een betere en snellere vacaturematching a.d.h.v. moderne communicatietechnologieën, maar ook voor doorgedreven opvolging en begeleiding voor wie er nood aan heeft. Ook de hervorming van de regelgeving voor personen met een arbeidshandicap (2.1.2.2) en de activeringsscreenings en –begeleidingen voor werkzoekenden met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek (2.1.1.5) kaderen binnen dezelfde behoefte aan differentiëring van de sluitende aanpak.

Als rode draad doorheen deze vernieuwingsoperatie loopt een **partnerschapsbenadering** (2.1.1.3). Als arbeidsmarktregisseur doet VDAB in toenemende mate beroep op de expertise van en samenwerking met zowel commerciële als niet-commerciële private actoren.

Ondanks alle inspanningen om werkzoekenden via een sluitende begeleidingsaanpak de kortste weg naar werk aan te reiken, moeten we vaststellen dat bijkomende inspanningen nodig zijn voor **kansengroepen** (2.1.2). Daarom werkten we de afgelopen jaren –o.m. in het kader van het Meerbanenplan– een sluitende aanpak uit voor prioritaire en minder zichtbare kansengroepen. Tegelijkertijd zetten we in op een impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname dat ondernemingen aanspoort om werk te maken van een diversiteitsbeleid en maakten we werk van een actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie.

De uitdaging bestaat er vandaag in om de instrumenten in ons werkgelegenheidsbeleid, gaande van taalondersteuning over instroommaatregelen tot opleidingsstelsels, te vernieuwen en af te stemmen op deze doelgroepen. Onder de titel ‘**het benutten van jobkansen**’ (2.1.3) geef ik alvast aan welke maatregelen ik neem om te remediëren in de matching tussen een slinkende arbeidsreserve enerzijds (kansengroepen) en een moeizame vacaturevulling anderzijds (knelpuntberoepen).

2.1.1 De sluitende aanpak voor werkzoekenden

2.1.1.1 De preventieve aanpak voor kortdurig werkzoekenden

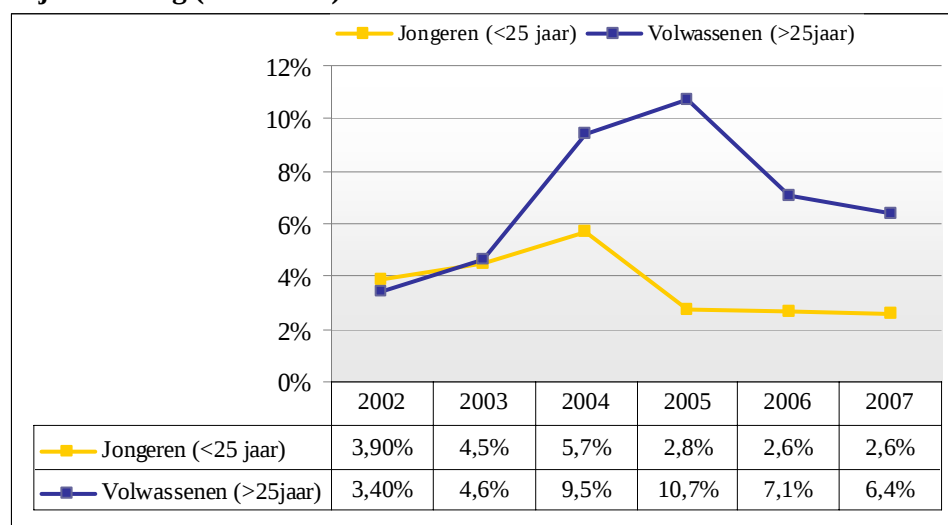
In het Vlaams regeerakkoord 2004-2009 werd het engagement genomen om elke werkzoekende binnen de 6 maanden op te roepen om een aangepast en verplicht individueel traject te volgen. Die sluitende aanpak voor de preventieve doelgroep werd vorm gegeven door middel van het **getrapt begeleidingsmodel**. Via dit model wil het beleid meer werkzoekenden bereiken in de bemiddelingsfase, én minder, maar gericht werkzoekenden begeleiden en opleiden in de individuele trajectwerking voor werkzoekenden.

De sterke vraag op de arbeidsmarkt liet dan ook toe om volop in te zetten op bemiddeling en de individuele trajectwerking toe te spitsen op werkzoekenden met een relatief grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Het aantal verwijzingen van werkzoekenden naar vacatures is in 2007 met meer dan een kwart toegenomen, terwijl het aantal opgestarte trajecten in 2007 evenredig daalde met de daling van de werkloosheid. Ook in de eerste helft van 2008 neemt het aantal bereikte werkzoekenden in de trajectwerking verder af (-6,6% t.o.v. dezelfde periode in 2007) op het ritme van de vastgestelde werkloosheidsdaling.

Een groei van de **vacaturewerking** is uiteraard slechts mogelijk in een periode met een sterke vraag naar arbeidskrachten, maar ze veronderstelt ook dat de VDAB de vacatures vlot kan verwerken. Vanaf hun inschrijving krijgen werkzoekenden vacatures aangeboden en dit wordt wekelijks herhaald met de automatische vacaturematching. Deze automatische matching wordt voortdurend bijgestuurd door de VDAB, ondermeer door het verbeteren van de registratie van vacatures en het verbeteren van de kwaliteit van werkzoekendendossiers.

Zo worden werkzoekenden die via de automatische matching geen passende werkaanbiedingen ontvangen sinds begin 2007 systematisch uitgenodigd voor een screening van hun dossier. Van alle in dit verband gescreende werkzoekenden kreeg 45% na het op punt stellen van hun dossier minstens één vacature via de automatische wekelijkse matching en 40% minstens één verwijzing naar een vacature door een VDAB-consulent. 10% had nood aan remediëring en vroeg een opleiding aan.

Figuur 8: Het niet-bereik (in %) van kortdurig werkzoekenden in de instapfase² van de trajectwerking (2002-2007)



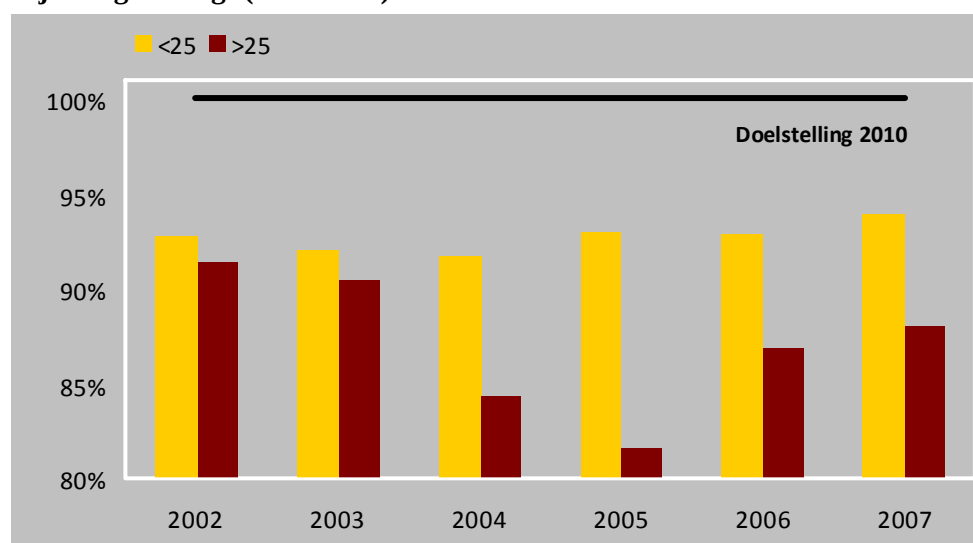
Bron: VDAB (Bewerking: departement WSE)

² De instapfase omvat de screening, intake en oriëntatie van de betrokken werkzoekende (Module 2)

De investeringen van de voorbije jaren in bijkomende capaciteit voor begeleiding en opleiding van werkzoekenden maken de begeleidingsaanpak via de trajectwerking steeds meer sluitend. Anno 2007 is het niet-bereik in de instapfase van de trajectwerking (screening, intake en oriëntatie) voor werkzoekenden ouder dan 25 gedaald tot 6% (t.o.v. 7% in 2006). Voor jongeren is het stabiel gebleven rond 3% (zie figuur 8).

Volgens de Europese definitie is echter pas sprake van een ‘nieuwe start’ voor kortdurig werkzoekenden als ze worden bereikt via een intensieve individuele begeleiding. Volgens deze Europese definitie, die we in de Vlaamse context operationaliseren als het ondertekenen van een individuele trajectovereenkomst en het volgen van individuele trajectbegeleiding, stapt 88% van de werkzoekenden ouder dan 25 tijdig in een traject, bij de -25 jarigen is dit 94% (zie figuur 9). In beide leeftijdsgroepen stellen we een gunstige evolutie vast in 2007, het niet-bereik daalt telkens met 1 procentpunt.

Figuur 9: De sluitende aanpak (in %) van jonge en volwassen kortdurig werkzoekenden in de trajectbegeleiding³ (2002-2007)



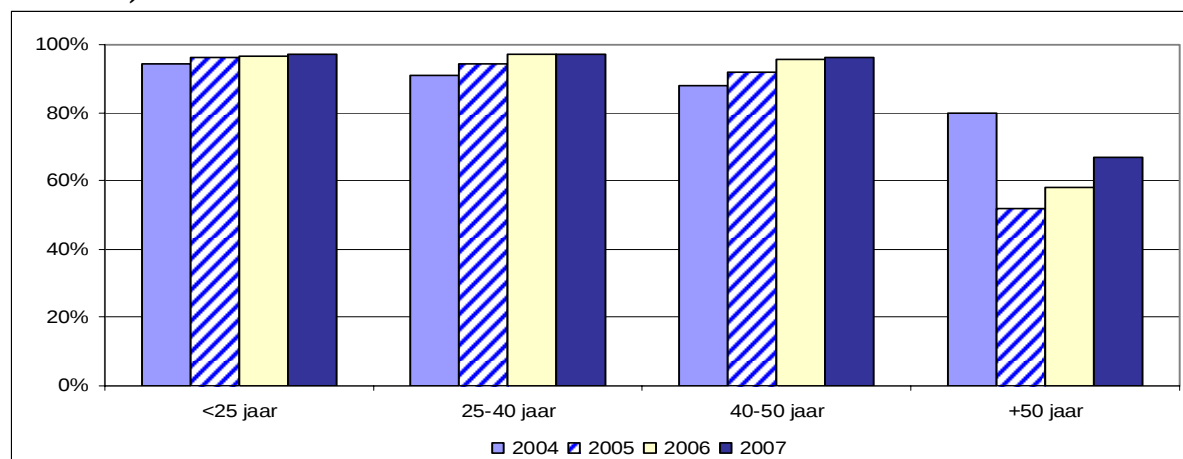
Bron: VDAB (Bewerking: departement WSE)

Dat werkzoekenden ouder dan 25 jaar minder worden bereikt, kan in belangrijke mate worden toegeschreven doordat werkzoekenden ouder dan 50 jaar een andere begeleidingsaanpak kennen dan jongeren.

Uit figuur 10 blijkt dat de preventieve aanpak van de langdurige werkloosheid in Vlaanderen anno 2007 voor meer dan 90% sluitend is voor werkzoekenden tot 50 jaar, maar slechts voor 65% voor werkzoekende 50-plussers. De verplichte infosessies voor alle werkzoekenden ouder dan 50 die 3 maanden werkzoekend zijn, worden volgende de Europese definitie immers niet als intensieve individuele begeleiding beschouwd. We moeten echter vaststellen dat hoewel alle kortdurig werkzoekende 50+ dus wel in een infosessie worden bereikt, de doorstroom vanuit deze sessies naar de individuele trajectwerking tot op heden met slechts 10% à 20% beperkt blijft. Nochtans blijkt uit de uitstroomresultaten van werkzoekende 50-plussers die vrijwillig deelnemen aan de begeleiding dat trajectwerking ook voor hen loont.

³ Trajectbegeleiding = module 7 van de individuele trajectwerking voor werkzoekenden

Figuur 10: Sluitende aanpak voor kortdurig werkzoekenden volgens leeftijd (Europese definitie, 2004-2007)



Bron: VDAB (Bewerking: departement WSE)

2.1.1.2 De curatieve aanpak voor langdurig werkzoekenden

Ondanks het vrijwel sluitende bereik van de kortdurig werkzoekenden stroomt een deel van hen toch in de langdurige werkloosheid. Bij werkzoekenden jonger dan 25 jaar is dit 12%, bij werkzoekenden ouder dan 25 loopt dit op tot 20%.

Voor deze groep van (zeer) langdurig werkzoekenden hanteert de VDAB sinds juni 2004 een 'curatieve' aanpak afgestemd op het samenwerkingsakkoord en de nieuwe **opvolgingsprocedure door de RVA**. In uitvoering van het akkoord met de federale overheid (RVA) nodigt de VDAB de langdurig werkzoekenden tot 50 jaar systematisch uit voor deelname aan de individuele trajectwerking. De doelstelling is om deze werkzoekenden binnen de drie maanden een aanbod te doen. Voor 88,5% van de langdurig werkzoekenden slaagt de VDAB hier vandaag reeds in, 70% heeft op dat ogenblik een trajectovereenkomst getekend en individuele trajectbegeleiding gehad. Aangezien de aanpak van de langdurig werkzoekenden georiënteerd is op de opvolgingsprocedure van de RVA, situeert het niet bereik zich voornamelijk in de sterk groeiende groep werkzoekende 50-plussers.

Op Europees niveau werd de doelstelling geformuleerd om jaarlijks 25% van de langdurige werkzoekenden te activeren door middel van een beroepsopleiding, werkervaring,... Anno 2007 bedraagt het **activeringspercentage voor langdurig werkzoekenden in Vlaanderen 20,8%**, dit is een toename (+0,7 ppt.) tegenover 2006. Op jaarbasis worden in Vlaanderen dus ongeveer één op vijf van alle langdurig werkzoekenden bereikt via een opleiding of werkervaring. Verdere inspanningen om conform de Europese doelstelling terzake op jaarbasis minstens 25% van de langdurig werkzoekenden te activeren blijft de uitdaging.

2.1.1.3 Stevige partnerschappen, verhoogd resultaat

In de uitbesteding van trajecten voor langdurig werkzoekenden deed ik voor het eerst beroep op de expertise van private actoren via de zogeheten **proeftuin 'tendering'**. Deze proeftuin ging in 2006 van start met een uitbesteding van 6.000 curatieve trajecten. Hiervoor werd een budget van 11 miljoen EURO op jaarbasis voorzien. Voor de VDAB was samenwerking met private partners om de trajectwerking in te vullen op dat moment niet nieuw. Wat wel nieuw was, was het instrument dat hiervoor werd ingezet: een openbare aanbesteding van integrale trajecten met een gedeeltelijke resultaatsfinanciering voor actoren uit zowel de commerciële sector (bv. uitzendkantoren) als de niet-commerciële sector (de zogenaamde derden vzw's).

De vooropgestelde toeleiding van 6.000 langdurig werkzoekenden werd zoals voorzien midden 2007 volledig afgerond. Hoewel het volledige onderzoek van idea-consult met betrekking tot deze tendering

nog niet is afgerond, kunnen uit de tussentijdse rapporten al een aantal tendensen worden afgeleid. Uit de inmiddels afgesloten trajecten blijkt dat de gemiddelde trajectduur relatief kort is in vergelijking met de gemiddelde duur van de VDAB-trajecten, ondermeer door een relatief beperkt aandeel trajecten mét (beroeps)opleiding. Ik stel ook vast dat de initiële trajectbepaling door de VDAB als arbeidsmarktregisseur niet steeds gevolgd wordt door de uitvoerende partner-organisaties. De frequentie en duurtijd van de begeleidingsgesprekken variëren ook sterk naargelang de aanbieder, bij een aantal aanbieders merken we een relatief sterke nadruk op diverse vormen van vraaggerichte arbeidsbemiddeling.

Inmiddels kan voor 89% van de opgestarte trajecten de uitstroom definitief worden gemeten, deze uitstroom bedraagt gemiddeld 43%. Dit is weliswaar iets beneden de uitstroomnorm van 50% die in het bestek werd vooropgesteld, maar gelet op de bijzonder moeilijke doelgroep van zeer langdurig werkzoekenden met een gemiddelde werkloosheidsduur van meer dan vijf jaar, vind ik dit een behoorlijk resultaat.

Er blijken overigens relatief grote verschillen te bestaan in de uitstroomresultaten tussen de diverse uitvoerende organisaties, op basis waarvan we in de toekomst interessante lessen zullen kunnen trekken over wat werkt en wat niet werkt in de trajectwerking voor werkzoekenden.

Met de proeftuin tendering wou ik de specifieke expertise van commerciële én niet-commerciële private actoren aanspreken om de beleidsdoelstelling van een sluitende aanpak mee te helpen realiseren. Het instrument van tendering werd inmiddels ook ingezet voor de uitbesteding van activeringsbegeleidingen⁴ aan actoren uit de zorgsector, in het Jeugdwerkplan en voor de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO), telkens aangepast aan de specifieke behoeften en rekening houdende met de ervaring van de tender voor langdurig werkzoekenden. Dit najaar zal aanvullend ook een oproep voor 4.500 curatieve en preventieve trajecten gelanceerd worden vanuit de VDAB-regie.

2.1.1.4 Het jeugdwerkplan

In 2008 werd het Jeugdwerkplan verruimd. Dit bouwt verder op de goede praktijken in 13 steden en gemeenten, zoals nieuwe vormen van vraaggerichte arbeidsbemiddeling en atypische vormen van begeleiding. Hiervoor werd binnen de Competentieagenda 4,4 miljoen euro bijkomende middelen voorzien.

Vanaf 2008 worden jonge werkzoekenden van bij inschrijving opgenomen in de online automatische matching, die verder gaat dan de wekelijkse automatische matching (zie hoger). Jonge werkzoekenden kunnen dagelijks vacatures via sms en e-mail aangeboden krijgen. Wanneer één maand na hun inschrijving blijkt dat een jonge werkzoekende geen vacatures ontvangen heeft, wordt zij/hij uitgenodigd voor een gesprek, zodat het dossier bijgesteld kan worden. De VDAB gaat dus **korter op de bal spelen**. Jongeren die op basis van hun profiel in die maand minstens één vacature toegestuurd hebben gekregen worden opgenomen in een vacatureclub, ze krijgen individuele gesprekken of worden verder begeleid via e-mail en andere elektronische hulpmiddelen. De jongere kan te allen tijde worden doorverwezen naar andere acties, zoals opleidingen, oriëntatieclubs, activeringsbegeleiding e.d..

In navolging van de ervaring met de uitbesteding van 6.000 trajecten voor langdurig werkzoekenden aan private actoren in het kader van de tendering heb ik er voor geopteerd om ook in uitvoering van het Jeugdwerkplan vanuit de VDAB-regie een pakket van 4.000 trajecten uit te besteden aan private partners. In juni 2008 werden via een procedure van openbare aanbesteding drie organisaties geselecteerd voor de uitvoering ervan. Deze 4.000 trajecten omvatten intensieve begeleiding en bemiddeling naar duurzame tewerkstelling, met inbegrip van jobhunting en jobcoaching, waar nodig aangevuld met sollicitatie- en attitudetraining. De VDAB zal als actor naar schatting ook 6.000 dergelijke trajecten voor zijn rekening nemen. De concrete operationalisering van dit luik van het Jeugdwerkplan start met de instroom van schoolverlaters sinds de zomer van 2008.

⁴ Activeringsbegeleidingen voor werkzoekenden met een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek (MMPP)

Met de invoering van het Jeugdwerkplan kom ik ook tegemoet aan het nieuwe Europese richtsnoer op dit vlak. Ook Europa legt de lat immers hoger in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid: vanaf 2008 moeten jongeren voortaan vóór de vierde maand in plaats van vóór de zesde maand werkloosheid worden bereikt. In 2007, dus voor de invoering van het Jeugdwerkplan, werd ongeveer 24% van de jonge werkzoekenden 4 maand werkloos zonder te zijn bereikt in de individuele trajectwerking. Sinds januari 2008, het startmoment van het nieuwe Jeugdwerkplan, is dit niet-bereik gedaald tot 8,3%. Dankzij de invoering van het nieuwe Jeugdwerkplan realiseert Vlaanderen medio 2008 dus een sluitendheid van ongeveer 92% binnen de eerste 4 maanden werkloosheid.

In het nieuwe begeleidingsmodel worden kansengroepen beter en gericht bereikt. Hoewel het bereik van deze groepen wat lager ligt in de beginfase van de trajectwerking (vacaturemededelingen en -verwijzingen), zijn ze beter dan gemiddeld vertegenwoordigd in de individuele trajecten. Op basis van de cijfers van het eerste kwartaal van 2008 startte 46% van de jonge werkzoekenden binnen de vier maanden een individueel traject, bij laaggeschoolde werkzoekenden was dit 48%, bij allochtone jongeren 49% en jongeren met een arbeidshandicap 57%. Het Jeugdwerkplan stemt de begeleidingsaanpak dus nog beter af op de noden van minder kansrijke jonge werkzoekenden.

Het resultaat van het Jeugdwerkplan wordt nauwgezet verder opgevolgd. De echte test volgt immers met de opvolging van de instroom van nieuwe schoolverlaters in de zomermaanden van 2008. Toch ben ik ervan overtuigd dat we met deze vernieuwde aanpak een belangrijke weg zijn ingeslagen, die richtinggevend is voor het bemiddelingsmodel van de toekomst. Ik wil de grondige evaluatie van het Jeugdwerkplan dan ook niet afwachten om nu reeds lessen te trekken uit experimenten die hun nut en meerwaarde inmiddels duidelijk hebben aangetoond. Zo leek het me zinvol om het instrument van de Online Automatische Matching ook voor andere leeftijdsgroepen in te zetten. Momenteel loopt in dit verband een pilootproject voor werkzoekenden tot 30 jaar in de regio's Oostende en Sint-Niklaas.

2.1.1.5 Werkzoekenden met een medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek (MMPP)

De VDAB krijgt in toenemende mate te maken met werkzoekenden met problemen die niet rechtstreeks met de arbeidsmarkt gerelateerd zijn, waaronder medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen (MMPP). Het Meerbanenplan voorziet drie acties voor die specifieke groep van werkzoekenden:

- 3.000 activeringsscreeningen op jaarbasis door de Diensten voor Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek (GA);
- 632 activeringsbegeleidingen uitbesteed aan partnerschappen van drie verschillende organisaties (partner zorg, partner werk, partner arbeidszorg);
- extra plaatsen arbeidszorg bij erkende initiatieven, waarvan 92 voltijdse equivalenten arbeidszorgplaatsen via de reguliere regelgeving en 176 VTE aan beschutte werkplaatsen of samenwerkingsverbanden tussen beschutte en sociale werkplaatsen met een welzijnspartner.

De VDAB besteedt zowel de activeringsscreeningen als -begeleidingen uit. Die acties startten in de eerste helft van 2007. De voorlopige resultaten geven volgend beeld :

- Uit de activeringsscreenings blijkt 15% van de gescreende groep in aanmerking komt voor **toeleiding naar werk**, hetzij in beschutte of sociale werkplaatsen (7,5%), hetzij in het normaal economisch circuit (7,5%).
- Voor zowat 42% van de gescreende werkzoekenden is zorg nodig en wordt een **advies 'activeringsbegeleiding'** toegekend. Door een combinatie van zorg – en werkbegeleiding kunnen ook zij in aanmerking komen voor doorstroom naar de reguliere of sociale economie. De lopende tender activeringsbegeleidingen MMPP loopt nog tot het voorjaar van 2009. De nood aan activeringsbegeleiding is echter hoog. Daarom opteer ik voor het uitschrijven van een nieuwe tender. Waarbij rekening wordt gehouden met de nood aan meer activeringsbegeleidingen en met de

‘ongoing’ evaluatie van de huidige tender. Zo onderzoeken de departementen Werk en Sociale Economie (WSE) en Welzijn, volksgezondheid en gezin (WVG) de mogelijkheid om beter samen te werken. Opzet is om met inbreng van welzijn een sterkere afstemming te realiseren in het kader van die activeringsbegeleidingen. Het opstarten van de nieuwe uitbesteding voorzie ik medio 2009. Het aflopen van de huidige uitbesteding moet samenspannen met het starten van de nieuwe aanbesteding zodat er geen lacune ontstaat.

- Voor bijna één vierde van de gescreende werkzoekenden (26%) wordt een **advies ‘arbeidszorg’** uitgebracht. Eind mei 2008 waren er 641 dossiers uit de activeringsscreeningen die het advies arbeidszorg kregen. Hiervan waren er 363 personen in het kader van het Meerbanenplan in Arbeidszorg aan de slag en deze personen worden opgevolgd door de gespecialiseerde trajectbegeleidingsdiensten. Nog 160 starten tussen juni en oktober 2008. 15 personen zijn tijdens het trajectverloop zelf aan het werk gegaan, ook al kregen zij een advies arbeidszorg. De resterende groep zijn mensen die op een andere manier aan de slag gaan (vrijwilligerswerk, PWA, ...), opnieuw ziek zijn geworden, of waarvoor de differentiatie in het aanbod van arbeidszorg te beperkt is. Een werkgroep van VDAB en het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE) blijft aandacht besteden aan verdere administratieve vereenvoudigingen in de toeleiding en opvolging van arbeidszorg. Verder ondersteun ik de werkzaamheden van mijn collega Minister Van Brempt in haar streven naar de uitbouw van een conceptueel kader rond arbeidszorg. Dit dient in nauw overleg te gebeuren met het beleidsdomein welzijn gezien het beleidsdomeinoverschrijdende karakter van arbeidszorg en arbeidsmatige activiteiten in de zorg.

- Met behulp van de activeringsscreenings kan ook de groep ‘niet-toeleidbare werkzoekenden’ beter in kaart worden gebracht. We wisten al dat 15% van de langdurige werkzoekenden potentieel te maken hebben met MMPP-problemen. Nu blijkt ook dat zowat 14% van de gescreende werkzoekenden met een MMPP-problematiek als ‘niet-toeleidbaar’ wordt beschouwd.

Ik wil benadrukken dat dit niet betekent dat ze nooit meer toeleidbaar zijn naar de arbeidsmarkt, wel dat de instrumenten die momenteel gehanteerd worden niet toereikend zijn. We staan hier voor nieuwe uitdagingen zowel met betrekking tot de uitkering van deze mensen, als met betrekking tot andere vormen van actief burgerschap en zorg.

Het kan niet de bedoeling zijn om groepen werkzoekenden te stigmatiseren: een werkzoekende die nu als niet toeleidbaar wordt beschouwd kan dit in de toekomst misschien wel zijn. Daarom is er nood aan specifieke **werk-welzijnstrajecten** die minder gericht zijn op het snel vinden van werk. In die werk-welzijnstrajecten moet er voldoende ruimte zijn om in te spelen op zorgbehoeften en waar de betrokkenen ruimte krijgen om te herkansen indien een concrete stap naar de arbeidsmarkt achteraf te groot bleek. Het uittekenen van dergelijke werk-welzijnstrajecten impliceert ook een evenwichtsoefening tussen de diverse statuten in de sociale zekerheid: het kan niet de bedoeling zijn om de uitkering van werkzoekenden af te nemen zonder een alternatief te voorzien.

Ik had het eerder over de uitdagingen die het beleid wachten en die het werkgelegenheidsbeleid overschrijden. Willen we moeilijk toeleidbare werkzoekenden de specifieke ondersteuning bieden die ze nodig hebben voor, tijdens en na het traject om de afstand naar de arbeidsmarkt te overbruggen, dan zullen we beroep moeten doen op de hiervoor aanwezige expertise binnen het werkveld van de **welzijnsector**. De VDAB en de OCMW's staan terzake voor een afstemmingsronde. Er is vandaag nood aan een scherpere afbakening. In de herverkaveling wordt het onderscheid tussen de socio-professionele inschakeling (OCMW) en de professionele inschakeling (VDAB) uitgekristalliseerd, met een bijzondere aandacht voor de instroom, de kwantiteit van de dienstverlening en de functionele samenwerking. Met het oog op een betere afstemming tussen beide werd een proeftuin opgestart tussen een 12-tal OCMW's en lokale afdelingen van de VDAB.

De VDAB en de OCMW's nemen deel aan deze proeftuin om hun tewerkstellingsopdrachten te trancheren, te herdefiniëren en te herverkavelen. Hierbij worden een aantal invalshoeken onderscheiden, m.n. gezamenlijke intake, toegang en gebruik van instrumenten, uitwisseling van cliënten, organiseren van ‘warme overdracht’...

Deze proeftuinen moeten leiden tot concrete werkafspraken tussen de VDAB en de OCMW's i.k.v. de geïntegreerde dienstverlening. Deze werkafspraken omschrijven minimaal enerzijds ieders inspanningen m.b.t. de leefloners, zoals o.a. afspraken inzake de screening van bemiddelbaarheid van cliënten, regelmatig overleg voor de bemiddelbare werkzoekende rond de vordering van het traject (vacaturematching, competentieversterking) enz. Anderzijds het aanwenden van de expertise van de OCMW's inzake welzijnsproblematiek voor de werkzoekenden die kampen met welzijnsproblemen.

Voor deze proeftuin werd een budget van 210.000 euro onder vorm van een toelage van de Vlaamse overheid voorzien. De eerste resultaten worden in het najaar 2009 verwacht.

Aansluitend bij de behoefte om de samenwerking tussen welzijn en werk beter te stroomlijnen, startten de betrokken departementen binnen de Vlaamse Overheid samen met de VDAB eind 2007 de werkgroep COWEZO, wat staat voor Coördinatie Werk-Zorg. Aan de werkgroep heb ik gevraagd om op wat langere termijn een systematische aanpak van werkzoekenden met MMPP-problemen vorm te geven.

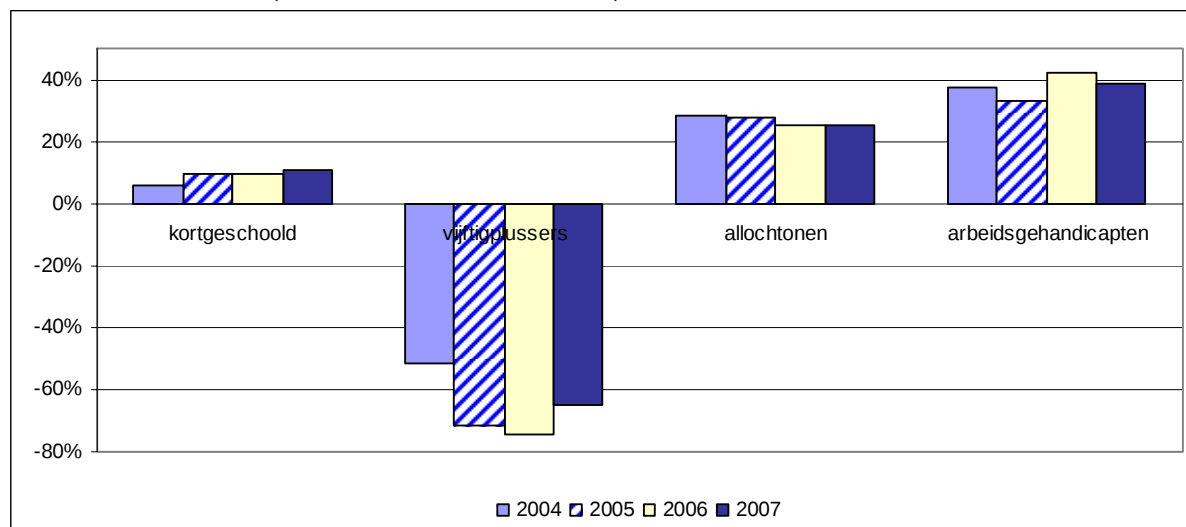
2.1.1.6 Kansengroepen in de trajectwerking voor werkzoekenden

In de sluitende aanpak van de werkloosheid hanteren we het principe van de 'kortste weg naar werk'. Voor het merendeel van de werkzoekenden wordt de kortste weg naar werk gerealiseerd met een brede, snelle en steeds intensievere vacaturebemiddeling. Voor andere werkzoekenden is er nood aan bijkomende opleiding en/of begeleiding. Hun kortste weg naar werk verloopt langsheen de zogenaamde opleidings- en begeleidingsmodules in de individuele trajectwerking voor werkzoekenden.

In de VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009 werd een **oververtegenwoordiging van de vier prioritaire kansengroepen** in deze individuele trajectwerking vooropgesteld. De vooropgestelde doelstelling van oververtegenwoordiging voor de vier prioritaire kansengroepen⁵ werd in 2007 echter enkel bereikt voor laaggeschoolden en (bijna) voor de arbeidsgehandicapten. Voor allochtonen stagneert de oververtegenwoordiging in de trajectwerking rond 25% (tegenover een doelstelling van 40%). Bij werkzoekende 50-plussers daalt de ondervertegenwoordiging, maar blijft deze met meer dan 60% erg uitgesproken (zie figuur 11).

⁵ De doelstelling in de VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009 bedraagt concreet een oververtegenwoordiging van 10% voor laaggeschoolden, 40% voor allochtonen, 40% voor arbeidsgehandicapten en tot slot voor de 50-plussers een toenemende vertegenwoordiging die op termijn moet leiden tot een positieve oververtegenwoordiging.

Figuur 11: Oververtegenwoordiging van de vier prioritaire kansengroepen in de trajectwerking voor werkzoekenden (Vlaams Gewest, 2004-2007)



Bron: VDAB (Bewerking: Departement WSE)

2.1.2 Extra inspanningen voor kansengroepen

Naast de inspanningen die de VDAB levert om kansengroepen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, ondernem ik nog tal van andere initiatieven om de achterstelling van deze prioritaire kansengroepen op de arbeidsmarkt te overbruggen. Zoals hieronder zal blijken (2.1.2.1- 2.1.2.6) richten die initiatieven zich zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Daarnaast blijft het van belang om ook de horizontale aandacht voor andere groepen op de arbeidsmarkt te behouden. Zo benaderen we de gendergelijkheid m/v vanuit een mainstreamingsbenadering. Dit betekent dat het aspect gendergelijkheid in elke actie aanwezig kan zijn. Deze kruising met gender m/v is van belang aangezien de arbeidsmarktpositie van vrouwen binnen deze kansengroepen soms een andere oplossingsstrategie vereist. In het kader van de open coördinatiemethode werd in de commissie gelijke kansen voor het beleidsdomein werk opnieuw een actieplan opgesteld. De uitvoering van dit actieplan loopt verder in 2008 en in 2009.

2.1.2.1 50-plussers

Uit de omgevingsanalyse (hoofdstuk 1) blijkt dat de werkzaamheidsgraad van 50-plussers de afgelopen jaren wel relatief sterk toenam, maar niettemin te laag blijft, zowel in vergelijking met het Europese gemiddelde als ten opzichte van de vooropgestelde Europese doelstelling terzake. De verbetering van de arbeidsmarktpositie van 50-plussers blijft – ook gezien de demografische uitdagingen – een belangrijke prioriteit. Het volgende jaar wil ik extra inzetten op een vernieuwde specifieke aanpak die werkzoekende vijftigplussers opnieuw aan het werk krijgen en die het langer werken aantrekkelijk maakt. Hiertoe treed ik in overleg met de sociale partners.

Naar een aanpak op maat voor oudere werkzoekenden

Sinds augustus 2006 worden trajecten op maat ontwikkeld voor oudere werkzoekenden via de actie **Actief 50+**. Dit gebeurt via de 50+ clubs, waarvoor 50 extra (ervaren) consultants en 25 extra jobcoaches werden aangeworven. Zij bieden 50-plussers bij het begin van hun werkloosheid een trajectbegeleiding op maat aan. 50-plussers worden sinds juli 2006 vanaf hun 3e maand werkloosheid systematisch uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie bij de VDAB of bij de bijblijfconsultanten van de vakbonden, met als doel doorstroom te stimuleren naar een traject op maat. Werkzoekende 50-plussers ontvangen ook zoals andere werkzoekenden een wekelijkse automatische matching met mededeling van vacatures.

De resultaten van Actief 50+ blijven voorlopig echter onder de verwachtingen. Van de 15.146 oudere werkzoekenden die in de periode augustus 2006-augustus 2008 werden uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie, stroomden 3 495 werkzoekenden (of 23%) naar de VDAB-trajectwerking, waarvan 1 644 (of 11%) naar de 50+clubs. De impact van Actief 50+ op de vertegenwoordiging van 50-plussers in de trajectwerking is positief, maar blijft relatief beperkt.

Om het bereik van Actief 50+ te verbeteren is er intensief overleg geweest tussen de regionale en centrale verantwoordelijken van de VDAB en de vakbonden. De bijblijfconsulenten en 50+consulenten hebben ervaringen uitgewisseld en verbeteracties voorgesteld. De communicatie tussen beide wordt verder geïntensifieerd en versterkt via de provinciale stuurgroepen.

De komende maanden wil ik de huidige aanpak van oudere werkzoekenden inbedden in een bredere **vernieuwde begeleidingsaanpak voor 50-plussers**. Recent werd een nieuw akkoord gesloten over de tewerkstelling van 50+ers tussen de Vlaamse regering en de sociale partners. Het akkoord 'Samen op de bres voor 50+' vertrekt van het recht op specifieke begeleiding van mensen die na hun 50^{ste} aan de slag gaan of blijven. Het akkoord richt zich zowel op werkzoekenden, werknemers als werkgevers:

- 50-plussers aan het werk houden

Om 50+ers aan de slag te houden, moet er naast een algemeen loopbaanbeleid ook een specifiek loopbaanbeleid zijn dat zich preventief richt naar werkgevers en werknemers. Er is afgesproken dat de Vlaamse regering en de sociale partners een campagne in die zin uitwerken. Deze sensibiliseringscampagne zal ondersteund worden met een hulpmiddel met checklist uitgewerkt door de sociale partners. Uiteraard zal het bestaande loopbaanbeleid en loopbaanbegeleidingsbeleid beide initiatieven ook opnemen en mee uitdragen.

- Vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen

De 50+consulenten van de VDAB krijgen de opdracht het vacatureaanbod kwalitatief te screenen en af te stemmen op 50+ers. Daarvoor moeten ze enerzijds de vacatures screenen en anderzijds in een gesprek met de werkzoekende nagaan of de vacature(s) overeenstemmen met het profiel van de 50+er. Hoe beter een job bij iemand past, hoe groter de kans dat die persoon effectief aan de slag blijft. Als de kloof naar werk te groot is moet het traject van de werkzoekende uitgebreid worden met aangepaste methodes zoals jobhunting (het opzoeken van vacatures op het profiel van de werkzoekende), jobkanaal of jobdating (ontmoeting tussen werkgevers en sollicitanten).

- Werkgevers aanzetten om 50+ers aan te werven

Meer werkgevers moeten aangezet worden om oudere werknemers aan te nemen. Zowel de sectoren als de werkgeversorganisaties engageren zich om hun leden hiervoor warm te maken. De sectorale werkgeversorganisatie zal een leeftijdsbewuste code uitwerken waaraan selectiebureaus zich in de toekomst moeten houden. De sociale partners doen hetzelfde voor hun eigen organisaties én voor aanwervingen door de overheid. Ook binnen de Vlaamse overheid zal specifieke aandacht naar 50+ gaan. Bovendien zal Jobkanaal extra inzetten op oudere werknemers. In voorbereiding van het volgende regeerakkoord zal de SERV alle bestaande stimuli voor het aanwerven van 50+ers evalueren. Er wordt ook een prijs in het leven geroepen voor werkgevers en werknemers die uitmunten in leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- Verbeterde aanpak werkloze 50+ers

Momenteel organiseert de VDAB al infosessies voor werkloze 50+ers en 50+clubs waarin de werkzoekenden onderling ervaringen kunnen uitwisselen en tips krijgen bij het naar werk zoeken. Maar er is duidelijk nood aan meer maatwerk. Binnen deze groep is er immers een groot verschil van persoon tot persoon en moeten competenties, motivatie, fysieke en psychische geschiktheid goed in kaart gebracht worden. De VDAB zal een schema opstellen om nieuwe 50+werkzoekenden systematisch te screenen op deze vier domeinen. Op basis hiervan wordt dan een individueel traject uitgetekend. Dat traject wordt ook geëvalueerd. Als daaruit blijkt dat de werkzoekende onvoldoende meewerkt of niet ingaat op een aanbod van een voor een 50+er passende job, wordt dit gesignaleerd aan de RVA.

De tewerkstellingspremie 50+ op kruissnelheid laten komen

Niet enkel zet ik in op het begeleiden van werkzoekende 50plussers naar een job, tevens stimuleer ik werkgevers om 50 plussers aan te werven via de tewerkstellingspremie 50+.

Wanneer een werkgever een werkzoekende 50-plusser in dienst neemt via een contract van onbepaalde duur en deze minstens 5 kwartalen ononderbroken tewerkstelt, ontvangt deze werkgever gedurende 12 maanden van de Vlaamse overheid een **tewerkstellingspremie 50+**. Sinds april 2006 kregen/krijgen ondernemingen voor 4 879 werkzoekenden deze tewerkstellingspremie 50+ betaald, waarvan er momenteel 2.780 in uitvoering zijn, 1.483 premies afgesloten werden, d.w.z. dat alle vier de kwartalen werden uitbetaald en 616 in onderzoek zijn (stand van zaken t.e.m. eind oktober 2008). Het bereik van de tewerkstellingspremie 50+ komt langzaam maar zeker op kruissnelheid.

De jobs waarvoor een tewerkstellingspremie werd aangevraagd blijken relatief duurzaam te zijn. Slechts 30% van de werknemers zijn minder dan de vijf vereiste kwartalen in dienst gebleven. Van de groep die de voorziene 5 kwartalen in dienst waren is niet minder dan 97% 18 maand later nog steeds aan het werk, waarvan 92% bij dezelfde werkgever.

Sinds januari 2008 werd de oorspronkelijke vereiste van 14 dagen werkloosheid teruggebracht tot 1 dag, en de duurtijd waarin werkgevers de premie kunnen aanvragen verlengd tot 3 maanden. Deze versoepeling zorgde voor een sterke groeiversnelling van de tewerkstellingspremie 50+. Cumulatief over de periode januari-augustus 2008 betreft het 2.601 bijkomende aanvragen, dit zijn er +923 of 55% méér ten opzichte van dezelfde periode in 2007. Het gaat hier om het bruto-effect (o.b.v. aanvragen); het netto-effect is iets kleiner maar evenzeer substantieel: het aantal goedgekeurde premies ligt in 2008 37% hoger dan het gemiddelde voor 2007. Deze sterke groei is allicht niet uitsluitend toe te schrijven aan de versoepelde wetgeving, maar ook aan het effect van een grotere bekendheid van de maatregel en aan een aantal flankerende maatregelen, zoals de 50+clubs bij de VDAB, het activerend herstructureringsbeleid en een intensievere arbeidsbemiddeling via Jobkanaal.

Stimuleren en ondersteunen van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Bijdragen tot een cultuuromslag die langer werken aantrekkelijk moet maken, zowel voor werkgevers als voor werknemers, heeft tijd nodig. Een goed leeftijdsbewust beleid houdt rekening met de hele loopbaan van werknemers en bevat maatregelen om het beste uit het personeel te halen met oog voor alle leeftijdsfasen. Om ondernemingen daarin te ondersteunen, startte ik in januari 2007 het **expertisecentrum Leeftijd en Werk** (eL&W) op. Dit expertisecentrum kreeg drie opdrachten: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsondersteuning.

In het eerste werkjaar is het eL&W begonnen met de ondersteuning van 13 projectontwikkelaars Leeftijd en Werk. Zij werken samen met de 30 projectontwikkelaars Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) in de regio's (aangesteld door de ERSVs/SERRs/RESOCs). Als gevolg van deze bijkomende personeelsinzet werden de 100 vooropgestelde diversiteitsplannen leeftijd en werk gerealiseerd. Die **diversiteitsplannen** betekenen voor bedrijven vaak een eerste stap in de uitbouw van een structureel leeftijdsbewust personeelsbeleid. Als ondersteuning ontwikkelde het eL&W voor de projectontwikkelaars een argumentarium, waarmee ze hun onderhandelingspositie tegenover bedrijven kunnen versterken.

Ook via de website **www.leeftijdenwerk.be**, die operationeel is sinds juni 2008, bevordert het expertisecentrum leeftijdsbewust personeelsbeleid. De website wil in Vlaanderen een draaischijffunctie zijn voor alle actoren werkzaam rond Leeftijd en Werk, en presenteert onder meer een set van indicatoren waarmee de positie van 50+ en het beleid terzake continue worden opgevolgd. Daarnaast worden ook concrete(re) tools voor een leeftijdsbewust beleid in organisaties aangeboden. Een lijst met leerrijke praktijken moet bedrijven inspireren om maatregelen te nemen in verband met ergonomie, competentieontwikkeling, werktijdarrangementen, zelfsturende teams, peterschapprojecten, enzovoort. Verder worden via de website ook talrijke studies en rapporten over

leeftijdsbewust personeelsbeleid van bedrijven en overheden ontsloten en wordt de bezoeker via handige links onmiddellijk in contact gebracht met relevante beleidsmaatregelen en met nationale of internationale actoren in het werkveld. Tenslotte brengt een agenda en een nieuwsrubriek bezoekers op de hoogte van recente interessante initiatieven.

2.1.2.2 Personen met een arbeidshandicap (pmah)

In het afgelopen jaar heb ik in overleg met collega Van Brempt, bevoegd voor sociale economie, het **nieuwe kader voor een inclusief arbeidsmarktbeleid voor mensen met een arbeidshandicap** voltooid. Het volledige instrumentarium om werkzoekende personen met een handicap aan het werk te helpen, treedt op 1 oktober 2008 in werking.

Trajecten op maat

Inclusief werken aan de arbeidsmarktintegratie van mensen met een handicap betekent in de eerste plaats dat de reguliere, niet-categoriale instrumenten, sneller en beter worden ingezet. De volledige inpassing in het trajectmodel van de VDAB zal de arbeidsmarktintegratie van mensen met een handicap meer dan ooit tevoren mogelijk maken.

Wanneer toch een gespecialiseerde aanpak nodig is, wordt daarin voorzien zowel op het niveau van de (gespecialiseerde) trajectbegeleiding en de (gespecialiseerde) opleidingen en begeleidingen als op het niveau van de BTOM's. Gespecialiseerd arbeidsonderzoek kan zonodig uitsluitsel geven over de meest geschikte aanpak.

- De beleidsvernieuwing houdt in dat de taakomschrijving en erkennings- en financieringsregels van de gespecialiseerde diensten geactualiseerd zijn en transparanter werden geformuleerd.
- De GIBO werd ingevoerd, dit is een gespecialiseerde IBO met begeleiding door gespecialiseerde opleidings, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB). Deze GIBO is gratis voor de werkgever.
- Ook de oriënterende stage op de werkvloer is een nieuwe module die in de regelgeving werd voorzien omdat voor personen met een arbeidshandicap niet altijd onmiddellijk duidelijk is welke opleiding het meest aangewezen is en het samen zoeken met de werkgever naar een aangepaste functie tot goede resultaten kan leiden. Er werd een groeipad voorzien van 100 extra gespecialiseerde opleidingspakketten in 2010.
- Organisatorisch werden de vijf Vlaamse ATB-diensten (Arbeidstrajectbegeleidingdiensten voor personen met een handicap) omgevormd tot één Vlaamse vzw, de gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst Vlaanderen (GTB) met 5 provinciale antennepunten. De Raad van Bestuur is op dezelfde wijze samengesteld als de Raad van Bestuur van de VDAB, wat de samenwerking met de VDAB in belangrijke mate versterkt.

Werk op maat : tewerkstellingsondersteunende maatregelen

Daarnaast werden ook verschillende bestaande tewerkstellingsondersteunende maatregelen geactualiseerd en verbeterd waar nodig. Deze ondersteuningsmaatregelen situeren zich op vier vlakken: arbeidspostaanpassingen, loonkostsubsidie, begeleidingssubsidie en collectieve tewerkstelling in beschermde werkomgevingen.

- Er is gezorgd dat **arbeidspostaanpassingen** en arbeidsgereedschap ook reeds tijdens een opleiding of traject naar werk mogelijk zijn, zodat het ontbreken van deze omgevingsaanpassingen geen inactiviteitsval meer vormt. Ook tolken kunnen nu ingezet worden voor sollicitaties, en de vervoerskosten van de tolk worden in tegenstelling tot vroeger in de nieuwe regeling ook terugbetaald.
- De belangrijkste vernieuwing is de invoering van de **Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)** vanaf oktober 2008. Deze nieuwe premie vervangt de bestaande Vlaamse Integratie Premie (VIP) en CAO-26 en biedt een sterkere stimulans voor aanwerving gezien de premie hoger is in het eerste jaar van

aanwerving (40%) en vervolgens degressief in de tijd daalt naar 20%. Indien er een vermoeden is van hoger rendementsverlies kan een verhoging gevraagd worden bij de arbeidsspecialist van de VDAB die dit beoordeelt op basis van een werkplekbezoek. De loonbasis is zo gekozen dat deze automatisch kan worden opgevraagd door de VDAB zodat werkgevers zelf geen loongegevens meer dienen te bezorgen. Dit betekent een forse vereenvoudiging. Vanaf 1 oktober hoeft de persoon met een vermoeden van arbeidshandicap zich ook niet meer eerst te wenden tot het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) om zich te laten erkennen voor ondersteuning op het vlak van werk. De werkzoekende kan zich onmiddellijk richten tot de VDAB. Het toepassingsgebied is bovendien uitgebreid: waar de vroegere premies enkel van toepassing waren in de private sector, kan de VOP nu ook aangevraagd worden door scholen en lokale besturen die een persoon met een arbeidshandicap aanwerven. Ook zelfstandige personen met een arbeidshandicap kunnen een beroep doen op de nieuwe premie. Tenslotte werd de premie ook eenvoudiger voor de interimsector. Hierbij geldt de afspraak dat de helft van de premie aan de cliënt-werkgever ten goede komt.

Deze hele vernieuwingsoperatie zal een sterke impuls geven voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap. Op macro-economisch vlak zal de monitoring van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap kunnen opgevolgd worden aangezien het NIS in 2009 opnieuw twee bijkomende vragen hierover zal stellen in de Enquête naar de Arbeidskrachten.

- Samen met mijn collega Van Brempt wil ik tenslotte verder aandacht blijven geven aan "**Supported employment**", dit is de tewerkstelling van personen die in een reguliere werksituatie niet alleen nood hebben aan financiële ondersteuning maar ook aan **begeleiding**. Tot eind 2009 lopen er 11 ESF-projecten van beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en een samenwerkingsverband van diensten voor gespecialiseerd arbeidsonderzoek, die samen ruim 250 werkende en werkzoekende personen met een arbeidshandicap gaan begeleiden in reguliere werksettings. Deze projecten zullen meer informatie opleveren over hoe supported employment kan werken, zodat deze werkvorm in de toekomst structureel kan worden ingebed.

- Tenslotte zijn er de werkzoekenden die vandaag worden doorverwezen naar de **sociale en beschutte werkplaatsen** (zie beleidsbrief sociale economie)

Zowel mijn collega Van Brempt als ikzelf hebben de intentie om alle tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap te verankeren in een decreet voor de doelgroep arbeidsgehandicapten, hetgeen de zichtbaarheid, de transparantie en de afstemming van de verschillende maatregelen zal verhogen. Hiertoe wordt een principeakkoord afgesloten door de verschillende stakeholders, waarin ze de uitgangspunten voor de inhoud van dit decreet onderschrijven. In overleg met mijn collega minister van Welzijn en collega Van Brempt, wens ik ook het samenwerkingsakkoord met AWIPH (het Waals Agentschap voor Personen met een Handicap) te herzien, rekening houdend met de integratie van de materie tewerkstelling binnen de VDAB en het Vlaams SubsidieAgentschap WSE.

De ontwikkeling van het beleidsinstrumentarium is nog niet helemaal afgerond. Zo is er nog maar een begin gemaakt met de uitbouw binnen de VDAB van een "**expertisecentrum arbeidsmarktintegratie van mensen met een handicap**". Dit centrum zal ondersteuning geven aan werkgevers, werkzoekenden en de diensten voor alles wat vereist is om in de ruimste zin 'aangepaste werkplekken' te creëren. In het komende jaar zal het centrum meer competentie verwerven en de relaties aanscherpen met andere centra die op dit vlak deskundig zijn.

Aan het werk houden

Het is niet voldoende om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te zetten, ze moeten hun werk ook kunnen behouden. Om de uitstroom op basis van arbeidsongeschiktheid tegen te gaan en tijdig re-integratieactiviteiten op te starten is de afgelopen jaren een model van **Disability Management** op het

niveau van de onderneming ontwikkeld. Ik wens de uitbouw daarvan te stimuleren, via kanalen zoals ESF-projecten en het EAD-beleid, en dit in nauwe relatie met het VDAB-expertisecentrum.

Verder wil ik alle maatregelen ter bevordering van de **werkbaarheid** en de kwaliteit van werk op de werkvloer voor deze bijzondere doelgroep in kaart brengen, en nagaan welke incoherenties of leemtes zich nog voordien zodat verder gewerkt kan worden aan een coherent geheel van maatregelen die zowel de inschakeling, het behoud van werk als het welzijn op het werk bevorderen.

In aansluiting op de Rondetafelconferentie van 2003 werd een actieplan opgemaakt dat in de afgelopen vijf jaar ten uitvoer is gelegd. In het najaar van 2008 wens ik een **geactualiseerd actieplan** ter bespreking voor te leggen, dat de hogervermelde nieuwe elementen zal concretiseren.

2.1.2.3 Allochtonen

Ook voor deze kansengroep zet ik in op een zo groot mogelijk bereik via het regulier beleid. Dit is essentieel in de benadering van kansengroepen. Het komt er op aan om generieke maatregelen te nemen die voor de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt een extra meerwaarde opleveren. Het jeugdwerkplan in de 13 steden en gemeenten bijvoorbeeld richtte zich in eerste instantie op de laaggeschoolde jongeren in 13 steden en gemeenten. De potentiële doelgroep bestond uit 70% allochtone jongeren. In sommige gemeenten daalde de werkloosheid onder allochtone laaggeschoolde jongeren met meer dan de helft in de loop van het **jeugdwerkplan**.

Waar nodig worden categoriale accenten gelegd of categoriale maatregelen of acties opgezet.

Met het structurele project Work-up II met het Forum voor etnisch-culturele minderheden (2.1.2.5) zet ik in samenwerking met de betrokken federaties al enkele jaren in op een versterkte toeleiding van werkzoekenden van allochtone origine naar de VDAB-trajectwerking. Zo bereikten we tussen maart 2007 en februari 2008 zo'n 650 moeilijk bereikbare werkzoekenden. Daarmee werd het objectief van minstens 75 toeleidingen per consulent per jaar bereikt en zelfs overschreden. Vanuit hun laagdrempelige aanpak werkten acht **activeringsconsulenten** vindplaatsgericht in jeugdhuizen, moskeeën, verenigingen, enz. Zij bereiken er vooral mensen van Maghrebijnse (44%), Turkse (35%) en in mindere mate ook van Afrikaanse (8%) origine. De consulenten opereren als een brugfiguur tussen de werkzoekenden en de reguliere diensten van de VDAB. Ongeveer 1 op 3 van de bereikte werkzoekenden zat niet in een traject bij de VDAB en werd op deze wijze actief doorverwezen. De personen die wél reeds in een traject zaten, kregen extra begeleiding door middel van persoonlijke sollicitatietraining of werden doorverwezen naar huizen van het Nederlands of erkende beroepsopleidingen.

Via het inwerkingsbeleid trachten we voor enkele specifieke groepen de kans op werk te vergroten. Het Vlaamse inburgeringsbeleid werd in de loop van 2006 verplicht voor vrijwel alle nieuwkomers die zich permanent in Vlaanderen willen vestigen, net als voor 'gezinsherenigers' en 'gezinsvormers'. De aanpassing van de inburgerings- en inwerkingsdecreten werd de voorbije jaren op het terrein in de praktijk omgezet. Binnen het **inwerkingsbeleid** (secundair inburgeringstraject) bestaat de kernopdracht van de VDAB erin om werkzoekende nieuw- en oudkomers een traject naar werk aan te bieden. De VDAB startte in totaal 13.580 inwerkingsklanten in 2007. De eerste resultaten hiervan zijn hoopvol. Van de nu reeds afgeronde begeleidingen (1 757) stroomden 52,1% van de inwerkers onmiddellijk door naar werk. De mogelijkheid die de VDAB heeft om oudkomers in het kader van inwerking door te sturen naar de onthaalbureaus voor het volgen van een primair inburgeringstraject, maakt de samenwerking tussen beide actoren compleet. Met de uitwerking van de inburgerings- en inwerkingsdecreten op het terrein kreeg de sluitende aanpak ook voor deze kansengroep vorm. Toch dienen nog een aantal aandachtspunten worden aangepakt. Vooreerst wordt de nood aan **maatwerk** steeds groter. We moeten dan ook verder werk maken van trajecten op maat voor specifieke subgroepen allochtonen: hooggeschoolden, analfabeten, etc. De eerste stappen die we op dat gebied gezet hebben, zullen in 2009 worden gecontinueerd en geïntensifieerd. Zo wordt er momenteel een intensief traject met NT2 ingericht voor werkzoekenden zonder of met een beperkte kennis van het

Nederlands, volgens het model van het Jeugdwerkplan (dus met snellere doorverwijzing naar een opleidings- of begeleidingsaanbod) en in samenspel met de Huizen van het Nederlands. Ten tweede, is er de uitdaging om **taalondersteuning** beter af te stemmen op opleidings- en tewerkstellingstrajecten van anderstaligen. De maatregelen die hiertoe zullen worden genomen worden uitgebreid besproken onder 2.1.3.

Om de arbeidsmarktpositie van allochtonen goed te kunnen monitoren hebben we objectieve en betrouwbare gegevens nodig. Die vaststelling wordt onderschreven door de Vlaamse sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroep allochtonen. Cijfers zijn weliswaar aanwezig voor wat 'nationaliteit' (Belg, EU, niet-EU) betreft, maar dit levert slechts gedeeltelijke informatie op over de ruimere kansengroep 'allochtonen'. In 2008 is daarom uitvoering gegeven aan het experiment van **socio-economische monitoring** op basis van herkomst op micro niveau. Als de gekozen methode van monitoring op basis van administratieve data (Kruispuntbank sociale zekerheid) voldoende accuraat en betrouwbaar blijkt te zijn, kan de oefening ook worden doorgetrokken naar het macro-niveau. Zowel op micro-als op macroniveau zijn er vijf premissen waaraan een socio-economische monitoring op basis van nationale herkomst dient te voldoen (1) Ze moet gebaseerd zijn op een objectief gegeven. Ze moet te allen tijde (2) de anonimiteit van de betrokkene waarborgen, en kan enkel (3) op een geaggregeerde wijze worden gerapporteerd. (4) Ze mag enkel een statistische finaliteit hebben. En tenslotte dient ze te vertrekken van (5) bestaande administratieve databanken. De testing, zoals die voor het Vlaams niveau werd afgesproken binnen het microniveau van diversiteitsplannen, leverde nog niet de gezochte nauwkeurigheid en betrouwbaarheid op. De begeleidingsgroep zal hieromtrent haar werkzaamheden verder zetten om de cijfers van de testing verder uit te diepen.

2.1.2.4 Impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

Ik streef naar een arbeidsmarkt die de diversiteit van onze samenleving weerspiegelt en die aan eenieder, ongeacht kleur, afkomst, leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid, maximale kansen biedt. Ik leg in mijn beleid hierbij vooral de focus op de prioritaire kansengroepen 50-plussers, allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Deze keuze is verantwoord in het licht van hun precare arbeidsmarktpositie en hun cruciale rol voor een hogere en meer evenredige arbeidsdeelname in Vlaanderen. Deze focus op mag ons echter niet blind maken voor het potentieel van enkele minder zichtbare kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarom hebben we ook aandacht voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen en stimuleer ik specifieke actieplannen en acties voor armen, holebi's en ex-gedetineerden.

Via het **impulsbeleid** Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit, met daarbinnen de instrumenten diversiteitsplannen, de structurele EAD-projecten van de partners en de diversiteitsprojecten, zet ik in om de vraagzijde van de arbeidsmarkt te stimuleren naar grotere betrokkenheid en hogere en betere participatie van die groepen die het moeilijker hebben. De focus ligt daarbij prioritair op de arbeidsdeelname van allochtonen, personen met een arbeidshandicap en oudere werknemers.

In 2007 bereikte ik met het instrument **diversiteitsplannen** 620 bedrijven en organisaties. Vanaf 2008 zet ik in op 750 plannen per jaar, om zo binnen afzienbare tijd een significant deel (tot 25-30%) van de bedrijven, lokale besturen en organisaties te bereiken. In 2009 trek ik die lijn door. Dit groeipad kan enkel gerealiseerd worden als de netwerken van makelaars in diversiteit, consultants die op het veld werkzaam zijn, gezamenlijk en aanvullend opereren en onder meer via de regionale commissies diversiteit tot nog betere operationele samenwerking komen.

Met de diversiteitsplannen stimuleren we bedrijven, organisaties en lokale besturen om te werken aan een strategisch personeels- en organisatiebeleid dat het potentieel aan diversiteit op de arbeidsmarkt en binnen het bedrijf optimaal benut. Met deze actieplannen bereiken we een steeds grotere verscheidenheid aan sectoren en bedrijfstypes, maar toch zijn er nog niches en sectoren waar het bereik voornamelijk beperkt is (zoals bv. banken en verzekering, ICT, textiel, verhuur, personenvervoer,...). In 2009 focus ik daarom in belangrijke mate op uitbreiding naar deze sectoren. Specifieke stimulansen gaan ook uit naar grotere bedrijven. In 2009 zorg ik tenslotte voor een verdere

vermindering van de administratieve lasten door de ontwikkeling van een online-procedure voor zowel de indiening als de rapportage van de diversiteitplannen.

De plannen focussen in belangrijke mate op de instroom van prioritaire kansengroepen, maar dit altijd in samenhang met aandacht voor de doorstroom, opleiding en retentie van deze kansengroepen. Elk bedrijf, elke organisatie met een plan neemt concrete streefcijfers op wat betreft het bereik van de kansengroepen en ontwikkelt een uitgewerkt actieplan. Bedrijven realiseren via deze planmatige aanpak een duidelijke meerwaarde voor de verbetering van hun arbeidsorganisatie, het onthaal- en wervingsbeleid, het opleidingsbeleid en competentie management en vaak ook het sociale overleg in de onderneming. In heel wat kleine ondernemingen vormt een plan zelfs het begin van een structureel en strategisch HR-beleid.

De in de diversiteitsplannen vooropgestelde streefcijfers worden voor de kansengroepen 50-plussers en allochtonen gerealiseerd en zelfs overschreden. Het bereik en de resultaten voor personen met een arbeidshandicap blijven iets moeilijker.

In overleg met eigenorganisaties van kansengroepen (en de andere stakeholders) wordt daarom nog in het najaar van 2008 gewerkt aan een **actualisering van de actieplannen voor de kansengroep personen met en arbeidshandicap** (zie eerder 2.1.2.2). Ook voor de allochtonen voorzien we een soortgelijk actieplan (zie ook 2.1.2.3). Zoals in de krachtlijnen van 2008 vastgelegd gebeurt dat na een ruime consultatie en in nauw overleg met de partners via de commissie diversiteit en in VESOC. In het najaar van 2008 worden de grote lijnen voor deze actieplannen ontwikkeld, waarna de uitvoering in 2009 en de jaren erna kan volgen.

Om het makelaarschap EAD verder te ondersteunen wordt een **toolbox EAD** gelanceerd, waarin op praktische bruikbare fiches de meest essentiële maatregelen en instrumenten ter ondersteuning van het realiseren van diversiteit op de werkvloer zijn opgenomen. In deze toolbox of ‘makelaarskoffer’ zal het beste van de beschikbare en succesvolle instrumenten, methodieken en acties verzameld worden. Ook bevat de koffer fiches die een overzicht bieden van de maatregelen waar men een beroep kan op doen om het EAD-beleid te versterken. De koffer moet actief gebruikt worden door zoveel mogelijk partners en actoren. Ter ondersteuning van het gebruik ervan zullen trainingen georganiseerd worden. De eerste ontwikkelingsfase werd afgerond in juni 2008 en bevat o.m. de ‘evidente’ maatregelen en instrumenten die nu al breed worden ingezet binnen het EAD- beleid door een of meerdere partners. Dit vormt een soort basistoolbox. In de tweede fase (tot februari 2009) wordt een selectie van methodieken en instrumenten opgenomen die praktisch inzetbaar zijn in het HR-beleid van ondernemingen en organisatie.

Ik denk voor het gebruik van de toolbox vooral aan consulenten van de VDAB, vakbonden, Jobkanaal, de RESOC/SERR's, verenigingen van allochtonen en sectoren. Al deze netwerken worden geacht deze instrumenten optimaal te gebruiken in hun overtuigings- en bemiddelingswerk. Ik hecht groot belang aan het potentieel van samenwerking tussen deze partners op het veld, om los van specifieke organisatiebelangen op maximale wijze de mogelijkheden van elkaars expertise en specificiteit te benutten. Uit eerdere evaluatie weet ik dat het potentieel van de samenwerking momenteel nog onderbenut blijft en dat bijvoorbeeld ‘warme’ prospectie en overdracht tussen partners vaak moeizaam tot stand komt. In 2009 maak ik me sterk dat alle veldwerkers via hun complementaire inzet en partnerschap voor maximaal resultaat kunnen gaan.

De evaluatie van het impulsbeleid EAD in het najaar van 2008 zal richtinggevend zijn voor de komende periode. In 2009 komt het er vooral op aan om met verstevigde EAD-instrumenten en versterkt partnerschap de positie van de kansengroepen op de vraagzijde van de arbeidsmarkt stevig te verbeteren en in de eindsprint naar de doelstellingen van 2010 het verschil te maken. Maar 2010 is natuurlijk geen eindpunt. Via een **meerjarenkrachtlijnennota EAD** zal ik begin 2009 na overleg met de partners, uitdrukking geven aan een versterkt partnerschap en de te volgen stappen voor een nog grotere dynamiek op de arbeidsmarkt.

De **protocols met de structurele EAD-projecten** van de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen lopen af in maart 2009. Rekening houdend met de resultaten van de lopende evaluatie zal ik de nieuwe protocols voor de periode 2009-2011 vormgeven.

* Het project **Jobkanaal** is het structureel project van de werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO en Verso). Het is een laagdrempelig extra vacaturekanaal dat de werkgevers stimuleert om talent onder de kansengroepen aan te boren en dat streeft naar 5000 plaatsingen op jaarbasis van werkzoekenden uit de kansengroepen (allochtoon, 50+ of persoon met arbeidshandicap). De backoffice van dit project wordt gevormd door de VDAB en tal van derden-organisaties, intermediairen en OCMW's die de toeleiding van geselecteerde kandidaten verzorgen. De prospectie van bedrijven wordt verzorgd door de 40 consultants van Jobkanaal die vanuit de werkgeversorganisaties worden ingezet. In 2007 werden zo ongeveer 3.400 jobs met kandidaten uit de kansengroepen ingevuld. Dit is nog een heel eind verwijderd van de doelstelling van 5.000 plaatsingen op jaarbasis, maar de groei ten opzichte van 2006 (2042) is reeds aanzienlijk. Als deze groei zich doorzet kan de doelstelling in 2008 misschien benaderd worden. In 2008 werd een verdere afstemming en intensievere samenwerking tussen de jobkanaalpartners en VDAB afgesproken en concreet uitgewerkt. In 2009 moet dit tot het gewenste resultaat leiden.

* Flankerend en ondersteunend aan het project Jobkanaal maken de werkgeversorganisaties VKW, UNIZO en VOKA via het **Ondernemersplatform Diversiteit** ondernemers warm voor 'ondernemen in en met diversiteit'. Dit gebeurt via sensibilisatie, netwerking en informatieverstrekking. Hoewel het Ondernemersplatform zich richt op alle kansengroepen, was er in de actiepunten van het vorige programma sprake van een focus op allochtonen. In het actieplan 2008/2009 ligt de focus meer op oudere werknemers met onder meer de ontwikkeling van een brochure rond leeftijdsbewust personeelsbeleid, een brochure over de laureaten van de 'pionierprijs diversiteit' en de organisatie van ondernemersfora over de aankomende vergrijzing en ontgroening op de arbeidsmarkt.

* De vakbondsorganisaties ABVV, ACV en ACLVB zetten elk via eigen structuren **diversiteitsconsultanten** in. Die consultants staan in voor sensibilisatie en vorming van secretarissen en vakbondsafgevaardigden en voor een vakbondsbrede mainstreaming van het streven naar evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Hun inzet in 2009 zal vooral gericht zijn op interne sensibilisatie en het organiseren van een tweedelijnsfunctie en helpdesk rond diversiteit binnen de vakbonden en de realisatie van zo'n 20-tal syndicale acties per consultant gericht naar afgevaardigden in vooral grotere bedrijven en naar sectoren en regio's. Dit naast de ontwikkeling van ondersteunende instrumenten voor het vakbondswerk inzake diversiteit. Via de inspanningen van de diversiteitsconsultanten raken de leden die actief zijn in de bedrijven en organisaties doordrongen van het belang van omgaan met diversiteit op de werkvloer.

De **diversiteitstoets** is een actiegericht instrument dat het bereik en de mogelijkheden van de inschakeling van kansengroepen in alle relevante maatregelen toetst en stimuleert. In een aantal van de betrokken maatregelen vertaalt zich dit in concrete streefcijfers en specifieke acties. Deze diversiteitstoets is reeds operationeel voor de trajectwerking van de VDAB (zie hoger, doelstelling mbt oververtegenwoordiging van kansengroepen), in de sectorconvenants, voor diverse prioriteiten van het ESF-programma en bij de uitbreiding van de werkervaringplaatsen (WEP+). In 2008 werd bovendien een diversiteitstoets ontwikkeld om het bereik van kansengroepen in de diverse tewerkstellingmaatregelen op de voet te kunnen volgen. In 2009 zal in verdere uitvoering van het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt een soort diversiteitstoets voor de intermediaire partners op de arbeidsmarkt worden overeengekomen. Deze toets zal vastleggen hoe deze partners een jaarlijks actieplan en rapportage opmaken over de acties die zij ontwikkelen in het streven naar evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Zij zullen dit doen voor zowel hun eigen organisatiebeleid als voor hun dienstverlening naar klanten.

2.1.2.5 Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting

Arbeidsparticipatie vormt een cruciale **hefboom in de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting**. Daarom vind ik het belangrijk om werkzoekende armen op een gepaste wijze te activeren tot werk. De laatste jaren zijn heel wat studies verschenen over de activering van maatschappelijk

zwakkere groepen en in het bijzonder van mensen in armoede. Daaruit blijkt telkens weer dat de tewerkstelling voor deze groepen een bijzondere methodische en interactieve aandacht vraagt en perspectieven moet bieden op kwaliteitsvolle tewerkstelling.

Ook in de aanpak van de werkloosheid wil ik daarom meer en beter maatwerk leveren voor mensen in armoede. Concreet zal dit zich op termijn vertalen in een specifiek traject bij de VDAB met aangepaste ondersteuning en begeleiding voor mensen met een armoedeproblematiek. Om deze behoefte aan maatwerk beter te documenteren is de eerste stap een **expertenonderzoek**, dat eerst een theoretisch kader zal uitwerken en dit vervolgens zal expliciteren aan de hand van een aantal specifieke methoden, technieken instrumenten en randvoorwaarden. Het onderzoek zal worden opgeleverd in februari 2009. Op basis van de resultaten van dit onderzoek wordt een proefproject opgestart door de VDAB, met de steun van het Europees Sociaal Fonds om de resultaten te concretiseren en te verfijnen.

Vermits we tot op heden ook weinig zicht hadden op de problematiek van **werkende armen** is ook hieromtrent een VIONA onderzoek opgestart dat wordt beëindigd tegen eind maart 2009. Het is immers van fundamenteel belang om te weten of bestaande beleidsmaatregelen inkomensarmoede in een arbeidssituatie in stand houden of bevorderen, en welke mogelijkheden er bestaan om dit fenomeen in te dijken.

In afwachting van de resultaten en de verdere vertaling van deze onderzoeken, is armoedebestrijding ook nu reeds een belangrijke prioriteit die we binnen de Vlaamse Regering zoveel als mogelijk beleidsdomeinoverschrijdend benaderen. Rekrutering, opleiding en toeleiding naar tewerkstelling van **ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting** is hierbij een belangrijke sleutel. Gelet op het specifieke karakter van en de groeiende behoefte aan deze opleidingen, is de financiering ervan stilaan ontoereikend. De meerkost is substantieel en vereist een particuliere bijkomende subsidiëring vanuit de Vlaamse overheid. Om het opleidingsaanbod voor mensen in armoede tot ervaringsdeskundigen zowel kwantitatief als kwalitatief te garanderen wordt net zoals de voorbije jaren ook in de periode 2008-2009 een bedrag van 584.000 euro vrijgemaakt. Er wordt ook onderzocht of de ondersteuning van de opleiding kan worden ingebed in het regulier financieringssysteem van het volwassenonderwijs. Naast de opleiding voorzie ik voor de toeleiding naar tewerkstelling van deze ervaringsdeskundigen nog een bijkomende toelage van ruim 127.000 euro. Op basis van periodiek te meten resultaatsverbintenissen en tussentijdse rapporteringen worden de afspraken tot doelmatige en doeltreffende aanwending van deze subsidies verder opgevolgd.

2.1.2.6 Bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt

Het '**Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie**' (ABAD) dat in 2008 werd ontwikkeld, concretiseert de intentieverklaringen discriminatiebestrijding die op 26 oktober 2007 door VDAB, het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (CGKR), de vakbonden, Gelijke Rechten voor iedere Persoon met een handicap (GRIP), het Minderhedenforum en Federgon werden ondertekend, en die de samenwerking van deze partners met de sociale inspectie van het Departement WSE vastlegt. Het ABAD bestrijkt de volgende terreinen:

- registratie en rapportering van meldingen en klachten met betrekking tot arbeidsgerelateerde discriminatie;
- de behandeling van deze meldingen en klachten;
- monitoring en onderzoek van het fenomeen discriminatie op de arbeidsmarkt;
- vorming en expertise-uitwisseling over de materie.

In het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt uitgegaan van een dubbel principe. Eerst en vooral stimuleren we de evenredige arbeidsdeelname door impulsmaatregelen, anderzijds willen we optreden wanneer iemand niet gelijk wordt behandeld. In de uitwerking van de vier luiken van het ABAD maken we daarom ook deze **koppeling tussen discriminatiebestrijding en het impulsbeleid** omtrent evenredige arbeidsdeelname. Zo willen we de

impulsmaatregelen (diversiteitsplannen,...) benutten als één van de mogelijkheden om bij een concreet geval van discriminatie via bemiddeling en onderhandeling tot oplossingen te komen.

De mogelijkheden m.b.t. meldingen en het neerleggen van klachten inzake arbeidsgerelateerde discriminatie moeten laagdrempelig en duidelijk zijn. De wijze van registratie en monitoring wordt afgesproken in de uitgewerkte intentieverklaringen en de afspraken met de nieuwe meldpunten in het kader van het decreet gelijke kansen en gelijke behandeling. In de uitvoering van het actieplan zal in 2009 dan ook verdere afstemming met het “Gelijke kansen en gelijke behandelingsdecreet” en de federale discriminatiewetgeving gerealiseerd worden.

2.1.3 Benutten van alle jobkansen

2.1.3.1 Inzetten op werkervaring en werkplekleren

We maken werkzoekenden sterker in hun zoektocht naar werk door hen concrete werkervaring aan te bieden. Hiervoor beschik ik over diverse instrumenten van competentieversterking die kunnen worden ingezet naargelang de behoefte van de werkzoekende. Hierbij wil ik deze competentieversterking nog uitdrukkelijker focussen op kansengroepen, zowel in termen van bereik als wat resultaten betreft.

Instapopleiding

Voor werkzoekenden die de overgang van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt maken is er de instapopleiding. Onder bepaalde voorwaarden kunnen werkzoekenden ook na een beroepsopleiding 2 maanden ervaring op de werkvloer opdoen. Van bij de lancering kent deze maatregel een moeizaam verloop. Precies de krappe arbeidsmarkt heeft er mogelijks voor gezorgd dat werkgevers en werkzoekenden de voorkeur geven aan een ‘vast’ contract boven een tijdelijk opleidingscontract. Daarom besliste ik, in overleg met de sociale partners in VESOC, om deze **maatregel tijdelijk ‘on hold’** te plaatsen. Concreet betekent dit dat de communicatie-inspanningen niet langer verder gezet worden, maar dat tegelijkertijd de maatregel wordt behouden, zodat deze in een mogelijke periode van laagconjunctuur en een stijgend aantal werkzoekenden opnieuw kan worden ingezet.

Het stopzetten van de inspanningen voor promotie laat zich voelen in het aantal gerealiseerde instapopleidingen. In de eerste zeven maanden 2008 werden 176 instapopleidingen opgestart, wat een derde minder is dan dezelfde periode vorig jaar.

Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO)

Werkzoekenden met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt kunnen instappen in een Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO). Gedurende maximaal zes maanden krijgen ze begeleiding en opleiding op de werkvloer. Op Vlaams niveau staan we in voor de kosten van deze opleiding en begeleiding, terwijl de federale overheid (RVA) instaat voor de activering van de werkloosheidsuitkering gedurende de looptijd van het IBO-contract. Na afloop is de werkgever verplicht de betrokkene in dienst te nemen. Met de krapte op de arbeidsmarkt stelt de VDAB vast dat de **groei van het erg succesvolle IBO-stelsel inmiddels is afgeremd**. Het aantal nieuw opgestarte IBO's daalde in 2007 tot 14.716 op jaarbasis (-748 ten opzichte van 2006), en ook in de eerste 7 maanden van 2008 merken we een verdere daling van het aantal nieuwe IBO's.

In de context van de huidige krapte op de arbeidsmarkt worden als mogelijke verklaring voor deze daling de volgende 3 redenen aangehaald:

- werkgevers lijken sneller bereid om de tussenstap van een IBO over te slaan;
- werkzoekenden geven de voorkeur aan 'normale werkaanbiedingen' boven IBO omwille van het statuut;
- de heroriëntatie van IBO van tewerkstellingsmaatregel naar een opleidingsmaatregel. De aanvraag van de IBO moet sinds kort sterker onderbouwd zijn door opleidingsplannen, wat een grotere inzet vraagt voor de werkgever.

Het **bereik van kansengroepen** in IBO stagneert, en blijft relatief lager dan hun aandeel in de totale populatie werkzoekenden. Zo tellen we in 2007 onder de IBO-cursisten 15% allochtonen (tegenover 16,5% allochtonen in de totale populatie), 40% laaggeschoolden (tegenover 45% in de totale populatie), en slechts 3% 50-plussers (tegenover 25% in de totale populatie).

Met het Meerbanenplan werden dan ook extra middelen in IBO-begeleiding geïnvesteerd, ondermeer via de tender IBO-begeleiding en het verlagen van de caseload voor de IBO-consulenten. Het versterken van de kwaliteit van de begeleiding moest ook toelaten om de ongunstige stopzettingen terug te dringen, wat in 2007 in beperkte mate gelukt is (-0,5 procentpunt ongunstige stopzettingen).

Er bestaat overigens een correlatie tussen de kans op een ongunstige stopzetting en de kansengroepenmerken van de IBO-cursist. IBO blijft voor mij echter een instrument bij uitstek om kansengroepen de mogelijkheid te bieden op een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. IBO is immers een begeleidingsplan op maat van de werkzoekende afgestemd op de behoeften van het bedrijf.

Met de **taal-IBO** (IBO-T) krijgt de IBO-cursist aangepaste ondersteuning op taalgebied. Waalse werkzoekenden kunnen in het kader van de interregionale mobiliteit op extra ondersteuning Nederlands op de werkvloer rekenen, maar ook voor anderstalige Vlaamse werkzoekenden wordt dit instrument ingezet. Tussen februari en augustus 2008 ging het om 28 taal IBO's. Voor personen met een arbeidshandicap werd samen met de Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB), een aangepaste 'GIBO' uitgewerkt die een maximumduur van 52 weken kan hebben.

Door zijn specifieke karakter is IBO een geschikte maatregel om werkzoekenden op korte termijn bij te scholen en zo een oplossing te bieden voor bepaalde knelpuntberoepen. De toeleiding naar knelpuntberoepen via IBO is dan ook versterkt. Het aantal en aandeel **IBO's in knelpuntberoepen** nam toe van 41% in 2006 naar 48% in 2007 en 56% in de eerste zeven maanden van 2008.

IBO-interim

In samenwerking met de uitzendsector werd de proeftuin IBO-interim ingevoerd, dit is een combinatie van maximum 8 weken uitzendarbeid bij een werkgever en meteen daaropvolgend een IBO bij dezelfde werkgever voor een maximum van 26 weken. Deze maatregel richt zich op allochtonen, 50-plussers en personen met een arbeidshandicap. In september 2007, werd bijgestuurd met een verlenging van de uitzendperiode en een hogere vergoeding per succesvolle bemiddeling naar een contract van onbepaalde duur. In de eerste acht maanden van 2008 waren er 186 dossiers.

Een al dan niet verderzetting van de proeftuin IBO-interim werd met de uitzendsector (Federgon) besproken. Uit dit overleg bleek o.m. dat er wel positieve resultaten mogelijk zijn bij het gebruik van een nichebenadering, waarbij een duurzame plaatsing van kansengroepen vooropstaat en externe partners worden betrokken. Ik heb dan ook beslist om de proeftuin te verlengen, op voorwaarde dat zowel Federgon als de individuele uitzendkantoren concrete engagementen zouden nemen. In de loop van augustus 2008 ondertekenden zij daartoe een engagementsverklaring die ingang vond op 1 september 2008.

Werkervaringsprogramma WEP+

Voor langdurig werkzoekenden met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt bewijst WEP-plus al meer dan tien jaar een effectieve brug tussen werkloosheid en werk te zijn. Gemiddeld 51% van de betrokken langdurig werkzoekenden stroomt na afloop van de tijdelijke werkervaring in WEP+ door naar regulier werk. Uit de **proeftuin leerwerkbedrijven**, die in de periode 2005-2006 georganiseerd werd, blijkt dat dit nog beter kan. In de proeftuin stroomde immers 57% van de werkzoekenden door naar duurzaam werk. In een doelgroep met een erg moeilijk profiel betekent dit een belangrijke

stijging. De nieuwe regeling, die in juli 2008 is goedgekeurd door de Vlaamse regering, is dan ook geïnspireerd door dit succesvolle experiment.

De belangrijkste innovatie in de nieuwe regeling is dat iedere deelnemer aan het werkervaringsprogramma een evenwaardige begeleiding zal krijgen en dit ongeacht de organisatie waar de werkervaring plaatsvindt. In de nieuwe regeling krijgt iedere werkzoekende een jaar lang een kwaliteitsvolle ondersteuning op maat. Dat betekent een algemene vorming (ICT, Nederlands,...), een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer, een attest van verworven competenties, een sollicitatietraining en tenslotte een actieve bemiddeling naar een reguliere job. Tijdens de eerste helft van de werkervaring zal de opleiding en begeleiding vooral gericht zijn op competentieversterking. In de tweede helft ligt de nadruk op de effectieve uitstroom naar werk. Nog nieuw is dat de werkzoekenden na afloop van hun werkervaring zes maanden recht hebben op een individuele nazorg bij de nieuwe werkgever. Het is immers niet alleen van belang dat zoveel mogelijk deelnemers werk vinden in het normale economische circuit, ze moeten de nieuwe job ook kunnen behouden. Vandaar deze individuele nazorg door een vertrouwde begeleider.

Een **oproep naar promotoren** werd deze zomer na de goedkeuring van de Vlaamse regering gelanceerd, zodat de nieuwe projecten op 1 januari 2009 van start kunnen gaan. Het budget wordt opgetrokken met 3,7 miljoen euro, waarmee 200 extra werkervaringsplaatsen worden gecreëerd.

2.1.3.2 Een versterkt knelpuntberoepenbeleid

De VDAB signaleert in 2007 niet minder dan 234 knelpuntberoepen. Voor deze beroepen ontving VDAB in 2007 meer dan 140.000 vacatures (de helft van alle ontvangen vacatures), dit is een stijging met 40% ten opzichte van 2006 en een verdubbeling tegenover 2005.

Om hieraan tegemoet te komen werd de afgelopen jaren de toeleiding van werkzoekenden naar knelpuntberoepen versterkt. Het **Meerbanenplan** voorziet sinds 2006 o.a. in een versterkte screening en toeleiding van werkzoekenden naar beroepen met een kwantitatief knelpuntkarakter, en een verhoging van de opleidingscapaciteit voor knelpuntberoepen.

In 2006 startte de VDAB met **sectorale screenings** waarbij werkzoekenden uitgenodigd en getest worden op hun competenties en aspiraties om in die sector te werken. Verschillende sectoren werden reeds op deze manier gescreend: de bouwsector, de horeca, de schoonmaaksector, informatica en de transportsector. In 2008 volgt een screening voor de voeding en de verkoop (i.s.m. Cevora). Tijdens de sectorale screenings wordt de reëel beschikbare arbeidsreserve voor de sectoren in kwestie geïnventariseerd en worden werkzoekenden zonodig doorverwezen naar bijkomende opleiding of geheroriënteerd.

In 2007 volgden meer dan 16.000 werkzoekenden een beroepsopleiding naar een knelpuntberoep, nog eens 9.000 werkzoekenden volgden een zogenaamde functiegerichte opleiding. Die opleidingen leiden naar een welbepaalde functie in een bedrijf zoals bvb. de opleiding sociale wetgeving en loonberekening. 61% van de werkzoekenden is zes maanden na een (uitgevoerde) beroepsgerichte opleiding in een knelpuntberoep aan het werk. Na een functiegerichte opleiding ligt dat aandeel op 54%. Op jaarbasis neemt de uitstroom naar werk vanuit deze **knelpuntopleidingen** systematisch toe, al zijn er grote verschillen naar leeftijd. Zo ligt de uitstroomkans van werkzoekende 50-plussers opvallend lager dan gemiddeld. De VDAB onderzoekt in dit verband de mogelijkheid om een experiment op te zetten waarbij de 50+ clubs nog nauwer samenwerken met de competentiecentra. Bedoeling is om via een maatgerichte aanpak cursisten na hun opleiding vanuit een bewust en helder zicht op hun eigen competenties in knelpuntvacatures tewerk te stellen.

Om het succes van de beroepsopleidingen te waarborgen is het belangrijk om deze voldoende vraaggericht te maken. VDAB levert in dit verband de nodige inspanningen om de contacten met het bedrijfsleven te intensifiëren en te professionaliseren via zijn regionale accountwerking. De VDAB-

competentiecentra werken ook nauw samen met de sectoren voor de invulling van de opleidingen en eventuele stagemogelijkheden zodat de overgang naar werk vlot kan verlopen (zie 3.2.1).

Tenslotte bestaat er sinds juni 2006 een versoepelde regeling voor de tewerkstelling van onderdanen uit de nieuwe lidstaten van de EU in een knelpuntberoep. Binnen de 5 werkdagen wordt een arbeidskaart B afgeleverd. In 2007 werden meer dan 30.000 arbeidskaarten B afgeleverd waarvan meer dan 25.000 voor knelpuntberoepen aan mensen afkomstig uit een nieuwe EU-lidstaat.

2.1.3.3 Aandacht voor arbeidsmigratie

Om het toenemende aantal knelpuntvacatures effectief in te vullen, is het belangrijk dat ook de aanwezige en gewenste mogelijkheden op vlak van arbeidsmigratie ten volle benut worden.

Men kan vaststellen dat het aantal afgeleverde **arbeidskaarten** (en verblijfsvergunningen) in stijgende lijn zit. In 2007 werden meer dan 30.000 arbeidskaarten B afgeleverd, waarvan meer dan 25.000 voor knelpuntberoepen aan mensen uit de nieuwe EU-lidstaten. Daarnaast werden er 12.513 arbeidskaarten C afgeleverd, voornamelijk aan kandidaat vluchtelingen en tijdelijk geregulariseerden. Onze arbeidsmarkt kleurt dus steeds internationaler, in de eerste plaats door werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten.

Tegelijkertijd worden vandaag nog niet alle kansen en mogelijkheden benut. Ondanks de snelle aflevering van arbeidskaarten wordt deze regeling in verhouding tot het aantal niet ingevulde vacatures in sommige sectoren zoals de bouw nog relatief weinig gebruikt. Tevens leren we uit de inspectieverslagen van de inspectiediensten (zie 4.1.2) dat er nog veel inbreuken worden vastgesteld op de regeling van arbeidskaarten. Er worden dus nog veel andere rekruteringskanalen en ontwikkelingsmechanismen van illegale tewerkstelling gebruikt.

Rekening houdend met de prioritaire activering van de bestaande reserves op de arbeidsmarkt en het **toekomstige vrij verkeer van werknemers uit de nieuwe EU lidstaten** is het tenslotte ook belangrijk dat de bijkomende arbeidsmigratie goed begeleid en gecontroleerd wordt. Door een goede registratie moet het mogelijk zijn om zo achteraf toe te zien op de naleving van loon- en arbeidsvoorwaarden.

Door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, de organisaties die actief zijn op het vlak van allochtonen en de politieke overheden werd verschillende keren gewezen op de noodzaak van een uniek loket, in functie van administratieve vereenvoudiging en klantgerichtheid. Daarom besliste ik om de aanvragen voor het bekomen van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten voor de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten (zowel de arbeidskaarten A, de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B en de arbeidskaarten C) rechtstreeks bij de Dienst Migratie van het Vlaamse Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie te laten indienen. Deze dienst wordt op deze manier verantwoordelijk voor de integrale dossierbehandeling en infoverstrekking.

In overleg met het Vlaamse Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie en de VDAB worden momenteel de overgangsmaatregelen onderzocht teneinde tegen begin 2009 een overheveling van VDAB-personeel naar het VSAWSE mogelijk te maken.

2.1.3.4 Een versterkt taalbeleid

Een goede omkadering van arbeidsmarktmigratie is slechts één van de factoren die de **nood aan geïntegreerde taalondersteuning** doen toenemen. Ook voor de sluitende aanpak van allochtone werkzoekenden, het bevorderen van interregionale mobiliteit en in functie van specifieke acties zoals bijvoorbeeld het luchthavenactieplan, wordt taalbeleid steeds belangrijker. Vandaag volgt één op twee Nederlandsonkundigen een taalcursus, dat is te weinig. Bovendien worden (taal)vereisten voor vacatures te vaak onrealistisch, idealistisch of onduidelijk geformuleerd. Bij analyse van de realiteit van de werkpost blijkt echter dat deze (taal)vereisten verder kunnen genuanceerd en verfijnd worden. Net zoals we sluitend inzetten op de begeleiding en opvolging van werkzoekenden, moeten we ook

sluitend te werk gaan in ons aanbod van het Nederlands, in taalvoorbereiding en –ondersteuning voor werkzoekenden en werknemers.

De VDAB zorgt sinds lang voor de nodige taalondersteuning via de inzet van eigen instructeurs ‘**Nederlands tweede taal**’ (NT2) en de gerichte uitbesteding van NT2-cursussen. In 2007 organiseerde de VDAB ongeveer 680.000 opleidingsuren NT2, waarmee meer dan 5.700 cursisten.

De VDAB werkt met de inzet van 225 VTE taalinstructeurs aan de fundamenteën van een nóg sluitender aanpak voor taalondersteuning (VDAB-taalactieplan). Om de kennis van het Nederlands te ondersteunen, de meertaligheid te verhogen en laaggeletterdheid te verhelpen, zet de VDAB in op een aantal taalwerklijnen, die in eerste instantie uitvoering krijgen via het project *airport@work* (4.4.3.).

Zo zal aan de bedrijven advies worden verleend om vacatures zo realistisch mogelijk te formuleren, in het bijzonder wat betreft taalvereisten. Daartoe zal een vacature- en taalscan ingezet worden ingezet. Samen met de bedrijven wordt een “arbeidsmarktreserve” aangelegd van de –bij sollicitatie- afgewezen kandidaten. Voor deze “arbeidsmarktreserve” worden maattrajecten opgezet om de competentie- en/of sollicitatiekloof alsnog te dichten, eventueel zelfs op de werkvloer. Aan werkzoekenden wordt specifieke sollicitatiecoaching aangeboden zoals inschatting taalniveau, scan van de cv, mobiliteitsactieplan (MAP), gebruik infotheek. Zij kunnen ook terecht in korte(re) maattrajecten om hun taalcompetentiekloof te dichten.

Om de brug vanuit taalopleiding naar eigenlijke beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt zelf vlotter te kunnen maken, wordt vooral gewerkt met functiegerichte en sectorspecifieke taalopleidingspakketten en met ‘Nederlands op de opleidingsvloer’ (NODO). De talige doelstellingen verschillen immers voor elke werknemer/werkzoekende, naargelang van de vervolgopleiding en/of de toekomstige job. Bovendien is het belangrijk dat taalopleidingen kort zijn, zodat werkzoekenden snel aan het werk kunnen. Daarnaast werd de IBO-T, een IBO met taalondersteuning ingevoerd, dat naast het aanbod van Nederlands op de Werkvloer (NODW) de nodige ondersteuning biedt op de werkvloer.

Om een sluitend taalbeleid te voeren naar werkzoekenden is het tevens cruciaal om de samenwerking tussen alle taalaanbodsverstrekkers, met namen het aanbod van VDAB, de CVO’s en de CBE’s, te optimaliseren en te structureren. Vandaag gebeurt deze samenwerking op het terrein te gefragmenteerd. Eind 2008 zal nog een initiatief genomen worden om tot een globaal nieuw afsprakenkader te komen met alle betrokken actoren waarin een aantal algemene krijtlijnen worden omschreven maar die voldoende ruimte laat voor regionale accenten.

2.1.3.5 Aandacht voor werkloosheidsvallen

Werkloosheidsvallen zijn objectieve en subjectieve drempels naar werk. In het geval van financiële vallen is het financiële voordeel om een job te aanvaarden onvoldoende hoog waardoor het statuut van werkzoekende relatief aantrekkelijk is of blijft. Maar ook niet-financiële vallen, waaronder de toeleiding naar werk, de combinatie tussen werk of opleiding en het gezin en de beperkte mogelijkheden op vlak van mobiliteit kunnen een drempel vormen op weg naar werk. Hefbomen om die verschillende werkloosheidsvallen weg te werken liggen verspreid over het federale en het Vlaamse beleidsniveau. Om nog beter zicht te krijgen op de inactiviteitsvallen, in het bijzonder voor personen met een arbeidshandicap en langdurige gezondheidsproblemen, werd een **VIONA-onderzoeksopdracht** uitgeschreven. Het voorliggende project zal de bestaande obstakels en activiteitsvallen in kaart brengen die arbeidsgehandicapten ervaren bij de verschillende stappen richting arbeidsmarkt.

Toch wil ik de resultaten van dit onderzoek niet afwachten om waar mogelijk nu reeds bestaande drempels weg te werken. In uitvoering van het **Vlaams actieplan Werkloosheidsvallen**, dat in april 2007 werd goedgekeurd door de Vlaamse regering, neemt de Vlaamse Regering haar verantwoordelijkheden ten volle op. Zo werd de kosteloosheid van kinderopvang voor werkzoekenden

in opleiding ingevoerd en werd ook versterkt tussengekomen in de verplaatsingen van en naar de opleiding.

Een andere maatregel in de strijd tegen werkloosheidsvallen is de **Vlaamse werkbonus (jobkorting)**: een forfaitaire vermindering in de personenbelasting om de fiscale druk op arbeid te verlichten. Nu reeds (aanslagjaar 2008) bedraagt deze vermindering 125 euro, een bedrag dat zal worden opgetrokken tot 250 euro in 2009. Ook de inkomensgrenzen worden uitgebreid in 2009 tot al wie een activiteitsinkomen heeft. De Vlaamse werkbonus kan werkzoekenden aanmoedigen om sneller werk aan het werk te gaan alsook mensen motiveren om langer aan de slag te blijven.

Om werken lonender maar ook aantrekkelijker te maken, zette ik in het voorbije jaar, samen met mijn collega-ministers Kathleen Van Brempt en Steven Vanackere, ook in op een betere **combinatie van arbeid en gezin** (zie 2.2.2.2).

2.2 Meer mensen aan het werk houden

2.2.1 Activerend herstructureringsbeleid

Herstructureringsvormen vormen een wezenlijk onderdeel van de hedendaagse economische realiteit. Na een continue stijging in de periode 2000-2004 en een tijdelijke daling tussen 2005 en 2006, steeg het aantal faillissementen opnieuw in 2007 en 2008. Het blijft dan ook van belang om tegenover een volatiele economie met banenverlies en banencreatie, een activerende herstructureringsaanpak te plaatsen, in het bijzonder met het oog op het behouden en opnieuw inzetten van de ruime ervaring van vaak oudere werknemers die er het slachtoffer van worden. Daarom streef ik met mijn beleid naar het beperken van de negatieve effecten voor de getroffen werknemers en het bieden van tewerkstellingskansen, in het bijzonder voor ervaren of oudere werknemers.

De voorbije jaren heeft Vlaanderen geïnvesteerd in een activerend herstructureringsbeleid, waarvan de peilers de volgende zijn:

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

In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit. De concrete invulling van de begeleiding van de getroffen werknemers vertrekt vanzelfsprekend vanuit de afspraken uit het sociaal overleg en indien aanwezig ook vanuit afspraken op sectorniveau. Een evaluatie van het activerend herstructureringsbeleid, is voorzien tegen eind 2008 en wordt besproken met de Vlaamse regering en de sociale partners.

2.2.1.1 Tewerkstellingscellen

Het Generatiepact bepaalt dat ondernemingen die naar aanleiding van een collectief ontslag opteren voor een verlaging van de brugpensioenleeftijd, verplicht zijn om een sociaal begeleidingsplan op te maken voor de getroffen werknemers en een tewerkstellingscel op te richten. De tewerkstellingscellen zien toe op de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen uit het herstructureringsplan, waken over het outplacementaanbod aan alle ontslagen 45-plussers en verzorgen de inschrijving van de werknemers in de tewerkstellingscellen. Voor relatief kleine herstructureringsvormen heeft Vlaanderen overkoepelende permanente tewerkstellingscellen opgericht. Per SERR en per LKC werd minimum 1 permanente tewerkstellingscel voorzien. Sinds eind februari 2007 zijn er 15 overkoepelende permanente tewerkstellingscellen operationeel. 6 permanente tewerkstellingscellen zijn evenwel, omwille van praktische redenen, op vraag van de respectievelijke stuurgroepen samengesmolten tot 3 cellen; op dit moment zijn er dus 12 overkoepelende permanente cellen actief. Eind juni 2008 waren er 418 bedrijven waarvoor een tewerkstellingscel actief was. Bij 324 bedrijven werd geopteerd voor een opname in de permanente tewerkstellingscellen, voor 94 bedrijven werd een ad hoc tewerkstellingscel opgericht. In totaal waren 5.981 werknemers betrokken bij de activiteiten van die tewerkstellingscellen (stand op 30/06/2008). De sociale interventieadviseurs van de VDAB, hebben tot taak om de eerste opvang van de werknemers in bedrijven in herstructurering te organiseren en de permanente tewerkstellingscellen te coördineren. Vandaag zijn er 25 sociale interventieadviseurs van de VDAB

actief in 5 provincies (7 in Antwerpen; 6 Oost-Vlaanderen; 5 Limburg; 5 Vlaams Brabant; 2 West-Vlaanderen).

Een vergelijking tussen de oude (april 2003-april 2006, deelname o.b.v. vrijwilligheid) en de nieuwe werking van de tewerkstellingscellen (mei 2006 tot december 2007) leert dat de **uitstroom naar werk** in de nieuwe werking voor de totale doelgroep collectief ontslagen werknemers gestegen is van 55% naar 62%. De uitstroom bij 50-plussers ligt met 37% aanzienlijk lager dan de gemiddelde uitstroom voor alle werknemers. De helft van deze groep betreft 50-plussers die werden ontslagen n.a.v. een collectief ontslag met verlaging brugpensioenleeftijd onder KB 2006 (KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings). Zij worden sinds het generatiepact 'verplicht' geactiveerd, maar hebben nog steeds uitzicht op brugpensioen eens de verplichte duur van 6 maanden participatie aan een tewerkstellingscel voorbij is. De omvang van deze groep is de voorbije periode sterk gestegen van 446 (juni 2007) naar 1226 werkzoekenden (december 2007). De toename van deze groep kan verklaard worden door een significante nieuwe instroom van 50-plussers via collectief ontslag (vooral door grote dossiers zoals de eerste golf van ontslagen bij General Motors) en door het effect van de outplacementverplichting voor 45+. De Sociale Interventieadviseurs (SIA's) verschaffen de ontslagen werknemers informatie over tewerkstellingscellen, collectief ontslag en outplacementbegeleiding, schrijven hen in als werkzoekende bij VDAB en voeren een individueel gesprek met de ex-werknemer wanneer die na de outplacementbegeleiding nog geen nieuwe job heeft. Op deze manier kan er een goede doorverwijzing plaatsvinden naar een geschikte VDAB-dienstverlening als vervolgtraject op het outplacement. De cijfers tonen aan dat de tendens bij bedrijven om in de eerste plaats 50-plussers te ontslaan nog steeds niet gekeerd is, maar ook dat hun kans op hertewerking moeilijk blijft.

Ook de **kwaliteitsbewaking** van outplacementinitiatieven vormt een belangrijke uitdaging. Samen met de betrokken sectoren en sociale partners worden hieromtrent eind 2008 voorstellen geformuleerd.

2.2.1.2 Herplaatsingsfonds

Sinds 2001 financiert het Herplaatsingsfonds de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers bij bedrijven die naar aanleiding van onder meer een faillissement, een gerechtelijk akkoord of moeilijkheden zelf niet (meer) over de nodige financiële middelen beschikken. De werking van het Herplaatsingsfonds werd verder geoptimaliseerd. Via het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 september 2006 werden aanpassingen gedaan om de werking van het Herplaatsingsfonds af te stemmen op de kleinere faillissementen. Tot dan toe was het fonds immers gericht op faillissementen van ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Om het verhoogde bereik naar kleinere faillissementen en de opstartfase van de permanente tewerkstellingscellen op te vangen kende het Herplaatsingsfonds een uitbreiding van het personeel met 2 VTE. Het **aantal aanvragen** van het Herplaatsingsfonds is sinds 2006 constant gestegen, vooral onder invloed van het toegenomen aantal kleine dossiers (< 50 werknemers). Terwijl er in 2006 91 nieuwe dossiers werden goedgekeurd, werden er in 2007 193 dossiers goedgekeurd. Deze tendens zet zich verder in 2008 met reeds 188 goedgekeurde dossiers eind september 2008.

Over heel 2007 werden er 42 dossiers afgesloten waarbij potentieel 1737 ex-werknemers in aanmerking kwamen voor een tegemoetkoming van het Herplaatsingsfonds. Voor de eerste 8 maanden van 2008 werden er reeds 37 dossiers afgesloten, waarbij potentieel 1164 ex-werknemers in aanmerking komen voor een tegemoetkoming.

Met het oog op een grotere effectiviteit en efficiëntie (beter resultaat met minder middelen) werd een eerste oefening gemaakt die de integratie van het Herplaatsingsfonds in de VDAB voorbereid. De integratie van het Herplaatsingsfonds in de VDAB zal middelen (vnl. in termen van tijd) vrijmaken die elders nuttiger kunnen worden aangewend, omdat de huidige noodzakelijke coördinatie tussen beide instanties overbodig wordt. Bovendien garandeert één aanspreekpunt een betere dienstverlening voor de verschillende stakeholders (curator, outplacementbureaus, werkzoekende 45-plussers,...), die nu met beide instanties in contact komen en leidt de integratie van de verschillende registratiesystemen tot meer overzichtelijke monitoringsgegevens..

2.2.1.3 Regionale toetsing

Het Generatiepact bepaalt dat ondernemingen die naar aanleiding van een collectief ontslag een verlaging van de brugpensioenleeftijd wensen, verplicht zijn om een begeleidingsplan op te maken voor de werknemers die getroffen worden door de herstructurering. Begeleidingsplannen van getroffen ondernemingen uit het Vlaams Gewest worden voor advies aan mij voorgelegd. Ik krijg daarmee, binnen het kader van de zogenaamde Regionale Toetsing, de mogelijkheid om die plannen te beoordelen op hun activerend karakter. In overleg met de Vlaamse sociale partners legde ik dan ook een toetsingskader vast voor die beoordeling, met veel nadruk op de coherentie en maatgerichtheid van de activerende maatregelen die in de herstructureringsplannen worden voorgelegd. Omdat de criteria onvoldoende gepreciseerd bleken te zijn om rechtszekerheid te bieden aan werkgever(sorganisaties), werknemer(sorganisaties) en outplacementbureaus m.b.t. de uitkomst van een ‘dossier regionale toetsing’, werd in overleg met de outplacementsector een ontwerp van aangepast toetsingskader uitgewerkt, dat een eerste keer werd voorgelegd aan de VESOC-werkgroep in de zomer van 2008 en waarover verder overleg zal worden gevoerd in het najaar.

Tot op heden (periode 20/4/2006-31/8/2008) werden 38 dossiers onderworpen aan de regionale toetsing. Daarvan werden er 23 positief, 9 voorwaardelijk positief en 6 negatief geadviseerd. De 38 dossiers betreffen 1422 arbeiders en 445 bedienden die in aanmerking komen voor brugpensioen op een verlaagde leeftijd. Voor arbeiders ligt voor 1/3 van de dossiers de gevraagde brugpensioenleeftijd op 50 jaar, voor bedienden is dit voor 1/4 van de dossiers. In 4 dossiers wordt er alleen een verlaging van de brugpensioenleeftijd gevraagd voor de bedienden en in 14 dossiers (=40%) werd er alleen een verlaging van de brugpensioenleeftijd gevraagd voor de arbeiders.

2.2.1.4. Draaiboek en Front-office

Ter vervollediging van het activerend herstructureringsbeleid liet ik twee instrumenten ontwikkelen die moeten instaan voor een betere kennis en uitvoering van het Vlaams activerend herstructureringsbeleid.

In overleg met de Vlaamse sociale partners werd vooreerst een **draaiboek “Wegwijs Herstructureringen”** ontwikkeld, dat werkgevers en werknemersafgevaardigden doorheen de veelheid van regelgeving gidst met het oog op een goede uitvoering van het activerend herstructureringsbeleid. Ter kennismaking met het draaiboek werd eenmalig een beperkte gedrukte oplage van het eerste en derde deel ter beschikking gesteld aan personen en organisaties die veel met herstructureringen te maken hebben. De elektronische versie van alle delen kan geconsulteerd en gedownload worden van op de website www.werk.be. Eind 2007-begin 2008 werd in elke Vlaamse provincie een seminarie georganiseerd waarbij het draaiboek werd toegelicht door de auteurs van de teksten.

De **Front Office Herstructureringen** heeft dan weer tot doel om de verschillende betrokkenen bij het activerend herstructureringsbeleid de nodige informatie en instrumenten te geven opdat werknemers bij een herstructurering snel aan de slag zouden gaan. In dit project worden twee fasen voorzien. In een eerste fase zal het draaiboek herstructureringen vertaald worden naar een vraaggestuurde applicatie waar de verschillende doelgroepen (sociale interventieadviseurs, bedrijven, vakbondsafgevaardigden, curatoren, outplacementbureaus, Herplaatsingsfonds, federale overheid) op een geïntegreerde wijze de nodige informatie vinden over wetgeving, procedure, betrokken instellingen. Die vraaggestuurde website moet de basis vormen voor een tweede fase, waarin er een ‘éénloket’ voor herstructureringen wordt ontworpen, dat zorgt voor een volledige elektronische afhandeling van de dossiers en een elektronische interactie tussen de verschillende actoren zowel op Vlaams als Federaal niveau (e-gov herstructureringen). Het creëren van één loket herstructureringen schept voor alle belanghebbenden meer duidelijkheid (cfr. VDAB als regisseur van het herstructureringsbeleid). Dit project bevindt zich momenteel nog in een ontwikkelingsfase en dient

verder uitgewerkt te worden in overleg met de federale overheid, zowel naar inbedding als naar financiering ervan.

2.2.2 Verhogen van de werkbaarheid

Om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden is een aanpak op diverse fronten nodig. Niet in het minst wordt de kwaliteit van de jobs beïnvloed door de wijze waarop het werk wordt georganiseerd, vernieuwen op dit vlak is met andere woorden even belangrijk als innoveren in klassieke proces- en productinnovaties. Maar daarnaast kan de kwaliteit van de arbeid nog voortdurend worden verbeterd door in te zetten op een betere combinatie van arbeid en gezin en door méér aandacht te besteden aan de ontplooiing en competentieontwikkeling van werknemers.

2.2.2.1 Inzetten op sociale innovatie

In het kader van het Meerbanenplan werd in de loop van 2006 een ESF-oproep gelanceerd rond sociale innovatie. Deze projecten staan voor de opdracht om binnen hun bedrijf de arbeidsorganisatie te hertekenen, gericht op kwaliteit van de arbeid, meer bepaald: de afname en preventie van werkstress, een vlottere combinatie van privé en arbeid, een aanpassing van de arbeidinhoud in functie van de persoon, een aanpassing van de arbeidsomstandigheden in functie van de persoon.

Eind 2007 werd een nieuwe **ESF-oproep rond sociale innovatie** gelanceerd. Deze oproep, die vervolg gaf aan de twaalf pilootprojecten m.b.t. sociale innovatie, resulteerde in 16 nieuwe projecten. Voor deze projecten die in maart 2008 werden goedgekeurd heb ik een totaalbedrag van 1,5 miljoen euro vrijgemaakt. De goedgekeurde projecten vertegenwoordigen opnieuw een staal van het Vlaamse ondernemingslandschap, met inbegrip van de non-profit, en zijn allen gericht op het verhogen van de kwaliteit van de jobs. De manier waarop ze dat doen is heel uiteenlopend, gaande van betere kennisverzameling en –verspreiding over meer mogelijkheden tot zelfsturing en investering in talenkennis tot een betere begeleiding van startende werknemers door mentoren. Eind 2008 zal ik een nieuwe ESF oproep lanceren om nog meer ondernemingen de kans te geven een project in te dienen inzake sociale innovatie.

Via de taskforce ‘**Flanders Synergy, innovatie van werk en organisatie**’ wordt aan bredere verwerving en verspreiding van kennis m.b.t. innovatieve arbeidsorganisaties gedaan. De doelstelling bestaat erin een duurzaam expertisenetwerk als forum voor discussie uit te bouwen, en te sensibiliseren naar alle relevante actoren teneinde werk te maken van vernieuwing in de arbeidsorganisatie. Tijdens de slotconferentie van de taskforce op 15 april 2008 in het Vlaams Parlement ontving ik de beleidsnota, het handboek en de case-studies.

De goede voorbeelden en praktijken uit deze projecten moeten uiteraard maximale verspreiding kennen. Daarom, en om het werken aan sociale innovatie meer structureel te verankeren in het Vlaamse beleid, steun ik de uitbouw van een volwaardige **competentiepool** waarin de academische wereld en het bedrijfsleven elkaar versterken. Op deze wijze kan het netwerk dat via de taskforce rond sociale innovatie is ontstaan verder worden uitgebouwd en eventueel worden versterkt met sectorale partners. Via het instituut voor de aanmoediging van wetenschap en technologie (IWT) voorziet de Vlaamse Regering middelen om competentiepools te ondersteunen. De eerste stap die moet worden ondernomen is nagaan of het oprichten van een competentiepool rond sociale innovatie haalbaar is. Aan de academische wereld en de bedrijfswereld heb ik dan ook gevraagd om de krachten te bundelen en bij IWT een project in te dienen voor een haalbaarheidsstudie met het oog op het oprichten van een competentiepool sociale innovatie. Het is mijn overtuiging dat een dergelijke competentiepool kan bijdragen tot een beter uitwisseling en implementatie van praktijken die interessante en afwisselende jobs mogelijk maken. Tevens werd in het recente innovatiedecreet van collega Ceyssens expliciet verwezen naar innovatie arbeidsorganisatie als thema waaromtrent innovatieve projecten kunnen worden ingediend.

2.2.2.2 *Combinatie arbeid en gezin*

De combinatie arbeid-gezin wordt in Vlaanderen sinds jaren verder ondersteund aan de hand van **aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet**. In 2007 hebben 47.744 werknemers een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen tegenover 42.744 in 2006, dit is een stijging met 11%. De stijgende trend van de laatste vijf jaar zet zich met andere woorden door en is een logisch gevolg van het groeiende maatschappelijk succes van de verschillende stelsels voor loopbaanonderbreking. De Vlaamse aanmoedigingspremies komen in de praktijk vooral tegemoet aan de behoefte van vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar om de combinatie tussen werk (vaak deeltijds) en de zorg voor jonge kinderen (of een ziek familielid) mogelijk te maken, bijvoorbeeld via een 1/5de vermindering van de arbeidstijd in het kader van het ouderschapsverlof. Ook zien we de laatste jaren een opvallende toename van het aantal begunstigde 50-plussers (+ 25% in 2007). Momenteel is er een e-gov-toepassing in voorbereiding dat op afzienbare termijn moeten toelaten om de aanvraag voor de aanmoedigingspremie elektronisch te doen.

Samen met mijn collega-ministers in de Vlaamse regering maak ik ook werk van het verder aanboren van het potentieel van de lokale diensteneconomie en het creëren van bijkomende plaatsen in de kinderopvang. Ook in 2009 zullen dit de bakens zijn om arbeid (beter) combineerbaar te maken met vrije tijd en gezinsleven. Bijzondere aandacht verdient in dat verband het initiatief van minister Van Brempt i.v.m. de **gezinsvriendelijke diensten**. Nog dit jaar wordt zo'n 5 miljoen euro geïnvesteerd in ondernemingen die hun werknemers gezinsvriendelijke diensten willen aanbieden. Het kan hierbij gaan om strijken, boodschappen doen, warme maaltijden voor 's avonds, kinderopvangplaatsen in crèches dichtbij de onderneming, poetshulp, enzovoort. Het gebrek aan dergelijke diensten kan voor werknemers het vinden van een geschikte job én voor werkgevers de vlotte invulling van openstaande betrekkingen in de weg staan.

2.2.2.3 *Competentieontwikkeling voor werknemers*

Ook het stimuleren van competentieontwikkeling in ondernemingen en organisaties draagt bij tot een verhoogde werkbaarheid van het arbeidsleven (zie daarover 3.1.2.2 m.b.t. de Competentieagenda 2010).

HOOFDSTUK 3: RUIMTE VOOR ELK TALENT

3.1 De competentieagenda

Op 14 mei 2007 keurden de Vlaamse Regering en de sociale partners de Competentieagenda 2010 goed. De uitgangspunten en doelstellingen van de Competentieagenda werden nadien ook onderschreven door de onderwijskoepels en het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Hiermee geven we uitvoering aan een prioriteit uit het Meerbanenplan van begin 2006. De rode draad doorheen de competentieagenda is het zichtbaar maken, ontwikkelen en optimaal inzetten van competenties, teneinde gepast te kunnen inspelen op de grote sociaal-economische uitdagingen. Het is een agenda met veel ambities en gedeelde verantwoordelijkheden voor individuen, werkgevers, sociale partners, sectoren en alle actoren in onderwijs, opleiding en begeleiding.

Sleutelelementen binnen de competentieagenda zijn: investeringen door organisaties in de interne en externe inzetbaarheid van hun werknemers, en, stimuleren van leerlingen en volwassenen om hun eigen loopbaan in handen te nemen en hun competenties ‘een loopbaan lang’ te ontwikkelen en in te zetten.

Anderhalf jaar na het afsluiten van de Competentieagenda kunnen we de eerste positieve resultaten voorleggen. Dit betekent echter niet dat we op onze lauweren mogen rusten. Ik blijf een appel doen op het engagement en de verantwoordelijkheid van al de actoren uit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie en Onderwijs en Vorming om werk te maken van de verdere realisatie van de Competentieagenda.

3.1.1 Tien prioriteiten voor competentieontwikkeling in Vlaanderen

Het akkoord dat de sociale partners en de Vlaamse regering sloten op 14 mei 2007 bevat de onderstaande **10 prioriteiten** die samen een geïntegreerd en weloverwogen pakket maatregelen vormen om het beleid en acties betreffende competentiebeleid en loopbaanontwikkeling te versterken. Zowel het onderwijs- en vormingsbeleid als het werkgelegenheidsbeleid zijn hierdoor gevat.

1. *Competenties uitbouwen in het onderwijs:* aangezien loopbanen starten in het onderwijs investeren we meer in het begeleiden van studie- en beroepskeuze voor leerlingen.
2. *Competenties opdoen via leren en werken:* de sociale partners mobiliseren bedrijven om meer stages of werkervaringsplaatsen aan te bieden voor leerlingen uit het TSO en BSO, voor leerkrachten, voor jongeren uit het deeltijds onderwijs en voor werkzoekenden in opleiding. We versterken tegelijkertijd de kwaliteit van het werkplekleren.
3. *Actieplan ondernemend onderwijs:* meer informatie, betere sensibilisering en dialoog en partnerschappen tussen onderwijs en onderneming maken Vlaanderen meer ondernemend.
4. *Erkennen van verworven competenties op de arbeidsmarkt:* het ervaringsbewijs maakt competenties en ervaringen van mensen zichtbaar.
5. *Uitbreiding van de aanpak jeugdwerkloosheid:* op punt stellen van een directe en intensieve aanpak voor alle jonge schoolverlaters in Vlaanderen. De focus ligt op maatwerk en duurzame tewerkstelling.
6. *Een competentiebeleid binnen bedrijven en organisaties:* lerende netwerken competentie management opzetten om competentiebeleid binnen bedrijven te dynamiseren en om ondernemingen en werkgevers te overtuigen van kansen daarbij. De sociale partners verzamelen 101 nieuwe praktijkvoorbeelden betreffende competentie management.

7. *Een leeftijdsbewust personeelsbeleid*: het expertisecentrum Leeftijd en Werk ondersteunt bedrijven bij het zoeken naar een goed evenwicht tussen jong talent en ervaring. Aan de hand van mentorschapsprojecten begeleiden oudere werknemers hun jongere collega's.
8. *Competentieopbouw voor de individuele werknemer*: werknemers aanmoedigen om hun competenties te ontwikkelen. De SERV-partners evalueren bestaande stimulansen uit binnen- en buitenland en formuleren voorstellen met betrekking tot het Vlaamse instrumentarium.
9. *Omgaan met veranderende loopbanen*: werknemers oefenen niet meer hun hele leven lang dezelfde job uit. Hun loopbaanwendingen en –plannen moeten actief ondersteund worden.
10. *Sectoren als draaischijven voor competentiebeleid*: sectoren kunnen een belangrijke hefboom zijn voor het realiseren van de Competentieagenda. Met de steun van ESF zullen we de sectoren stimuleren om zich verder te ontwikkelen tot expertisecentra voor competentiebeleid.

In uitvoering hiervan werden bestaande instrumenten versterkt en/of meer bekend gemaakt, en werden er nieuwe maatregelen en dienstverlening voorbereid. Daartoe werden een stuurgroep en een technische werkgroep opgericht, bestaande uit sociale partners en onderwijsactoren. De stand van zaken van uitvoering wordt op regelmatige tijdstippen opgevolgd door VESOC (14 december 2007, 9 juli 2008, najaar 2008).

Om alle acties in het kader van de Competentieagenda te ondersteunen, heb ik voor 2008 een bedrag van 14 miljoen euro voorzien. Dit bedrag zal ook voorzien worden voor 2009.

De klemtonen uit de competentieagenda en talent in de brede zin, vormen tevens een van de speerpunten van het sociaal-economisch actieplan dat Vlaanderen heeft opgesteld in het kader van Vlaanderen in Actie. Om dit actieplan concreter vorm te geven en uit te diepen, werd op 16 mei 2008 het Via-Atelier Talent georganiseerd. Dat leidde tot een aantal aanbevelingen die ik ter harte neem: het belang van de leraar als baken in de kennissamenleving, evenredige participatie in het onderwijs en de arbeidsmarkt, de school als wieg voor integrale talentontwikkeling (school van de 21ste eeuw), een vernieuwde visie op basisvorming en een strategisch competentiebeleid in organisaties.

Binnen het bestek van deze Beleidsbrief 'Werk', zoom ik in eerste instantie meer concreet in op arbeidsmarktgerelateerde prioriteiten van de Competentieagenda. In een daaropvolgende paragraaf komen de overige vier prioriteiten aan bod. Die prioriteiten sluiten eveneens aan bij mijn onderwijsbevoegdheid en spelen in belangrijke mate in op het snijvlak tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor een meer uitgebreide bespreking van die prioriteiten op het snijvlak verwijs ik naar de Beleidsbrief Onderwijs en Vorming.

3.1.2 De competentieagenda en de arbeidsmarkt

3.1.2.1 Actieplan jeugdwerkloosheid

Met het actieplan jeugdwerkloosheid ga ik voor een geïntegreerde aanpak van de werkloosheid bij werkzoekenden onder de 25 jaar. Samen met de VDAB wil ik die jongeren via een intensieve, snelle en specifieke vacaturebemiddeling zo snel mogelijk helpen aan een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit (NEC). Voor een uitgebreide bespreking van dit actieplan jeugdwerkloosheid, zie hoger (2.1.1.4).

3.1.2.2 Competentiebeleid in bedrijven en organisaties stimuleren

Economische groei en toenemende duurzame tewerkstelling kunnen we helpen realiseren door de talenten van elke werknemer te ontwikkelen. Met een competentiebeleid dat goed aansluit bij het strategisch plan van de onderneming, kan beter ingespeeld worden op tal van uitdagingen. Om er maar enkele te noemen: werven van de vereiste competenties, inzetten van de juiste medewerkers op de

juiste plaats, inspelen op veranderingen in de onderneming, valoriseren van ervaring binnen de onderneming en managen van diversiteit op de werkvloer.

Om competentie management bij Vlaamse bedrijven en organisaties te stimuleren besloot ik in een eerste fase de weg van proeftuinen te bewandelen. Daartoe heeft het ESF-agentschap een oproep voor **“Proeftuinen Lerende netwerken Competentie management”** gelanceerd. De bedoeling is dat binnen elk netwerk vertegenwoordigers uit ondernemingen en organisaties praktijkgerichte informatie, kennis en ervaring m.b.t. competentie management uitwisselen, om zo te komen tot innovatieve en breder gedragen methodieken. Negen netwerken zijn van start gegaan op 1 juli 2008. Deze lerende netwerken lopen tot eind februari 2010. In het najaar 2008 wordt een nieuwe oproep gelanceerd, zodat een nieuwe golf van proeftuinen kan opstarten in 2009.

Een task force competentie management, die zal opstarten in november 2008, zal de verwezenlijkingen van de proeftuinen op een hoger niveau tillen en instaan voor een brede verspreiding van de ervaringen.

Teneinde het bestaande instrumentarium, en meer bepaald de **financiële incentives**, performanter te maken is er met de sociale partners afgesproken dat zij het huidige instrumentarium screenen. De SERV-partners zullen in het najaar in dit verband concrete beleidsvoorstellen formuleren.

Tot slot zullen de sociale partners **101 inspirerende voorbeelden** verzamelen van initiatieven waarin strategisch competentiebeleid in overleg tussen werkgever en werknemers vorm krijgt. Op het Via-atelier Talent op 16 mei 2008 werden door de SERV een eerste reeks van 54 goede voorbeelden voorgesteld.

3.1.2.3 Competentie beleid en oudere werknemers

Omwille van de vergrijzing is het noodzakelijk dat oudere werkzoekenden terug aan de slag gaan en oudere werknemers langer blijven werken. Die ontwikkeling wil ik ondersteunen door het bevorderen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Een dergelijk personeelsbeleid stelt investeringen in blijvende inzetbaarheid van werknemers over de gehele loopbaan centraal.

Om **leeftijdsbewust personeelsbeleid** verder ingang te doen vinden in het Vlaamse bedrijfsleven, richtte ik het Expertisecentrum Leeftijd en Werk op (zie ook 2.1.2.1). Dit centrum stimuleert daartoe o.m. goede praktijken, bevordert kennisontwikkeling en ondersteunt beleidsontwikkeling

Verder wil ik het inzetten van **oudere werknemers als mentor bij competentie ontwikkeling** in de onderneming aanmoedigen. Bedrijven die oudere werknemers als mentor willen inschakelen konden in juli 2007 een project indienen bij het ESF-agentschap. 7 projecten gingen op 1 januari 2008 van start. In het najaar van 2008 wordt nog een nieuwe oproep gelanceerd rond leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Tot slot voorzie ik in het najaar van 2008 ook een **standaard voor het ervaringsbewijs opleider/begeleider** voor te leggen aan de Vlaamse regering. Oudere werknemers kunnen dan hun competenties als mentor valideren. Zo'n ervaringsbewijs biedt de onderneming daarenboven een kwaliteitsgarantie bij de begeleiding van werkplekleren en hun aanbod van stage- of werkervaringsplaatsen.

3.1.2.4 Competentie ontwikkeling bij werknemers stimuleren

Werknemers moeten in functie van een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt buiten hun werkcontext haalbare en betaalbare opleidingen kunnen volgen. In afwachting van concrete voorstellen voor eventuele bijsturingen in de financiële opleidingsincentives door de sociale partners, wordt het systeem van de opleidingscheques voor werknemers verder gezet. Het **bereik** van die cheques neemt jaar na jaar toe. In 2007 werden 250.130 cheques uitgereikt, dit is een stijging van 6,5% ten aanzien van 2006. Elk jaar bereiken de opleidingscheques ook ongeveer 75.000 nieuwe eerste gebruikers. Dit aantal blijft stabiel over de jaren heen.

Kansengroepen blijven wel relatief ondervertegenwoordigd in het stelsel van de opleidings- en begeleidingscheques. In 2007 ging 15% van de aanvragen naar laaggeschoolden en 16% naar 50-plussers. In vergelijking met het aandeel laaggeschoolde werkenden die een opleiding volgen (10%) scoren de laaggeschoolden in opleidingscheques (16%) beter maar de 50-plussers iets slechter (19% tov 16%)..Het systeem zal vermoedelijk in 2009 nog verder groeien.

3.1.2.5 Omgaan met veranderende loopbanen

Een goed competentiebeleid is ingebed in een **loopbaanbenadering**. We veranderen met z'n allen steeds vaker van job en ook binnen eenzelfde job zijn er vandaag heel wat meer keuzemogelijkheden dan vroeger.

Reeds verschillende jaren kunnen werkenden (zowel werknemers als zelfstandigen) terecht bij de erkende centra voor loopbaandienstverlening en bij VDAB voor **loopbaanbegeleiding**. Deze centra ondersteunen hen bij het nemen van loopbaankeuzes. Werknemers ontdekken er de competenties die ze nodig hebben om hun eigen loopbaan actief in handen te nemen. Hun positie op de arbeidsmarkt zal hierdoor versterken. In 2007 gingen 5.197 mensen van start met een uitgebreide loopbaanbegeleiding. Voor 2008 en 2009 verwachten we een nog groter bereik, aangezien in 2008 enkele nieuwe centra van start gingen. De eerste cijfers bevestigen dit: in de eerste jaarhelft van 2008 werden 2.913 nieuwe trajecten opgestart. Met de competentieagenda werd het aanbod van de loopbaandienstverlening uitgebreid en gediversifieerd. Vanaf begin 2008 bieden de centra ook verkorte trajecten loopbaandienstverlening aan en werd speciaal voor kansengroepen een nazorgmodule voorzien. Dit alles om nog beter te kunnen inspelen op de specifieke behoeften van de klanten.

In de loop der jaren hebben we gemerkt dat veel mensen aanklopten bij de centra voor loopbaandienstverlening met erg concrete informatievragen over de jobs op onze arbeidsmarkt, over opleidingen, enz. Kortom: werknemers die op zoek zijn naar informatie, zonder daarom een beroep te doen op loopbaanbegeleiding. Daarom wordt een **basisdienstverlening** met betrekking tot loopbaaninformatie gericht op werknemers opgezet binnen de werkwinkels. Een doorverwijzing naar de loopbaanbegeleiding behoort vanzelfsprekend tot de mogelijkheden. Om de modaliteiten van deze basisdienstverlening uit te werken loopt er momenteel tot eind 2008 een experiment in enkele werkwinkels in de provincie Antwerpen. Uit dit experiment wil ik vooral leren hoe we een veralgemening van de basisdienstverlening het best kunnen realiseren en welke de succesfactoren zijn om een goede afstemming te realiseren met zowel loopbaandienstverleners als vakorganisaties.

In het vernieuwde landschap van loopbaandienstverlening zal het project '**Mijn loopbaan**' een belangrijke rol spelen. Via internet zal informatie over allerlei aspecten van loopbanen worden aangeboden. VDAB ontwikkelt momenteel dit informatieaanbod. Via een webapplicatie zal iedereen ook een elektronische portfolio kunnen opmaken. Dit moet een steun zijn bij sollicitaties, opleidingen of andere keuzes doorheen de loopbaan en gebruikers toelaten zijn of haar competenties in kaart brengen. In de loop van 2009 zullen de eerste resultaten van dit project zichtbaar worden.

3.1.2.6 Sectoren versterken hun competentiebeleid

Sectoren en sectorale (opleidings)fondsen zijn goed geplaatst om ondernemingen te stimuleren competenties te erkennen, te ontwikkelen en in te zetten. Ze zijn immers vertrouwd met de specifieke bedrijfsprocessen in hun sector, verankerd in de sociale dialoog en staan in contact met tal van bedrijven uit hun sector. Sectoren die met de Vlaamse Regering een sectorconvenant hebben afgesloten, wil ik ondersteunen in hun verdere ontwikkeling tot expertisecentra voor competentiebeleid. Daarom lanceerde ik in juli 2007 een oproep om projecten in te dienen met betrekking tot **competentiebeleid binnen de sectoren**. 12 projecten werden goedgekeurd en zijn gestart op 1 januari 2008. Op 14 juli 2008 werd een nieuwe oproep gelanceerd, met als doel nieuwe projecten te laten aanvangen op 1 januari 2009. Naast de bestaande ESF-middelen heb ik hiervoor 2 miljoen euro voorzien.

Via de **sectorconvenants** nemen de sectorale sociale partners ook engagementen op die kaderen in de competentieagenda. Voorbeelden zijn: studiekeuze en beroepsoriëntering, het aanbieden van kwaliteitsvolle stages voor zowel leerlingen (voltijds als deeltijds), opleiding van leerkrachten en werkzoekenden, het remediëren van knelpuntberoepen, het promoten van het ervaringsbewijs en EVC-initiatieven en het uitwerken van een sectoraal competentiebeleid.

Via de organisatie van een **sectorevent**, dat plaatsvindt op 8 december 2008, wil ik de inspanningen van de sectoren extra in de kijker zetten en stimuleren dat sectoren voor elkaar en de actoren in onderwijs, opleiding en begeleiding inspireren om de ingeslagen weg verder de bewandelen. Ik ben ervan overtuigd dat dit event ook aanknopingspunten zal beiden voor een verbeterde wisselwerking tussen het sectorale en Vlaamse competentiebeleid.

3.1.3 De competentieagenda op het snijvlak tussen onderwijs en arbeidsmarkt

3.1.3.1 Een correcte studie- en beroepskeuze

Een hardnekkige uitdaging voor het Vlaamse onderwijs en ook voor de Vlaamse arbeidsmarkt is en blijft het maken van juiste studiekeuzes. Terwijl de arbeidsmarkt schreeuwt om technische beroepsprofielen kampt het technisch en beroepsonderwijs nog steeds met niet te miskennen imago problemen.

Onder prioriteit 1 wordt daarom ingezet op het verbeteren van studie- en beroepskeuzes. Dit doe ik door binnen elke onderwijsvorm, gaande van basisonderwijs tot hoger onderwijs, de leerlingen bewust te maken van de link tussen talenten en beroepen. Ik licht de belangrijkste initiatieven toe.

Verschillende proeftuinen rond studiekeuze besteden aandacht aan de ontdekking en ontwikkeling van alle talenten van hun leerlingen doorheen het kleuter- en het lager onderwijs tot in de eerste graad secundair onderwijs. In die proeftuinen wordt vaak aandacht aan techniek besteed. Daarmee wordt kiezen voor technische studierichtingen een positieve keuze.

Leerlingen zullen ook beter geïnformeerd worden over de arbeidsmarkt, aan de hand van gerichte arbeidsmarktinformatie, die gezamenlijk wordt aangeboden door de VDAB en de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB's). Hierdoor krijgen zij zicht op perspectieven op werk, de aard van het werk, de verwachte dynamiek in beroepen en sectoren, e.d..

Een derde initiatief zijn studie-informatiedagen, de SID-ins. Dit initiatief biedt laatstejaarsleerlingen uit het secundair onderwijs informatie met het oog op hun studiekeuze bij de start van het hoger onderwijs en wil zo mislukking in dat hoger onderwijs helpen voorkomen. De SID-ins werden vanaf vorig schooljaar uitgebreid met sectoren, eerst als pilootproject in Oost-Vlaanderen, vanaf 2009, na evaluatie en bijsturing, in drie provincies en vanaf 2010 in de vijf provincies. Om de leemte inzake studie- en beroepsinformatieverstrekking bij de overgang van het lager naar het secundair onderwijs, vroeg in de schoolcarrière dus, in te vullen worden een aantal pistes onderzocht, zoals de organisatie van informatiebeurzen voor leerlingen in de eerste graad van het secundair onderwijs. Daarnaast startte de SERV startte met de aanmaak van een instrument voor studie- van beroepskeuze, dat ik ten bedrage van 97.000 euro subsidieer. Ook vzw Het Beroepenhuis streeft er naar jongeren van meet af aan op een betere manier te oriënteren.

Samen met collega Ceyssens ondersteun ik een project 'De wereld aan je voeten'. Dat project laat leerlingen van de derde graad secundair onderwijs kennis maken met de uitdagingen die de mondialisering inhoudt voor de welvaart van de westerse maatschappij en tracht hen te motiveren voor wetenschap, techniek en ondernemen. Naast de ontwikkeling van didactisch materiaal en een interactieve website komen wij ook tussen in de kosten die de leerlingen in het kader van dit project maken.

Dit schooljaar wordt – zoals de drie voorgaande jaren - opnieuw voorzien in een premie voor leerlingen die opleidingen volgen die leiden tot bepaalde knelpuntberoepen (bakker, slager, vrachtwagenchauffeur, zorgberoepen e;d.). De maatregel wordt in 2009 uitgebreid naar de verwante opleidingen binnen de leertijd.

Tot slot ondersteun ik dit schooljaar voor de vierde keer de investering van scholen in nieuwe basisinfrastructuur en de beveiliging van de bestaande infrastructuur. Daarvoor trek ik 10 mio euro uit. Over de verschillende jaren zal ik daarmee een totaalbedrag van meer dan 41 mio euro geïnvesteerd hebben in de technische scholen.

3.1.3.2 Meer en kwaliteitsvol werkplekleren

Het **decreet deeltijds leren en werken** verankert het voltijds engagement voor deeltijds lerenden. Het voltijds engagement houdt in dat er voor iedere leerling voorzien wordt in een (deeltijdse) werkervaring, en waar dit niet mogelijk is in een aangepast traject (brugproject, voortraject of persoonlijk ontwikkelingstraject). Daartegenover staat dat men van elke deeltijds lerende de invulling van zowel de leercomponent als de werkcomponent verwacht naar rato van minimaal 28 uren per week. De doelstelling om elke jongere een volwaardige kwalificatie aan te reiken binnen het raamwerk van de voltijdse leerplicht vormt het sluitstuk van het decreet, dat met het nieuwe schooljaar op 1 september 2008 in werking is getreden. We zullen het voltijds engagement van jongeren nauwgezet opvolgen via een centraal systeem van gegevensregistratie dat volledig operationeel zal zijn vanaf 1 september 2009.

Het einddoel blijft een reguliere arbeidsdeelname. Om de jongere bij de realisatie van hun voltijds engagement de nodige ondersteuning te bieden maak ik dit schooljaar voor de tweede maal 235.000 euro vrij voor de nascholing van de coördinatoren en de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs en de centra voor deeltijdse vorming, de directuurs van de syntra-lesplaatsen en de leertrajectbegeleiders. Om afstemming en samenwerking te stimuleren tussen de verschillende systemen van leren en werken zal vanaf 1 januari 2009 samengewerkt worden binnen de regionale overlegplatformen.

Als minister van Onderwijs en Werk vind ik het, mede in functie van de realisatie van een voltijds engagement, belangrijk om meer en beter werkplekleren ingang te doen vinden als methodiek binnen alle onderwijs- en opleidingsvormen. Afhankelijk van de opleidingsvorm kunnen systemen van werkplekleren andere vormen aannemen: werkervaring in het kader van deeltijds leren en werken, stages voor leerlingen uit het voltijds onderwijs, leerkrachtenstages, stages binnen de opleidingen van VDAB en SYNTRA, enz. Om het aanwezige potentieel in deze stages en werkervaringsplaatsen ten volle af te stemmen op de vraag kan onder andere een beroep gedaan worden op de zogeheten **bruggenbouwers tussen scholen en bedrijven**.

De klassieke leerlingstages in het secundair onderwijs waren in 2007 goed voor 54% van alle leerlingen (derde en vierde graad secundair onderwijs). Onder de leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs liep dit aandeel op tot 78%. In absolute cijfers betekent dit dat er 50.604 leerlingen uit het gewoon voltijds secundair onderwijs en 3.927 leerlingen uit het buitengewoon secundair onderwijs bereikt werden. In uitvoering van de Competentieagenda (prioriteit 2) wordt een verdere toename vooropgesteld van het engagement m.b.t. het stageaanbod. Vanaf september 2009 wil ik dat alle laatstejaars leerlingen BSO en TSO op stage gaan. Voor de leerlingen in het vijfde leerjaar streef ik naar een zo groot mogelijk aantal.

Binnen het hoger onderwijs worden de verschillende mogelijkheden van werkplekleren gestimuleerd door de uitbouw van EVC-procedures. Ook in het hoger beroepsonderwijs zal werkplekleren in elke opleiding een voorname plaats innemen. Voor het volwassenenonderwijs zal worden nagegaan waar de regelgeving moet worden aangepast om werkplekleren te integreren in de opleidingsprofielen.

Vanaf dit schooljaar wil ik ook de bedrijfsstages voor leerkrachten intensiever stimuleren. Die moeten bijdragen tot de professionalisering van de leerkrachten en het bijblijven op het vlak van o.a. materialen, werkwijzen en attitudes op de werkvloer. Ik voorzie hiervoor in 2008 een budget van

625.000 euro en in 2009 2.5 miljoen. euro. Dit budget dient om de vervanging van de personeelsleden die op stage gaan te bekostigen en de premie voor de leerkrachten die tijdens de schoolvakanties op stage gaan, te betalen.

Sinds het voorjaar werken in elk van vijf Regionale Technologische Centra (RTC) 2,5 tot 3 VTE bruggenbouwers aan de versterking van de samenwerking tussen scholen en bedrijven. Eén van hun doelstellingen is het verhogen van de kwantiteit en kwaliteit van werkplekleren. Ze kregen daarvoor een aantal instrumenten zoals het stageforum dat nu regionaal kan worden ingezet en het leerkrachtenforum. Voor deze bruggenbouwers wordt - voorlopig tot 2010 - jaarlijks 900.000 euro uitgetrokken.

Om systematisch aan de kwaliteit van het werkplekleren te werken werd ook een **leidraad met praktische tips** uitgewerkt die zal worden aangeboden aan scholen en de bedrijfswereld. Samen met de technische werkgroep van de competentie agenda onderzoeken we op welke wijze we deze leidraad kunnen introduceren bij scholen, opleidingsinstellingen, bedrijven en organisaties, die samen werkplekleren organiseren.

3.1.3.3 Actieplan ondernemend onderwijs

Om ondernemingszin bij jongeren te stimuleren en meer jongeren ertoe aan te zetten verantwoordelijkheid op te nemen voor een eigen bedrijf, zette ik in samenwerking met de minister bevoegd voor Economie acties rond 'Ondernemend Onderwijs' op. Na de bekendmaking van het rapport 'Ondernemend leren en leren ondernemen' van de Koning Boudewijnstichting, werden de acties verder uitgewerkt.

Ik zet de meest belangrijke acties op een rijtje.

Met de organisatie van de jaarlijkse 'Ondernemersklasseweek' wil ik meer zichtbaarheid geven aan de verschillende initiatieven in alle onderwijsniveaus om het ondernemerschap te stimuleren. Van 9 tot 13 maart 2009 zal de ondernemersklasseweek voor de derde keer plaatsvinden, met als thema creativiteit en innovatie. Dit schooljaar zal naast het secundair en hoger onderwijs ook het basisonderwijs deelnemen. Net als de voorbije jaren wordt de ondernemingsplanwedstrijd 'Beloftevolle Ondernemer' voor leerlingen van de 3de graad SO en cursisten in het volwassenenonderwijs georganiseerd;

Alle instrumenten, technieken om het ondernemerschap en de ondernemerszin te stimuleren worden tevens gebundeld in het virtueel kenniscentrum Competento.. Dit wordt beheerd door Syntra Vlaanderen. Tijdens een infomarkt 'ondernemerschap', die om de twee jaar wordt georganiseerd, kunnen leraren en directies kennismaken met projecten, methodieken en beschikbaar materiaal.

Met mijn collega bevoegd voor Economie en Ondernemen startte ik de brugprojecten Onderwijs-Economie op. Dat zijn innovatieve samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen en bedrijven om ondernemerschap te stimuleren. In het voorjaar van 2008 werd de derde projectoproep gelanceerd. Succesvolle initiatieven zoals de leerondernemingen van UNIZO en de mini-ondernemingen van Vlajo worden verder ondersteund. Voor de leerondernemingen zal ik in 2009 bijkomend 250.000 euro vrijmaken. Ik verwijs ook naar het gezamenlijk initiatief 'De wereld aan je voeten' (zie 3.1.3.1), waarin het perspectief van het internationaal ondernemen expliciet opgenomen is.

Om deze initiatieven beter te integreren in de onderwijspraktijk zal in een handleiding voor leerkrachten worden verduidelijkt op welke manier de vakoverschrijdende eindtermen voldoende aangrijpingspunten bieden om te werken aan ondernemingszin van jongeren. Er zal ook een leernetwerk ondernemingszin ontwikkeld worden, waaraan alle betrokken actoren kunnen deelnemen. Dit werkjaar werken we ook aan een ondernemerschapstoets. Dit instrument moet leerkrachten bewust maken dat ze in tal van onderwijsactiviteiten ondernemend (kunnen) bezig zijn. Zo willen we

verduidelijken dat ondernemend onderwijs niet gezien moet worden als een ‘nieuwe vraag’ die bovenop de andere taken komt die men aan het onderwijs al toeschrijft.

3.1.3.4 Versterken van EVC

Onze samenleving is continu in beweging, maar ook mensen staan niet stil en doen ervaringen op: door te werken, door maatschappelijk actief te zijn, door een cursus of opleiding te volgen of gewoon door voluit in het leven te staan, vrienden te helpen, kinderen op te voeden. **Het ervaringsbewijs** is nu een krachtig instrument om die opgedane ervaring te erkennen en te valoriseren.

In 2004 keurde de Vlaamse regering een decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid goed. In 2005 volgde het uitvoeringsbesluit betreffende het ervaringsbewijs. De sociale partners bepalen elk jaar de beroepen waarvoor een ervaringsbewijs een meerwaarde kan zijn. Ondertussen zijn al **63 beroepen erkend** door de Vlaamse regering waarvoor op termijn een ervaringsbewijs zal kunnen behaald worden.

De **dienstverlening** rond het ervaringsbewijs startte klein en wordt in verschillende fases uitgebouwd om garanties te bieden op het vlak van kwaliteit en gedragenheid. Ondertussen zijn 23 testcentra geselecteerd, waar de dienstverlening voor 26 beroepen kan opstarten (voor een overzicht zie www.ervaringsbewijs.be). In 2009 plan ik ook een verdere uitbreiding van het aantal beroepen en testcentra. In het najaar zal de Vlaamse regering een reeks nieuwe beroepen erkennen waardoor we in totaal 81 beroepen zullen bereiken. Tegen eind 2009 wil ik voor 50 beroepen over operationele testcentra beschikken.

Tot vandaag startten reeds 640 kandidaten een traject op tot het behalen van een ervaringsbewijs. Meer dan 500 kandidaten beëindigden reeds met succes hun praktijkproef en ontvingen officieel een ervaringsbewijs. Er is met name veel interesse voor de ervaringsbewijs industrieel schilder, callcenter operator en begeleider buitenschoolse kinderopvang. 83% van de kandidaten zijn werkenden en bijna 90% van de kandidaten behoort tot één van de kansengroepen (allochtonen, 50-plussers, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten). Hiermee realiseer ik een belangrijke doelstelling van het ervaringsbewijs, namelijk het versterken van de positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt.

Ik zie evenwel nog een aantal grote **uitdagingen**, zoals het bereiken van een voldoende kritische massa. Tevens dient het ervaringsbewijs ook een rol te spelen in een gerichtere arbeidsbemiddeling, om efficiënter aan te werven en te selecteren, om interne doorstroommogelijkheden te vereenvoudigen en om het opleidingsbeleid effectiever te maken. In het najaar zal ik dan ook mijn communicatie-inspanningen opvoeren om de bekendheid van dit instrument te verhogen.

Tevens maak ik werk van een versterkte toeleiding. De VDAB zal werkzoekenden met het juiste profiel tijdens de trajectbegeleiding doorverwijzen naar een testcentrum, zodat zij hun competenties kunnen laten erkennen, en ook promotie voeren rond het ervaringsbewijs in haar beroepsopleidingen. De overheid heeft vanzelfsprekend een voorbeeldfunctie in deze. Daarom heb ik aanzet gegeven tot een project binnen de Vlaamse overheid om na te gaan of het ervaringsbewijs ook nuttig kan zijn voor functies en beroepen binnen de overheid en of het mogelijk is om binnen de bestaande juridische beperkingen mensen met een ervaringsbewijs toegang te verlenen tot de selectieproeven voor functies bij de overheid. Samen met mijn collega minister van Binnenlands Bestuur zal ik het mogelijk maken dat het ervaringsbewijs toegang kan verlenen tot functies binnen de lokale besturen.

Binnen de buitenschoolse kinderopvang heeft de overheid al een concrete stap gezet: het ervaringsbewijs begeleider buitenschoolse kinderopvang is erkend door Kind en Gezin voor de 50% regel inzake gekwalificeerd personeel. Een ander voorbeeld vinden we in de vestigingwetgeving, voor de kappers: het ervaringsbewijs wordt in deze sector erkend om de vakbekwaamheid aan te tonen. Dit zijn positieve evoluties die ik verder zal stimuleren.

Met het oog op een grotere doeltreffendheid en doelmatigheid van het ervaringsbewijs, ondersteun ik tot slot ook het **competentiemanagementsysteem**. Dit is een nieuwe methodiek om via ICT-

toepassingen snel en efficiënt beroepenstructuren, beroepscompetentieprofielen en standaarden te ontwikkelen. Dit systeem biedt een kaart van economische activiteiten en daaraan verbonden competenties. Het wordt onder de naam COMPETENT ontwikkeld door de SERV in samenwerking met de VDAB. In dit kader werd ook een overeenkomst afgesloten met alle Synerjob-partners. Ook VDAB stelt een actieplan op om Competent nadien voor hun interne werking te gebruiken (vacaturematching, samenwerking met synerjob-partners).

Een belangrijk instrument in dit kader wordt de Vlaamse kwalificatiestructuur. Aangezien de kwalificatiestructuur een algemeen referentiekader zal aanbieden, wordt het mogelijk om EVC-bewijzen, maar ook andere leerbewijzen (bv. VDAB –en Syntra certificaten) te positioneren ten opzichte van diploma's. Voor elk individu wordt het op die manier duidelijk wat de verschillende leerwegen zijn om een bepaalde kwalificatie te behalen. Maar ook voor de werkgever zal de kwalificatiestructuur voordelen bieden. Een werkgever zal bij de selectie voor een openstaande vacature, beter de waarde van de verschillende soorten kwalificatiebewijzen kunnen inschatten. Hierdoor kan ook de objectiviteit van aanwerven en de gelijke toegang tot onder meer de openbare betrekkingen, beter bewaakt en gegarandeerd worden.

Het decreet rond de Vlaamse kwalificatiestructuur werd in juli 2008 principieel goedgekeurd en zal in 2009 in werking treden. Dan kan gestart worden met het ontwerpen en goedkeuren van beroeps- en onderwijskwalificaties. In mijn beleidsbrief Onderwijs en Vorming ga ik uitgebreid in op de stand van zaken en planning van deze kwalificatiestructuur.

Het ervaringsbewijs is ook een sterk symbool om het onderwijs- en opleidingsbeleid in beweging te krijgen in de richting van de toepassing van EVC. EVC moet zo doeltreffend en doelmatig mogelijk georganiseerd worden. Dit vraagt een onderlinge erkenning en afstemming van de verschillende EVC-toepassingen. Op die manier vermijden we dat één persoon door diverse EVC-procedures moet. Ik zet daarvoor verscheidene acties op zoals: het doorvoeren en versterken van EVC-beleid binnen het hoger onderwijs, het volwassenenonderwijs en bij publieke opleidingsverstrekkers, en het erkennen van het ervaringsbewijs of een advies van een testcentrum in de context van EVC-praktijken van onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Ik wil naast het ervaringsbewijs ook inzetten op andere initiatieven op de arbeidsmarkt waarbij verworven competenties zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden. Om dit te bereiken, wil ik de verschillende EVC-initiatieven, instrumenten en methodieken beschikbaar op de arbeidsmarkt en in het onderwijsveld beter op elkaar afstemmen. Ik zal ondermeer in het najaar van 2008 een aantal goede praktijkvoorbeelden voor het gebruik van de portfolio verspreiden en daarbij een set van criteria waaraan een kwaliteitsvol portfolio moet voldoen, vooropstellen. Ook wil ik dat in het kader van herstructureringen steeds een portfolio of competentiebilan opgesteld wordt voor de gedupeerde werknemers, zodat zij nadien sterker staan in hun zoektocht naar werk.

Om de afstemming rond EVC tussen de beleidsdomeinen onderwijs, werk en cultuur te optimaliseren, is het noodzakelijk dat een gemeenschappelijke visie en een gecoördineerd en coherent EVC-beleid uitgewerkt wordt. Kwaliteitsbewaking is hierin een prioritair aandachtspunt. Daarom zal ik een kennisnetwerk EVC opstarten, met relevante vertegenwoordigers uit alle domeinen, om werk te maken van deze gemeenschappelijke visie. Daarnaast moet dit kennisnetwerk ook de beleidmatige en technische evoluties op het vlak van EVC in, maar ook buiten Vlaanderen, opvolgen en aanbevelingen naar de Overheid hierrond formuleren. Om de essentiële beleidsinformatie en goede EVC-praktijken ook te ontsluiten naar het grote publiek en/of organisaties die willen starten met EVC, zal ik in het najaar van 2008 een website rond EVC lanceren.

Via een actief EVC-beleid dat verworven competenties honoreert, pleit ik ook in mijn beleidsbrief Onderwijs en Vorming voor een flexibele toegang tot opleidingen van het hoger beroepsonderwijs (HBO).

3.1.3.5 De ladder van de beroepsopleidingen versterken

In het voorjaar van 2009 zal ik het decreet hoger beroepsonderwijs (HBO) aan het Vlaams parlement voorleggen. De start is voorzien in september 2009. Het HBO leidt op tot beroepen die meer specialisatie of verantwoordelijkheid vragen dan afgestudeerden uit het secundair onderwijs, maar waarvoor geen bacheloropleiding nodig is. Het richt zich tot jongeren en volwassenen. Een groot deel van de opleiding vindt plaats via werkplekleren.

Voor uitgebreide informatie hierover verwijs ik naar de beleidsbrief Onderwijs en Vorming. Wat ik vooral belangrijk vindt is dat we met HBO opnieuw een stap zetten naar een nauwe samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bij het opstarten van opleidingen zal immers rekening worden gehouden met de arbeidsmarktrelevantie ervan. Aan de opleidingen wordt vorm gegeven via samenwerking tussen onderwijspartners, VDAB, Syntra Vlaanderen en de beroepssectoren.

3.2 Rol VDAB Competentiecentra en Syntra Vlaanderen

Ook de VDAB-competentiecentra en Syntra Vlaanderen zijn krachtige partners op het gebied van competentieontwikkeling. Binnen de klijtlijnen van hun opdracht, vertalen zij de prioriteiten van de Competentieagenda in diverse acties.

3.2.1 De VDAB Competentiecentra

De VDAB-competentiecentra bieden diverse diensten aan met betrekking tot competentiebeleid ten behoeve van werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Bij de bespreking van de loopbaandienstverlening kwam ook hun rol als loopbaandienstverlener al aan bod. Bovendien zijn die centra in het kader van de ervaringsbewijzen erkend als testcentra voor autocarchauffeur en autobuschauffeur. Naast informatieverstrekking op vlak van competentie management en – ontwikkeling verzorgen de VDAB-competentiecentra ook opleidingen voor werkzoekenden en werknemers.

De competentiecentra hebben van januari tot eind juli 2008 7,37 miljoen opleidingsuren gepresteerd. Dat zijn er 1,1% minder dan in 2007 tijdens deze periode. Desondanks zijn er iets **meer werkzoekenden opgeleid** (0,2% meer dan vorig jaar). De **uitstroom naar werk** na een opleiding naar een kansberoep ligt rond 60%, al worden belangrijke verschillen vastgesteld naargelang de aard van de opleiding en de leeftijd van de cursist (zie ook 2.1.3.3).

Het aantal werknemersopleidingen op verzoek van de werkgever is in 2007 met 3000 opleidingen gestegen. Het aantal betrokken opleidingsuren verminderde in dezelfde periode met 14% tot minder dan 900.000 uren, wat resulteert in een vrij sterke daling van de gemiddelde opleidingsduur voor dit type opleidingen. Het aantal opleidingen georganiseerd voor werknemers op eigen verzoek, situeert zich op het niveau van 2006, het aantal opleidingsuren in dit segment daalde echter met bijna 20%. Ook hier merken we een tendens naar kortere opleidingen.

Deze serviceverlening en opleidingen voor werknemers en werkgevers worden deels geheroriënteerd naar risicowerknemers als een vorm van brede loopbaandienstverlening. Deze verbreding gaat van zuivere beroepsopleiding naar ervaringsbewijzen, certificering en screening.

De Competentiecentra werken samen met Syntra en CVO's i.v.m. EVK voor VDAB-cursisten. **Samenwerkingsverbanden** (sectoren, scholen, onderwijsverstrekkers) beogen de bundeling van expertise, infrastructuur en middelen. Zo kunnen leerlingen van het voltijds beroeps- en technisch secundair onderwijs voortaan 72u per schooljaar gratis opleiding volgen op de VDAB-infrastructuur. Het aanbod van de Competentiecentra wordt gemotiveerd en geüpdatet vanuit zogenaamde **sectorale operatieplannen** (SOP's) die, in samenwerking met de sectoren, de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt in kaart brengen.

Met **mobiele secties** wil de VDAB de wendbaarheid en de arbeidsmarktgerichtheid van zijn competentiecentra zichtbaar maken. Het concept van de mobiele secties is vierledig en bestaat uit: ambulante leerateliers, mobiele leerateliers, carousselleerateliers en SOM+. In 2009 willen de competentiecentra 5% van de cursisten (1000 personen) opleiden via deze mobiele secties.

De competentiecentra gaan ook voor **specialisatie** in hun centra. Zo is Zeebrugge het expertisecentrum voor maritieme opleidingen en wordt de campus in Wondelgem dat voor automobiel en vrachtwagens. Het competentiecentrum in Temse, dat opleidingen aanbiedt voor autobus- en autocarchauffeur, zal ten gevolge van de Europese richtlijn 2003/59 rond de vakbekwaamheid, ook ingericht worden als examencentrum. Vanaf 10 september 2008 moeten chauffeurs een Europees vakbekwaamheidsbewijs bezitten, dat slechts toegekend wordt na het succesvol afleggen van een examen in een erkend examencentrum. De examinering wordt daarbij losgekoppeld van de opleiding.

3.2.2 Het Agentschap voor ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen

Met als missie ‘Meer en beter ondernemerschap’ zet SYNTRA Vlaanderen – Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming in op de competentieontwikkeling van zelfstandigen en ondernemers in wording. Alle opdrachten die SYNTRA Vlaanderen vervult met betrekking tot haar missie ‘meer en beter ondernemerschap’ werden vertaald in een **beheersovereenkomst** met de Vlaamse Regering. Hierin komen zowel strategische als operationele doelstellingen aan bod en worden de verbintenissen tussen de Vlaamse Regering en SYNTRA Vlaanderen vastgelegd voor de periode 2008-2010. Deze beheersovereenkomst werd goedgekeurd door de Vlaamse regering in december 2007 en werd verder vertaald in samenwerkingsovereenkomsten tussen SYNTRA Vlaanderen en de 5 SYNTRA vzw's. Aan de beheersovereenkomst van SYNTRA Vlaanderen werd in juli 2008 een addendum toegevoegd met concrete doelstellingen voor wat betreft het bereik van zelfstandigen en medewerkers van KMO evenals laaggeschoolden, 50 plussers en allochtonen.

SYNTRA Vlaanderen biedt samen met de vijf SYNTRA's via de **leertijd** beroepsgerichte opleidingen aan jongeren aan. Jongeren leren er in de praktijk een beroep aan. Tijdens het voorbije schooljaar volgden 4.951 jongeren een opleiding in dit kader. De leertijd maakt deel uit van het vernieuwde stelsel van leren en werken dat vanaf 1 september 2008 in werking treedt. Naast leertijd bieden de SYNTRA ook een waaier aan andere opleidingen aan: tijdens het schooljaar 2007-2008 volgden 29.699 cursisten een ondernemersopleiding, werden er 9190 cursisten ingeschreven in de gecertificeerde bijscholing en volgden 44.792 mensen een niet-gecertificeerde opleiding.

In uitvoering van de **Draaischijf Ondernemersvorming** (opgestart op 20 juli 2006 ihkv. het Meerbanenplan) werd er door SYNTRA Vlaanderen de afgelopen jaren een doel- en kansengroepenbeleid ontwikkeld. Het is de ambitie van SYNTRA Vlaanderen en het SYNTRA netwerk om bij te dragen tot het versterken van het ondernemerschap ook bij die groepen in de samenleving die minder dan gemiddeld participeren. Er werden meer dan 1.500 doelgroepcursisten bereikt. De voornaamste doelgroepen waren werkzoekenden, laaggeschoolden, allochtonen en knelpuntberoepen maar ook initiatieven ten aanzien hoger geschoolden in functie van ondernemerschap, culturele sector en vrouwen, werden ontwikkeld. Dit leidde tot een dertigtal partnerschappen en o.m. tot een structurele samenwerking VDAB – SYNTRA Vlaanderen voor wat betreft de toeleiding van werkzoekenden naar het ondernemerschap. In 2009 zal in het kader van de sluitende aanpak dit traject nog verder worden aangevuld met aangepast bedrijfsadvies voor de potentiële starter. Er zal ook bijkomende aandacht gaan naar de verdere implementatie van taal – en leercoach, naar opleidingsinitiatieven voor micro-ondernemingen, naar arbeidsgehandicapten en 50-plussers.

Vermits het de missie is van het SYNTRA-netwerk om mensen op weg te zetten naar het zelfstandig ondernemerschap vormt de doorstroom naar zelfstandige arbeid een belangrijk aandachtspunt. Om de uitstroom naar ondernemerschap op te volgen, bereidt SYNTRA Vlaanderen momenteel een

uitwisseling voor met de kruispuntbank van de sociale zekerheid om de werksituatie van de cursist bij de start van de opleiding, te vergelijken met 3 volgende momenten (1 jaar later, 2 en 5 jaar later).

HOOFDSTUK 4: EEN BREED PARTNERSCHAP

4.1 Naar een partnerschap voor werk en sociale economie

De realisatie van de twee centrale doelstellingen in mijn beleid, met name meer mensen aan het werk (hoofdstuk 2) en ruimte voor elk talent (hoofdstuk 3), staat of valt met de partnerschappen die we uitbouwen op deze terreinen. Sinds april 2006 wordt deze samenwerking ingekleurd door de oprichting van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE), met naast het Departement de verzelfstandigde agentschappen VDAB, SYNTRA Vlaanderen, het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE), het ESF-agentschap Vlaanderen vzw en de SERV als strategische adviesraad voor het beleidsdomein. Binnen dit beleidsdomein streef ik naar brede partnerschappen, zowel bij de totstandkoming als in de uitvoering van beleidsmaatregelen. In 2009 geven in het bijzonder de volgende twee vernieuwingsprojecten uitdrukking aan de ambitie om krachten te bundelen en synergieën te creëren:

- de totstandkoming en verdere verfijning van een *portalsite voor werk en sociale economie*, die alle informatie over werk in Vlaanderen bundelt, maar die ook interactieve tools en verwijzingen omvat en integreert;
- de verdere uitbouw van een efficiënte en doeltreffende *inspectie* die controleert, inspireert en moderniseert en die bovenal samenwerkt met andere inspectiediensten.

4.1.1 Naar een portalsite voor werk en sociale economie

Sinds dinsdag 27 mei 2008 is www.werk.be online. Op deze website kan de surfer alles vinden over werk in Vlaanderen. Een pak info wordt er onder een handig zoekstelsel ontsloten, met afzonderlijke toegang voor werkzoekenden, werkgevers, werknemers of professionals.

Werk.be is niet alleen de opstap voor al wie op zoek is naar vacatures, een stageplaats, voor wie een premie wenst aan te vragen of een diversiteitsplan in te dienen. Via werk.be kunnen ook klachten worden ingediend die verband houden met discriminatie (zie 2.1.2.6.)

Via de module www.aandeslag.be, die geïntegreerd werd in werk.be, kan de individuele werkgever, werknemer of werkzoekende snel nagaan voor welke premies hij of zij in aanmerking komt, op basis van enkele kerngegevens als leeftijd, opleiding of locatie.

4.1.2 Naar een efficiënte en doeltreffende inspectie

Een performant werkgelegenheidsbeleid staat of valt met een goed handhavingsbeleid. Daarom heb ik de capaciteit van de inspectie Werk en Sociale Economie in de voorbije jaren aanzienlijk uitgebreid. Vandaag staan 44 personeelsleden, waarvan 34 inspecteurs, in voor een volwaardig sociaalrechtelijk handhavingsbeleid. Eén jaar na de capaciteitsuitbreiding worden de resultaten stilaan zichtbaar in de vorm van meer en betere controles. Ook in 2009 zal deze kerntaak prioritair worden uitgevoerd.

De nadruk blijft daarbij liggen op controles betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de private arbeidsbemiddeling, de Europese steunmaatregelen ivm structuurfondsen en Europese initiatieven, de maatregelen uit het meerbanenplan en deze inzake sociale economie en antidiscriminatie.

4.1.2.1 Kwaliteitsvolle en doeltreffende controles

De capaciteitsuitbreiding binnen Inspectie WSE leidde dus niet alleen tot meer controles, maar ook tot een doeltreffender optreden. Zo kwam er een meer systematische aanpak inzake kwaliteitszorg, werd een studie besteld met het oog op een verfijnde risicoanalyse, worden vernieuwde ICT toepassingen voorbereid, en beoogt Inspectie WSE aansluiting op federale (inspectie)databanken.

De voorziene aanpassing van het inspectiedecreet beoogt een afstemming van de inspectiebevoegdheden op de wijzigingen die in 2006 voor de federale sociale inspectie diensten werden doorgevoerd.

4.1.2.2 Samenwerking met andere inspectiediensten

Samenwerking met de federale inspectiediensten

De samenwerking met de andere inspectiediensten is de afgelopen jaren versterkt, onder meer binnen de arrondissementscellen (AC), en dit in het bijzonder met betrekking tot de controles op de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Het aantal deelnames aan AC-acties steeg tussen 2004 en 2007 van 57 naar 150. Daarenboven werden tijdens deze controles steeds meer werkgevers en werknemers gecontroleerd. Het aantal gecontroleerde werkgevers steeg in deze periode van 299 naar 1148, het aantal gecontroleerde werknemers steeg gedurende deze jaren van 1490 naar 4829.

De verbetering in de samenwerking is vooral toe te schrijven aan de volgende factoren:

- Door de uitbreiding van het aantal inspecteurs is de noodzakelijke vertegenwoordiging binnen de arrondissementscellen gerealiseerd.
- Doordat de diverse inspectiediensten elkaar beter hebben leren kennen, verloopt de samenwerking vlotter en met respect voor ieders bevoegdheden. Bij deze manier van werken wordt uitwisseling van kennis en informatie geoptimaliseerd en worden misbruiken en onregelmatigheden beter opgespoord. Deze aanpak is ook klantvriendelijker, aangezien onnodige en veelvuldige bezoeken vermeden worden.
- Inspectie WSE wordt steeds meer bevraagd omtrent de materie migratie evenals over diverse vormen van arbeidsbemiddeling. Binnen de cellen wordt onze dienst geapprecieerd omwille van de kennis inzake regelgeving arbeidskaarten, verblijf (contacten met DVZ) en diverse bemiddelingsaspecten.
- Inspectie WSE neemt bij een aantal AC controles geleidelijk aan een coördinerende rol op zich voor wat betreft de organisatie van de acties. Deze coördinatie houdt in dat de aangeduide coördinator de werkgevers, binnen een afgesproken sector, voorafgaandelijk detecteert, oordeelt over het aantal betrokken inspecteurs en achteraf instaat voor het opmaken van de debriefingsverslagen.

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) werd opgericht in de programmawet van 27 december 2006 ter vervanging van de vroegere federale raad en het coördinatiecomité, en heeft tot doel de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude te versterken. In tegenstelling tot wat de naam doet vermoeden, doet de SIOD geen eigen opsporingsonderzoeken. Als overkoepelend orgaan ondersteunt de SIOD de federale sociale inspectiediensten in hun strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude in en buiten de arrondissementscellen.

In 2009 staan we voor de belangrijke uitdaging om de samenwerking nog verder vorm te geven. De plaatselijke verankering van de afspraken op het gebied van uitwisseling van gegevens en consultatie van databanken, de verdere ondersteuning van acties die uitgaan van inspectiediensten en AC's en de analyse van gegevens uit diverse onderzoeken zijn daarbij cruciale aandachtspunten.

Een samenwerkingsprotocol tussen federale en gewestelijke inspectiediensten moet tenslotte mogelijk maken dat de samenwerking duidelijker gestructureerd en verder uitgebreid wordt. Naast de wetgeving inzake de tewerkstelling van vreemde werknemers kunnen in dat verband ook andere wetgevingen in beschouwing worden genomen bij controlerondes, onder meer deze inzake arbeidsbemiddeling en antidiscriminatie.

Samenwerking met de gewestelijke inspectiediensten

Naast de samenwerking met de federale inspectiediensten, streef ik ook naar een meer gecoördineerd en geïntegreerd optreden met andere gewestelijke inspectiediensten. De bedoeling moet zijn om:

- een lerend netwerk te ontwikkelen met het oog op een optimalisering van ieders optreden (bijvoorbeeld wijze van aanpak risicoanalyse);
- informatie uit te wisselen die nuttig en nodig is ter ondersteuning van controles;
- na te gaan in welke mate gezamenlijk kan worden opgetreden, rekening houdend met ieders bevoegdheden en mogelijkheden;
- na te gaan welke sanctie- en handhavingsmodellen het meest passend zijn ten aanzien van (strafrechtelijke) inbreuken.

In de loop van 2007 en 2008 werden op basis van concrete dossiers contacten gelegd met de Wooninspectie. Daarnaast waren er ontmoetingen met de Inspectie Welzijn in het kader van de controles in de Sociale Economie. Eén en ander moet in 2009 vervolg en uitbreiding krijgen.

Samenwerking in Europees perspectief

In Europees perspectief wordt de grensoverschrijdende samenwerking tussen arbeidsinspecties steeds belangrijker. Daarom zal de Inspectie WSE volop meewerken aan de uitbouw van een ‘Sociale Europol’ of ‘High-level Committee’ met vertegenwoordigers uit de lidstaten, die zich gaan toespitsen op het uitwisselen van informatie en goede praktijken.

De in de Europese dienstenrichtlijn voorziene grensoverschrijdende mogelijkheid tot melding en vraagstelling tot controle aan buitenlandse inspectiediensten kan hiertoe worden aangewend. Gelet op de belangrijke gewestelijke bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling, wil ik hierin uitdrukkelijk verantwoordelijkheid opnemen. Als tussenstap zullen ook de reeds bestaande (prille) contacten met buitenlandse (ondermeer Nederlandse) inspectiediensten verder worden uitgebreid.

Door de federale inspectiediensten TSW en SI werden recent een aantal bilaterale samenwerkingsakkoorden afgesloten met buitenlandse inspectiediensten. In de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude is een uitbreiding van dergelijke akkoorden naar de gewestelijke inspectiediensten noodzakelijk. Dit dient binnen de SIOD te worden overlegd.

4.1.2.3 Inspirerend optreden

De in verhouding beperkte capaciteit en bevoegdheden van onze inspectiedienst belet niet dat ze ten aanzien van andere federale en gewestelijke inspectiediensten inspirerend kan werken. . Op verschillende terreinen bouwde de inspectie WSE expertise op.

- de **reglementering op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers** en hun verblijf: de inspectie WSE beschikt over een informatienetwerk met andere betrokken diensten. Meer en meer wordt ook op haar expertise beroep gedaan. Dit laat toe om ten overstaan van deze diensten en partners binnen de arrondissementele cellen suggesties te doen zowel naar onderzoeksvoorwerpen als naar mogelijk criminele fenomenen.
- Dit geldt evenzeer voor onze bevoegdheden op het gebied van **private arbeidsbemiddeling**. Onder meer door inspraak van Inspectie WSE wordt al geruime tijd de problematiek van bemiddeling in al zijn vormen (terbeschikkingstelling, detachering, onderaanneming en

dienstverleningsbedrijven) aangekaart. Het is bemoedigend om vast te stellen dat op federaal vlak een hernieuwde belangstelling ontstaat voor deze fenomenen.

- Op basis van een analyse van de **Europese dienstenrichtlijn** en met het oog op de aanpassing van het decreet inzake arbeidsbemiddeling, kan een gepaste handhaving ter zake worden uitgewerkt, in het bijzonder ook binnen de AC-context. Uitwisseling van kennis en ervaringen is hierbij immers van primordiaal belang.
- Ook in de **strijd tegen de mensenhandel en –smokkel** kan onze inspectie een rol spelen via doelgerichte samenwerking volgens een duidelijk asprakenkader. Informatie uit de Cellen en het Expertisecentrum Mensenhandel zijn hiertoe van groot belang. Deze werkzaamheden en opsporingsgerichte informatie moeten tevens een voorname plaats krijgen binnen de arrondissementele cellen.

Op basis van de operationalisering van de risicoanalyse kunnen tenslotte ook voorstellen worden geformuleerd met betrekking tot te controleren sectoren, categorieën en werkgevers. En gelet op het feit dat de toekenning en weigering van arbeidsvergunningen tot de bevoegdheid van de gewesten behoort, is de inspectie tevens goed geplaatst om vastgestelde tendensen en risico's aan te reiken die kunnen leiden tot het formuleren van nieuwe onderzoeksopdrachten.

4.1.2.4 Verfijning van de risicoanalyse

Ter optimalisering van de resultaten van het optreden van Inspectie WSE, alsook voor het bepalen van prioriteiten, werd geopteerd om een wetenschappelijk onderbouwde risicoanalyse te ontwikkelen. In dit kader werd een VIONA-onderzoeksopdracht uitgeschreven, die de nodige wetenschappelijke ondersteuning diende aan te boren om te komen tot een **identificatie van risicoprofielen** en het aanleveren van informatie voor prioritisering en effectiviteitswinst.

Het bepalen van te controleren materies en sectoren alsook het aanduiden van prioriteiten vereist immers een gedegen analyse die erin bestaat de mate waarin zich onregelmatigheden, inbreuken en tekorten zouden kunnen voordoen te ondervangen.

De onderzoeksopdracht had betrekking op twee soorten controles, enerzijds de controles in het kader van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en de private arbeidsbemiddeling en anderzijds de financiële en saldocontroles in het kader van tewerkstellingsprogramma's en het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen.

De uitdaging voor 2009 bestaat erin om de richtsnoeren uit de studie concreet om te zetten in de praktijk om op die manier de bestaande risicoanalyse binnen de afdeling te verfijnen.

4.1.2.5 Optimalisering van de ICT-toepassingen

Een degelijke ICT-ondersteuning is van noodzakelijk belang om het handhavingsbeleid op een zo efficiënt mogelijke manier vorm te geven, zowel wat het beheer van de eigen informatie, als wat de gegevensuitwisseling met andere overheden betreft.

Daarom werd gestart met de ontwikkeling van een nieuwe ICT-applicatie, het zogenaamde elektronisch inspectiedossier. Hierbij wordt uitgegaan van één ICT-toepassing voor het geheel van het inspectieoptreden. De ontwikkeling van dit systeem zal in 2009 verder gezet worden.

4.1.2.6 Nieuwe auditstrategie voor Europese subsidiedossiers

Sinds de invoering van de Europese Werkgelegenheidsstrategie in 1998 en de Lissabonstrategie in 2000, wordt het Europees Sociaal Fonds beschouwd als de belangrijkste financiële ondersteuning van inspanningen die lidstaten leveren in het nastreven van het Europese werkgelegenheidsbeleid.

In Verordening 1083/2006 inzake de structuurfondsen werden in dit kader nieuwe procedures uitgetekend inzake de organisatie van deze externe audit/controle. De Vlaamse Regering besliste in deze om Inspectie van Financiën aan te duiden als auditautoriteit. In het operationeel programma 2007-2013 werd de afdeling Inspectie WSE aangeduid om de taken van de **auditautoriteit** inzake ex-post controle van de projectuitgaven uit te voeren.

Inspectie WSE zal in dit kader een reeks nieuwe taken op zich nemen. In 2009 zullen de controles binnen de nieuwe programmeerperiode van start gaan, en dit zal dan ook een gedegen opleiding vereisen. De afdeling werkte alvast mee aan de opstelling van de nieuwe handleiding vanwege de auditautoriteit, zoals gevraagd door de Europese Commissie. Daarnaast wordt een nieuw kwaliteitshandboek ten behoeve van de inspecteurs opgesteld.

4.2 Sociale partners

4.2.1 Inter-professioneel

Het **Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité** (VESOC) blijft het belangrijkste overlegforum waarin beleidsinitiatieven besproken worden tussen de Vlaamse Regering, de vakbonden en de werkgeversorganisaties.

In 2007 kwamen de Vlaamse Regering en de Sociale Partners tot een geformaliseerd akkoord over de Competentieagenda 2010. In 2008 werd hiervan een eerste tussentijdse evaluatie voorgelegd. Twee jaar na het akkoord over het Meerbanenplan werd ook hiervan een tussentijdse evaluatie voorgelegd in VESOC en in het Vlaams Parlement. Daarnaast werden in VESOC ook tal van andere beleidsdossiers besproken, zoals het nieuwe Jeugdwerkplan, het VESOC-actieplan diversiteit, het nieuwe model sectorconvenants, de conceptnota afwisselend leren en werken, het herstructureringsbeleid, de hervorming van de regelgeving inzake WEP+, enz.

Samen met de sociale partners hoop ik in het najaar van 2008 tot een akkoord te komen over een vernieuwde aanpak van de vijftigplussers op de arbeidsmarkt. Dit akkoord zou inhoudelijk een globale aanpak van 50-plussers op de arbeidsmarkt moeten voorstaan: 50-plussers aan het werk houden, vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen, werkgevers ertoe aanzetten 50-plussers aan te werven en een specifieke aanpak op maat voor oudere werkzoekenden uitwerken.

Verder zullen de sociale partners en andere stakeholders hun bijdrage leveren aan het “Pact voor Vlaanderen 2020”, dat de Regering nog voor het einde van jaar zal afsluiten met de vakbonden en ondernemersorganisaties binnen Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de milieu- en natuurverenigingen. Samen met hen wordt een gezamenlijke visie geconcretiseerd in de kwantitatieve doelstellingen en meetbare indicatoren.

De sociale partners worden niet alleen via VESOC-overleg betrokken bij de vormgeving en uitvoering van het beleid. Ze zijn ook lid van talrijke **stuur- en werkgroepen** en spelen zo een actieve rol in de uitvoering van het beleid. Voorbeelden zijn de oproepen in het kader van het ESF-programma en het ontwikkelen van standaarden voor het ervaringsbewijs, waarover ik elders in deze beleidsbrief rapporteer. Via het lidmaatschap van de Raad van Bestuur van de VDAB zijn de sociale partners een actieve partij bij het vormgeven van het activerings- en herstructureringsbeleid. Dat laatste gebeurt overigens ook op het niveau van de subregionale overlegorganen in de RESOC's en SERR's.

4.2.2 Sectoraal

Met de **sectorconvenants** blijf ik een krachtig instrument in handen hebben voor het realiseren van een sectoraal beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid. De huidige generatie sectorconvenants is gebaseerd op het door VESOC goedgekeurde modelconvenant 2007-2008. Dit modelconvenant streeft prioritair naar engagementen op het vlak van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en diversiteit. Via concrete en resultaatgerichte acties trachten ze op maat van de sector deze engagementen te realiseren.

In de periode 2007-2008 sloot ik met 28 sectoren een sectorconvenant af op basis van het modelconvenant 2007-2008. Met de huidige sectoren bereiken we een dekkinggraad van ongeveer 76% van de totale private sector. De sector kleding en confectie, de sector textielverzorging, de audiovisuele sector en de sector van beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden sloten voor de eerste keer een sectorconvenant af.

De sectorconsulenten die binnen de sector paritair worden aangestuurd moeten het beleid en de engagementen uit het convenant op het terrein waarmaken en vormen dus een brugfunctie tussen het beleid, de sectoren, de bedrijven en het onderwijs. Deskundigheidsbevordering tussen sectoren verloopt via de ervaringsuitwisseling tussen de diverse sectorconsulenten tijdens de netwerken “diversiteit en kansengroepen”, “levenslang leren” en “aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt”, georganiseerd door de Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV). Momenteel zijn er 107 sectorconsulenten aan de sectoren toegekend.. Voor de organisatie en de financiering van deze sectorconvenants voorzie ik in 2008 een totaal budget van 5.776.000 euro en voor 2009 wordt een budget voorzien van 5.892.000 euro.

Om de werking van de sectorconvenants binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te verzekeren voor de toekomst en om de continuïteit van de sectorconvenants te garanderen werd zoals overeengekomen in het Vlaams regeerakkoord voorzien in de **decretaale verankering van de sectorconvenants**. Het ontwerpdecreet sectorconvenants is op 6 juni 2008 principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering en zal eind 2008 opnieuw worden voorgelegd aan de Vlaamse regering na het inwinnen van de adviezen.

In het najaar van 2007 werd, met het oog op een uniforme opvolging en evaluatie van de sectorconvenants, een aan de prioritaire acties gekoppelde **indicatorenset** ter goedkeuring voorgelegd aan VESOC. In navolging hiervan werden met de sectoren in de loop van 2008 duidelijke afspraken gemaakt met betrekking tot de opvolging en de evaluatie van de aangegane engagementen. In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma financier ik bovendien ook de studie ‘De dynamiek van de sectorconvenants’ waarmee we willen nagaan welke dynamiek het instrument sectorconvenants naar samenwerking toe op gang brengt in sectoren en wat de verklarende factoren hiervoor zijn.

Met het **event sectoren** dat ik op 8 december 2008 organiseer wil ik de sectorale invalshoek van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid in het algemeen en de Competentieagenda in het bijzonder op een kritisch-constructieve manier tegen het licht houden. Het event moet een platform zijn om de rol van sectoren in de Competentieagenda te onderstrepen, om (tussentijdse) inspanningen van sectoren zichtbaar te maken, om het beleid van sectoren te inspireren en om op zoek te gaan naar opportuniteiten en hefboomen voor een goede wisselwerking tussen de actoren binnen het sectorale en Vlaamse competentiebeleid.

4.2.3 Subregionaal

De Sociaal-Economische Raden van de Regio's (SERR) en de Regionale Economische en Sociale Overlegcomités (RESOC) vervullen **belangrijke adviserende taken** met betrekking tot het socio-economische streekbeleid, de sociale economie en het aanbod van de VDAB in de regio. Via de

SERR, de regionale commissies diversiteit en de inzet van 43 regionale projectontwikkelaars EAD en projectontwikkelaars Leeftijd en Werk vervullen de partners op streekniveau ook adviserende en uitvoerende taken met betrekking tot het impulsbeleid EAD.

In de loop van 2008 en begin 2009 maken de vijftien RESOC's aan de Vlaamse overheid een door de streekactoren goedgekeurd socio-economische **streekontwikkelingspact** over. Die pacten bieden een kader voor het werkgelegenheidsbeleid en het economische beleid in de streek. Zo'n pact omvat een probleemanalyse, een lange termijnvisie over de sociaal-economische ontwikkeling van de regio en een plan voor uitvoering met concrete engagementen van de streekactoren. Die pacten zijn, mede door de uitgebreide consultaties van vele streekgebonden stakeholders die eraan vooraf gaan, vaak vanuit een integraal streekperspectief opgesteld. De streekpacten leggen verbanden tussen de diverse domeinen ook buiten de beleidsdomeinen economie en werk. Zo komen ook vragen, behoeften en kansen betreffende de ruimtelijke ordening, het welzijnsaanbod of het onderwijsaanbod in de streek aan bod. Daarom is het streekpact voor de Vlaamse overheid een uitgelezen moment voor een constructieve dialoog met de regio.

We voorzien met elke RESOC een **dialoogmoment** in de loop van de 2008-2009. In zo'n dialoogmoment gaan we na op welke wijze de Vlaamse overheid een antwoord kan bieden op een reeks vragen die voortvloeien uit het streekpact. Deze antwoorden van de Vlaamse overheid wordt per RESOC vastgelegd in een afsprakennota. Begin september 2008 is al één afsprakennota afgewerkt, namelijk met RESOC Zuid-West-Vlaanderen, en loopt de screening van zes andere pacten (RESOC Halle-Vilvoorde, RESOC Leuven, RESOC Brugge, RESOC Mechelen, RESOC Midden-West-Vlaanderen en RESOC Westhoek). Alle overige streekpacten worden verwacht in het najaar van 2008, begin 2009.

De aan de Erkende Regionale Samenwerkingsverbanden (ERSV) verbonden **projectontwikkelaars EAD en Leeftijd en Werk** vervullen specifieke taken in de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid EAD. Die taken worden vastgelegd in convenants die lopen voor de periode 2007 en 2008. In het kader van een ruimere evaluatie van het impulsbeleid EAD worden ook die convenants in de loop van september 2008 tussentijds geëvalueerd. Tevens zal ik die convenants in overleg met de RESOC's aanvullen met nieuwe engagementen binnen het kader van de EAD-krachtlijnen 2008.

4.3 Betrokkenheid ruime stakeholders

4.3.1 Vertegenwoordiging kansengroepenoverleg

Om een goed werkgelegenheidsbeleid te kunnen voeren, is de optimale inzet van alle centrale spelers van de arbeidsmarkt noodzakelijk en is het van belang dat alle partners dit beleid met hoofd, hart en handen ondersteunen. Dit is zeker ook zo als het gaat om het streven naar hogere en betere arbeidsparticipatie en naar gelijke kansen en een evenredige arbeidsdeelname. De afgelopen jaren is daarom fors ingezet op de betrokkenheid van zowel de sociale partners als de zelforganisaties van kansengroepen.

De taskforce **Allochtonen** en Arbeid van het structurele EAD-project Work-up II, via het forum voor etnisch-culturele minderheden en enkele andere federaties van allochtonenverenigingen, nemen deze rol intensief op. De participatie van etnisch-culturele minderheden via het Minderhedenforum bij het diversiteitsbeleid is om meer dan één reden een cruciale succesfactor: het forum en de aangesloten federaties bieden knowhow en draagvlak vanuit hun positie van directe betrokkenen, ze zijn een goed communicatiekanaal om het beleid bekend te maken, en ze stimuleren het beleid, zichzelf en andere actoren tot het nemen van hun verantwoordelijkheden. Etnisch-culturele minderheden zijn via het Minderhedenforum stakeholder in uiteenlopende beleidslijnen, zoals de bestrijding van discriminatie, bij de advisering ten aanzien van de activering en begeleiding van werkzoekenden (via het VDAB stakeholdersforum) en bij de beleidsadvisering (via de commissie diversiteit van de SERV).

In het VDAB-stakeholderforum zijn overigens ook de verenigingen van armen en de gebruikersorganisaties van personen met een arbeidshandicap betrokken. Samen met de VDAB bekijken vertegenwoordigers van de kansengroepen het beleid van de VDAB gericht naar kansengroepen. Het stakeholdersforum geeft adviezen betreffende dit VDAB-beleid en streeft via overleg, dialoog en ervaringsuitwisseling naar een betere dienstverlening.

De taskforce Allochtonen en arbeid pakt ook een actieve rol op in de uitvoering van het EAD- beleid (zie 2.1.2) door de inzet van 8 activeringsconsulenten die werkzoekende allochtonen op een laagdrempelige manier in de richting van de VDAB dienstverlening en de lokale werkwinkel of direct naar werk proberen te bewegen.

Met vertegenwoordigers van **personen met een arbeidshandicap** is sinds 2003 een gelijksoortige structurele relatie opgebouwd via het project van de organisatie GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap) en het daaraan verbonden gebruikersoverleg handicap en arbeid. Ook GRIP en het gebruikersoverleg nemen de rol van adviseur in de commissie diversiteit en het stakeholdersforum van de VDAB. In 2008 is bovendien vanuit het gebruikersoverleg en in samenwerking met de Vereniging personen met een handicap (VFG) en de jongerenwerking van de Katholieke Vereniging Gehandicapten (jong-KVG) een helpdeskfunctie voor de intermediaire partners van het EAD-beleid uitgewerkt in het Steunpunt handicap en arbeid (www.handicapenarbeid.be). Het steunpunt biedt via haar website een discussieforum, legt specifieke informatiedossiers voor de veldwerkers aan en verwijst hen naar de juiste integratiemogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen voor personen met een arbeidshandicap.

Met de ontwikkeling van een nieuw expertisecentrum voor de arbeidsmarktintegratie van mensen met een handicap binnen de VDAB dat ondersteuning en advies zal geven aan werkgevers, werkzoekenden en diensten (zie 2.1.2.2), zal ik in 2009 werk maken van de complementaire inzet van dit centrum in verhouding tot het steunpunt handicap en arbeid.

4.3.2 Vertegenwoordiging armoedeoverleg

Het Vlaams armoededecreet verankert een Permanent Armoedeoverleg. Dit bestaat uit een horizontaal en een verticaal luik.

Het **verticale luik** is het overleg dat binnen elk beleidsdomein met de vertegenwoordigers van de armen worden gevoerd. Samen met deze vertegenwoordigers en de aandachtsambtenaren kunnen ook derden aan dit overleg deelnemen. Binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werd er voor het verticale overleg gekozen voor een driedelige aanpak. Het formele overleg binnen de Sociaal Economische Raad Vlaanderen wordt ondersteund door informeel overleg op initiatief van het departement Werk en Sociale Economie en het stakeholdersoverleg van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Op dit stakeholdersoverleg kunnen de stakeholders advies uitbrengen bij het beleid van de VDAB.

Het informele overleg heeft er op basis van de vooropgestelde acties in de beleidsbrieven 2007-2008 van Werk en Sociale Economie voor geopteerd om in 2007-2008 te werken rond de volgende thema's:

- verdere opvolging van de ontwikkeling van de lokale diensteneconomie met de specifieke focus op het ontwikkelen van een klaverbladmodel voor personen in armoede;
- het verstrekken van een nota en advies over de relatie werk-gezin en werk-welvaart vanuit het perspectief van personen in armoede;
- naar aanleiding van de evaluatie van het jeugdwerkplan het verstrekken van een advies over de positie van jongeren in armoede binnen het jeugdwerkplan.

Het formele verticale overleg van het Vlaams netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen binnen de SERV wordt niet op regelmatige basis georganiseerd, maar enkel wanneer beide partijen de noodzaak van een overleg zien. Inhoudelijk ligt de focus van het formele overleg op de diverse aspecten van het arbeidsmarktbeleid en het beleid van sociale economie, waaronder levenslang leren,

erkenning van elders verworven competenties, sociale tewerkstelling en de implementatie van acties uit het Vlaams Actieplan Armoede die betrekking hebben op werk, sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor het parlementaire jaar 2008-2009 wordt het overleg met armen op een zelfde wijze gecontinueerd waarbij de focus voornamelijk zal liggen op het memorandum van armen voor de nieuwe Vlaamse Regering, het opvolgen, aansturen en concretiseren van de onderzoeksstudies werkende armen en activering voor mensen in armoede.

Het **horizontale armoedeoverleg** wordt aangestuurd vanuit welzijn. Periodiek komen de aandachtsambtenaren vanuit de verschillende beleidsdomeinen samen met vertegenwoordigers vanuit de organisaties waar armen het woord nemen om beleidsthema's met impact voor mensen in armoede af te stemmen, good practices te delen en nieuwe initiatieven vorm te geven. Voor 2008-2009 wordt het concretiseren van een nieuw Vlaams Actieplan Armoedebestrijding met input voor het regeerakkoord bij de nieuwe legislatuur als voornaamste agendapunt naar voren geschoven.

4.4 Andere overheden

4.4.1 Samenwerking in de lokale werkwinkel

Het concept werkwinkel bestaat ondertussen meer dan 7 jaar. In die tijd is de werking van de werkwinkels zichtbaar geëvolueerd. Zo werd o.a. op sommige plaatsen de trajectwerking geïntegreerd in de werkwinkel en hebben de participerende organisaties een belangrijke mentaliteitswijziging door gemaakt om 'samen' in functie van de burger/cliënt te denken en te handelen.

Inspelend op onze sterk evoluerende arbeidsmarkt wilde ik de lat hoger leggen. In samenwerking met de Vlaamse werkwinkelpartners (VDAB en VVSG) werd dit jaar een vernieuwde invulling gegeven aan het concept van de werkwinkel. De werkwinkels zullen meer dan ooit gestalte geven aan de doelstelling 'focussen op werk'. Het verhogen van de participatie van één ieder op de arbeidsmarkt blijft dan ook de prioritaire doelstelling van de werkwinkel. Deze 'focus op werk' werd in het nieuwe concept als volgt geconcretiseerd:

- Via de integratie van de vacaturewerking in de werkwinkel moet 'werk' zichtbaar zijn de werkwinkels. Bezoekers moeten de vacatures echt te zien krijgen. In 64 werkwinkels heeft VDAB reeds vacaturezuilen geplaatst. Via deze zuilen kunnen vacatures die het meest interessant zijn voor de regio, zichtbaar gemaakt worden in de werkwinkels. Daar waar mogelijk zullen de vacatureconsulenten aanwezig zijn in de werkwinkels. Deze fysieke integratie van de consulenten in de werkwinkel zal gebeuren in functie van beschikbare ruimte, efficiënte inzet personeel en aanwezige dynamiek en doelpubliek. Op deze manier zullen ook werkgevers in de werkwinkels terecht kunnen voor een basisdienstverlening. Zeker voor de zogenaamde kleinere werkgevers (eenmanszaken, winkeliers, ...) moet een rechtstreekse contactname met werkwinkelconsulenten vergemakkelijkt worden.

- Focussen op werk willen we de ganse loopbaan garanderen, mensen een hele (levens)loopbaan inzetbaar houden. Om deze ambitie waar te maken worden de werkwinkels ingezet voor het aanbieden van een brede basisdienstverlening aan werknemers. Basisdienstverlening betekent mensen informeren en indien nodig doorverwijzen. Het zijn veeleer korte vragen rond opleidingen, de arbeidsmarkt, persoonlijke problematieken en vragen naar sollicitatiehulp. Om deze vragen goed te kunnen beantwoorden werken we op 2 niveaus. Ten eerste kunnen de mensen gebruik maken van het virtuele platform inzake loopbaanbegeleiding. Deze informaticatoepassing bevat alle mogelijke informatie i.v.m. hun loopbaan. Ten tweede kunnen de mensen terecht bij de consulenten in de werkwinkel. Dit contactmoment in de lokale werkwinkel zal tevens gebruikt worden om een onderscheid te maken tussen enerzijds de korte informatievragen en anderzijds een correcte doorverwijzing naar bijvoorbeeld de vakorganisaties en/of loopbaandienstverleners.

Tenslotte veronderstelt deze uitgebreide dienstverlening ook een aangepaste financiering voor de werkwinkels. De werkwinkelbudgetten moeten een goede, kwaliteitsvolle werkomgeving kunnen

bieden zowel voor de consulent als voor bezoeker. Net zoals vandaag zullen de werkwinkelmiddelen ingezet worden voor de dagelijkse werking en voor de informatisering. Nieuw is de oprichting van een solidariteitsfonds. Dit fonds zal het voor de werkwinkels mogelijk maken om een subsidieaanvraag in te dienen ofwel voor verbeteringswerken aan het gebouw ofwel voor inhoudelijke, eenmalige projecten. Dit is een belangrijke vernieuwing. Het zal de werkwinkelpartners stimuleren om via kwaliteitsvolle projecten mee vorm te geven aan de ‘focus op werk’. Concreet gaat het over activiteiten die zich toespitsen op het verbeteren van de samenwerking tussen de consultants (zoals o.a. teamdagen, uitwisseling goede praktijken), maar ook over activiteiten die bijdragen tot het toeleiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt, zoals het organiseren van jobdatings in kader van de interregionale mobiliteit.

De implementatie van het nieuwe concept gebeurt stapsgewijs. De samenwerking tussen de verschillende partners is essentieel om bij te dragen aan de doelstellingen van de werkwinkel. Momenteel loopt er een experiment terzake te Antwerpen (zie 3.1.2.5) Op het terrein merken we dat deze partnerschappen nog meer versterkt moeten worden dan voorheen. In eerste instantie met de OCMW's. Dit is reeds geconcretiseerd in een plan van aanpak, met name de proeftuinen tussen OCMW en VDAB (zie 2.1.1.5).

Tijdens verschillende inforondes die plaatsvonden in alle resoc's medio 2008 werden de krachtlijnen van het vernieuwde concept toegelicht aan alle betrokken partners. Vanaf 2009 zal dit op het terrein vertaald worden in een nieuwe lokale samenwerkingsovereenkomst en een nieuwe financiering om de hierboven beschreven dienstverlening op een kwaliteitsvolle manier aan te bieden.

4.4.2 Interregionale samenwerking

Op de **interregionale banenconferentie** van 14 juli 2008 werd duidelijk dat een lange weg werd afgelegd in de samenwerking tussen de deelstaten rond werkgelegenheid en vorming sinds de afspraken hierover op de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 9 oktober 2003. De afspraken over vacature-uitwisseling, afstemming van beroepen- en functiebenamingen, de bevordering van taalopleidingen en transregionale opleidingen, een sociaal noodplan voor werknemers die door collectief ontslag getroffen worden en een gecoördineerd actieplan Brussel-Rand kregen concreet vorm. De soms defensieve houding uit het verleden heeft plaatsgemaakt voor samenwerking op het terrein. De geleverde inspanningen zullen verder gezet worden.

De **automatische vacaturematching** tussen de VDAB, Le Forem en ACTIRIS die in juni 2006 opgestart werd rond de uitwisseling van moeilijk invulbare vacatures wordt momenteel pragmatisch ingevuld. In 2007 ontving de VDAB 20.000 vacatures van Le Forem en 5.000 van ACTIRIS. VDAB op haar beurt ontving 63.000 Waalse vacatures en 65.000 vacatures uit Brussel. Ook de Duitstalige ADG zal zich bij dit initiatief aansluiten. De uitwisseling van vacatures werd versterkt toen bleek dat knelpuntvacatures in grote mate langs beide kanten van de taalgrens gelijklopend zijn.

Het **taalopleidingsaanbod** voor mobiliseerbare werkzoekenden werd versterkt in de loop van 2008, ondermeer door het actieplan e-leren. Dit veronderstelt een samenwerking tussen de publieke opleidingsdiensten, de nieuwe ontwikkeling van tools, uitwisseling van ervaringen, geplande of bestaande ontwikkelingsprojecten. Voor cursisten en instructeurs werd een elektronisch uitwisselingsplatform opgezet. Ik denk in dit verband ondermeer aan Cobalt (Communiceren en Bruggen slaan dankzij het Aanleren van Levende talen en Technologieën) dat ingediend werd door Vlaanderen, Wallonië en Frankrijk bij Interreg maar ook aan BIS-Online (Begeleid Individueel Studeren), een dienstverlening die vroeger aangeboden werd vanuit het Vlaams ministerie van Onderwijs maar door VDAB verder gezet zal worden.

De uitwisseling van cursisten beperkt zich niet tot de virtuele wereld. Zowel voor taal- als technische opleidingen vinden **uitwisselingen van cursisten** plaats tussen de gewesten en gemeenschappen. Die uitwisselingen bereiken niet de grote volumes: 300 Brusselse en 145 Waalse werkzoekenden volgden in 2007 een opleiding in Vlaanderen. Na het einde van hun opleiding in de eigen regio volgden 33 Waalse en 83 Brusselse werkzoekenden vorig jaar een stage in een bedrijf in Vlaanderen. Taalkennis

en mobiliteitsproblemen vormen hier de voornaamste drempels. In het kader van het Waalse Marshallplan worden hier specifieke acties ondernomen. In Brussel heeft Bruxelles Formation in 2004 een opleidingscentrum opgericht dat exclusief taalopleidingen geeft. Op jaarbasis volgen zo'n 500 Brusselse werkzoekenden Nederlands. Voor werkzoekenden die de nodige technische competenties onder de knie hebben zijn er specifieke taalopleidingen Nederlands bij de beroepsuitoefening. In 2007 werden 1.000 Brusselse werkzoekenden volgens dit concept opgeleid. Voor specifieke beroepsopleidingen, ondermeer in de transport- en logistieksector, werken de opleidingsinstellingen van de verschillende gewesten en gemeenschappen samen.

De samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten om werknemers uit een ander gewest bij **collectieve ontslagen en faillissementen** op te vangen werd uitgebreid. De experimentele samenwerking van de zogenaamde textielcellen in de grensregio van West-Vlaanderen met Doornik/Moeskoren werd veralgemeend. Op 16 april 2008 heeft SYNERJOB een bijkomende samenwerkingsovereenkomst tussen de verschillende diensten goedgekeurd. Het is immers niet alleen belangrijk om bij grote collectieve ontslagen werknemers uit een ander gewest op te vangen, maar ook bij kleinere ontslagen hebben werknemers uit een ander gewest recht op een goede dienstverlening. Door deze samenwerkingsovereenkomst wordt vanaf nu ook voorzien in een samenwerking bij dossiers die niet voldoen aan de voorwaarden gesteld in het interregionaal samenwerkingsakkoord, maar waarbij wel werknemers woonachtig in verschillende gewesten betrokken zijn.

In het kader van het **gecoördineerde actieplan Brussel-Rand** werden in 2007 en 2008 drie Nederlandstalige Brusselse werkwinkels opgericht, waarbij de VDAB alsook ACTIRIS zich engageren dat de Brusselse werkzoekenden steeds terecht kunnen in de Werkwinkels met zowel vragen betreffende werk als op het gebied van opleiding en begeleiding. Zij hebben toegang tot de vacaturedatabank van de VDAB en de ACTIRIS-databank via het Netwerk van de Plaatselijke Werkgelegenheidsplatformen. Ze informeren werkzoekenden over de mogelijkheden om met het openbaar vervoer vanuit Brussel naar de Rand te geraken. Tussen GTB (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en begeleidingsdienst, Vlaanderen) en de Werklijn (Trajectbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap in Brussel) werd tevens een samenwerkingsakkoord uitgewerkt m.b.t. de dienstverlening aan Nederlandstalige Brusselse werkzoekenden met een arbeidshandicap.

In het kader van het samenwerkingsakkoord werden in Brussel tenslotte drie **sociale uitzendkantoren** opgericht.

- Aris Interim, cvba met sociaal oogmerk, een samenwerking tussen ACTIRIS, Febecoop en Daoust Interim, opgericht in februari 2007.
- Inter S, een samenwerking tussen Randstad Interim, de Mission Locale d'Anderlecht en ACFI-FIAS, opgericht in mei 2008.
- Instant A, een samenwerking tussen Labor X, JES, T-Interim en Vedior Interim, opgericht in mei 2008.

Vanuit de vaststelling dat het louter automatisch uitwisselen van vacatures onvoldoende mobiliteit over de taalgrenzen teweeg brengt, werden eind 2007 en in de loop van 2008 bijkomende interregionale mobiliteitsacties opgestart, zoals o.a. de actieve bemiddeling. Hierbij worden Vlaamse vacatures overgemaakt aan de andere bemiddelingsdiensten. Bij de selectie van vacatures wordt rekening gehouden met het profiel van werkzoekenden die in de andere regio beschikbaar zijn. Vervolgens worden werkzoekenden geselecteerd en actief toegeleid naar deze vacatures. De zogenaamde actieve bemiddeling kan ook plaatsvinden via de formule van jobdatings. Jobdatings organiseert men wanneer één of meerdere bedrijven een zeker volume van vacatures kan aanbieden. Intensieve sollicitatiegesprekken worden dan gevoerd met Waalse en Brusselse werkzoekenden. VDAB ondersteunt via sollicitatietraining, IBO, IBO-taal, opleiding, stage of jobcoaching.

De manier waarop de actieve bemiddeling wordt uitgewerkt verschilt naargelang de regio's.

Sinds 13 mei 2008 werden **gemengde teams** opgericht met 29 VDAB-consulenten en 29 consulenten van Le Forem. Hun activiteiten concentreren zich rond de volgende drie zones:

- Limburg en Luik, Huy, Verviers, Eupen, Luxemburg,
- Waals-Brabant en Vlaams-Brabant, Namen, Charleroi, La Louvière
- West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Henegouwen.

Deze gemengde teams hebben de opdracht om 5.000 gevalideerde vacatures actief te beheren. Dit houdt in dat:

- de werkgever het principe aanvaardt om een Waalse werkzoekende aan te werven;
- de vacature een nauwkeurige omschrijving omvat van de gevraagde technische vereisten en taalvereisten;
- de werkgever bereid is om de taalopleiding en technische opleiding van zijn nieuwe werknemer te ondersteunen;
- de werkaanbieding beantwoordt aan de profielen van de potentiële kandidaten.

Deze acties worden geflankeerd door de samenstelling en beheer van een **mobiele Waalse arbeidsreserve** van 9.000 werkzoekenden. De mobiliteitsconsulenten van Le Forem die hiervoor ingezet worden maken een balans op van de situatie, stellen een individueel actieplan op waarbij mini-CV's en competentiefiches uitgewerkt worden. Indien nodig krijgen de werkzoekenden bijkomende tests en/of gerichte opleidingen en ondersteuning bij de inschrijving via de site van de VDAB. De Waalse werkzoekenden worden ook gesensibiliseerd rond het belang van de inschrijving via de site van de VDAB. De VDAB voorziet ondersteunend sollicitatietraining, IBO, taal-IBO, opleiding, stage, jobcoaching,...

Deze teams staan ook in voor de organisatie van **jobdatings**.

In de samenwerking tussen VDAB en ACTIRIS werden de volgende afspraken gemaakt:

- er worden op jaarbasis 1.000 werkaanbiedingen door VDAB verzameld voor actieve bemiddeling;
- ACTIRIS verwijst hierop 6.000 Brusselse werkzoekenden door.

De werking werd in het najaar van 2007 opgestart. Eind juni 2008 waren al ongeveer 1.900 werkaanbiedingen door VDAB doorgegeven met vraag om actieve bemiddeling en het aantal doorverwezen Brusselse werkzoekenden op de door ACTIRIS actief bemiddelden vacatures ligt zeer dicht bij het afgesproken aantal doorverwijzingen.

Deze actieve bemiddeling wordt gecontinueerd, met blijvende aandacht voor een verbetering van de kwaliteit van de doorgestuurde werkaanbiedingen en een kwaliteitsvolle toeleiding van Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse bedrijven. Zo worden nu al bij voorbeeld alle werkzoekenden die in Brussel een opleiding bij Brussel Formation of RDB (Regionale Dienst Brussel) beëindigen geïnformeerd over de dienstverlening van de bemiddelingsdienst en de kansen die de Brusselse arbeidsmarkt en de interregionale mobiliteit biedt. Van zodra men de opleiding beëindigd heeft zal men uitgenodigd worden voor jobdatings en/of initiatieven in het kader van de actieve bemiddeling.

Nieuw is het het initiatief “airport@work” waar samen met de Vlaamse luchthavencommissie gewerkt wordt aan een allesomvattend plan om de kansen die de luchthaven biedt aan te boren. Dit wordt verder toegelicht onder 4.4.3.

4.4.3 Vlaamse Rand

De **taskforce Vlaamse Rand** heeft tot doel de realisatie van de doelstellingen en uitdagingen uit de beleidsnota “De Vlaamse Rand” en de bijkomende initiatieven uit de aanvullende regeerverklaring van 18 mei 2005 die betrekking hebben op het beleid in de Vlaamse Rand op een gestructureerde wijze op te volgen en waar nodig aan te sturen. Het is tevens een forum om mogelijke knelpunten tussen verschillende actoren die betrokken zijn bij deze verwezenlijkingen aan te kaarten en weg te werken. De taskforce wordt geleid door de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die daartoe door de Vlaamse Regering werd aangesteld als bijzonder commissaris. Dit jaar werd een derde jaarverslag van

de taskforce Vlaamse Rand gepubliceerd en volgt deze werkgroep verder de voortgang van de initiatieven op.

In het kader van het luik “Arbeidsmarktversterking” van het Strategisch Actieplan voor de Reconversie en Tewerkstelling in de luchthavenregio (START-project) van de Vlaamse regering, bestelde ik een studie voor een prospectief arbeidsmarktinstrument op en rond de luchthaven. Uit de studie, uitgevoerd door Idea-Consult in het kader van een VIONA-onderzoeksoopdracht, bleek o.m. dat de arbeidsmarkt in de luchthavenregio niet alleen met groeiende tewerkstellingsprognoses maar ook met zeer specifieke uitdagingen voor het invullen van de arbeidsplaatsen geconfronteerd wordt. De vereiste talenkennis, problemen inzake arbeidsorganisatie en de bereikbaarheid van de luchthaven zouden de instroom van nieuwe arbeidskrachten bemoeilijken.

Daarom zocht ik, in nauw overleg met de Vlaamse Luchthavencommissie (waarin ook de sociale partners en luchthavenuitbaters vertegenwoordigd zijn) en in samenwerking met mijn collega-ministers Van Brempt, Cereixhe (Brussel minister van tewerkstelling) en Pacal Smet (Brussels minister van mobiliteit) naar duurzame oplossingen op een drietal terreinen.

Vooreerst worden **intensieve bemiddelingsacties** opgezet (jobdatings, e.d.) om zowel vacatures als competenties van werkzoekenden beter te screenen op het vlak van taal. Werkgevers worden aangemoedigd en ondersteund om vacature-eisen realistisch te formuleren, om te investeren in de taalkennis van werkzoekenden, om een taalstrategie en een competentieversterkend beleid te ontwikkelen en om in functie hiervan een diversiteitsbeleid op poten te zetten. Werkzoekenden worden dan weer ondersteund op het vlak van sollicitatietraining, de opmaak van CV's, informatie over het bereiken van de luchthaven, en niet in het minst op het vlak van taal- en competentieversterking. VDAB maakt hiertoe afspraken met de publieke bemiddelingsdiensten, opleidingspartners en het Huis van het Nederlands rond de meting en screening van taalvereisten. Ook met Actiris en de private arbeidsbemiddelaars werden afspraken gemaakt over het beheer van de arbeidsmarktreserve. Tenslotte is VDAB ook voorbereid om de organisatie van opleiding op de werkvloer, aan de hand van taal-IBO's, NODW en andere functie- of sectorgerichte opleidingen, op zich te nemen.

Om de **knelpunten inzake mobiliteit** aan te pakken wil ik eerst beter zicht krijgen op de aard en de hardnekkigheid ervan. Daarom heb ik twee bijkomende studies laten opstarten. Een eerste studie betreft de actualisering van de in 2000 uitgevoerde mobiliteitsstudie ‘werknemers Brussel luchthaven’. Hiermee wil ik voornamelijk zicht krijgen op de huidige vervoerswijzekeuze en de bijkomende dienstverlening die er nodig is op de spoorwegen. Een tweede studie betreft de nachtelijke mobiliteit. Hiermee wens ik vooral de nachtelijke verplaatsingsbehoeften in de luchthavenregio beter in kaart te brengen en aan te pakken. Sinds september heeft mijn Brussels collega-minister Pascal Smet het initiatief genomen om een antwoord te bieden aan de knelpunten inzake nachtelijke mobiliteit door collectieve taxi's in te zetten. Vanuit 150 plaatsen in het Brussels Gewest zal men als gevolg van deze beslissing tussen 23h00 en 06h00 naar de Cargo-site kunnen reizen, en dit aan een kostprijs van 5 à 8 euro (de meerkost wordt door het Brussels Gewest gedragen). Indien een Brusselse werkzoekende een job aanvaardt op de luchthaven, kan hij bovendien gedurende drie maand gratis gebruik maken van deze taxi. De testfase is van start gegaan in september 2008 en zal na zes maanden worden geëvalueerd. Ook de piste van het pendelfonds, een initiatief van minister Van Brempt, wordt onderzocht.

Tenslotte ben ik verheugd met de ambitie van de sociale partners om over te gaan tot de oprichting van een **Permanent Tewerkstellingsforum**, dat zich in eerste instantie zal bezighouden met aspecten in verband met arbeidsorganisatie. Ik ben er immers van overtuigd dat ook pooling van werknemers, competenties en opleidingen een meerwaarde kan betekenen in het mobiliseren van talent op en rond de luchthaven. Daarenboven kan een zo breed mogelijk draagvlak alleen maar bijdragen aan de doelstellingen die ik –zowel als minister van Werk maar ook als minister bevoegd voor de Vlaamse Rand- met de luchthaven voor ogen heb: het wegwerken van drempels voor tewerkstelling, het

bevorderen van mobiliteit tussen de regio's, het benutten van alle jobkansen, het versterken van competenties voor werkzoekenden en een betere vacaturevervulling voor bedrijven.

4.4.4 Europa/internationaal

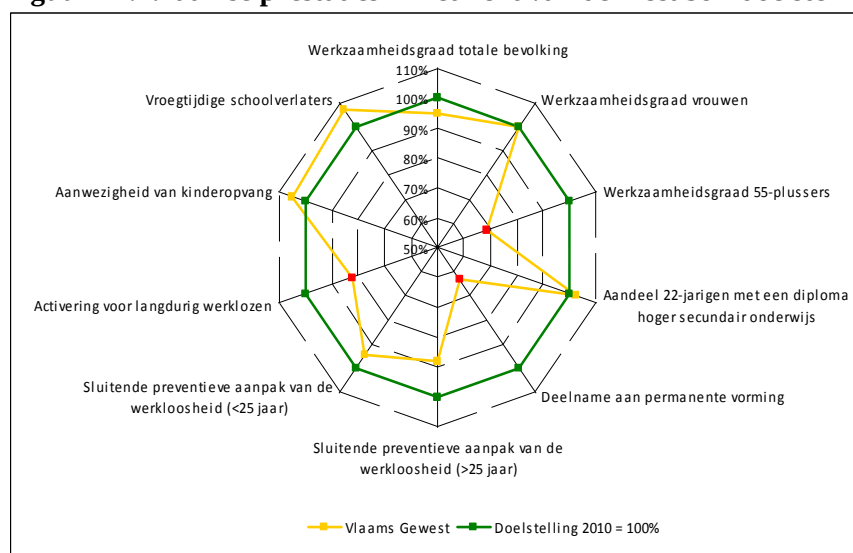
4.4.4.1 Europa

In 2005 verschoof de focus van de Europese Lissabonstrategie naar groei en jobs. De eerste driejarige cyclus (2005-2008) loopt stilaan ten einde. Op de Europese voorjaarsstop, gehouden in Brussel op 14 maart 2008, werd besloten dat een nieuwe herijking van de Lissabonstrategie niet nodig was. 'Groei en jobs' blijven met andere woorden onverkort als dé doelstellingen gelden en evenzo de daartoe opgestelde Europese richtsnoeren. In de komende cyclus van 2008-2010 zal het accent daarom vooral liggen op de implementatie van deze doelstellingen.

Met de nieuwe cyclus van 2008-2010 zetten de Europese lidstaten koers naar het jaar 2010, het jaar waarin de gekwantificeerde doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie moeten worden gerealiseerd. De belangrijkste doelstelling is het bereiken van een globale werkzaamheidsgraad van 70%. Eveneens te realiseren in 2010 is de doelstelling dat jonge schoolverlaters binnen de vier maanden en volwassen werkzoekenden binnen de twaalf maanden een "nieuwe start" krijgen onder de vorm van werk of een werkgelegenheidsmaatregel.

In Vlaanderen worden deze en andere Lissabon-doelstellingen uitgewerkt via de **actualisering van het Vlaams Lissabon Hervormingsprogramma** voor groei en werkgelegenheid. Daarin worden o.a. bijkomende maatregelen vooropgesteld om tegemoet te komen aan de voornaamste aandachtspunten voor Vlaanderen, zoals de tanende deelname aan levenslang leren, de structurele ondervertegenwoordiging van 55-plussers en de krapte op onze arbeidsmarkt. Het nieuwe Hervormingsprogramma zal in het najaar van 2008 –gelijktijdig met de voortgangsrapportage van 2008– aan de sociale partners worden voorgelegd. Het dient meteen ook als input voor het nieuwe federale Hervormingsprogramma.

Figuur 12: Vlaamse prestaties in het licht van de Lissabon-doelstellingen voor werk



Bron: Vlaams Lissabon Hervormingsprogramma 2008

Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid wordt in grote mate bepaald door het Europese beleidsniveau. Met de nieuwe Europese verordening voor de periode 2007-2013 worden ook de structuurfondsen (zoals het ESF) meer dan voorheen verplicht om aan te tonen dat de inzet van hun middelen bijdraagt aan de Europese werkgelegenheidsstrategie.

In het nieuwe Operationeel Programma (OP) wordt de inzet van het Vlaamse ESF-programma voor de periode 2007-2013 verdeeld over de volgende 6 prioriteiten:

1. talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt;
2. bevorderen van sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken;
3. ondernemings- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij;
4. innovatie;
5. transnationale en interregionale samenwerking;
6. technische bijstand.

Gezien de Lissabondoelstelling om jaarlijks 25% van de langdurig werklozen te activeren, en gezien de doelstelling om jonge en volwassen werkzoekenden een nieuwe start te garanderen voor ze langdurig werkloos worden, maakt de begeleiding en opleiding van werkzoekenden (richtsnoer 19) ook in de nieuwe programmeerperiode een belangrijk deel van het ESF-programma uit. Een groot deel van de ESF-middelen gaat daarom zowel in 2008 als in 2009 onder prioriteit 1 naar de opleiding en begeleiding van werkzoekenden. Het gros hiervan wordt door VDAB ingezet in het kader van de sluitende aanpak. Daarbinnen vallen o.m. de 5.790 jaarlijks vooropgestelde startende trajectbegeleidingsacties en de 3.870 competentieversterkingsacties voor werkzoekenden gericht naar de vier prioritaire kansengroepen. Eveneens onder prioriteit 1 vallen projecten rond loopbaanbegeleiding, ervaringsbewijzen en opleiding van werknemers.

Prioriteit 2 wil werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt via werkervaring laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Zowel voor 2008 als voor 2009 lanceerde het ESF-Agentschap een oproep Werkervaring. Ook projecten in de sociale economie vallen onder deze prioriteit.

Prioriteit 3 richt zich specifiek tot bedrijven en organisaties. Voor 2008 werden hier onder andere innovatieve projecten rond sociale innovatie en mentorship gefinancierd. Ook voor 2009 staan dergelijke projecten op het getouw. Projecten rond competentiebeleid in sectoren horen eveneens thuis onder prioriteit 3. Voor 2009 is onder deze prioriteit ook een oproep gender gelanceerd.

In de loop van 2008 werden ook de eerste oproepen in het kader van prioriteit 4 gelanceerd. De oproep Lerende Netwerken wil vernieuwende strategieën en systemen voor levenslang leren ontwikkelen. De oproepen 'Sociale Innovatie' en 'Activerende Arbeidsmarkt' beogen de ontwikkeling van nieuwe instrumenten, methoden e.d. die de werkbaarheid, aanpasbaarheid en competentie(h)erkenning moeten verbeteren, inzonderheid voor kwetsbare groepen.

De samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse regering en het Vlaamse ESF-Agentschap, die instaat voor het beheer van deze Europese middelen, werd eind 2007 goedgekeurd. In 2008 stelde het ESF-Agentschap een eerste ondernemingsplan op. In het voorjaar van 2009 zullen de prestaties van het ESF-Agentschap voor de eerste maal beleidsmatig geëvalueerd worden.

De samenwerkingsovereenkomst kent het ESF-Agentschap ook de rol toe van kennisverdelers en kennismakelaar. Vanaf het najaar van 2008 krijgt deze rol verdere invulling door het inwerkingstellen van een productotheek die allerhande methodieken, instrumenten en rapporten terzake bundelt en beschikbaar stelt. Innovatieve projecten binnen het ESF-programma kunnen op die manier makkelijker ingang vinden in het reguliere werkgelegenheidsbeleid. ESF-steun heeft immers de expliciete bedoeling om flankerend en versterkend te zijn ten aanzien van het reguliere werkgelegenheidsbeleid. Pilotprojecten rond het ervaringsbewijs en loopbaanbegeleiding vonden op die manier al een plaats binnen het reguliere beleid.

Tenslotte zijn ook de recente en verwachte ontwikkelingen in het **Europese juridische kader** van groot belang voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

Binnen het kader van de Europese staatssteunregels is op 29 augustus 2008 de nieuwe Europese groepsvrijstellingsverordening in werking getreden. Op basis hiervan is het mogelijk om op eenvoudige wijze een zekere steun te verlenen aan bedrijven onder meer voor de aanwerving van

kwetsbare en gehandicapte werknemers. In de toekomst zal dan ook aandacht worden besteed aan de toepassing van deze nieuwe Europese staatssteunregels.

Eind 2007 heeft de Europese Commissie twee voorstellen van richtlijn uitgebracht met betrekking tot legale migratie. Deze voorstellen worden momenteel besproken onder de lidstaten. Vanuit Vlaanderen wordt er bijgedragen aan de Belgische standpuntbepaling in deze Europese discussie. Tenslotte bereid ik de omzetting voor van de Europese richtlijn over de diensten op de interne markt, beter bekend als de Bolkestein-richtlijn. Momenteel wordt de huidige wetgeving betreffende de private arbeidsbemiddeling volledig herschreven binnen de vereisten van de dienstenrichtlijn.

4.4.4.2 Ontwikkelingssamenwerking

In het kader van ontwikkelingssamenwerking ondersteun ik het “Mozambique Decent Work Country Programme (DWCP) Support Project”. Het DWCP support project vormt een onderdeel van de operationele vertaling van de Waardig Werk-agenda van de Internationale Arbeidsorganisatie voor Mozambique. Het project zal werken rond drie grote componenten: promotie van rechten van vrouwelijke werknemers en gendergelijkheid (Women Workers’ Rights and Gender Equality - WWR), ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap (Women’s Entrepreneurship Development – WED) en bevordering van sociale dialoog (Improving Social Dialogue – ISD).

Frank Vandenbroucke
Viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming

UITLEIDING: MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) behelst de **bijdrage die organisaties en bedrijven leveren aan het streven naar een duurzame samenleving**. MVO vormt dan ook één van de ijkpunten van Vlaanderen in Actie en de Vlaamse Strategie Duurzame Ontwikkeling. Tijdens het voorbije werkjaar stond MVO steeds zichtbaarder op de agenda bij de bedrijven, sociale partners, lokale overheden, middenveld en onderwijs. Ik steun dan ook de ambities van mijn collega minister Van Brempt om deze dynamiek verder te ondersteunen.

De **sociale partners** kunnen MVO echt ingang laten vinden op de werkvloer. Zij kunnen hun leden stimuleren om in te zetten op een economie met een surplus. De SERV organiseerde in oktober 2007 een druk bijgewoond congres en een ruime mediacampagne. In het expertenrapport “Van goede indruk maken, naar duurzame indruk achterlaten” werden de uitdagingen voor de toekomst vervat. Aan de sociale partners is gevraagd om ook in de toekomst een actieve rol te blijven spelen.

Zes sectoren namen in hun sectorconvenant een module MVO op. Met vertegenwoordigers van die sectoren werd ook besproken hoe zij invulling kunnen geven aan de realisatie hiervan op het terrein.

Ook op ondernemingsniveau werden gerichte impulsen gegeven, met een specifieke focus op kmo's.

Het **Digitaal Kenniscentrum MVO Vlaanderen** (DKC) verzamelt en verspreidt sinds 2005 zoveel mogelijk informatie wat betreft MVO. Het afgelopen jaar had het gemiddeld 7500 bezoekers per maand. Er staan inmiddels 6550 pagina's, 23 verschillende thema's en 250 praktijkvoorbeelden op de website. Het DKC werd grondig doorgelicht en krijgt een nieuw elan in 2009.

MVO wint ook aan belang binnen het hoger onderwijs. Het **project Doen!** werkt sinds 2006 rond de inbedding van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ontwikkeling binnen de curricula en organisaties van het hoger onderwijs. Via lerende netwerken en gerichte ondersteuning zijn intussen een groot aantal associaties betrokken. In 2007 en 2008 werd ruim aandacht besteed aan de verruiming van het draagvlak voor initiatieven rond duurzaamheid binnen het hoger onderwijs en bundelden de betrokken ministers hun inspanningen. Daarnaast werd ook aansluiting gezocht met het opgestarte platform Educatie voor Duurzame Ontwikkeling (EDO).

DOEN! werd intussen '**duurzaam hoger onderwijs Vlaanderen**'. Samen met de bevoegde collega's Van Brempt en Crevits wil ik verder werk maken van een breed gedragen en duurzaam initiatief.

In het kader van de jeugdwerkloosheidsplannen werd aan 13 lokale overheden en de VVSG een impuls gegeven om MVO ook op de lokale agenda te zetten. Lokale besturen ondernamen acties om hun stakeholders tot meer MVO aan te zetten (via MVO charters, stakeholdersdialoog, ...), ontwikkelden een duurzaam aankoopbeleid en zetten verder in op de rol die zij als werkgever op vlak van diversiteit opnemen. De vele initiatieven toonden alvast aan dat steden en gemeenten echt verder werk willen maken van een stimulerend en levend lokaal MVO-beleid.

Om de dynamiek die hier werd opgebouwd verder te ondersteunen, werd aan VVSG dit jaar een vervolgproject toegewezen. Hierin zullen niet alleen meer besturen worden bereikt, maar wordt ook ingezet op juridische ondersteuning op organisatieniveau, een lerend netwerk en de ontwikkeling van sociale criteria voor een aantal productgroepen.

Een tweede project onderzocht de creatie van sociale meerwaarde bij grote openbare werken via een brede stakeholdersbenadering. Het project **Bijzonder Plan van Aanleg naar Werk** (BPA-W) werd door de stad Antwerpen uitgevoerd met de partners uit de sector Bouw en werd tevens ondersteund door het ESF-Agentchap. Het project BPA-W ontwikkelde een methodiek om een instroomanalyse te kunnen maken bij geplande overheidsopdrachten van werken. Zo kan in een vroeg stadium duidelijk worden gemaakt welk type jobs en welke competenties bij een specifieke werf nodig zullen zijn. Dit laat toe dat de actoren op de arbeidsmarkt zich daarop voorbereiden.

Op aansturen van collega Van Brempt, zullen de projectpartners deze methodiek verder verfijnen in echte testcases. Ik wil dit project mee vormgeven en ondersteunen.

De Vlaamse regering geeft in haar actieplan **Vlaanderen in Actie** aan dat maatschappelijk verantwoord ondernemerschap een aandachtspunt moet zijn binnen het streven naar een competitieve samenleving met duurzame groei, meer en betere jobs en een grotere sociale cohesie.

Als overheid moeten we onze bijdrage leveren aan MVO door zelf het goede voorbeeld te geven. Inzetten op maximale **duurzaamheid binnen de overheidsopdrachten** blijkt een heel concrete werkwijze om MVO binnen de overheid vorm te geven. De Vlaamse regering keurde in september de krachtlijnen voor de opmaak van een ambitieus actieplan duurzame overheidsopdrachten binnen de Vlaamse overheid. Gezien de betrokkenheid van diverse beleidsdomeinen in deze thematiek, voert de minister-president, bevoegd voor Duurzame Ontwikkeling, de coördinatie rond dit thema. Dit najaar zal een administratieve taskforce een concreet actieplan duurzame overheidsopdrachten uitwerken. Sociale criteria zullen hierbij een belangrijke pijler zijn, waar vanuit het departement sterk zal worden op ingezet. Zo kan een aankoopbeleid een instrument zijn voor meer duurzaamheid en meer sociale innovatie.

BIJLAGE 1: DOELSTELLINGEN WERK 2009

MEER MENSEN AAN HET WERK

Sluitende aanpak optimaliseren

- Sluitende aanpak voor werkzoekenden verder optimaliseren, met bijzondere aandacht voor maatwerk en (bereik) kansengroepen;
- Opvolging van het veralgemeend Jeugdwerkplan;
- Extra aandacht voor langdurig werkzoekenden met een ernstige medische, psychische en/of psychiatrische problematiek met o.m. de evaluatie van de huidige en de opstart van een nieuwe tender naar private actoren uit de sector welzijn, de opstart van de proeftuin OCMW-VDAB,

Extra inspanningen voor 50-plussers

- De inspanningen voor 50-plussers verfijnen en versterken via een vernieuwde begeleidingsaanpak in overleg met de sociale partners;
- De tewerkstellingspremie 50+ verder op kruissnelheid laten komen;
- Stimuleren en ondersteunen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, o.a. via het expertisecentrum Leeftijd en Werk (eL&W).

Extra inspanningen voor personen met een arbeidshandicap

- Inwerkingtreding van het nieuwe beleidsinstrumentarium voor personen met een arbeidshandicap, met o.m. de inpassingen van personen met een arbeidshandicap in het VDAB-trajectmodel, de invoering van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de uitbouw van een expertisecentrum arbeidsmarktintegratie binnen de VDAB, ...;

Extra inspanningen voor allochtonen

- Uitwerken en verfijnen van de taalondersteuning voor (allochtone) werkzoekenden en werknemers, inbedding van instrumenten voor taalondersteuning in het nieuwe begeleidingsmodel voor jonge werkzoekenden;
- Verfijnen van de socio-economische monitoring van allochtonen op micro- en macro-niveau.

Impulsen geven aan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

- 750 diversiteitsplannen op jaarbasis met aandacht voor verscheidenheid naar sectoren en bedrijfstypes;
- Ondersteunen van het makelaarschap diversiteit, o.m. via de lancering van een toolbox EAD;
- Realisatie van de 5.000 jobkanaal plaatsingen;
- Rekening houdend met de lopende evaluatie, de nieuwe protocols voor de structurele projecten in de periode 2009-2011 vormgeven;
- Uitvoering van het actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie, in afstemming met het “Gelijke kansen en gelijke behandelingsdecreet” en de federale discriminatiewetgeving en in nauwe samenwerking met de Vlaamse sociale inspectie.
- Via een meerjarenkrachtlijnnnota EAD uitdrukking geven aan een versterkt partnerschap en de te volgen stappen vanaf 2009;

Benutten van alle jobkansen

- Inzetten op competentieversterking door werkervaring en werkplekleren;
- Verruimde toepassing van de IBO-formule, met o.m. taal-IBO's, gespecialiseerde IBO's voor personen met een arbeidshandicap, IBO-interims;
- De opstart van (bijkomende) werkervaringsplaatsen binnen de nieuwe regelgeving WEP+. De focus ligt hierin op competentieversterking, begeleiding en individuele nazorg als basis voor doorstroom naar werk in het normaal economisch circuit;
- Verder uitvoeren van het geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid: screening en ontwikkeling competentiebalans, vroegtijdige detectie en versnelde behandeling knelpuntvacatures, uitklaren reëel beschikbare arbeidsreserve, doelmatige oriëntatie, vraaggerichte competentieherkenning en opleiding;
- De 'taalkramp' op de Vlaamse arbeidsmarkt wegwerken door een taalactieplan (TAP) dat o.m. inzet op realistische taalvereisten, aangepaste taalondersteuning, meertaligheid en geletterdheid;

Activerend herstructureringsbeleid

- Inzetten activerende sociale plannen en kwaliteitsbewaking van outplacement-initiatieven;
- Het Herplaatsingsfonds integreren in de VDAB;
- Het verder ontwikkelen van een front office herstructurerings, in overleg met de federale Overheid.

Werkbaarheid verhogen

- De uitbouw van een volwaardige competentiepool waarin de academische wereld en het bedrijfsleven elkaar versterken, als basis voor een structurele verankering van sociale innovatie in het Vlaamse beleid;
- Het blijvend aanmoedigen van de combinatie arbeid en gezin door middel van bestaande (aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet) en nieuwe (gezinsvriendelijke diensten, lokale diensteneconomie) initiatieven.

**RUIMTE VOOR ELK TALENT: UITVOERING AFSPRAKEN
COMPETENTIEAGENDA 2010****Competentieagenda en arbeidsmarkt**

- Realiseren van een breed draagvlak, een wederzijds engagement tussen onderwijs en werk;
- Competentiebeleid in bedrijven en organisaties: opstart van de taskforce competentie management, lancering nieuwe oproep lerende netwerken competentie management als basis voor nieuwe proeftuinengolf in 2009, oplist van 101 inspirerende voorbeelden;
- Capteren van de concrete beleidsvoorstellen van de SERV-partners voor financiële stimulansen inzake opleiding en competentiebeleid;
- Lessen trekken uit het experiment basisdienstverlening voor werknemers in de werkwinkels in functie van een stapsgewijze implementatie en verdere diversificatie het aanbod;
- Ontwikkeling van 'mijn loopbaan', informatieaanbod op internet, elektronische portfolio (eerste resultaten v.a. 2009);
- Sectorale fondsen stimuleren in hun verdere ontwikkeling tot expertisecentra voor competentiebeleid (nieuwe ESF-oproep juli 2008), ondersteunen en realiseren van deze rol via de nieuwe sectorconvenants.

Competentieagenda op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt

- Leerlingen beter informeren over studie- en beroepskeuzes via gezamenlijk aanbod van arbeidsmarktinformatie door VDAB en Centra voor Leerlingenbegeleiding;
- Het voltijds engagement realiseren voor deeltijds lerenden via het decreet deeltijds leren en werken;
- Samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Duitstalige Gemeenschap, de Franstalige Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende de interregionale mobiliteit van leerjongeren: leerjongeren sensibiliseren voor interregionale mobiliteit en het aanleren van een tweede taal en, in fine, beter inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt in de Gemeenschappen en Gewesten;
- Voluit gaan voor meer en kwaliteitsvol werkplekleren: mobiliseren van het potentieel inzake stages en werkervaringsplaatsen voor leerlingen en leerkrachten stimuleren van de (sectorale) sociale partners om werk te maken van werkplekleren, aanbieden van een leidraad met praktische tips in functie van kwaliteitsbewaking aan scholen en bedrijfswereld;
- Actieplan ondernemend onderwijs;
- Versterken EVC: uitbreiding ervaringsbewijzen (tot 81 beroepen, waarvan 50 met operationele testcentra), afspraken over versterkte toeleiding, aflijning binnen het principieel goedgekeurde decreet kwalificatiestructuur, arbeidsmarktbrede toepassing van EVC-instrumenten, ...;

EEN BREED PARTNERSCHAP

Inspectie

- Meer en doeltreffende controles, op basis van een meer systematische aanpak inzake kwaliteitszorg, de uitkomsten van een studie met het oog op verfijnde risicoanalyse, de voorbereiding van vernieuwde ICT toepassingen en de beoogde aansluiting op federale (inspectie)databanken;
- Verder optimaliseren samenwerking met andere inspectiediensten (zowel Vlaamse als federale).

Sociale partners

- Betrekken bij de uitrol en opvolging van het lopende werkgelegenheidsbeleid o.m. meerbanenplan en competentieagenda;
- Specifiek voor het najaar 2008 komen tot een sociaal akkoord inzake 50-plussers en het afsluiten van het pact 2020. .

Sectorale partners

- Decretale verankering van de sectorconvenants via definitieve goedkeuring van het ontwerpdecreet ;
- Opvolging 28 afgesloten sectorconvenants met looptijd 2007-2008, o.b.v. indicatorenset en aangegane afspraken;
- Organisatie van het event sectoren (8 december 2008).

Subregionaal/lokaal

- Screening van de streekontwikkelingspacten op aanknopingspunten met het Vlaams beleid.
- Opvolgen van de afsprakennota's ivm dialoogmomenten met RESOC's;
- nog meer focussen op werk in de lokale werkwinkels in samenwerking met de lokale werkwinkelpartners en de RESOC's.

Samenwerking Wallonië, Brussel en Rand

- Verdere uitvoering van de samenwerkingsakkoorden en de afspraken inzake de actieve bemiddelen, zoals bekrachtigd tijdens de banenconferentie. Voor de samenwerking met het Waalse Gewest betekent dit dat de gemengde teams verder blijven instaan voor het actieve beheer van 5.000 gevalideerde vacatures, voor de samenstelling van een mobiele Waalse arbeidsreserve van 9.000 werkzoekenden en voor de organisatie van jobdatings, ... Voor de samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betekent dit de actieve bemiddeling van 6.000 Brusselse werkzoekenden naar 1.000 Vlaamse vacatures en dit in samenwerking tussen VDAB en Actiris;
- Uitrol van een luchthavenactieplan (LAP), met daarin o.m. aandacht voor screening van vacatures en werkzoekenden op taal, de aanpak van mobiliteitsknelpunten en de oprichting van een permanent tewerkstellingsforum.

Europa/internationaal

- Focus op implementatie van de doelstellingen in de voorlopig laatste cyclus (2008-2010) van de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid;
- Ontwikkelen van de rol van het ESF-agentschap als kennisverdeler en –makelaar;
- Voorbereiden van de regelgeving die tot doel heeft de Europese richtlijn over de diensten op de interne markt om te zetten in onze wetgeving.

Ontwikkelingssamenwerking

- Ondersteuning van het “Mozambique Decent Work Country Programme (DWCP) Support Project”. Het DWCP support project vormt een onderdeel van de operationele vertaling van de Waardig Werk-agenda van de Internationale Arbeidsorganisatie voor Mozambique. Het project zal werken rond drie grote componenten: promotie van rechten van vrouwelijke werknemers en gendergelijkheid (Women Workers’ Rights and Gender Equality - WWR), ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap (Women’s Entrepreneurship Development – WED) en bevordering van sociale dialoog (Improving Social Dialogue – ISD).

BIJLAGE 2: RESOLUTIES EN MOTIES VAN AANBEVELING

Actualiteitsmotie tot besluit van het op 17 oktober 2007 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over allochtonen in de uitzendsector 1359 (2007-2008)

Wat betreft de actualiteitsmotie naar aanleiding van het plenaire debat van 17 oktober 2007 over allochtonen in de uitzendsector, verwijs ik naar versterking van het EAD-beleid in 2008, zoals vastgelegd in de VESOC-krachtlijnnnota EAD 2008, en naar de opstart van het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie.

De VESOC-krachtlijnnnota EAD 2008, goedgekeurd op de VESOC-werkgroep van 29 april 2008, betekent zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve versterking van het EAD-beleid, waarvan allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50 +’ers nog steeds de prioritaire kansengroepen zijn. De kwantitatieve versterking hebben we gerealiseerd door het Vlaamse objectief voor de diversiteitsplannen te verhogen van 525 naar 750. De kwalitatieve versterking wordt onder andere gerealiseerd door een versnelde uitvoering van een aantal lopende engagementen, door de ontwikkeling van een toolbox EAD, door de lancering van geactualiseerde actieplannen voor personen met een handicap en allochtonen en door een algehele procesevaluatie van het EAD-beleid die in september 2008 van start is gegaan.

Het voorkomen en remediëren van discriminatie kreeg een sterke impuls met de opstart van het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie. De basis hiervan is gelegd in oktober 2007 met de intentieverklaringen van Federgon, VDAB, CGKR, vakbonden en eigen organisaties van kansengroepen over een nauwe samenwerking met de Vlaamse sociale inspectie. Het actieplan bestrijkt vijf terreinen. Naast de vier luiken van de intentieverklaring (registratie en rapportering van meldingen en klachten met betrekking tot arbeidsgerelateerde discriminatie; de behandeling van deze meldingen en klachten; monitoring en onderzoek van het fenomeen discriminatie op de arbeidsmarkt; vorming en expertise-uitwisseling over de materie) wordt als vijfde aandachtspunt de koppeling gemaakt tussen discriminatiebestrijding en het EAD-beleid. Dat stelt ons in staat om, met de klemtoon op het bereiken van een onderhandelde oplossing, een duidelijke, laagdrempelige en effectieve behandeling van discriminatiemeldingen of -klachten te waarborgen. In de uitvoering van het actieplan zal in 2009 de verdere afstemming met het “Gelijke kansen en gelijke behandelingsdecreet” en de federale discriminatiewetgeving gerealiseerd worden.

Met redenen omklede motie tot besluit van de op 18 oktober 2007 door de dames Mieke Vogels en Agnes Bruyninckx in commissie gehouden interpellaties tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de aanpak van de jeugdwerkloosheid, in het bijzonder wat het zogenaamde Oostendse model betreft 1366 (2007-2008)

De ervaringen van de proeftuin in 13 steden en gemeenten m.b.t. de aanpak van de laaggeschoolde jeugdwerkloosheid werden begin 2008 uitgebreid naar heel Vlaanderen in het Jeugdwerkplan. Dit Jeugdwerkplan wil korter op de bal spelen via enerzijds de 'permanente' (online) automatische vacaturematching en de 'collectieve en individuele bemiddeling' (met inbegrip van jobhunting) die 6 weken na de inschrijving start voor alle 'plaatsbare' werkzoekenden.

Wat de evaluatie van de proeftuin in de 13 steden en gemeenten betreft, worden de bereikte resultaten beoordeeld op basis van een “strengere” definitie van werkloosheid. Dit houdt in dat werkzoekenden in opleiding ook als werkzoekend worden meegerekend. Ondanks het maatschappelijk en persoonlijk nut van het volgen van een beroepsopleiding, blijft de finaliteit van die opleiding immers het vinden van werk. In de bij VDAB gangbare definitie van “niet-werkende werkzoekenden” worden werkzoekenden in opleiding niet als werkzoekend meegerekend. Historisch is dit zo gegroeid omdat

ervan uitgegaan wordt dat iemand die een (collectieve) opleiding volgt, gedurende deze periode niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Het hanteren van deze “strengere” definitie laat overigens toe de mogelijke onduidelijkheid te vermijden die in sommige van de 13 steden en gemeenten gerezen is m.b.t. de definitie van “opleiding”, en dus van het aantal werkzoekenden volgens de klassieke definitie. Deze onduidelijkheid heeft te maken met de vraag of bepaalde nieuwe, intensieve en collectieve begeleidingsmethodieken geregistreerd moeten worden als een opleiding, of niet.

Over de twee werkjaren van het steden- en gemeentenplan, van januari 2006 t/m december 2007, zien we dat de werkloosheid onder de laaggeschoolde jongeren in de 13 steden en gemeenten sterker daalt dan in de rest van Vlaanderen (-33,9% tegenover -25,7%, met de rest van Vlaanderen worden alle Vlaamse steden en gemeenten bedoeld met uitzondering van de 13)).

Om het effect van de acties beter in te schatten werden 13 controlesteden en -gemeenten geselecteerd die in de mate van het mogelijke aan het hetzelfde profiel beantwoorden, maar waar geen bijzondere actie werd gevoerd. In deze 13 controlesteden en -gemeenten was de daling duidelijk minder uitgesproken dan in de 13 steden en gemeenten uit de proeftuin (-26,4% tegenover -33,9%).

Tabel: Evolutie van de laaggeschoolde jeugdwerkloosheid (gemeten volgens de “strengere” definitie)

	December 05-06	December 06-07	December 05-07	Allochtone WZ (dec 05-07)
Vlaams Gewest	-24,4%	-6,1%	-29,0%	-29,2%
13 steden en gemeenten	-26,3%	-10,3%	-33,9%	-33,3%
Rest Vlaams Gewest	-23,1%	-3,4%	-25,7%	-19,1%
13 controlesteden en -gemeenten	-21,3%	-6,5%	-26,4%	-24,5%

In de periode december 2005-december 2007 daalde de werkloosheid onder de laaggeschoolde allochtone jongeren in Vlaanderen met 29,2%. Deze sterke daling werd vooral gerealiseerd in de 13 steden en gemeenten. Immers, circa 70% van alle laaggeschoolde werkzoekende allochtone jongeren in Vlaanderen woont in één van de 13 steden en gemeenten. In de 13 steden en gemeenten daalde de werkloosheid onder de laaggeschoolde allochtone jongeren in de periode december 2005-december 2007 met 33,3%. In de rest van Vlaanderen daalde de werkloosheid onder de laaggeschoolde allochtone jongeren in die periode met slechts 19,1%. Dit is maatschappelijk een belangrijk resultaat. Het belangrijkste resultaat is overigens de verhoogde uitstroom naar werk: bij de evaluatie van het steden- en gemeentenplan eind maart 2008 was 64,2% van de bereikte jongeren zes maanden na het einde van de acties aan het werk.

Maar er zijn niet enkel de statistische gegevens. Door het voeren van de acties in het kader van het plan is er een grotere kennis bij de VDAB-consulenten over de doelgroep die bereikt werd in de acties. Zo is er een preciezere kijk op de problemen waarmee deze jongeren kampen. In alle 13 steden en gemeenten werden de volgende problemen vernoemd: gebrek aan motivatie, attitudeproblemen, psychische problemen, verslavingsproblematiek en de moeilijke bereikbaarheid van bedrijven met openbaar vervoer. Belangrijk knelpunt bleek ook te zijn dat vele jongeren kampen met een verkeerd of negatief beeld van de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft het steden- en gemeentenplan een goed georganiseerd netwerk opgeleverd voor het bereiken van jonge werkzoekenden en zijn er door de VDAB tal van partnerschappen aangegaan met zowel commerciële als niet-commerciële actoren. Deze ervaringen werden geïntegreerd in het Jeugdwerkplan.

Motie van aanbeveling tot besluit van het in commissie gehouden debat over de beleidsbrief Werk. Beleidsprioriteiten 2007-2008 1423 (2007-2008)

De 5 opmerkingen in de motie van aanbeveling (van de heren Bart Van Malderen, Joris Vandenbroucke, Koen Van den Heuvel, Jan Laurys en Louis Bril) die aansluit bij de beleidsprioriteiten uit de beleidsbrief Werk 2008 worden hieronder beantwoord met verwijzing naar de huidige beleidsbrief waar hiermee rekening wordt gehouden.

Opmerking 1 heeft betrekking op kansengroepen, **opmerking 2** in het bijzonder op personen met een handicap. Zoals blijkt uit de omgevingsanalyse (hoofdstuk 1) maar ook uit de cijfers in verband met de vertegenwoordiging van kansengroepen in de VDAB-trajectwerking (2.1.1.6), is de arbeidsmarktsituatie van met name allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers nog steeds erg ongunstig. In het Meerbanenplan werden een aantal initiatieven genomen om meer mensen uit deze kansengroepen reële uitzichten op werk te bieden. In uitvoering van het Meerbanenplan werden de afgelopen jaren tal van maatregelen genomen die u –voor wat 2008 betreft- terugvindt onder de extra inspanningen voor kansengroepen (2.1.2).

Meest in het oog springend zijn de bijkomende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap (2.1.2.2). Vanaf oktober 2008 treedt het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) over de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap in werking. De gewijzigde regelgeving voorziet onder meer in een snellere en betere begeleiding van werkzoekenden met een arbeidshandicap ondersteuning op maat voor wie aan de slag gaat en in een forse premie voor wie personen met een handicap aanwerft. Op kruissnelheid wordt voor de hervormingen 23,9 miljoen euro extra uitgetrokken.

Voor allochtonen (2.1.2.3) situeren de recente bijstellingen zich vooral op het gebied van taalondersteuning. De instrumenten en methodieken die ik hiertoe in handen heb zullen worden uitgebreid en verfijnd om nog vlotter de brug te maken naar werk of (beroeps)opleiding. Voor beide groepen wordt tevens een geactualiseerd actieplan opgesteld, dat de basis moet leggen voor een categoriale inhaaloperatie.

Gelet op de toenemende arbeidsmarktkrapte en de impact van de vergrijzing op onze arbeidsmarkt, groeit de urgentie om ook voor 50-plussers (2.1.2.1) een tandje bij te steken. Ondanks de vele bijstellingen die we de afgelopen jaren deden, blijft de toeleiding naar de trajectwerking problematisch, het bereik van de tewerkstellingspremie onder de verwachtingen en ook het leeftijdsbewust personeelsbeleid komt moeizaam van de grond. In overleg met de sociale partners wil ik in het najaar op deze terreinen de fundamenteen leggen voor een vernieuwde begeleidingsaanpak voor deze groep.

Voor al deze groepen biedt het EAD-beleid (2.1.2.4) bijkomende ondersteuning: diversiteitsplannen, jobkanaal, diversiteitsmakelaars, enz. Tien jaar na de doorstart van het EAD-beleid wordt de balans opgemaakt en wordt een meerjarenkrachtlijnnnota opgesteld voor de toekomst.

Als sluitstuk van het beleid naar kansengroepen wordt met het actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie (2.1.2.5) ook de strijd tegen discriminaties op de arbeidsmarkt opgevoerd.

Opmerking 3, in verband met het verleggen van de grenzen van de sluitende aanpak, kan worden beantwoord met bovenvermeldde inspanningen voor personen uit kansengroepen. Toch staan we – in het bijzonder met betrekking tot mensen met een welzijnsproblematiek- voor een bijzondere uitdaging die uitgebreid gesitueerd wordt onder hoofdstuk 2.1.1.5. Deze uitdaging kent een antwoord in de uitvoering van het afsprakenkader, zoals overeengekomen in het Meerbanenplan: activeringsscreenings, activeringsbegeleidingen, toeleiding naar arbeidszorginitiatieven, enzomeer. Om tegemoet te komen aan de grote vraag naar activeringsbegeleidingen wordt een nieuwe tender uitgeschreven, waarop partners uit werk en welzijn opnieuw zullen kunnen intekenen. Tegelijkertijd loopt op het snijvlak van werk en welzijn een proeftuinformule waarin VDAB en OCMW's samenwerken om de afstand van deze werkzoekenden naar de arbeidsmarkt te overbruggen. De MMPP-problematiek, die aan het licht was gekomen als gevolg van een steeds grotere sluitendheid in het bereik van werkzoekenden, confronteert ons met de nood aan specifieke werk-welzijnstrajecten. Hierbij moet een optimaal evenwicht worden gezocht tussen de zorgbehoeften van de werkzoekende enerzijds en de betrachting om zo snel mogelijk toe te leiden naar werk anderzijds.

Opmerking 4 vraagt onze aandacht voor de uitvoering van de afspraken in het kader van de interregionale samenwerking, die werden bekrachtigd tijdens de interregionale banentop van 14 juli 2008. . Concreet betekent dit dat de VDAB 5.000 Vlaamse jobs op jaarbasis doorstuurt naar Le Forem voor actieve bemiddeling, Le Forem zal 50.000 Waalse werkzoekenden mobiliseren om deze jobs in te vullen. De gemengde teams zullen tevens de mobiele arbeidsreserve beheren van 9 000 Waalse werkzoekenden. Actiris zal 6 000 werkzoekenden actief bemiddelen naar 1000 Vlaamse werkaanbiedingen. In de periode 2008-2010 zullen een aantal ervaren knelpunten in de interregionale samenwerking versneld worden aangepakt. Een betere opsporing van passende vacatures in Vlaanderen, waarbij Vlaamse en Waalse consultants samen op pad gaan, gaat hand in hand met een intensifiëring van de bemiddelingsinspanningen en een versterking van het groeipad voor taalopleidingen. Verder wordt een actieplan voor de luchthavenregio uitgewerkt om tegemoet te komen aan mobiliteits- en taalknelpunten die de invulling van vacatures op en rond de luchthaven door werkzoekenden uit andere regio's in de weg staan. Uitgebreide informatie over de opvolging van het afsprakenkader vindt u terug onder 4.4.2.

Voor wat **opmerking 5** (competentieagenda) betreft, verwijs ik u graag naar hoofdstuk 3, waarin de voortgang van de tien prioriteiten uitvoerig wordt besproken.

Voorstel van resolutie van mevrouw Laurence Libert, de heren Dirk De Cock en Kris Van Dijck, mevrouw Anissa Tamsamani, de heer Jan Laurys en mevrouw Stern Demeulenaere betreffende het belang van de voortrekkersrol die de Vlaamse overheid dient te spelen bij de implementatie van de Elders Verworven Competenties (EVC) 1785 (2007-2008)

Momenteel gelden voor de Overheid nog steeds strenge regels inzake werving en selectie, wat het moeilijk maakt om een modern en efficiënt wervingsbeleid mogelijk te maken. Het hebben van een diploma blijft een voorwaarde om op een bepaald niveau aangeworven te worden.

Mensen leren echter ook op de werkvloer, in een opleiding of gewoon door voluit in het leven te staan. We mogen niet langer onachtzaam blijven voor de eerder en elders verworven competenties van mensen. Vandaar dat ik daar samen met mijn collega's verandering in wil brengen. De Vlaamse Overheid heeft reeds veel mensen in huis met de nodige competenties, maar er is nog steeds een grote hoeveelheid talenten binnen en buiten de overheid die we onvoldoende uitspelen.

We hebben er daarom voor gekozen om voluit voor EVC te gaan. Als Overheid hebben we hierin naar de bedrijfswereld en de maatschappij immers een voorbeeldfunctie op te nemen.

Als Minister van Werk, Onderwijs en Vorming staat EVC reeds enkele jaren hoog op de agenda. In mijn beleidsbrief ga ik hier uitgebreid op in. Nu wordt het een kwestie van EVC ook te introduceren binnen de Vlaamse Overheid.

Om dit na te gaan werd een werkgroep EVC opgericht. Binnen de werkgroep werden 3 deelprojecten gedefinieerd:

- Management assistent:
Uitwerken van een competentieprofiel en praktijkproeven voor de functie van management assistent binnen de Vlaamse overheid als interne business case.
- Ervaringsbewijzen:
Nagaan wat de procedure is voor het uitwerken van een ervaringsbewijs.
Nagaan welke ervaringsbewijzen bestaan en van toepassing kunnen zijn voor de Vlaamse overheid.
Nagaan voor welke functies binnen de Vlaamse overheid een ervaringsbewijs nuttig zou kunnen zijn.
- Arbeidsconsulent:
Uitwerken van een competentieprofiel en praktijkproeven voor arbeidsconsulent binnen de VDAB om effectief in de praktijk toe te passen.

De eerste twee deelprojecten werden reeds afgerond, waarbij een actieplan voor de komende maanden werd opgesteld.

Een belangrijke conclusie uit project van de management assistent is dat als de Overheid zelf praktijkproeven wil opstellen, heel wat expertise en kennis vereist is. Expertise met betrekking tot de functie (functiespecifieke expertise) als expertise met betrekking tot het ontwikkelen en afnemen van praktijkproeven (methodologische expertise). Dit vereist een grote tijdsinvestering van verschillende beleidsdomeinen, waardoor de kosten hoog oplopen.

Bij het tweede proefproject werd in kaart gebracht wat het ervaringsbewijs is en hoe de procedure verloopt om tot een ervaringsbewijs te komen.

Na een interne bevraging bij de verschillende beleidsdomeinen, blijkt dat er wel degelijk interesse is om ook voor een aantal functies binnen de Vlaamse Overheid te starten met een ervaringsbewijs. De beleidsdomeinen zien dit als een opportuniteit om nieuw talent te laten instromen.

Rekening houdend met de ervaring uit deze twee deelprojecten, werd voorgesteld om ons als Overheid te concentreren op het ervaringsbewijs. Hiervoor zijn vier redenen te noemen:

- omwille van de bestaande expertise van de SERV en erkende testcentra;
- omdat vanuit de organisatie het signaal is gekomen dat hier opportuniteiten zijn;
- omdat het juridisch mogelijk is;
- omdat de samenwerking met steden en gemeenten kan gestimuleerd worden.

De volgende maanden ga ik samen met mijn collega's verder uitwerken voor welke functies het ervaringsbewijs een meerwaarde kan zijn en waar de beleidsdomeinen ook wensen mee te werken aan het opstellen van een standaard. Deze voorstellen van beroepen zullen door de Vlaamse Overheid ingediend worden bij de SERV, zodat een standaard kan uitgewerkt worden.

Daarnaast gaan we ook op zoek naar een testcentrum binnen de Overheid, die kan beoordelen of de kandidaten beschikken over voldoende competenties voor die specifieke functies. Als een kandidaat slaagt, krijgt hij/zij nadien een ervaringsbewijs van de Vlaamse Overheid.

Ik vind het zeer belangrijk dat we hiermee kiezen voor een piste, waarmee we direct resultaat kunnen boeken. Mensen met een ervaringsbewijs voor die beroepen zullen immers kunnen worden aangeworven binnen de Vlaamse Overheid. Gezien het om knelpuntfuncties gaat, kan een uitzondering voorzien worden op de algemene regels uit het APKB.

Een ander instrument, waar ik aan werk, is de Vlaamse kwalificatiestructuur. De kwalificatiestructuur maakt helder welke competenties vereist zijn voor de toegang tot een bepaald beroep of tot een bepaalde opleiding. De kwalificatiestructuur zal dienst doen als een referentiekader om kwalificaties een niveau te geven en de relatie tussen kwalificatiebewijzen te bepalen. Voor een individu zal het op die manier duidelijker worden welke leerweg hij of zij kan volgen om een bepaalde kwalificatie te behalen.

De overheid kan vervolgens beslissen om een bepaalde functie open te stellen voor personen die een leerbewijs van een bepaald niveau kunnen voorleggen, dit kan een diploma zijn, maar evengoed een leerbewijs van een publieke opleidingsverstrekker zoals VDAB of Syntra of een ervaringsbewijs. Op die manier kan de gelijke toegang tot overheidsfuncties gegarandeerd worden, los van de manier waarop het kwalificatiebewijs werd behaald. Momenteel leg ik de laatste hand aan het decreet rond de kwalificatiestructuur. De fundamenten zijn dus gelegd, maar er moeten wel nog verdere afspraken gemaakt worden rond de concrete invulling en uitwerking van de kwalificatiestructuur en de mogelijke verschillende toepassingen nadien.

Tot nu toe heb ik het voornamelijk gehad over het recruitersbeleid binnen de Vlaamse Overheid, maar ook met mijn collega van Binnenlands bestuur probeer ik verdere afspraken te maken rond EVC, zoals afgesproken werd in de sectorconvenant die werd afgesloten tussen de sector van de lokale besturen en de Vlaamse regering. Om dit engagement waar te maken, werd een werkgroep opgericht waarin vertegenwoordigers van mijn kabinet, het kabinet van Minister Keulen, de sectorconsulent van de lokale besturen, het Agentschap voor Binnenlands Bestuur en het Departement Werk en Sociale Economie vertegenwoordigd waren.

Deze werkgroep is van mening dat het ervaringsbewijs voor instroom in bepaalde functies binnen de lokale overheid wel degelijk een nuttig instrument kan zijn. Zo wordt er bijvoorbeeld gewerkt aan een ervaringsbewijs podiumtechnicus. Verschillende podiumtechnici werken reeds jaren in lokale culturele centra. Sinds kort bestaat er een opleiding podiumtechnicus, waardoor mensen op een functie van niveau B kunnen tewerkgesteld worden. De podiumtechnici die reeds jaren dit werk doen, werken echter nog op een niveau C. Zij hebben dus een pak ervaring, maar krijgen hiervoor niet de erkenning, waardoor ze niet kunnen instromen in functies van een hoger niveau. EVC kan hier verandering in brengen. Voornamelijk voor de functies in de niveaus A, B en C kan een ervaringsbewijs een meerwaarde betekenen voor (kandidaat-)personeelsleden, omdat zij op die manier, zonder te beschikken over het vereiste diploma, toch toegang kunnen krijgen tot functies van die niveaus.

Om het mogelijk te maken dat kandidaat-personeelsleden zonder het vereiste diploma toch toegang krijgen tot sommige functies in de lokale besturen waarvoor een diploma vereist is, is het noodzakelijk dat het besluit inzake de rechtspositieregeling aangepast wordt. Belangrijk om weten is dat deze sector niet gebonden is aan het APKB. Samen met mijn collega, zullen wij deze piste dus verder verkennen en indien mogelijk en wenselijk het besluit in die zin aan te passen. De kwalificatiestructuur kan ook hier voor een objectief referentiekader zorgen, waardoor de kwalificatie van de kandidaten evenals de objectiviteit van aanwerven en de gelijke toegang tot de openbare betrekkingen bewaakt kan worden.

Voorstel van resolutie van de heer Frans Peeters, de dames Tinne Rombouts en Kathleen Helsen, de heren Bart Martens en Kris Van Dijck en mevrouw Margriet Hermans betreffende de werkgelegenheid in de Kempen 1482 (2007-2008)

We focussen hier op punt 8 van deze resolutie. In de voorbije periode werden werknemers in kleine, maar ook in grote bedrijven geconfronteerd met herstructureringen. Vooral grote bedrijven zorgen voor substantieel banenverlies. In de momenteel lopende dossiers noteerde de VDAB 2.917 aangekondigde ontslagen bij Kempense dossiers met meer dan 100 werknemers. Het gaat om bedrijven zoals General Motors die met 1.861 ontslagen méér dan de helft voor hun rekening nemen. Ook bij technologietopper Janssen Pharmaceutica gingen 485 banen verloren en 167 tijdelijke contracten werden niet verlengd. Janssen Pharmaceutica schrapt bijkomend nog 150 banen in de vestigingen in Beerse, Olen en Geel. Verder in het lijstje noteren we banenverlies bij de autozetelbouw in Geel bij Johnson Controls (153 ontslagen); in de distributie bij Distrigroup 21(Cash Fresh) in Turnhout (118 ontslagen); bij verzekeraar Quinn te Grobbendonck (118 ontslagen). En er staan nog meer banen op de tocht bij verschillende bedrijven uit de regio: de grootste is zinkproducent Nyrstar; DAF Trucks; lampenproducent Philips; polypropyleenproducent Ineos; sigarenfabrikant Henry Wintermans.

Om de negatieve effecten voor de getroffen werknemers te beperken en om hen nieuwe tewerkstellingskansen te bieden heeft Vlaanderen een activerend herstructureringsbeleid ontwikkeld (zie hoofdstuk 2, punt 2.2.1 beleidsbrief 2009).

Dit beleid kent 4 peilers: tewerkstellingscellen (met 12 permanente TWC) en outplacement waar getroffen werknemers actief worden begeleid; het Herplaatsingsfonds dat tussenkomt in geval van onvermogen van de onderneming of bij faillissement; de regionale toetsing waar ik sociale begeleidingsplannen controleer op hun activerend karakter en eerstelijns ondersteuning in de getroffen bedrijven via 25 sociale interventieadviseurs van de VDAB (SIA's). Partnerschappen van diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) voeren dit beleid uit. De concrete invulling van de begeleiding van de getroffen werknemers vertrekt vanuit de afspraken uit het sociaal overleg en indien aanwezig ook vanuit afspraken op sectorniveau.

In de Kempen komt het activerend herstructureringsbeleid tot uiting in een sterke uitgebouwde dienstverlening naar de getroffen Kempense bedrijven, met een bijzonder accent op kleine en middelgrote ondernemingen. De grootste cel van SIA's is actief in de regio Antwerpen/Kempen met een equipe van 7 SIA's. Zij schreven bij de lopende grotere herstructureringsdossiers (met meer dan 100 werknemers) 509 ontslagen werknemers in als werkzoekenden; dit is een 20% van alle aangekondigde ontslagen werknemers. De overige werknemers zijn ofwel afgevoerd naar vervroegde

uittrederegelingen of hebben op eigen kracht een nieuwe job gevonden. Dat ervaren of oudere werknemers dikwijls als eerste slachtoffer worden van bedrijfsherstructureringen mag ondermeer blijken uit het feit dat van alle ingeschreven werkzoekenden na een collectief ontslag liefst 50% 50 jaar of ouder is. De SIA's begeleiden momenteel 463 werknemers, die zijn ingeschreven in een tewerkstellingscel. 85% van deze werknemers worden begeleid in outplacement of hebben dit reeds afgerond, 10% van deze werknemers volgt een opleiding of heeft deze reeds afgerond.

Jobverlies betekent niet automatisch dat men blijft vastzitten in de werkloosheid. Bij de grote herstructureringen in de Kempen (zie boven) heeft 38% van alle ingeschreven werknemers in een tewerkstellingscel reeds opnieuw werk gevonden en dit cijfers kan nog oplopen naarmate méér mensen hun begeleiding hebben beëindigd. Er zijn dus kansen om in de regio een andere baan te vinden. Dit blijkt ook uit het feit dat in 2008 de terugval in jobaanbod in gans Vlaanderen, nog niet te merken is in de Kempen (en provincie Antwerpen). Terwijl in Vlaanderen tussen januari en september het vacature-aanbod daalt met -2,4 % in normaal economisch circuit en met -19,3 % in de interimsector, merken we in de Kempen nog een groeipercentage van +7,7 % (NEC) en +3,2 % (interimcircuit). Bovendien slaagt de VDAB erin om in de Kempen 86,5 % van deze vacatures in te vullen (NEC). Het activerend herstructureringsbeleid dient precies om werknemers te ondersteunen om zo snel mogelijk nieuw werk te vinden, zodat herstructureringen zich niet vertalen in blijvende structurele werkloosheid.

BIJLAGE 3 REGELGEVINGSAGENDA

Titel van het initiatief (op basis van de lijsten)	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging ?	Wordt een RIA opgesteld?	Contact-personen
Decreet tot wijziging van het decreet van 30.04.04 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn	Decreet van 30.04.04 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn	Geen	Optimalisering van de bevoegdheden van de Vlaamse Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie	- Eerste agendering Vlaamse Regering december 2008	neen	Ja	Marc Willems Vincent Vandenameele Frederik Van Ingelgem
Aanpassing regelgeving beleidsdomein WSE als gevolg van EDRL; o.m.: -Decreet betreffende private arbeidsbemiddeling -Besluit Vlaamse regering betreffende de private arbeidsbemiddeling	Europese Dienstenrichtlijn en van toepassing zijnde regelgeving	31.12.2009	Opmaak nieuw decreet igv impact Europese dienstenrichtlijn	eerste agendering Vlaamse regering; maart 2009 agendering BVR afhankelijk agendering decreet	ja	Ja	Vincent Vandenameele Frederik Van Ingelgem Farah Nolens

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening	Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening	Geen	Aanpassing subsidiëringvoorwaarden	- agendering Vlaamse regering eind december 2008	neen	ja	Lieve Ruelens Mieke Augustyns Frederik Van Ingelgem
Besluit houdende toewijzing van ESF-Agentschap aan het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	geen	Geen	Formele toewijziging ESF-Agentschap aan het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	-agendering voorjaar 2009	Neen	Neen	Frederik Van Ingelgem
Coördinatiebesluit beleidsdomein Werk en Sociale economie	Regelgeving beleidsdomein Werk en Sociale Economie	Geen	Aanpassing rechtsterminologie igv BBB	-agendering voorjaar 2009	Neen	Neen	Frederik Van Ingelgem Frank Hex
BVR aanmoedigingspremie	Wijz BVR's aanmoedigingspremies van 3 mei 2002, 22 september 1998, 1 maart 2002	Geen	Informatisering aanvraagformulieren	-agendering najaar 2008	ja	ja	Lieve Cornelis Frederik Van Ingelgem Frank Hex

BVR titel van beroepsbekwaamheid	Uitvoering van decreet 30/04/2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid en van BVR 25/09/2005	Geen	Opzetten van een dienstverlening voor mensen met beroepservaring maar zonder diploma, die hun bekwaamheid kunnen aantonen en daarvoor een ervaringsbewijs kunnen verkrijgen.	-agendering voorjaar 2009	Neen	Neen	Lieve Ruelens Lieselotte Bommerez Frederik Van Ingelgem
Nieuw VDAB besluit	Decreet van 07 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding	Geen	Besluit van de Vlaamse Regering dat moet dienen als uitvoeringsbesluit van het decreet van 07 mei 2004. Dit besluit zal het besluit van 21 december 1988 opheffen.	-agendering najaar 2008	Neen	ja	Bernadette Mentior Danny Vandewalle

Aanpassing van Besluit van 15 september 2006 tot uitvoering van het decreet van 18 mei 1999 houdende oprichting van een Herplaatsingsfonds	Decreet van 18 mei 1999 houdende oprichting van een Herplaatsingsfonds	geen	Aanpassing van het uitvoeringsbesluit van het Herplaatsingsfonds aan de overheveling van het Herplaatsingsfonds naar de VDA	- voorjaar 2009	Nee	nee	Bernadette Mentior Danny Vandewalle
Besluit Erkenning en Subsidiering andere opleidingverstrekkers	BVR van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing MB van 20 november 1978 betreffende de voortgezette vorming	Geen	De aanpassing van het BVR van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing en het MB van 20 november 1978 betreffende de voortgezette vorming nav de invoering van Europese regels	Nog geen tijdspad	Nee	Nee	K. Van den Bunder
Interregionale Mobiliteit Decreet/ Besluit/ Andere	Nog niet bepaald	Geen	De aanpassing van de bestaande regels aan de recente ontwikkelingen inzake mobiliteit van de leerjongeren in de leertijd	Principe goedgekeurd op de interregionale ministeriële conferentie	Nee	Ja	A. Van de Ven
Besluit Gecertificeerde Opleidingen	BVR van 23 februari 1999 betreffende de ondernemersopleiding BVR van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing MB van 20 november 1978 betreffende de voortgezette vorming	Geen	De aanpassing van het BVR van 23 februari 1999 betreffende de ondernemersopleiding, het BVR van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing en het MB van 20 november 1978 betreffende de voortgezette vorming aan de nieuwe ontwikkelingen op het vlak van onderwijs en vorming	Nog geen tijdspad	Nee	Ja	K. Van den Bunder

Besluit Gecertificeerde Opleidingen	Niet	voortgezette vorming	Geen	De aanpassing van het BVR van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing en het MB van 20 november 1978 betreffende de voortgezette vorming aan de nieuwe ontwikkelingen op het vlak van onderwijs en vorming	Nog geen tijdspad	Neen	Ja	K. Van den Bunder
Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen		besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen	Geen	Bijsturing maatregel igv integratie afspraken beheersovereenkomst tss. Vlaamse regering en VDAB	Oktober 2008	Neen	Neen	K. Vandebroek Frank Hex Frederik Van Ingelgem