



Vlaams
Parlement

stuk **1339** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 26 oktober 2011 (2011-2012)

Beleidsbrief

Werk

Beleidsprioriteiten 2011-2012

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

INHOUD

Managementsamenvatting: Iedereen op de juiste stoel.....	6
I. Omgevingsanalyse	8
II. Van visie naar realiteit: strategische hefboomprojecten.....	10
III. Loopbanen van individuen ondersteunen.....	13
1. Loopbaanondersteuning voor werkenden.....	13
1.1. Een universele en toegankelijke basisdienstverlening.....	13
1.2. Gespecialiseerde loopbaanbegeleiding	14
1.3. Een breed scala aan EVC-diensten	14
2. Loopbaanondersteuning voor werkzoekenden: het sluitend maatpak	15
2.1. Een begeleiding op maat voor elke werkzoekende	16
2.2. Langdurig werkzoekenden gradueel sneller activeren.....	16
2.3. Een aansluitende aanpak voor jonge werkzoekenden.....	17
2.4. Naar een nieuwe uitbreiding van de systematische aanpak voor werkzoekende 50+’ers	18
2.5. Een specifieke aanpak voor personen met een arbeidshandicap .	18
2.6. Een geïntegreerde aanpak voor werk-welzijnstrajecten.....	19
2.7. Een specifieke aanpak voor taalondersteuning.....	21
2.8. Een specifieke aanpak voor ondernemerschap	22
2.9. Het sluitend maatpak voorbij: naar een verruiming van het arbeidsaanbod.....	23
3. Loopbaanondersteuning bij herstructureringen.....	25
3.1. Actieve begeleiding in tewerkstellingscellen en outplacement.....	25
3.2. Het Sociaal interventiefonds	26
3.3. De regionale toetsing	26
3.4. Het Europees Globalisatiefonds (EGF).....	26
4. De loopbaanrugzak: ondersteuningspakketten op maat	27
4.1. Naar een ondersteuningspakket voor talentbenutting en -ontwikkeling: de opleidings- en begeleidingscheques	27
4.2. Een ondersteuningspakket voor de combinatie van arbeid en gezin	27
4.3. Naar een ondersteuningspakket voor de inschakeling van kwetsbaren op de arbeidsmarkt.....	28

IV. Transitie in bedrijven ondersteunen	31
1. Transitie in kaart brengen: het VLAMT-project.....	31
2. Een sluitend aanbod voor werkgevers vormgeven	32
3. Competentiegerichte matching als sluitstuk.....	32
4. Transitie ondersteunen via een aangepast HR-beleid	33
4.1. Steeds bredere diversiteitsplannen.....	33
4.2. Structurele EAD-projecten	33
4.3. Onderzoek, methodiekontwikkeling en expertisecentrum	34
5. Talentbenutting en -ontwikkeling	35
5.1. Toekomstgericht en flexibel opleiden	35
5.2. Ontwikkelen en erkennen van beroepskwalificaties	36
5.3. Excellente centra	37
5.4. Loopbaanvisie in het kader van het Nieuw Industrieel Beleid.....	37
6. Meer en sterker ondernemerschap	38
7. Mentaliteitsomslag	38
7.1. De juiste stoel	38
7.2. Anti-discriminatie	39
8. Sectoraal beleid	39
8.1. De generatie sectorconvenants 2010-2011	39
8.2. Naar een sectoraal beleid via brede, mobiliserende partnerschappen in functie van arbeidsmarktdoelstellingen op korte en lange termijn	39
V Een efficiënte en kwaliteitsvolle handhaving.....	41
Bijlagen:	
Bijlage 1: Implementatie OCM-doelstellingen Gelijke Kansenbeleid.....	43
Bijlage 2: Antwoord op de resoluties en moties van het Vlaams Parlement	45
Bijlage 3: Concordantietabel met de beleidsnota Werk 2009-2014 en de ViA- doorbraken	46
Bijlage 4: Regelgevingsagenda	49
Bijlage 5: Lijst met aanbevelingen van het Rekenhof.....	51

Lijst met afkortingen

ABAD	Actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie op de arbeidsmarkt
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
Actiris	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (vroeger BGDA)
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
AWAP	Aanmoedigingspremie
BOP	Bedrijfsontwikkelingsplannen
CBE	Centra voor Basiseducatie
CERTO	Certificeringorgaan outplacement
CGKR	Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding
CV	Curriculum Vitae
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
Dept.	Departement
DIX	Duurzaamheidsindex
EAD	Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit
EGF	Europees Globalisatie Fonds
eL&W	expertisecentrum Leeftijd en Werk
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
Eures	European Employment Services
EVC	Elders Verworven Competenties
EWI	Economie, Wetenschap en Innovatie
G-Coach	Een lesgever geletterdheid die tijdens de beroepsopleiding voor extra hulp voor de instructeur en voor ondersteuning van de laaggeletterde cursist zorgt
GIBO	Gespecialiseerde Individuele beroepsopleiding in een onderneming
GRIP	Gelijke rechten voor Iedere Persoon met een handicap
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HR	Human Resources
IBO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
IOA	Innovatie - Organisatie - Arbeid
IT	Information Technology
IWT	Innovatie, Wetenschap en Technologie
JOP	Jaarondernemingsplan van de VDAB
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
Master VAC	Project "Master Vacatures"
METIS	MS-CRM-applicatie van het CGKR
MMPP	Medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek(en)
NodW	Nederlands op de Werkvloer
NT2	Nederlands tweede taal / Nederlands voor anderstaligen
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PES	Public Employment Services (Publieke Tewerkstellingsdiensten)
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RESOC	Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RTC's	Regionale Technologische Centra
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Se-n-Se	Secundair na secundair, specialisatiejaren
SERR	Sociaal-Economische Raad van de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SLN	Steunpunt Lokale Netwerken
SIA's	Sociale interventieadviseurs
Synerjob	Vzw van alle openbare bemiddelings- en opleidingsdiensten in België
SYNTRA Vlaanderen	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VERSO	Intersectorale werkgeversorganisatie voor de social profit in Vlaanderen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapportering
VKW	Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden
VLAMT	Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst
VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VOV	Vereniging voor Opleidings- en Vormingsverantwoordelijken
VTE	Voltijds Equivalenten
WAI	Work Ability Index
W ²	Werk- en Welzijnstrajecten op maat
WEP-plus	Werkervaringsprojecten
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
WIP	Werk- en Investeringsplan
WSE	Werk en Sociale Economie
ZIV	Ziekte- en invaliditeitsverzekering

Managementsamenvatting: Iedereen op de juiste stoel

Onze arbeidsmarkt stond nooit voor grotere uitdagingen dan vandaag. Onze economie transformeert in sneltempo, onze bevolking vergrijsst en de (structurele) kraptes op de arbeidsmarkt nemen toe. De inzet voor de Vlaamse arbeidsmarkt is dan ook duidelijk: elk talent in Vlaanderen zal benut moeten worden. Of anders gezegd: we moeten de Pact 2020-ambitie nastreven van meer mensen aan de slag in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen.

Elk talent benutten betekent werk maken van een beleid voor zij die werkzoekend zijn, voor zij die vandaag al werken, voor zij die worden voorbereid op onze arbeidsmarkt, maar ook voor zij die een onderneming leiden of willen opstarten, enz. Binnen alle geledingen van de arbeidsmarkt zullen we naar een hogere en betere participatie moeten streven. En alle actoren op de arbeidsmarkt, of dat nu individuen of bedrijven zijn, zullen de omslag moeten maken van jobzekerheid naar werk- of loopbaanzekerheid.

Het uitgangspunt is dat mensen in onze bedrijven en organisaties op de juiste stoel aan de slag kunnen.

Dat is een dynamische benadering, omdat de juiste stoel vandaag niet per sé de juiste stoel van morgen is. Het is een maatgerichte benadering, omdat de aanpak uitgaat van de individuele competenties en talenten van elk individu.

Voor individuen is een wendbare loopbaan het sluitstuk, voor bedrijven een HR-beleid dat alle talenten benut. De overheid staat voor de opdracht om structuren uit te bouwen of te hertekenen die individuen en bedrijven ondersteunen (informereren, adviseren,...) bij het maken van loopbaanbeslissingen en –investeringen.

Een wendbare loopbaan voor individuen

Binnen de nieuwe loopbaanvisie is het van belang om iedere persoon op de arbeidsmarkt of er tijdelijk buiten op zijn eigen individuele waarden in te schatten. Individuele competenties, veeleer dan afkomst, leeftijd of diploma, moeten bepalen welke ‘stoel’ men inneemt op de arbeidsmarkt. Dat vraagt een doorgedreven competentie management en –ontwikkeling van bedrijven. Het vraagt ook een overheidsdienstverlening die is afgestemd op het individu: niet iedereen heeft dezelfde noden, niet iedereen heeft dezelfde mogelijkheden.

Ik streef naar een win-win voor zowel bedrijven als individuen om zo een cruciale omslag te realiseren waardoor vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt beter matchen, de duurzame inzetbaarheid van mensen versterkt wordt en transitie succesvol verlopen.

Deze individuele benadering heeft ontelbaar veel voordelen, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kijken naar wat de capaciteiten van mensen zijn en waar nodig een duw(tje) in de rug geven, een begeleiding of een scholing of een advies, zorgt ervoor dat ze op de juiste stoel terecht komen. Op termijn zorgt de competentiegerichte benadering er voor dat ook groepen die vandaag ondervetegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, hun ‘juiste stoel’ kunnen vinden.

Ik streef met mijn beleid naar sterke, zelfredzame individuen die zich gedurende heel hun loopbaan, in diverse jobs en doorheen onderbrekingen en transitie, optimaal kunnen ontwikkelen. Maar er is meer. Met mijn beleid wil ik de juiste loopbaanondersteuning kunnen aanreiken aan al wie werkend is, aan wie werkt zoekt en aan wie zijn of haar job verliest. Samen met de sociale partners wil ik ook

onderzoeken hoe we mensen de juiste rugzak kunnen meegeven om hun loopbaan optimaal vorm te geven.

Een aangepast HR-beleid in bedrijven

Vanuit het oogpunt van de werknemer is de juiste stoel een werkelijke en waardevolle job, waar men voldoening krijgt. Vanuit het perspectief van de werkgever is een werknemer op de juiste stoel iemand die een noodzakelijke taak binnen het bedrijf optimaal volbrengt.

Toch stellen we vast dat veel werkgevers de spreekwoordelijke witte raaf aan hun neus voorbij laten vliegen, net omdat men te veel denkt in termen van profielen, groepen, diploma's, enz. Dat is jammer, want werkgevers die zich blind staren op een bepaalde context waarin een potentiële werknemer zich bevindt, of die de capaciteiten, de competenties van hun werknemers niet kennen of naar waarde schatten laten enorm veel kansen liggen.

De nieuwe loopbaanvisie moet dus ook bij werkgevers en werknemers voor een omslag in het klassieke denken zorgen. Het sluitstuk van deze benadering is een aangepast loopbaan- en competentiebeleid, met een gepaste ondersteuning vanuit de overheid.

Zo streef ik ernaar om het private en publieke aanbod naar bedrijven te professionaliseren in de ondersteuning m.b.t. transitie en talenten. Voorlopig spreek ik in dit verband nog van bedrijfsontwikkelingsplannen (BOP's), naar analogie met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor individuen (POP's), om dit procesgericht denken bij bedrijven te benoemen.

Beleid in partnerschap

Streven naar sterke individuen en sterke bedrijven op de arbeidsmarkt van morgen en het dichterbij elkaar brengen van beiden is een zaak van vele partners en actoren.

Het is mijn uitdrukkelijke bedoeling om alle instrumenten die we vandaag inzetten kritisch onder de loep te nemen, met als toetssteen de mate waarin zij bijdragen tot de doelstelling van meer mensen langer aan het werk in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen.

Maar de overheid alleen kan deze ambitie niet waarmaken. Daarom roep ik bedrijven, individuen, organisaties, intermediairen en andere stakeholders op om mee werk te maken van dit loopbaanverhaal. De excellente centra zijn voor mij een voorbeeld van sterke samenwerkingsplatformen waarin sectoren en arbeidsmarkt-, opleidings- en onderwijsactoren samenwerken om in te spelen op strategische arbeidsmarktknelpunten. Dit concept zal ik in de loop van 2012 samen met de minister van Onderwijs en de sociale partners (SERV) uitdiepen en invullen.

In 2011 werden met de sociale partners reeds de eerste stappen gezet om een globale visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en talentontwikkeling uit te werken. In de loop van 2012 zal dit een vertaalslag krijgen op het niveau van concrete instrumenten en projecten. Het is mijn wens dat dit alles zijn beslag kan krijgen in een nieuw werkgelegenheidsakkoord met de sociale partners in het najaar.

Philippe Muylers

I. Omgevingsanalyse

I.I. Economische situatie

De Vlaamse arbeidsmarkt blijft het relatief goed doen. De recente vertraging van de economische groei remt de arbeidsmarkt vooralsnog niet te zeer af. De Vlaamse werkgelegenheid steeg in 2011 opnieuw naar het niveau van voor de crisis, er zijn nu 2,1 miljoen loontrekkenden in het Vlaams Gewest. Het ziet ernaar uit dat deze stijgende trend zich nog even zal doorzetten. De VDAB ontving nooit eerder zoveel vacatures (in 2011 meer dan 25.000 per maand), en de werkgevers tonen zich in verschillende bevestigingen optimistisch over hun aanwervingsplannen in de komende maanden. Zowel de Nationale Bank van België als de Europese Commissie verwachten dat de Belgische economie en arbeidsmarkt in 2011 en 2012 verder in positieve zin zullen evolueren, en beter zullen presteren dan het Europese gemiddelde.

De Vlaamse tewerkstelling daalde gedurende de crisis minder sterk dan in de meeste andere Europese landen, en ook de werkloosheidstoename bleef binnen de perken. Bovendien zette de daling van de werkloosheid reeds in het najaar van 2010 in, wat vroeger is dan in de meeste andere landen. Met een werkloosheidsgraad van 5,2%, en een jeugdwerkloosheidsgraad van 15,6%, doet Vlaanderen het beduidend beter dan de andere gewesten en het Europese gemiddelde. In augustus 2011 telde het Vlaams Gewest al 18.000 niet-werkende werkzoekenden minder dan in augustus van het jaar voordien. Het Federaal Planbureau waarschuwt echter voor een mogelijke, zij het beperkte, toename van de werkloosheid in 2012.

I.II. Werkzaamheid moet hoger

Het aantal openstaande vacatures is in 2011 bijzonder fors toegenomen (+40%). Deze groei van het aantal vacatures doet zich bovendien in bijna alle sectoren voor, dus ook in diegene die het zwaarst onder de crisis te lijden hadden. Vooral de chemie en de voeding lijken zich goed te herstellen.

De vele openstaande vacatures bieden een opportuniteit om de Vlaamse werkzaamheidsgraad verder op te krikken. Eind 2010 was 72,1% van alle Vlamingen tussen 20 en 64 jaar aan het werk. Vlaanderen heeft zich tot doel gesteld om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van ruim 76% te bereiken, en daartoe zijn er 150.000 extra werkenden nodig.

De arbeidsdeelname van jonge, autochtone hooggeschoolden (95%) is bij de hoogste in Europa, maar de arbeidsdeelname van 55-plussers (38%), allochtonen (53%) en laaggeschoolden (53%) is beduidend lager. Vlaanderen heeft zich in het Pact 2020 geëngageerd om de arbeidsdeelname van kansengroepen tegen het jaar 2020 fors op te trekken, en de voorbije jaren is er al heel wat vooruitgang gerealiseerd. Het grootste potentieel om extra jobs in te vullen, en mogelijk ook oplossingen te bieden voor knelpuntberoepen, ligt duidelijk bij deze kansengroepen.

I.III. (knelpunt)vacatures

Zowat de helft (51,6%) van de 260.000 vacatures die VDAB in 2010 ontving, zijn vacatures voor knelpuntberoepen. Dit zijn beroepen waarvoor minder snel kandidaten gevonden worden, en waarvoor het aanbod soms te klein is om aan de vraag te voldoen.

De vele knelpuntberoepen zijn ondermeer het gevolg van de voortdurende transformatie van de economie en de arbeidsmarkt. Sectoren krimpen en groeien, en met hen ook de vraag naar

welbepaalde beroepen en competenties. Het aanbod evolueert echter niet helemaal mee, waardoor er een zekere mismatch ontstaat. Dit betekent daarom niet dat de knelpuntvacatures helemaal niet ingevuld geraken. Maar wanneer we als regio wensen in te zetten op de high tech, de logistieke sector en de zorg, is een tekort aan technici, vrachtwagenchauffeurs en zorgpersoneel natuurlijk problematisch.

De vergrijzing versterkt het probleem van de knelpuntberoepen alleen maar. Nu de babyboom-generatie stilaan op pensioengerechtigde leeftijd komt, verlaten elk jaar zo'n 60.000 ouderen onze arbeidsmarkt, 35% meer dan de 45.000 van een paar jaar geleden. Deze demografische evolutie zorgt voor een structurele verhoging van de vraag naar werkkrachten. Veel van de oudere werknemers die uittreden oefenden beroepen uit waarvoor competenties nodig zijn die vandaag bij te weinig jongeren aanwezig zijn of door hen worden aangeleerd. Deze mensen langer aan boord houden en/of adequaat vervangen, wordt een belangrijke uitdaging voor de Vlaamse werkgevers.

I.IV. Competentie- en loopbaandenken

De globale economische omgeving waarbinnen de Vlaamse bedrijven actief zijn, verandert steeds sneller. Ook de bedrijven zelf moeten zich steeds sneller aanpassen. Daartegenover staat dat Vlamingen langer in dezelfde job blijven dan de gemiddelde Europeaan (11,3 jaar tegenover 9,7 jaar), en minder bijscholing volgen (8% tegenover 10,5%).

Om de Vlaamse achterstand op het vlak van deelname aan levenslang leren goed te maken, is wellicht een mentaliteitswijziging nodig. In 2011 ondervond 36% van de Belgische werkgevers moeilijkheden om geschikt personeel aan te werven, iets meer dan het wereldwijde gemiddelde (34%). Gevraagd naar hoe ze hiermee omgingen, was wereldwijd het 'aanbieden van extra opleiding en doorgroeitrajecten aan eigen personeel' het meest gegeven antwoord. In België kwam het stimuleren van intern doorgroeien pas op de zesde plaats¹. Vandaag heeft 43% van de Vlaamse bedrijven een eigen opleidingsplan, slechts 16% maakt gebruik van loopbaanontwikkelingsplannen (POP's)². In Vlaanderen wordt in vergelijking met andere landen relatief veel geïnvesteerd in de afstemming tussen werk en gezin, maar in het opleidings- en loopbaanbeleid kunnen nog stappen gezet worden.

Anderzijds blijkt uit de werkbaarheidsmonitor dat, ondanks de relatief lage deelname aan levenslang leren, slechts 18,2% van de Vlaamse werknemers vindt dat hij/zij te weinig leermogelijkheden krijgt op het werk. Ook het feit dat zeer weinig mensen opleidingen volgden tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, toont dat levenslang leren nog bij te weinig Vlamingen in het DNA zit.

¹ Manpower (2011), *Talent shortage survey results 2011*.

² SERV (2011), *Informatiedossier IOA 2011: indicatoren voor het pact 2020*.

II. Van visie naar realiteit: strategische hefboomprojecten

In de beleidsnota Werk 2009–2014 wordt vooropgesteld dat er vanuit een geïntegreerd en coherent kader een mix van instrumenten en kanalen zal ingezet worden ter versterking van competenties en loopbanen.

Binnen die context wordt onder meer gerefereerd aan (1.1.) de verspreiding en verankering van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als loopbaaninstrument, (1.2.) de verspreiding van “Mijn Loopbaan” als digitaal portaal, (1.3.) en het gebruik van een valide competentieruggengraat voor de arbeidsmarkt (Competent).

De competenties en de vaardigheden van het individu zijn het uitgangspunt. De doelstelling is dat individuen meer dan vandaag nadenken over hun competenties, dat deze competenties zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt en dat ze op die manier mogelijkheden geven aan individuen, ongeacht hun positie op de arbeidsmarkt (werkzoekend, werkend, ...). Ook voor bedrijven betekent dit een meerwaarde. Gecombineerd vormen de drie strategische hefboomprojecten een krachtig instrument voor burgers, voor werkgevers én voor arbeidsmarktactoren bij het ontwikkelen van loopbanen en het ontwikkelen en benutten van competenties.

II.I. Ontwikkeling van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Om individuen te ondersteunen in het loopbaanproces, zet ik in op de verdere ontwikkeling en uitbouw van het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) als loopbaaninstrument. Via dit POP kan elke burger zelf aan de slag gaan en kan hij/zij via zelfsturing dan wel onder begeleiding zijn eigen loopbaan onder handen nemen. Individuen worden op die manier aangezet om procesgericht over hun loopbaan na te denken en zich strategisch te buigen over vragen als:

- Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?
- Wat zijn mijn perspectieven op korte en lange termijn; in welke situatie en context bevind ik mij en welke richting kan en wil ik uit met mijn loopbaan?
- Welke acties zal ik hiertoe ondernemen?

Het POP geeft een perspectief aan de burger waardoor de motivatie tot ontwikkeling verhoogd wordt. Doordat het eigenaarschap bij de burger ligt, is ook de betrokkenheid groter om het ontwikkelingsproces tot een goed einde te brengen. Het werken met een POP geeft tot slot ook de mogelijkheid om tot een dialoog te komen tussen dienstverleners en burgers of tussen werkgevers en werknemers. De verwachtingen van beide partijen worden verduidelijkt evenals welke bijdrage elke partij dient te leveren. Als gevolg daarvan ontstaat er ook een gedeelde verantwoordelijkheid.

Naast het stimuleren van het gebruik van een POP door individuen en bedrijven, is het dus ook mijn intentie om **het gebruik van dit loopbaaninstrument sterker in te bouwen in de bestaande dienstverlening voor werkenden en werkzoekenden op de arbeidsmarkt**, zodat waar mogelijk en nodig ook begeleiding bij de opmaak van een POP geboden kan worden.

Indien het POP de hierboven vermelde doelstellingen wil waarmaken, is het noodzakelijk dat tussen de betrokken actoren eensgezindheid bestaat over het basis *POP-model* en de generieke stappen die doorlopen dienen te worden.

Om het POP-model verder te verfijnen, werden twee ESF-oproepen gelanceerd. Deze hebben tot doel een groot aantal POP-trajecten te realiseren in vooraf bepaalde contexten (herstructurering, schoolverlaters, werkenden in kwalificatiegerichte trajecten, werknemers van sectoren in transitie, armoedesituaties en sociale economie), zodat een gefundeerd antwoord kan verkregen worden op wat POP kan betekenen voor alle partijen op de arbeidsmarkt. Bovendien kan zo ook een breed draagvlak ontwikkeld worden voor een veralgemeend gebruik van POP.

Bij de eerste oproep, waarbij de projecten op 1 april 2011 van start gingen en lopen tot eind 2012, werden 12 projecten goedgekeurd voor een budget van 474.936 euro Europese middelen en 580.477 euro Vlaamse cofinanciering.

Bij de tweede oproep, waarbij de focus op de sociale economie lag, werden 9 projecten goedgekeurd voor een budget van 353.507 euro Europese middelen en 432.064 euro Vlaamse cofinanciering. Zij startten op 1 september 2011 voor een looptijd van 16 maand.

Voor de ontwikkeling van het model van een persoonlijk ontwikkelingsplan werd in het najaar van 2010 door VDAB als projectcoördinator in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie een IWT-project opgestart. Met dit project streven we ernaar een IT-platform te ontwikkelen dat flexibel genoeg is om alle mogelijke loopbaantransities van ieder individu te kunnen ondersteunen, uitgaand van een generiek persoonlijk ontwikkelingsproces. Dit platform zou zowel door het individu als door professionele begeleiders (intermediairen) en bedrijven als in diverse contexten (onderwijs en opleiding, interne en externe loopbaanbegeleiding, competentieversterking, bij ontslag/reorganisatie en outplacement ...) gebruikt moeten kunnen worden. Het eigenaarschap blijft echter bij het individu.

In voorbereiding van dit project werd, zoals hierboven vermeld, het POP-concept ontwikkeld. Om verder te verkennen hoe dit POP-concept technisch vertaald kan worden, wordt in het najaar van 2011 een innovatieplatform opgericht. In dit platform zullen alle relevante stakeholders (zowel inhoudelijke als IT-experten) betrokken worden, zodat zij samen kunnen bepalen aan welke technologische en sociale vereisten dit POP dient te voldoen.

Op basis van een duidelijk afgebakend en uitgeklaard POP-concept zal ik samen met mijn collega voor Innovatie begin 2012 beslissen om dit digitale POP te laten ontwikkelen via een pre-commerciële aanbesteding (via het IWT) of via een openbare aanbesteding.

Met het aanreiken van het POP als loopbaaninstrument wil ik het procesgericht denken over de individuele loopbaan versterken. Meer algemeen wil ik ook de bestaande dienstverlening naar individuen kritisch onder de loep nemen en bekijken waar we dit POP-denken nog meer kunnen integreren, zodat we via een coachende benadering en maatwerk beter kunnen inspelen op het zelfsturend vermogen van de individuen.

II.II. De verspreiding van Mijn Loopbaan als digitaal portaal

Het persoonlijk ontwikkelplan zal ook beschikbaar gesteld worden vanuit het e-portfolio "Mijn Loopbaan". Het e-portfolio "Mijn Loopbaan" staat voor een digitale ruimte waar het individu zijn persoonlijke loopbaaninformatie (persoonlijke gegevens, loopbaangegevens, competenties en bewijzen) kan opslaan. Het biedt tevens mogelijkheden om, bij het voorbereiden en doorlopen van transities op de arbeidsmarkt, van daaruit diensten op te roepen (bv een CV opmaken en/of posten bij werkgevers).

Via Mijn Loopbaan kunnen burgers algemene loopbaaninformatie opzoeken en verwerken, kunnen zij via de aangeboden services en diensten hun competenties zichtbaar maken, EVC en opleidingstrajecten opvolgen, loopbaanstappen ondernemen, ... Via Mijn Loopbaan zullen ook externe bronnen geraadpleegd en externe gegevens geïmporteerd kunnen worden. De burger blijft de volledige controle en het beheer behouden van de gegevens die verzameld worden in het e-portfolio. Het e-portfolio Mijn Loopbaan is nog volop in ontwikkeling. De onderliggende innovatieve concepten, de beoogde afstemming met instrumenten als POP en de competentieruggengraats Competent enerzijds, en het opzetten van informatiestromen van en naar externe bronnen anderzijds

vergt heel wat van het systeem. Een piloottesting wordt voorzien in het najaar van 2011. ***Begin 2012 zal een eerste versie van “Mijn Loopbaan” gelanceerd worden met een aantal beperkte toepassingen en diensten voor de burger.***

In het kader van de vernieuwde visie op loopbaanbeleid beschouw ik Mijn loopbaan als een belangrijke bouwsteen binnen een integraal concept van loopbaanondersteuning. Vanuit die optiek zal verkend worden hoe “Mijn Loopbaan”, “POP” en “Competent” op elkaar ingeschakeld kunnen worden. Via een sterke wisselwerking tussen de drie beschikbare platforms moet deze combinatie als krachtig instrument voor de individuele burger én voor actoren, partners, bedrijven uitgroeien tot een belangrijke hefboom in de realisatie van een nieuwe loopbaanagenda.

II.III. Het gebruik van Competent als gemeenschappelijke competentietaal

Een belangrijke bouwsteen om het arbeidsmarktbeleid competentiegericht uit te bouwen, is het spreken vanuit en werken met een gemeenschappelijke competentietaal. Deze basis wordt in het kader van Competent voorzien. Competent wordt een digitaal raadpleegbare referentiedatabank waarin beroepsactiviteiten en wat men daarvoor moet kunnen en kennen beschreven worden. Deze beschrijvingen hebben de naam “Competentfiches (de zogenaamde nieuwe beroepscompetentieprofielen)” gekregen. De Competentfiches worden gevalideerd door de (sectorale) sociale partners. In de uitbouw van de databank wordt vertrokken van de nieuwe versie van de ROME, een arbeidsmarktdekkend systeem dat door de Franse sociale partners, bedrijven en organisaties is gevalideerd en intussen al meer dan twintig jaar zijn waarde heeft bewezen op de Franse arbeidsmarkt. Hergebruik van de ROME-data in combinatie met andere gevalideerde bronnen laat toe dat beroepscompetentieprofielen in Competent snel kunnen worden aangemaakt en geactualiseerd. De aansluiting van de Competentfiches bij de ROME-fiches verzekert bovendien de automatische uitwisselbaarheid van gegevens met de Franse partner maar ook en vooral met de Belgische partners Forem en Actiris en op termijn ook met de andere Europese diensten. De voorbije jaren heeft de SERV in samenwerking met VDAB intensief aan de uitbouw ervan gewerkt. Momenteel zijn reeds 230 competentfiches ontwikkeld. ***Tegen eind 2011 zullen ruim 350 van de 600 fiches vanuit Competent ter beschikking gesteld worden.*** Deze zullen op termijn voor iedereen toegankelijk en te raadplegen zijn. Bij de ontwikkeling en validering wordt een zo breed mogelijke sectorale spreiding gehanteerd. Alle prioritaire domeinen (waaronder knelpuntberoepen) worden bestreken.

Met Competent wordt er aldus gewerkt aan de uitbouw van een actueel arbeidsmarktdekkend gemeenschappelijk referentiekader voor de beschrijving van activiteiten, vereiste competenties en beroepen. Een jaarlijkse actualisering van (onderdelen van) de inhoud moet ook informatie leveren over evoluties in gevraagde competenties. Deze functie wordt versterkt door input vanuit de dienstverlening van de VDAB. Vacaturematching geschoeid op Competent levert informatie op over de competenties die veel of minder gevraagd worden op de arbeidsmarkt en over de mate waarin profielen van werkzoekenden aan deze vereisten beantwoorden. Deze informatie kan vervolgens ingebracht worden in Competent. Concreet kan dit betekenen dat een Competentfiche herijkt kan worden wanneer uit de matching blijkt dat bedrijven bijvoorbeeld systematisch een nieuwe competentie aan een beroepsprofiel toevoegen. Dergelijke informatie is essentieel om de arbeidsmarkt optimaal te laten functioneren, zowel op Vlaams maar ook op sectoraal, subsectoraal, regionaal en lokaal niveau. De invulling van knelpuntberoepen kan zo geoptimaliseerd worden.

Competent vormt de basis van een vernieuwde dienstverlening die de VDAB, in samenwerking met de stakeholders (sectoren, werkgevers, onderwijs, regionale sociale partners) de komende jaren wil uitbouwen. Die vernieuwde dienstverlening zal de klanten (bedrijven, de individuele burger) ten goede komen, maar ook het gebruik van op Competent gebaseerde diensten door andere regionale partners op de arbeidsmarkt faciliteren. ***Tegen eind 2013 zullen een aantal eerste toepassingen o.v.v. competentiegericht vacaturematching beschikbaar zijn.*** De demo www.synerjob.be biedt een zicht op de dienstverlening in voorbereiding.

III. Loopbanen van individuen ondersteunen

1. Loopbaanondersteuning voor werkenden

Aan wie aan het werk is en zijn of haar loopbaan in handen wil nemen wil ik een scala aan diensten voor loopbaanadvies en opleiding aanreiken. De bedoeling is dat mensen de ondersteuning kunnen krijgen die zij nodig hebben in het maken van loopbaankeuzes. Ik ga uit van een totaalconcept van loopbaanondersteuning. Loopbaanondersteuning kan zich daarbij ontvouwen in een continuüm of palet van sensibilisering, informatieverstrekking, adviesverlening en meer of minder intensieve begeleiding (gegeven diverse transitie momenten, uiteenlopende vragen en behoeftes van mensen naar ondersteuning en gegeven hun mate van zelfsturing en afstand tot de arbeidsmarkt).

Samen met de sociale partners wil ik vanuit dit totaalconcept (afgeleid uit een globale visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en –ontwikkeling) en in een wisselwerking tussen diverse stakeholders en inspanningen van bedrijven en werknemers, de bouwstenen voor de invulling van dit landschap verder vorm geven, richten en uitbouwen.

1.1. Een universele en toegankelijke basisdienstverlening

Om tegemoet te komen aan de nood aan een kort contact, waarin een werkende geïnformeerd wordt en zicht krijgt op relevante diensten en mogelijkheden werd in 2008 door de VDAB gestart met het experiment van de basisdienstverlening. Door de introductie van een basisdienstverlening kunnen werknemers en zelfstandigen rond tal van vragen rond loopbaan, (werkbaar) werk en opleiding in de werkwinkels terecht. Indien nodig worden ze van hieruit doorverwezen naar erkende centra voor loopbaanbegeleiding (zie verder) of andere relevante actoren in het kader van loopbaanontwikkeling (bv. actoren actief rond sociale wetgeving en juridische aspecten, opleiding, ondernemerschap, de arbeidsmarkt). Op basis van de resultaten van het experiment werd vanaf 1 september 2009 de basisdienstverlening uitgebreid naar 26 werkwinkels in Vlaanderen, binnen het kader van een pilootfase. Zowel het experiment als de pilootfase zijn gefinancierd met reguliere VDAB-werkingsmiddelen. De recentste halfjaarlijkse evaluatie toont o.a. het volgende aan:

- Van september 2009 t.e.m. juli 2011 vonden in totaal 7.571 gesprekken met werkenden plaats in de werkwinkels.
- De werkwinkels zijn laagdrempelig: 49% van de werkenden behoort tot een kansengroep volgens de klassieke benadering. Volgens de definitie die voor loopbaanbegeleiding wordt gehanteerd is dit zelfs 81%.
- De rekruteringsbasis voor loopbaanbegeleiding wordt verruimd via de basisdienstverlening. De meeste personen die doorverwezen worden, worden verwezen naar loopbaanbegeleiding (42%).
- De meeste gesprekken, 38% van de vragen, gingen over opleidingscheques.
- Uit de tevredenheidsmeting blijkt dat 75,1% van de bezoekers tevreden blijkt te zijn over de basisdienstverlening

Deze basisdienstverlening wordt verder uitgebouwd. Relevante evoluties en nieuwe instrumenten op het vlak van loopbanen, zoals het e-portfolio Mijn Loopbaan en het persoonlijk ontwikkelplan, worden daarbij opgevolgd zodat deze ook geïntegreerd kunnen worden in de basisdienstverlening. Bij de introductie van Mijn Loopbaan, zullen burgers vanuit de basisdienstverlening naar het e-portfolio Mijn Loopbaan geloodst kunnen worden. Een kennismaking met Mijn Loopbaan wordt zo aangemoedigd en desgewenst kan er bij die eerste kennismaking ondersteuning geboden worden. Bij de verdere uitbouw van de basisdienstverlening gaat ook veel aandacht uit naar het verfijnen en verruimen van

partnerschappen. Zo wordt het mogelijk dat doorverwijzingen in een uitgebreider netwerk kunnen gebeuren.

Naar aanleiding van het WIP en geënt op de universele basisdienstverlening van de VDAB startte in 2010 een experiment van de vakorganisaties waarbij hun dienstverlening verruimd werd tot basisdienstverlening aan werkenden. De vakorganisaties engageren zich via de blijfconsulenten expliciet in het uitvoeren van een eerstelijnsdienstverlening aan werkende klanten, waarbij een neutrale rol wordt ingenomen.

De implementatie van het experiment verloopt gefaseerd en in afstemming met de universele basisdienstverlening van VDAB. Deze afspraken lopen tot eind 2011. Binnen de begroting van het WIP is hiervoor 240.000 euro voorzien.

1.2. Gespecialiseerde loopbaanbegeleiding

Werkenden die meer begeleiding wensen bij het uitbouwen en versterken van hun loopbaan en bij het maken van loopbaankeuzes, kunnen een beroep doen op loopbaanbegeleiding. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van doel- en kansengroepen. De acties worden opgetekend in een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin de klant vastlegt op welke manier hij de eigen groei en ontwikkeling wenst te sturen.

Anno 2011 wordt loopbaanbegeleiding aangeboden door 19 centra voor loopbaanbegeleiding gefinancierd vanuit het ESF-agentschap met Vlaamse cofinanciering, de VDAB en 1 vrij loopbaancentrum erkend in het kader van de opleidingscheques. In deze centra kunnen werknemers en zelfstandigen terecht voor professionele ondersteuning bij het nemen van loopbaankeuzes en – beslissingen. De klant staat centraal en wordt aangemoedigd om zijn loopbaanontwikkeling zelf op te nemen en acties te koppelen aan de verkregen inzichten. De centra engageren zich om te werken met persoonlijke ontwikkelplannen waarin de klant kan vastleggen op welke manier hij zijn groei en ontwikkeling wenst te sturen.

Sinds de start van de dienstverlening in 2005 tot en met december 2010 namen in totaal circa 29.900 werknemers en zelfstandigen hun recht op gesubsidieerde loopbaanbegeleiding op. In 2010 werd over de VDAB en de ESF-centra heen het vooropgestelde streefdoel van 50% kansengroepen net gehaald.

In het kader van mijn globale visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en talentontwikkeling wil ik, in samenspraak met de sociale partners, de loopbaanbegeleiding naar inhoud, methodiek en structurele inbedding verder gestalte geven vanuit een integraal concept van loopbaanondersteuning. **Tegen 2013 wil ik loopbaanbegeleiding in zijn vernieuwde hoedanigheid operationaliseren.** Om dit goed voor te bereiden en de dienstverlening te verzekeren, zal 2012 als overgangsjaar ingericht worden waarbij de financiering van de lopende ESF-projecten loopbaanbegeleiding doorgetrokken wordt.

De toewijzing voor de projecten Loopbaanbegeleiding binnen oproep 132 bedraagt 5.281.000 euro ESF en 6.455.000 euro Vlaamse Cofinanciering of in totaal 11.373.000 euro. Het betreft een toewijzing voor 2 jaar, met name 2010-2011.

1.3. Een breed scala aan EVC-diensten

Het “erkennen van verworven competenties” of EVC is een term die vele ladingen dekt. Veel hangt af van de context waarin men de erkenning van competenties wil gebruiken. Vandaar dat ik mijn EVC-beleid vanuit diverse invalshoeken verder wil uitbouwen.

Een ideaal instrument dat deze reflectie bevordert is het *portfolio*. Het geeft een beeld van wat het individu al tijdens zijn loopbaan en daarbuiten deed, wat hij/zij daarvan leerde, wat hij/zij belangrijk

vindt en hoe hij/zij zichzelf nog wil ontwikkelen. ***De VDAB werkt daarom aan een e-portfolio met persoonlijke loopbaaninformatie en een keuze aan services*** (project Mijn Loopbaan, zie hoger).

Naast het herkennen van competenties, kan het in bepaalde goed gekozen situaties ook nuttig zijn om deze *competenties door een externe organisatie te laten erkennen*. Het ervaringsbewijs is een voorbeeld hiervan. Kandidaten die de nodige ervaring hebben in een bepaald beroep, ongeacht waar ze deze verworven hebben, kunnen dit via een praktijkproef aantoonbaar maken en indien zij hierin slagen, ontvangen zij van de Vlaamse Overheid een ervaringsbewijs. Met dit ervaringsbewijs versterken zij hun kansen op de arbeidsmarkt en zorgen ervoor dat ze duurzaam inzetbaar worden of blijven.

Vandaag bestaat het ervaringsbewijs reeds voor een 60-tal beroepen en werden bijna 3.000 ervaringsbewijzen uitgereikt. 85% van de personen met een ervaringsbewijs behoort tot een van de kansengroepen (50+, laag/midden geschoold, allochtoon en personen met arbeidshandicap). Er zijn 33 verschillende testcentra erkend die de dienstverlening voor de diverse beroepen opnemen. Jaarlijks wordt een budget van 2,5 miljoen ESF-middelen en 3.056 miljoen euro Vlaamse cofinanciering voorzien voor de testcentra voor de opmaak van de praktijkproeven en het opzetten van dienstverlening voor de kandidaten.

Uit een studie van de SERV bleek dat als we van het ervaringsbewijs echt een succesnummer willen maken voor zowel kandidaten als voor werkgevers, er een aantal hervormingen nodig zijn. De twee belangrijkste aanbevelingen betreffen het relevanter maken van het ervaringsbewijs voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt en het sterker inzetten op de bekendheid van het ervaringsbewijs via sensibilisering en promotie.

Het komende jaar wil ik samen met de sociale partners en andere stakeholders het beleid en de wetgeving rond het ervaringsbewijs optimaliseren in relatie tot de gedetecteerde problemen, zodat de gewijzigde dienstverlening begin 2013 van start kan gaan.

Tussen zelfevaluatie en het formele erkennen van iemands competenties via het ervaringsbewijs, ligt nog een breed spectrum. Deze verscheidenheid wil ik vanuit een meer arbeidsmarktgerichte invalshoek nog dieper verkennen. Hierbij zal zeker ook een belangrijke rol voor de werkgever weggelegd worden om competenties van de werknemers beter in kaart te brengen. Deze verkennende oefening startte met de analyse van een 8-tal lopende EVC-projecten, waaruit een aantal goede praktijken en interessante aanbevelingen kunnen gehaald worden. Op deze basis zal ik samen met de sociale partners een aantal beleidsvoorstellen uitwerken om het functionele gebruik van EVC bij werkgevers en in begeleidingscontexten nog meer te stimuleren.

Tot slot is het ook nodig dat we binnen de wereld van onderwijs en opleiding alle neuzen in dezelfde richting te krijgen om het belang van EVC meer te onderkennen. Samen met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media wordt in het kader van het beleidsproject geïntegreerd EVC-beleidswerk gemaakt van een gemeenschappelijke visie en aanpak rond EVC. In dit beleidsproject wordt EVC gezien in functie van de Vlaamse kwalificatiestructuur en het behalen van een erkende beroepskwalificatie. Het agentschap voor kwaliteit binnen onderwijs en vorming (AKOV) zal toezicht houden op de EVC-trajecten buiten Onderwijs, zodat nadien alle EVC-bewijzen (waaronder het ervaringsbewijs) automatisch erkend worden door de onderwijswereld. ***Samen met mijn collega van Onderwijs willen we komen tot een geïntegreerd kwaliteitskader***, waarbij we duidelijke afspraken maken hoe dit toezicht vanuit AKOV binnen het beleidsdomein Werk kan worden opgenomen.

2. Loopbaanondersteuning voor werkzoekenden: het sluitend maatpak

Voor wie werkzoekend is, is er een sluitende begeleidingsaanpak. Die aanpak wordt nog meer dan in het verleden gefocust op de competenties, de vaardigheden en de eventuele beperkingen van het individu (3.1.). Toch blijven we ook specifieke accenten voorzien naargelang het doelpubliek (3.2.-3.8.).

Ook voor werkzoekenden geldt een loopbaanbenadering. Ze worden uitgedaagd om na te denken over hun jobdoelwit, hun beroepsperspectief en hun loopbaan. De begeleiding is steeds gericht op de kortst mogelijke weg naar passend werk, maar er is ook oog voor het lange termijn perspectief en voor een duurzame oriëntering en plaatsing van elke werkzoekende.

2.1. Een begeleiding op maat voor elke werkzoekende

Met het sluitend maatpak stapte de VDAB in 2010 af van de categoriale en gestandaardiseerde aanpak van werkzoekenden. Op basis van het aantal werkaanbiedingen die ze ontvangen (jobindicator) en de knipperlichtscreening worden werkzoekenden uitgenodigd voor een begeleiding op maat. Dit kan gaan om bemiddelingstrajecten waarbij ze ondersteuning krijgen in hun zoektocht naar werk tot intensieve trajecten met begeleiding en competentieversterking op maat. De uitvoering van een sluitend maatpak vraagt voortdurende aanpassingen zodat alle werkzoekenden op een passende begeleiding en ondersteuning kunnen rekenen.

Het sluitend maatpak voor kortdurige werkzoekenden tot 50 jaar is sinds begin 2010 operationeel. In de periode juli 2010 – juni 2011 zijn 230.280 werkzoekenden gelabeld. Een jaar na instroom in de werkloosheid is 53,6% opgenomen in een traject en 53% is uitgestroomd naar werk. De kwaliteit van de knipperlichtscreening wordt nauwgezet opgevolgd en indien nodig, bijgestuurd.

2.2. Langdurig werkzoekenden gradueel sneller activeren

In uitvoering van de beleidsnota worden langdurige werkzoekenden gradueel sneller uitgenodigd voor een nieuw evaluatiemoment. Bij werkzoekenden tot 30 jaar is dit reeds teruggebracht van 2 tot 1 jaar na de laatste dienstverlening door de VDAB of een partner. De oriënterende trajectbegeleiding, die met ESF-middelen gefinancierd wordt, startte op 1 december 2010 en zal 2 jaar lopen (4 miljoen euro op jaarbasis). De invulling van de trajecten gebeurt op maat van de betrokkenen.

Vanaf 1 juli werd de toeleiding verruimd naar alle werkzoekenden die het afgelopen jaar geen dienstverlening hebben gehad of onvoldoende lang hebben gewerkt om een nieuwe werkloosheidsuitkering aan te vragen.

Met betrekking tot de herintreders lijkt het aangewezen (nu de krapte op de arbeidsmarkt zich langzaam weer manifesteert) om te bekijken of opnieuw sensibiliserende en toeleidingsacties opgestart dienen te worden.

In het kader van het WIP hebben we daarnaast middelen voorzien voor werkateliers en extra plaatsen binnen de maatregel werkervaring (zie verder) voor langdurige werkzoekenden.

Voor werkzoekenden tot 25 jaar zijn *werkateliers* opgestart in Antwerpen, Gent en de Limburgse mijnstreek. De maatregel was gericht op jonge werkzoekenden met een bemiddelbaar profiel die door de crisis de aansluiting met de arbeidsmarkt gemist hebben.

Begin 2011 is VDAB gestart met de toeleiding van werkzoekenden naar de werkateliers. Eind maart waren 193 werkzoekenden actief in een werkatelier. Slechts 16 werkzoekenden haakten na de eerste 3 maanden af. Bij de helft van deze groep werd de deelname stopgezet omwille van het vinden van een geschikte job. Door het sneller aantrekken van de arbeidsmarkt in vergelijking met vorige crisissen verliep de opstart van de maatregel moeilijker dan voorzien.

Vanaf 1 juli werd daarom de toeleiding van de werkzoekenden verruimd naar jonge werkzoekenden die 6 maanden werkzoekend zijn of jonge werkzoekenden die ingeschreven zijn in een beroep waar weinig vraag naar is op de arbeidsmarkt. Bovendien kunnen ook derdeorganisaties toeleiden naar de werkateliers als dit in het traject van de jonge werkzoekende past.

2.3. Een aansluitende aanpak voor jonge werkzoekenden

Een goede start bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is essentieel voor het verloop van de loopbaan. Wanneer schoolverlaters zich bij de VDAB inschrijven als werkzoekende wordt geen onderscheid in dienstverlening gemaakt naargelang het statuut van de jongere.

Elke jonge werkzoekende krijgt een sluitend maatpak. De VDAB onderneemt wel een aantal acties opdat schoolverlaters zich zouden inschrijven en voldoende geïnformeerd zijn over hun rechten en plichten.

Schoolverlaters en andere werkzoekenden tot 25 jaar worden opgenomen in het Jeugdwerkplan. Kort- en middengeschoolden worden direct na inschrijving gelabeld, bij hooggeschoolden is dit een maand na inschrijving. De jongere wordt in principe om de 2 à 3 weken opgevolgd, naargelang de behoeften gebeurt dit individueel, collectief, telefonisch of per mail. Vaak wordt een combinatie van deze kanalen gebruikt, evenwel met de nadruk op individuele opvolging voor kwetsbare jongeren.

Bij het eerste gesprek wordt een actieplan opgesteld met nadruk op acties om de jonge werkzoekende te versterken op gebieden waarop hij zwakker scoort (technische competenties, attitudes, competenties rond solliciteren, aanpak van MMPP-problematiek,...). In de loop van de begeleiding is een wijziging van het actieplan altijd mogelijk.

In de periode oktober 2010 – februari 2011 zijn 25.934 jonge werkzoekenden gelabeld voor het jeugdwerkplan. Na 4 maanden (monitoringsperiode afgestemd op de Europese richtlijnen) heeft de VDAB 93% onder hen bereikt. Ze ontvangen onmiddellijk passende werkaanbiedingen en worden een maand later uitgenodigd voor een infosessie gevolgd door een individueel gesprek. Jonge allochtonen, kortgeschoolden en personen met een arbeidshandicap worden vaker opgenomen in een traject (53 à 57% t.o.v. 49% gemiddeld). 62% is uitgestroomd naar werk.

Aanvullend hierbij werd voor jonge werkzoekenden in het kader van het WIP de maatregel 'werkateliers' geïnitieerd (zie hoger).

De VDAB bereikt niet alle jongeren, zeker kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt komen zich niet inschrijven als werkzoekende. Daarom plant de VDAB in het najaar een kosten-batenanalyse van het vindplaatsgericht werken, met als doel een degelijke afweging te kunnen maken over het opzet, de effectiviteit en de resultaatgerichtheid van de beschreven aanpak en de mogelijke uitrol ervan over Vlaanderen, in eigen beheer dan wel onder een samenwerkingsvorm.

Uit de jaarlijkse schoolverlaterenquête merken we dat jongeren nog vaak afstuderen in studierichtingen met weinig kansen op de arbeidsmarkt of dat ze onrealistische jobverwachtingen hebben. Bijgevolg past de VDAB de notie van passende dienstbetrekking uit de werkloosheidsreglementering strikter toe om zo de uitdaging van een knelpunteconomie het hoofd te bieden. Vanaf oktober 2011 werkt de VDAB met een lijst van beroepen waarvoor er zeer weinig vacatures zijn. Elk jaar wordt deze lijst vernieuwd en bekrachtigd door de Raad van Bestuur van de VDAB. Jonge werkzoekenden die enkel mikken op tewerkstelling in één of meerdere van deze beroepen, worden gemotiveerd hun jobdoelwit te verruimen.

Sectoren kunnen samen met de VDAB naar het onderwijs toe zorgen dat er een realistisch beeld van de beroepen, de sectoren en de arbeidsomstandigheden wordt geschetst, opdat jongeren bewust(er) een beroepskeuze kunnen maken.

Dit werkjaar werken we aan de uitvoering van het Vlaams Jeugdbeleidsplan en het Vlaams Actieplan Kinderrechten. Het aanspreekpunt kinderrechten en jeugdbeleid binnen het beleidsdomein WERK speelt een belangrijke rol in de uitvoering en rapportage van deze plannen.

2.4. Naar een nieuwe uitbreiding van de systematische aanpak voor werkzoekende 50+'ers

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners bereikten het voorbije jaar in het kader van het VESOC een akkoord over de uitbreiding van de VDAB-aanpak 50+ naar oudere leeftijdsgroepen. Sinds maart 2009 is een specifieke begeleidingsaanpak in uitvoering voor de nieuwe instroom van werkzoekende 50-52 jarigen. Het akkoord voorzag een uitbreiding vanaf 1 april 2011 van de doelgroep in twee stappen. Een eerste stap bestond erin dat alle nieuw instromende werkzoekenden tussen 53 en 55 jaar zouden worden opgenomen in de systematische begeleidingsaanpak. Hierdoor vallen alle werkzoekenden tussen 50 en 55 jaar op vandaag onder de specifieke aanpak. In het najaar, afhankelijk van een evaluatie en de capaciteit van VDAB, zal dan beslist worden over de verdere uitbreiding tot de 58-jarigen (tweede stap).

Tegelijkertijd werden in het VESOC-akkoord afspraken gemaakt om het begeleidingsmodel voor 50-plussers te optimaliseren, zodat een grotere uitstroom naar werk kan gerealiseerd worden. Dit betekent een uitbreiding van het vacatureaanbod via jobhunting, jobdating en jobcoaching; de versterking van de opleidingsinspanningen door meer te investeren in korte opleidingen ('opfrisopleidingen'), langere opleidingen in functie van jobheroriëntatie, beroepsopleidingen, opleidingen op de werkvloer en het stimuleren van een groter gebruik van het 'ervaringsbewijs' (EVC).

De bijblijfweringen van de vakbonden kregen met de systematische aanpak een rol om oudere werkzoekenden voor te bereiden en te motiveren voor verdere begeleidingsacties (de zgn. 'pre-screening'). In de loop van 2011 investeerde de VDAB vooral in korte opleidingsacties om 50-plussers vertrouwd te maken met IT en werd de samenwerking tussen de partners zoals Jobkanaal, 50+consulenten en bijblijfconsulenten versterkt.

Tussen mei 2009 (start systematische aanpak) en augustus 2011 werden er 13.042 50+werkzoekenden opgenomen in de systematische aanpak, waarvan 11.611 50-52 jarigen, en 1.431 53-55 jarigen, die sinds april 2011 onder de systematische aanpak vallen. 38% van de werkzoekende 50-52 jarigen onder de systematische aanpak is 1 jaar na instroom in de werkloosheid aan het werk, 14% heeft deelgenomen aan een competentieversterkend traject (de cijfers betreffen gelabelden tussen mei 2009 en augustus 2010 opgenomen in de aanpak, de uitstroom heeft betrekking op de maand augustus 2011).

Het VESOC-akkoord "Uitbreiding van de systematische aanpak 50+" voorziet dat in het najaar 2011 op basis van een positieve evolutie van een afgesproken set van indicatoren en de capaciteit van VDAB beslist wordt over *de verdere uitbreiding tot de 58-jarigen uit de nieuwe instroom*. Eind oktober zal een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de systematische aanpak worden overgemaakt aan de sociale partners.

Met middelen uit het WIP voorzien we ook ondersteuning van werkzoekende 50-plussers die *buiten* de systematische aanpak vallen, de zgn. 'spontanen', waaronder ook langdurig werkzoekenden. Deze werkzoekenden hebben recht op een gelijke kwalitatieve benadering als de 50-plussers die onder de systematische aanpak vallen. Zij worden in het zoeken naar een nieuwe job gefaciliteerd doordat het bestaande begeleidings- en opleidingsaanbod toegankelijker werd gemaakt op basis van vrijwilligheid. Het merendeel van deze acties gaat over een betere benutting van het bestaande e-begeleidingsaanbod (mail op maat, oproep tot vrijwillige opname in automatische vacaturematching, voorstellen over opleidingen met reële kansen voor 50-plussers,..). Conform het VESOC-akkoord uitbreiding systematische aanpak wordt dit vrijwillig aanbod ook gedaan tijdens de eerste maanden die voorafgaan aan de systematische aanpak, die immers maar start drie maanden na inschrijving.

2.5. Een specifieke aanpak voor personen met een arbeidshandicap

In de ongeveer vijf jaar die verlopen zijn sinds de bevoegdheid voor de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap werd overgedragen naar het beleidsdomein WSE is een heel vernieuwd beleid ontwikkeld, dat veel inclusiever is dan het vorige maar toch steeds 'op maat'.

De VDAB speelt hier als arbeidsmarktregisseur een prominente rol in, samen met diverse andere stakeholders. Ik wens dit voort te zetten en enkele accenten te versterken.

Trajectbegeleiding en competentieversterking worden nu gespecialiseerd aangeboden waar dit aangewezen is, maar in een zeer aanzienlijk aantal gevallen wordt ook door 'reguliere' consultants begeleid of worden 'gewone' opleidingsinstrumenten zoals een IBO benut. Zo werden een kwart van de werkzoekenden met een arbeidshandicap in 2010 bereikt in de 'reguliere' competentieversterkende trajecten en had 7% van de deelnemers aan IBO een arbeidshandicap. Daarnaast werden ook 282 gespecialiseerde IBO's (GIBO's) opgestart. Ook de geïntegreerde beroepsopleiding verdient verder ontwikkeld te worden.

Met het RIZIV heeft de VDAB momenteel een pilootproject om 100 personen met een ZIV-statuuat een herscholingstraject aan te bieden. Een reeks initiatieven ter optimalisering van het aanbod – waarvan meerdere vernoemd worden in de actielijst van de SERV-commissie diversiteit – zijn al opgenomen in het Jaarlijks Ondernemingsplan van de VDAB, andere zullen deel uitmaken van het Ondernemingsplan 2012.

SYNTRA Vlaanderen, in samenwerking met de VDAB en het ESF, ondersteunt personen met een handicap die zelfstandig ondernemer willen worden.

De geïntegreerde aanpak voor Werk-Welzijnstrajecten (zie verder) zal ook aan personen met een arbeidshandicap ten goede komen en het 'Open Kennisnetwerk Werk en Kwetsbare groepen' zal ook het beleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap ondersteunen. In 2012 wordt het instrument om inactiviteitsvallen in te schatten in gebruik genomen. In aansluiting op het initiatief van mijn collega bevoegd voor Sociale Economie ontwikkel ik mogelijkheden voor geïndividualiseerde langdurige en intensieve begeleiding van personen met een handicap op de reguliere werkvloer in het kader van de tewerkstellingsmatrix.

2.6. Een geïntegreerde aanpak voor werk-welzijnstrajecten

Bij de curatieve aanpak van langdurige werkzoekenden stelde de VDAB vast dat haar begeleiding te kort schoot bij werkzoekenden met niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen. Verschillende projecten werden opgestart waar we nu lessen uit moeten trekken.

In de feiten merken we dat deze trajecten enkel kunnen slagen als ze op maat van de betrokkene worden opgemaakt. De problematiek is heel divers waardoor we met verschillende partners moeten samenwerken. Over de verschillende projecten heen zien we vaak dezelfde partners opduiken. Het is noodzakelijk om voldoende "veilige" ruimte te creëren zodat de persoon kansen krijgt om stappen te zetten naar de arbeidsmarkt, zelfs te falen. Op termijn streven we dan ook naar een structureel kader om de samenwerking tussen de werk- en welzijnsactoren vorm te geven.

2.6.1. Naar een geïntegreerd W²-kader

Vanuit de ervaringen in de samenwerking met het beleidsdomein Welzijn Volksgezondheid en Gezin willen we bouwen aan een geïntegreerd werk-welzijn-kader (W²-kader). Ik heb met de ministers van Sociale Economie en Welzijn een visietekst opgesteld waarin we aangeven hoe we de samenwerking tussen onze beleidsdomeinen willen versterken om vorm te geven aan geïntegreerde werk – welzijnstrajecten voor personen die niet, niet meer of nog niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Ons uitgangspunt is dat mensen ondanks hun handicap, hun beperkingen en hun problemen ook competenties hebben en kunnen groeien in hun functioneren. We streven naar een optimale participatie van elke burger in de maatschappij, indien mogelijk op de arbeidsmarkt. ***We zullen een Nederlands instrument, de participatieladder, hertalen naar de Vlaamse context om te komen tot een bruikbaar instrument*** om de communicatie tussen de betrokken organisaties te bevorderen en om beleidsinformatie over de doelgroep in kaart te brengen, zodat de dienstverlening hier op afgestemd kan worden.

De Vlaamse Regering heeft zich op 1 juli 2011 achter de principes van de visietekst geschaard. In het najaar starten we het overleg met de stakeholders binnen beide beleidsdomeinen om de principes te operationaliseren en te vertalen naar een éénduidig regelgevend kader. In functie van afstemming van dit nieuwe kader in Brussel zal overleg georganiseerd worden. De visietekst gaat ruimer dan de reeds bestaande trajecten voor kwetsbare groepen en omvat ook arbeidszorg zoals we die nu binnen de sociale economie kennen. In samenwerking met de collega's van Werk en Welzijn willen we vanaf 2013 een structureel aanbod op maat van werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt staan voorzien. Ook de werkzaamheden van het Platform Zorgbegeleiding en het Open Kennisnetwerk Werk en Kwetsbare Groepen dat in het najaar 2011 opstart zullen hiertoe bijdragen.

2.6.2. Activeringsbegeleidingen MMPP

Door de tender activeringsbegeleiding beschikken we over vijf provinciale partnerschappen tussen werk en welzijn om werkzoekenden met een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek (MMPP) gedurende 18 maanden een aangepaste begeleiding te bieden om de drempels naar de arbeidsmarkt te verkleinen. In de eerste helft van 2011 werden in dat verband 571 trajecten opgestart. De tender is verlengd tot eind 2012.

Met de middelen uit het WIP werd het aantal trajecten voor OCMW-cliënten met een MMPP-problematiek uitgebreid tot 115 werk-welzijnstrajecten op jaarbasis (65 RIZIV, 50 OCMW). De trajecten werden in september 2010 opgestart. In de eerste helft van 2011 werden 138 ZIV-klienten gescreend, wat voor 35% uitmondde in een advies activeringbegeleiding. 32 trajecten werden reeds opgestart. Bij de OCMW-klienten werden 106 klienten gescreend, 56% kreeg een advies activeringsbegeleiding. 36 trajecten werden reeds opgestart.

Het experimenteel beschikbaar stellen van activeringsbegeleiding voor personen met een RIZIV- of OCMW-statuut verloopt moeizaam. Duidelijke afspraken rond toeleiding, verwachtingen en samenwerking zijn uitermate belangrijk. We merken langs beide kanten vooroordelen die weggewerkt moeten worden om tot een betere samenwerking te komen. De niet-gerealiseerde activeringsbegeleidingen uit 2010 worden toegevoegd aan 2011. *De VDAB beoogt de realisatie van 230 opgestarte activeringsbegeleidingen voor de kwetsbare MMPP-doelgroep met een ZIV- of OCMW-statuut tegen einde 2011.* De ervaring met deze trajecten wordt meegenomen in de uitrol van het nieuwe W²-beleidskader.

2.6.3. Armoedetrajecten

Over een periode van 2 jaar willen we het engagement uit het WIP om minimum 300 en maximum 450 werk-welzijnstrajecten voor personen in armoede gespreid over de vijf provincies realiseren. De trajecten bestaan uit een individueel begeleidingsluik, dat door de VDAB wordt opgenomen en een remediërend luik dat collectief georganiseerd wordt. De uitbesteding van dit collectieve luik kende wat vertraging, maar in de periode april-mei 2011 werd in alle percelen het collectieve luik opgestart. In de eerste helft van 2011 werden 334 werk-welzijnstrajecten voor werkzoekenden in armoede opgestart. Deze trajecten lopen tot eind 2012.

De leerpunten nemen we mee in het W²-kader. Verder moeten we ook in de reguliere trajectwerking ervoor zorgen dat er voldoende aandacht is voor de armoedeproblematiek, zodat werkzoekenden in armoede gepaste dienstverlening krijgen. Bij het uitwerken van alternatieven voor de jobkorting gaat ook aandacht naar maatregelen voor werkzoekenden in armoede (zie verder).

In de armoedetrajecten houden we ook rekening met specifieke noden van sommige categorieën van mensen in armoede zoals woonwagenbewoners, (ex-)gedetineerden, gezinnen zonder werkende volwassene, en sommige migranten uit Midden- en Oosteuropese toetredingslanden. We ondersteunen werkgevers en sectoren die actief mee instappen in het W²-kader, onder andere via vorming, training en begeleiding.

2.6.4. Proeftuinen VDAB-OCMW

Begin juli werd de oproep voor de tweede fase van de proeftuinen VDAB-OCMW's gelanceerd. We vertrokken hierbij van de leerpunten uit de eerste fase. De proeftuinen lopen tot eind 2012.

In de proeftuinen VDAB – OCMW's gaan we uit van de idee dat alle cliënten (leefloners en niet-werkende werkzoekenden) baat hebben bij een kwalitatieve ondersteuning en een goed en coherent geregisseerd traject van toeleiding, intake, screening en uitvoering. Alle bij het OCMW ingeschreven leefloners en niet-werkende werkzoekenden bij de VDAB behoren tot de potentiële doelgroep van de proeftuinen (niet enkel de leefloners die ook bij de VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB).

2.7. Een specifieke aanpak voor taalondersteuning

Werkzoekenden die weinig of geen Nederlands kennen hebben het moeilijker op de arbeidsmarkt en zijn oververtegenwoordigd in de werkzoekendenpopulatie. De groep van Nederlandsonkundige werkzoekenden bedraagt 8,2% van het totaal aantal ingeschreven werkzoekenden. Naast het groot aantal anderstalige werkzoekenden dat instroomt in de reguliere werking van de VDAB, zien we een grote instroom van inburgeraars die eveneens gebaat zijn bij NT2-acties.

2.7.1. Trajecten voor anderstalige werkzoekenden

Een sluitend taalbeleid voeren betekent dat elke nieuw ingeschreven werkzoekende kort na de inschrijving gescreend wordt op de kennis van het Nederlands. Op dit moment wordt 86% van alle werkzoekenden die zich aanmelden bij de VDAB systematisch gescreend. Indien de kennis van de werkzoekende niet toereikend is, wordt doorverwezen naar een Huis van het Nederlands voor testing of niveaubepaling en vervolgens naar een gepaste opleiding Nederlands tweede taal (NT2) als verplicht onderdeel van een traject naar werk. Anderstalige werkzoekenden kunnen zo doorverwezen worden naar een basiscursus Nederlands gegeven door reguliere aanbodsverstrekkers of naar een schakelopleiding NT2 binnen VDAB.

Onder de anderstalige werkzoekenden is er bij 86% binnen de zes maanden na inschrijving een actie geregistreerd, gaande van doorverwijzing naar het Huis van Nederlands, basisopleiding NT2 of vervolgopleiding NT2 of uitstroom uit de werkloosheid. De extra inspanningen in het kader van het WIP in 2010 en 2011 (3,125 miljoen euro op jaarbasis) om het taalbeleid sluitend te maken leveren dus hun vruchten af. De VDAB sensibiliseert verder al haar consulenten om zowel de screening als de registratie van de ondernomen of te ondernemen acties inzake opleiding en begeleiding binnen de zes maanden na inschrijving volledig sluitend te maken.

Om de anderstalige werkzoekenden en werkenden voldoende snel bij te scholen is er dus een omvangrijk en gepast aanbod aan opleidingen NT2 nodig. Wachtlijsten en lange opleidingen bemoeilijken een snelle transitie naar werk en zijn dus hierbij een belangrijk aandachtspunt. Recent werd ook beslist om in eerste instantie in de Vlaamse Rand een schakelmodule op niveau 1.2(ipv het basisniveau) te organiseren om bemiddeling naar de arbeidsmarkt en de doorstroom naar een VDAB-opleiding te vergemakkelijken.

Het is de VDAB die als regisseur van het traject voor anderstalige werkzoekenden dient op te volgen of en met welk resultaat gevolg wordt gegeven aan het volgen van de basisopleiding NT2. Hier is een verdere implementatie en optimalisering nodig van de afspraken met de onderwijspartners inzake de samenwerking in het algemeen en het registreren en doorgeven van afwezigheden tijdens de basisopleiding in het bijzonder. Ook een betere doorstroom van de gegevens over de inburgeraars vanuit de onthaalbureaus, in afwachting van de nieuwe Kruispuntbank Inburgering, is voorzien via ad hoc uitwisseling op aanvraag van de respectievelijke registratiesystemen.

Er worden ook inspanningen geleverd om te vernieuwen in methodieken met als doel de kwaliteit van de begeleiding te verhogen. Er zal geëxperimenteerd worden met nieuwe formules om nog efficiënter op de stijgende vragen te kunnen ingaan.

2.7.2. Het strategisch plan geletterdheid

Met het Plan Geletterdheid 2005-2011 werden de bakens uitgezet voor een structureel geletterdheidsbeleid in Vlaanderen. Er werd een brede waaier van acties opgezet in verschillende beleidsdomeinen waarbij systematisch en structureel aan de verhoging van de geletterdheidscompetenties kon worden gewerkt.

Zo werd een quick scan opgesteld voor detectie van geletterdheidsrisico's bij werkzoekenden en een instrument voor plaatsing in leertrajecten in de Centra voor Basiseducatie.

Tegelijk werd samen met diverse partners het initiatief genomen voor de ontwikkeling van een instrument voor diepgaande screening van geletterdheid, eveneens met het oog op een traject naar een (beroeps)opleiding of werk.

Daarnaast werd een studie gelanceerd om het concept geïntegreerde geletterdheidstrajecten en de G-coach helder te krijgen (een vorm van co-teaching waarbij een leraar geletterdheid ondersteunend optreedt tijdens de opleiding) en werd door de VDAB meegewerkt aan een aantal proefprojecten hierrond.

Intussen startten de VDAB en de Centra voor Basiseducatie ook reeds rekenlabo's, waarbij de cursist zeer gericht rekenvaardigheden kan inoefenen op de VDAB-campus die hij of zij nodig heeft in de beroepsopleiding. In de periode april 2009 – maart 2010 werden 1.371 cursisten bediend in een leerlabo.

Ook via de sectorconvenants en de diversiteitsplannen werden diverse acties rond geletterdheid bij bedrijven en sectoren opgezet.

In het Nieuw Strategisch Plan Geletterdheid zullen de acties voor het beleidsdomein Werk zich voornamelijk focussen op het uitwerken van een sluitend maatpak voor laaggeletterde werkzoekenden via een betere systematische screening, het verder integreren van geletterdheidscompetenties in beroepsopleidingen van de VDAB, in sommige ondernemersopleidingen van SYNTRA en op de werkvloer. Hierbij wordt ook gedacht aan de uitbreiding van de rekenlabo's naar volwaardige leerlabo's in alle regio's.

De sectorconvenants en het diversiteitsbeleid worden verder benut als hefboven voor de integratie van geletterdheidscompetenties in opleidingen en op de werkvloer. Een belangrijke randvoorwaarde om deze acties te laten slagen, is het opzetten van structurele partnerschappen, met name tussen de Centra Basiseducatie en de (publieke) opleidingsverstreckers en begeleidingsdiensten binnen Werk, zodat de geletterdheidsproblematiek op een functionele en meer geïntegreerde manier aangepakt kan worden.

2.8. Een specifieke aanpak voor ondernemerschap

In het voorjaar van 2011 werden de initiatieven *Ondernemen Werkt, Begeleiding door Activiteitscoöperaties* en *Begeleiding van gefailleerden* onder de loep werden genomen

Op basis daarvan voorzie ik, in overleg met de minister van Sociale Economie, een optimalisering van de oriëntatie en integrale begeleiding van werkzoekenden naar een succesvolle zelfstandige activiteit.

Net zoals de VDAB een regisseurschap uitoefent m.b.t. de arbeidsmarkt, is het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen als regisseur m.b.t. ondernemersvorming aangesteld. Om een ambitieus beleid gericht op competentieversterking vorm te geven onderzoek ik

hoe men voor werkzoekenden die regierol uit kan breiden naar vorming en begeleiding tot aan de opstart. Een ambtelijke werkgroep wordt opgericht om deze aanpak uit te klaren.

De eerste twee projectperiodes van het ESF-project "Ondernemen Werkt" resulteerden in 231 personen die zijn gestart met een zelfstandige onderneming (meting april 2011). Vanaf november 2011 kan de VDAB vanuit het ESF-project "Begeleiding van gefailleerden" gefailleerde werkzoekenden toeleiden naar "Ondernemen Werkt III".

Op regelmatige basis is er in het kader van "Ondernemen Werkt" overleg tussen de promotor UNIZO en de VDAB en SYNTRA Vlaanderen om de trajecten van werkzoekenden naar ondernemerschap te optimaliseren, ook in die regio's waar de instroom beperkt is en het niet steeds evident is om een opleidingstraject (vb. voortraject) op regelmatige basis te organiseren.

Voor het totale project Ondernemen Werkt (2008-2012) is een bedrag van 2.550.000 euro voorzien, waarvan 55% Vlaamse en 45% Europese middelen.

Op 1 november 2010 startte Zenitor VZW een ESF-project gericht op de volgende drie groepen van gefailleerden: 1) werkzoekenden die snel de transitie naar werk willen maken 2) werkzoekenden die de stap naar ondernemerschap willen zetten en 3) werknemers die opnieuw de stap naar ondernemerschap willen zetten. Zenitor verbindt zich ertoe in de voorziene projectperiode van 18 maanden minstens 600 kandidaat-herstarters toe te leiden naar een oriënterend traject en vervolgens via een warme overdrachtsprocedure toe te leiden naar een specifiek vervolgtraject van haar partnerorganisaties, respectievelijk de VDAB en SYNTRA Vlaanderen.

Wie doorstroomt naar "Ondernemen Werkt III" wordt voorbereid op een heropstart. SYNTRA Vlaanderen biedt de kandidaten opleidingssessies aan, gekoppeld aan coaching. Omwille van het lage aantal doorgestroomde kandidaten in het voorjaar 2011 werden deze modules uitgesteld en zijn nu gepland in oktober / november 2011. Het totale projectbudget bedraagt 700.000 euro.

De VDAB zal zijn inspanningen in het kader van de activering van anderstalige werkzoekenden met ondernemersaspiraties richting ondernemerschap verderzetten. Hiervoor zal de VDAB een beroep blijven doen op de expertise die op het terrein aanwezig is en samenwerken met SYNTRA-Vlaanderen. De nood bestaat aan een geïntegreerd traject voor gemotiveerde nieuwkomers die heil zien in het ondernemerschap maar nog worstelen met een ernstige taalproblematiek. Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming nam daarom samen met VDAB het voortouw om als constructieve partners een opleidingstraject te ontwikkelen waarbij de Huizen van het Nederlands maar ook CVO/NT2, SYNTRA,... nauw betrokken zijn. De initiatieven zijn zowel in Antwerpen en Gent van start kunnen gaan. De eerste fase van dit geïntegreerd traject is reeds achter de rug en in het voorjaar 2011 werd het specifieke luik bedrijfsbeheer met extra begeleiding door een taal- en leercoach georganiseerd. SYNTRA biedt drie schakelopleidingen bedrijfsbeheer en vijftien omkaderende cursussen aan met taal en leercoaches.

2.9. Het sluitend maatpak voorbij: naar een verruiming van het arbeidsaanbod

We blijven in Vlaanderen in eerste instantie inzetten op de activering van de bestaande arbeidsreserves en een verhoging van de interregionale mobiliteit met Brussel en Wallonië. Gezien de toenemende krapte op onze arbeidsmarkt zien we arbeidsmigratie echter als een steeds belangrijker sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid.

2.9.1. Arbeidsmigratie en het actieplan internationale mobiliteit

De VDAB maakt verder werk van haar actieplan internationale mobiliteit. *Vanaf december 2011 moet dit plan voldoende operationeel zijn om internationale bemiddeling mee in te zetten als antwoord op de arbeidsmarktkrapte.*

De VDAB bouwt verder aan een online dienstverlening die Vlaamse bedrijven en buitenlands arbeidspotentieel dichterbij elkaar brengt. Zo wordt in de uitwerking van MasterVAC fase2 de

mogelijkheid voorzien om rechtstreekse verspreiding van vacatures via het EURES-netwerk of op termijn ook bilateraal mogelijk te maken.

Buitenlandse studenten worden via de geïnteresseerde hogescholen en universiteiten actief geïnformeerd over de mogelijkheden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De VDAB werkt met buitenlandse arbeidsbemiddelingdiensten bilaterale overeenkomsten uit die EU-migratie in functie van het invullen van Vlaamse knelpuntvacatures bevordert. Hiervoor werd door vertegenwoordigers van de Vlaamse regering en enkele buitenlandse regeringen (Polen en Letland) een aanzet gegeven in een bilateraal samenwerkingsprogramma. De VDAB blijft, samen met partners, volop inzetten op de begeleiding en de integratie van deze nieuwkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Vlaanderen wil bijkomende bevoegdheden over de normering van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten van buitenlandse werknemers maximaal benutten. De afschaffing van de huidige voorwaarde tot bilateraal akkoord in die regelgeving zou een belangrijke stap zijn om arbeidsmigratie beter in te passen in het eigen arbeidsmarktbeleid. Zodoende wordt een realistisch VDAB-advies op basis van arbeidsmarktonderzoek en een flexibele knelpuntberoepmeting een belangrijk instrument. In deze context bekijk ik met de bevoegde collega's van de Vlaamse Regering en de sociale partners binnen welk voorwaardenkader arbeidsmigratie in de zorg- en welzijnsectoren zich kan voordoen.

Vlaanderen heeft bij de omzetting van de EU BlueCard-richtlijn, samen met de andere gewesten, met succes gepleit om ook de bestaande soepele regeling ten aanzien van hooggeschoolde arbeidsmigranten te handhaven, zodat werkgevers zelf het meest effectieve kanaal kunnen kiezen.

In de adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers heeft Vlaanderen gepleit voor een grondige evaluatie in het kader van het al dan niet verlengen van de overgangsmaatregelen ten aanzien van het vrij verkeer voor werknemers uit Bulgarije en Roemenië. Ondertussen organiseert VDAB een gerichte dienstverlening ten aanzien van Roemenen en Bulgaren, in functie van hun statuut en profiel ten aanzien van de arbeidsmarkt, om hen te bemiddelen richting knelpuntberoepen.

Als Vlaams minister van Werk wil ik, in samenwerking met de bevoegde federale instanties, verder inzetten op het controle- en handhavingsbeleid om misbruiken inzake economische migratie aan te pakken. Verder wil ik ook blijven inzetten op de controles van de echtheid en fiabiliteit van de voorgestelde betrekkingen in het kader van de eerste aanvraag of vernieuwing van een arbeidskaart B voor regularisatie op basis van werk.

In dit kader werden er vanaf eind 2009 t.e.m. juni 2011 1.624 aanvragen voor een arbeidskaart ingediend bij het Vlaams gewest. Hiervan werden er 689 goedgekeurd en 490 geweigerd. De andere dossiers zijn nog in onderzoek.

2.9.2. Interregionale samenwerkingsakkoorden

De concrete samenwerking rond interregionale mobiliteit krijgt in de eerste plaats gestalte door de samenwerking van verschillende publieke en regionale bemiddelingsdiensten zoals VDAB, Actiris en Le Forem, ondermeer via het overkoepelend orgaan Synerjob, maar ook en vooral door de operationele samenwerking op het terrein.

Via de automatische vacature-uitwisseling worden jaarlijks tienduizenden vacatures uitgewisseld en op elkaars websites gepubliceerd. Het volstaat evenwel niet om vacatures uit te wisselen omdat daarmee aan de eisen inzake competenties en beroepsprofielen wordt voorbijgegaan. Naast problemen van opleiding, en dus de mismatch van aanbod en vraagzijde, zijn er ook de knelpunten rond taal en mobiliteit. Een meer actieve bemiddeling en inzet van extra instrumenten zijn dus nodig en maken deel uit van de operationele samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten.

Er worden jobdatings georganiseerd (in 2010 23 met Brussel en 53 met Wallonië), er worden taalstages bij Vlaamse bedrijven gepromoot bij werkgevers en kandidaten, het instrument van de

taalscan wordt aangeboden en de taalopleiding van Franstalige werkzoekenden wordt ondersteund (via beroepsopleidingen, NT2, IBO, NODW).

Naast de inspanningsverbintenissen die de gemengde bemiddelingsteams van VDAB en Le Forem hebben, is er ook het resultaatobjectief om via deze actieve bemiddeling mensen te plaatsen. In 2011 werd het objectief verhoogd van 750 tot 1.500. Er zal worden nagegaan hoe deze samenwerking kan worden versterkt via een samenwerkingsakkoord tussen het Waalse en Vlaamse Gewest.

Met het Brussels Gewest werd in 2011 een nieuw samenwerkingsakkoord afgesloten met verhoogde objectieven voor de samenwerking VDAB-Actiris: het akkoord trekt het aantal door de VDAB over te maken gevalideerde vacatures voor laaggeschoolden op van 1.000 naar 1.500. Actiris verbindt zich ertoe om hier tegenover telkens 6 werkzoekenden per overgemaakte arbeidspost actief te bemiddelen. Deze acties moeten leiden naar een tewerkstelling van (minimaal) 1.000 Brusselse werkzoekenden op jaarbasis (gemeten via Dimona). Ook zal er vanaf 2012 vanuit de begroting Werk een bijkomend recurrent budget van 150.000 euro vrijgemaakt worden ter ondersteuning van werk gerelateerde taalopleidingen voor Brusselse werkzoekenden.

3. Loopbaanondersteuning bij herstructureringen

De pijlers van het Vlaams activerend herstructureringsbeleid zijn: tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement, waaronder de permanente tewerkstellingscellen; eerstelijns hulp via sociale interventieadviseurs (SIA's); actieve sociale begeleidingsplannen gericht op intensieve begeleiding naar werk (o.a. via de regionale toetsing) en het Sociaal interventiefonds.

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

Deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de uitstroomkansen van ontslagen werknemers na een collectief ontslag toenemen. Vooral voor oudere werknemers liggen deze vandaag nog te laag. Een jaar na hun inschrijving bij de VDAB is 45,6% van de collectief ontslagen werknemers aan het werk. Bij werknemers ouder dan 50 jaar is de uitstroom naar werk maar 20% en bij ontslagen 50-plussers uit een bedrijf dat beroep deed op de verlaagde brugpensioenleeftijd is de kans om opnieuw aan het werk te gaan nog veel lager (9%). Dit wijst erop dat de verlaagde brugpensioenleeftijd een ontmoedigend effect heeft op de herintrede van oudere werknemers.

3.1. Actieve begeleiding in tewerkstellingscellen en outplacement

De tewerkstellingscellen coördineren het geheel van acties die werknemers opnieuw aan het werk moeten helpen. In de eerste helft van 2011 werden er 3.200 ontslagen werknemers begeleid in tewerkstellingscellen (tegenover 6.600 in 2010). Ondanks het aantrekken van de economie blijft dit aantal nog hoog, omdat een aantal grote dossiers opgestart in 2009 nog verder doorwerken tot op vandaag. In 2010 volgde 81% van de personen ingeschreven in een tewerkstellingscel effectief outplacement. Ruim één op drie werkzoekenden (36%) in outplacement was 50-plusser.

Outplacement wordt in Vlaanderen gelijkgesteld met de preventieve sluitende aanpak. Zo krijgen alle werkzoekenden begeleiding, of zij nu begeleid worden door private outplacementkantoren of door de VDAB. Er is een duidelijke keuze gemaakt voor zelfregulering van de sector, wat geleid heeft tot een certificeringorgaan dat kwaliteitsverbetering bij outplacement beoogt. Het certificeringorgaan CERTO keert sinds half november 2010 certificaten uit aan outplacementbureaus en regelt de coördinatie en gestandaardiseerde informatiedoorstroming tussen de outplacementkantoren en VDAB. Eind juli 2011 behaalden al 35 kantoren dit certificaat.

Gecofinancierd met ESF-middelen worden sinds 1 juli 2010 werkzoekenden die aan het einde van outplacementbegeleiding niet uitgestroomd zijn naar werk uitgenodigd door een VDAB-consulent voor een passend vervolgtraject. Ook 55-plussers, die nog niet vervat zitten in de systematische

aanpak krijgen een gesprek aangeboden, maar kunnen zelf kiezen of zij een begeleiding wensen aan te vatten. Over de periode juli 2010 t.e.m. maart 2011 werden er 1.353 vervolgtrajecten aangeboden. Het ging over 1.258 begeleidings-, 786 opleidings- en 48 bemiddelingstrajecten.

3.2. Het Sociaal interventiefonds

Met het Sociaal interventiefonds komen we tussen in de financiering van het outplacement in geval van onvermogen van de onderneming of bij faillissement. In 2010 werd voor 334 bedrijven een dossier ingediend bij het Sociaal interventiefonds. In 2011 waren er dat tot en met mei 176. Na een evaluatie van de werking zijn sinds 1 mei 2011 een aantal wijzigingen aangebracht om de procedures te vereenvoudigen en beter af te stemmen op gewijzigde regelgeving.

3.3. De regionale toetsing

De regionale toetsing laat me toe te oordelen over het activerend karakter van het sociaal begeleidingsplan van ondernemingen in herstructurering en in het bijzonder van het outplacementaanbod. Tot op heden (periode 20/4/2006-31/05/2011) werden 230 bedrijven onderworpen aan de regionale toetsing. Over 166 bedrijfsdossiers hebben we betrouwbare geregistreerde gegevens. Ze hebben betrekking op het outplacementaanbod voor 12.599 met ontslag bedreigde werknemers (7.467 arbeiders en 5.132 bedienden).

Het activerend karakter van de begeleidende maatregelen is belangrijk, ook voor de tewerkstellingskansen van 50-plussers die slachtoffer worden van een herstructurering. Met het Vlaamse beleid zetten we in op een kwalitatief outplacementaanbod dat inwerkt op motivatie, attitudes, competentieversterking en vacatures ook voor 50-plussers. Ondanks een lichte verbetering voor de categorie van 50-54jarigen worden tewerkstellingskansen voor 50-plussers gehypothecerd door het huidige federale brugpensioenstelsel. In de Vlaamse dossiers regionale toetsing doet 46% van de bedrijven een aanvraag voor het verlaagd brugpensioen (2.095 arbeiders en 1.543 bedienden). Van de bedrijven die verlaagd brugpensioen aanvragen vraagt 65% de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij arbeiders en 54% vraagt de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij bedienden.

3.4. Het Europees Globalisatiefonds (EGF)

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

Wij hebben tot nog toe 2 dossiers ingediend bij het EGF in samenwerking met ESF, VDAB en sociale partners. Het dossier van de *textielsector*, dat ingediend werd in mei 2009 liep tot november 2011 (acties kunnen tot 2 jaar na de indiening van het dossier lopen). In december 2010 werd een tweede EGF dossier ingediend voor ca. 2800 ontslagen werknemers van *Opel en haar toeleveranciers* (Wisag Produktionservice GMBH, Dussmann, Service Center Antwerpen en Johnson Controls Automotive). Via het EGF krijgt de VDAB in dit dossier 9,6 miljoen euro die worden ingezet voor extra begeleiding bij de getroffen werknemers met focus op het identificeren van competentieversterkende noden (opleidingen, ondersteuning naar zelfstandige beroepsactiviteit, sollicitatietraining, IBO) en bijbehorende attestering.

4. De loopbaanrugzak: ondersteuningspakketten op maat

Om transitie tijdens de loopbaan in goede banen te leiden, om de afstand tussen aanwezige en vereiste competenties te overbruggen en om werkenden en werkzoekenden kansen op loopbaanontwikkeling te geven streef ik naar de vormgeving van een optimale loopbaanrugzak met de nodige incentives op het vlak van talentbenutting en –ontwikkeling, de combinatie arbeid en gezin en de inschakeling van kwetsbare groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

4.1. Naar een ondersteuningspakket voor talentbenutting en -ontwikkeling: de opleidings- en begeleidingscheques

Om werknemers ertoe aan te zetten een leven lang te leren, draagt de overheid financieel een steentje bij. Sinds september 2003 kunnen, naast bedrijven, ook werknemers opleidingscheques aanvragen om een opleiding of een loopbaanadvies te betalen. Al van bij de start was het systeem erg succesvol en ging het aantal aanvragen in stijgende lijn. In 2010, toen het stelsel meer arbeidsmarktgericht werd gemaakt door de beperking van het systeem tot bepaalde beroepsopleidingen, daalde het aantal aanvragen met 50% op jaarbasis. Opleidingscheques worden meer aangevraagd door vrouwen (61,5%) dan door mannen. Ruim de helft van de aanvragers zijn 20 tot 39 jaar. Ook hooggeschoolden bestellen meer cheques om hun opleiding te betalen dan laaggeschoolden (14%) en middengeschoolden (35%). De wijzigingen die in 2010 werden doorgevoerd blijven van toepassing voor het schooljaar 2011-2012. In 2011 was een budget van 5 miljoen euro uit de reguliere dotatie van de VDAB en 3 miljoen euro vanuit WIP-middelen voor de opleidingscheques voorzien.

In 2012 wil ik de opleidingscheques onder de loep nemen binnen het ruimere kader van een arbeidsmarktbeleid dat als doel heeft met meer, beter en langer te werken. Hierbij wordt vertrokken vanuit een loopbaan- en transitieperspectief dat oog heeft voor verworven en nog te verwerven competenties van mensen en niet, zoals vandaag de dag nog te vaak het geval is, waar behaalde diploma's en/of persoonlijke karakteristieken (leeftijd, geslacht, afkomst,...) doorslaggevend zijn. De opleidingscheques zijn één van de maatregelen die aan dit beleid uitvoering geven. De uitwerking van dit arbeidsmarktbeleid en de impact ervan op concrete maatregelen is momenteel in volle ontwikkeling en zal in 2012 verder vorm krijgen, in het kader van het overleg met de sociale partners over de ontwikkeling van het loopbaanbeleid.

4.2. Een ondersteuningspakket voor de combinatie van arbeid en gezin

We blijven inzetten op een betere arbeid-zorg combinatie. De Vlaamse aanmoedigingspremies (AWAP) zijn één van de weinige instrumenten om deze combinatie te vergemakkelijken voor de Vlaamse werknemers. Die premie kunnen ze onder bepaalde voorwaarden krijgen bovenop hun federale RVA-uitkering bij loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Uit eerste analyses blijkt dat de toegang tot de premies net als de hoogte ervan sterk verschillen van sector tot sector.

Op termijn wil ik de effectiviteit van de maatregel wetenschappelijk laten onderzoeken waarbij de focus ligt op de link met het federaal stelsel en de perverse effecten van de combinatie van AWAP en RVA-uitkering, op de effectiviteit van deze maatregel in functie van de eindloopbaanproblematiek en in het bijzonder voor zwaardere beroepen, voor de effectiviteit van de combinatie arbeid-gezin, voor het bereik en de vertegenwoordiging van verschillende doelgroepen en wat de gevolgen zijn voor de arbeidsorganisatie. De aanpak van het onderzoek en de resultaten hiervan worden besproken met de sociale partners.

4.3. Naar een ondersteuningspakket voor de inschakeling van kwetsbaren op de arbeidsmarkt

Bij het begin van de legislatuur heb ik met mijn collega-minister van Sociale Economie het engagement genomen om de tewerkstellingsmaatregelen op elkaar en op de Europese regelgeving af te stemmen. Om de tewerkstellingsmatrix vorm te geven heb ik een principekader met mijn collega-minister bevoegd voor Sociale Economie afgesloten.

Zij is politiek en financieel verantwoordelijk voor de uitwerking van de modules van collectieve inschakeling, waarbij er minstens vijf voltijdsequivalenten op dezelfde werkvloer zijn, en bij doorstroom vanuit de sociale economie gedurende de periode van terugkeergarantie voor eventuele modules loonpremie, begeleiding en immateriële arbeidspostaanpassing.

Zelf ben ik financieel en politiek verantwoordelijk voor de uitwerking van de modules van individuele inschakeling met uitzondering van de loonpremie, de begeleiding en immateriële arbeidspostaanpassing bij doorstroom vanuit de sociale economie tijdens de periode van terugkeergarantie.

Om de transparantie te verhogen wil ik de modules in de toekomst op dezelfde leest schoeien. We stappen daarbij af van een categoriale aanpak maar vertrekken vanuit de individuele competenties en behoeften van de betrokkene. Ongeacht de werkgever, zullen personen met eenzelfde afstand tot de arbeidsmarkt op eenzelfde vorm van ondersteuning kunnen rekenen. Als overheid zullen we de mate van ondersteuning die een persoon krijgt ook periodiek evalueren en indien nodig bijsturen. Waar mijn collega-minister van Sociale Economie dit uitwerkt via een maatwerkdecreet collectieve inschakeling wil ik de *individuele inschakeling* vormgeven volgens hoger omschreven principes.

4.3.1. Indicering en toeleiding

Als arbeidsmarktregisseur zorgt de VDAB ervoor dat elke werkzoekende een begeleiding op maat krijgt die hem of haar in staat stelt om te participeren op de arbeidsmarkt. De VDAB staat dan ook in voor de indicering van de nood aan ondersteuning en de toeleiding.

Aangezien we binnen de tewerkstellingsmatrix 4 modules van ondersteuning voorzien, zal de VDAB dus advies geven op elk van de noden, zijnde (1) opleiding op de werkvloer, (2) begeleiding op de werkvloer, (3) een loonpremie en (4) aanpassing van de werkplek/arbeidsomgeving. *Voor personen met een arbeidshandicap is de indicering reeds vastgelegd in de regelgeving, voor anderen (MMPP, ...) starten we dit najaar met de uitwerking van procedures.*

Dit zal gezien het principekader gebeuren in nauwe samenwerking met de minister bevoegd voor Sociale Economie en in overleg met de sociale partners.

Voor de screening houdt de VDAB rekening met de competenties van de persoon alsook met mogelijke andere persoons- of contextgebonden factoren (ondermeer medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale factoren). De VDAB vertrekt hierbij niet noodzakelijk van een wit blad, maar verzamelt reeds eerder beschikbare informatie in functie van de inschakeling op de arbeidsmarkt. De VDAB kan zelf deze screening uitvoeren of hiervoor beroep doen op gespecialiseerde partners.

Op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt krijgt elke werkzoekende ondersteuning op maat geboden. Omwille van het feit dat de werkzoekende het pakket bij elke werkgever kan laten gelden, wordt het wel eens een rugzak genoemd. Het gaat immers om een pakket van ondersteuningsmaatregelen dat de overheid de werkzoekende biedt in zijn of haar zoektocht naar een job. De overheid staat in voor de kwaliteit van de dienstverlening alsook voor een voldoende ruim aanbod zodat maatwerk op maat van het individu mogelijk wordt. De ondersteuning is persoonsvolgend en wordt afgestemd op de werkplek. Daartegenover staat dat de werkzoekende zich engageert om in te gaan op een passend aanbod.

Hierna vindt u een overzicht van de opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen die zich momenteel binnen de matrix bevinden. We onderzoeken of een bijsturing of uitbreiding van deze maatregelen noodzakelijk is opdat alle werkzoekenden ongeacht de werkgever beroep kunnen doen op een ondersteuningspakket.

4.3.2. Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is een laagdrempelige maatregel die toelaat om de competenties van werkzoekenden op korte termijn bij te schaven op maat van het bedrijf. Met het WIP investeerden we in een jaarlijks groeipad van 1.000 extra opgestarte IBO's op jaarbasis en een kwalitatieve versterking door uitbreiding van de drie verplichte begeleidingsmomenten alsook door hier meer competentiegericht te werken en door versoepeling van de regelgeving.

In 2010 werden in Vlaanderen 11.801 IBO's opgestart. Dit betekent een stijging van 13% t.o.v. het crisisjaar 2009. De VDAB realiseerde op die manier het voorziene groeipad. Voor 2011 werden 12.000 opgestarte IBO's als streefcijfer vooropgesteld.

De versterkte dienstverlening in het kader van de IBO geldt voor alle contracten die afgesloten zijn vanaf 1 september 2010. Het positieve gevolg van deze kwalitatieve versterking uit zich in het percentage ongunstige stopzettingen. Het aantal ongunstige stopzettingen bij IBO is de laatste jaren stelselmatig gedaald. In 2010 werd slechts 16,6% van de IBO's ongunstig stopgezet.

In het kader van een tijdelijke crisismaatregel kan IBO ook gevolgd worden door een contract van bepaalde duur van één jaar. Een contract van onbepaalde duur is echter de regel. De respons hierop is echter zeer laag. De VDAB telde in 2010 slechts twee IBO's waarvoor van deze versoepeling gebruik werd gemaakt.

In het kader van de uitwerking van de alternatieven voor de jobkorting wordt op voorstel van de sociale partners gedacht aan een versterking van de IBO-maatregel, in het bijzonder voor kwetsbare groepen (zie ook 5.3.6).

4.3.3. Werkervaring

Met de omzetting van WEP-plus in de Werkervaringsmaatregel werd niet geraakt aan de finaliteit van de maatregel. De bedoeling is om langdurige werkzoekenden via een intensieve begeleiding en opleiding in een realistische werkcontext de brug te laten slaan naar het reguliere arbeidscircuit. Sinds 2009 staan leerwerkbedrijven in voor een evenwaardige begeleiding en generieke opleiding van interne en externe deelnemers.

Als antwoord op het advies van de sociale partners naar aanleiding van de evaluatie van de hervorming van de maatregel, formuleerden we met de stuurgroep werkervaring een actieplan met afspraken rond toeleiding, takenpakket van de inschakelingscoach, penhouder van het leerwerkbedrijf,... met de bedoeling om het potentieel van de leerwerkbedrijven beter te benutten. Met ingang van 1 januari 2011 werden de omkaderingspremie en de aanvullende omkaderingspremie verhoogd. Dit betekent een bijkomende investering van 2,3 miljoen euro. Verder willen we de ingeslagen weg verderzetten en de maatregel nog meer competentiegericht maken, ook door werk te maken van het valideren van competenties tijdens de werkervaring.

In het kader van het WIP hebben we 189 extra werkervaringsplaatsen bij de promotoren toegekend (2,3 miljoen euro in 2011). Deze konden van start gaan op 1/7/10 en lopen voor een periode van 1 jaar. Op het einde van het eerste kwartaal 2011 waren er hiervan 159,5 ingevuld. Bovendien werd de doelgroep tijdelijk verruimd naar werkzoekenden die 1 jaar werkzoekend zijn.

4.3.4. De tewerkstellingspremie 50+

Sinds de start van de premie in april 2006 tot eind juli 2011 werden 20.094 premies aangevraagd, daarvan werden in die periode 14.869 premies (74%) ook effectief toegekend. Het aandeel van uitstromers dat met de hulp van de tewerkstellingspremie aan het werk ging nam stelselmatig toe van 21% in 2007 tot 31% vandaag. Na een tempering van de groei van de premie ten gevolge van de crisis, steeg tussen 2009 en 2010 het aantal toegekende premies opnieuw met 14%. De afschaffing van de cumuleerbaarheid met de federale win-win Activa-maatregel, die in voege ging op 1 oktober 2010, heeft het gebruik van de Vlaamse premie ontmoedigd. Tussen de eerste twee kwartalen van 2010 en 2011 daalde het aantal aanvragen en het aantal toekenningen met respectievelijk 16% en 26%, wat een geraamde besparing opleverde van 2 miljoen euro. De federale win-winpremie is een tijdelijke anti-crisismaatregel die normaal afloopt eind 2011. Indien deze maatregel niet gecontinueerd wordt, verwacht ik dat het aantal aanvragen voor de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ vanaf 2012 opnieuw zal verhogen.

De tewerkstellingspremie 50+ heeft tot doel om de loonkost voor de werkgever te verlagen en zo de aanwerving van 50-plussers te stimuleren, maar we stellen vast dat tot op vandaag de premie vooral naar de 'sterkste' 50-plussers vloeit. Sinds januari 2010 is één dag inschrijving als werkzoekende voldoende om in aanmerking te komen, waardoor het aantal toegekende premies tussen 2010 en 2011 dat betrekking heeft op een werkzoekende die minder dan 1 maand ingeschreven was van 20% naar 30% steeg. Dit effect werd nog versterkt doordat de federale win-winpremie pas vanaf 6 maanden werkzoekend zijn kan aangevraagd worden. Bovendien vloeide in 2011 70% van de tewerkstellingspremies 50+ naar de jongste groepen 50-54 jarigen, terwijl de werkzaamheidsgraad een serieuze neerwaartse knik vertoont voor 55-plussers. Daarom wil ik op termijn, in overeenstemming met het ruimere kader van de tewerkstellingsmatrix, de *tewerkstellingspremie 50+ meer selectief inzetten*, bijv. door meer rekening te houden met individuele competenties. Ondertussen wordt de ontwikkeling van de budgettaire situatie nauwlettend in het oog gehouden.

4.3.5. Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)

De VOP is een heel bruikbaar instrument om de arbeidsdeelname van personen met een handicap te stimuleren, ook na de aanpassing van de reglementering in het najaar 2010. Het aantal betaalde VOP's is in het eerste kwartaal van 2011 gestegen tot 8.375, komende van 4.805 in het eerste kwartaal 2006. Voor de verdere ontwikkeling van deze premie wachten we op de evalueerbaarheid van de aanpassingen.

4.3.6. De activerende alternatieven voor de jobkorting

Hoewel de jobkorting initieel bedoeld was om de werkloosheidsval te verkleinen, hebben we moeten vaststellen dat er effectievere manieren zijn om de vooropgestelde doelstelling inzake activering te behalen. Daarenboven stelde de Europese Commissie ons in gebreke voor de wijze waarop de jobkorting werd geïmplementeerd.

Daarom kreeg ik de opdracht om in overleg met de regering en de sociale partners *concrete maatregelen uit te werken om de werkloosheidsval, die vooral personen met lage lonen en eenoudergezinnen treft, efficiënter aan te pakken*.

Op voorstel van de sociale partners denken we aan een aantal maatregelen die in het najaar concreet zullen worden uitgewerkt :

- Acties om de doorstroming uit arbeidszorg naar de reguliere arbeidsmarkt te verhogen;
- Uitbreiding van het aantal werk-welzijnstrajecten voor werkzoekenden in armoede;
- Extra IBO-trajecten (+ 5000) met daarin een verhoogd aandeel voor lage inkomens, eenoudergezinnen, laaggeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten en 50-plussers;

- Aanpassing van de IBO om langdurig werkzoekenden (curatieve doelgroep) een extra troef te geven op de arbeidsmarkt op het vlak van een geïntegreerd voortraject, een intensievere begeleiding, compensatie aan de werkgever voor de productiviteitspremie en een grotere flexibiliteit in de duurtijd.

4.3.7 Klassieke Tewerkstellingsmaatregelen

Voor de nog bestaande projecten binnen het Derde Arbeidscircuit (DAC) zijn we het pad van verdere regularisering ingeslagen. Op dit moment bekijken we voor welke projecten regularisering wenselijk en haalbaar is. Voor de projecten die niet in aanmerking komen, wordt een uitdoofscenario uitgetekend. In het najaar van 2011 wordt dit decretaal vastgelegd.

IV. Transitie in bedrijven ondersteunen

1. Transitie in kaart brengen: het VLAMT-project

Gelet op een snel evoluerende arbeidsmarkt worden we uitgedaagd om tijdig met competentieversterkende acties in te spelen op trends en evoluties die een impact hebben op de actuele én toekomstige behoeftes op de arbeidsmarkt. In het Werkgelegenheids- en investeringsplan werd het belang van een zicht op de arbeidsmarkt van morgen beklemtoond en een platform voor een Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst (VLAMT) aangekondigd.

Om invulling te geven aan dit engagement werd met een breed samenwerkingsverband van VDAB, SYNTRA Vlaanderen, SERV en Departement Onderwijs en Vorming onder trekkerschap van het Departement Werk en Sociale Economie ingetekend op een oproep voor Europees transnationale projecten. Doorheen het Europees transnationaal project willen we op zoek gaan naar een haalbaar concept voor een Vlaams systeem voor anticiperend arbeidsmarktonderzoek en competentieprognoses. Het betreft een zoektocht naar een werkwijze voor het detecteren en analyseren van middellange en lange termijn trends, ontwikkelingen en evoluties op het niveau van sectoren, ondernemersbranches, beroepen en activiteiten, en competenties, leidend tot zo veel als mogelijk stabiele voorspellingen over de omvang en inhoud van de toekomstige vraag op de arbeidsmarkt, idealiter uitgesproken tot op het niveau van competenties.

Deze informatie willen we maximaal ontsluiten voor tal van gebruikers: arbeidsmarktactoren, opleidings- en vormingsverstrekkers, sectoren, bedrijven en zelfs individuele burgers. Het biedt hen de mogelijkheid om vooruit te kijken en kan helpen bij het maken van keuzes en het uitstippelen en ondersteunen van transitie en groeipaden. De vergaarde informatie willen we bovendien ook laten doorvloeien naar Competent zodat ook trends en evoluties tijdig in Competent opgenomen kunnen worden. Gezien Competent ook het fundament vormt voor het ontwikkelen van beroepskwalificaties (zie verder) voor het vormgeven van onderwijs-, opleidings- en EVC-trajecten wordt zo ook ingespeeld op de realisatie van toekomstgerichte en arbeidsmarktrelevante onderwijs en opleidingsprogramma's.

Sinds de start van dit transnationale project, september 2010, werden studiebezoeken ondernomen bij voorlopers in Europa inzake voorspellend arbeidsmarktonderzoek. Dit leidde tot de voorstelling van een holistische aanpak waarin verschillende methodologische bouwstenen gecombineerd worden en diverse technische partners en actoren verenigd worden. ***Deze aanpak zal in het najaar 2011 voor een eerste keer in beperkte mate worden uitgetest met als toepassing de voedingsnijverheid.***

Finaal zal het project leiden tot aanbevelingen voor een structurele inbedding van het VLAMT platform begin 2013.

2. Een sluitend aanbod voor werkgevers vormgeven

Om beter in te spelen op een aantal verwachtingen van werkgevers en werkgeversorganisaties startte VDAB in de loop van 2010-2011 met het uitwerken van een sluitende aanpak voor werkgevers vertrekkende vanuit de vacaturewerking. In deze vernieuwde aanpak staat het activeren van een klantgerichte en vraaggedreven dienstverlening naar werkgevers centraal.

De vernieuwde aanpak is er op gericht dat een werkgever moet kunnen kiezen voor die dienstverlening die het best aansluit bij zijn behoeften: Wil hij zijn vacatures extra in de verf zetten? Is hij geïnteresseerd in tips om de kwaliteit van zijn vacature te verhogen? Wenst hij een intensieve ondersteuning bij de opmaak van een vacature of wil hij een advies over de mate waarin hij passende profielen vindt en hoe hiermee om te gaan? In de zelfbedieningstool “Mastervacatures” werden hiertoe diverse hulpmiddelen ontwikkeld en aangeboden. Via deze tool kan een werkgever zijn vacature bij VDAB bekend maken, deze invoeren in de automatische matching, de inhoud van zijn vacature desgewenst aanpassen aan de resultaten van deze automatische matching en zelfs rechtstreeks communiceren met werkzoekenden in het kader van zijn vacature. Werkgevers kunnen, indien gewenst, bijkomend advies vragen aan VDAB-consulenten.

De inzet van de nieuwe zelfbedieningstool “Mastervacatures” laat ook toe dat VDAB-consulenten sterker en meer proactief ingezet kunnen worden voor de arbeidsbemiddeling bij KMO's en moeilijk invulbare vacatures. Hiertoe wil VDAB in samenwerking met Unizo en VOKA diverse initiatieven ontvouwen gericht op het beter bekend maken van de VDAB-dienstverlening bij KMO's en het afstemmen van de dienstverlening op de noden van de KMO's. Het sluitstuk van een automatische vacaturematching vormt het gebruik van Competent en het realiseren van een competentiegerichte matching.

3. Competentiegerichte matching als sluitstuk

Vandaag staat tegenover een relatief groot aantal werkzoekenden een hoog aantal vacatures voor knelpuntberoepen. De vaak kortgeschoolde werkzoekenden matchen moeilijk met de vereisten van de werkgevers, zeker wanneer die op zoek zijn naar specifieke, specialistische kennis en competenties. Een van de redenen voor deze mismatch is de nog steeds geldende focus op diploma's. Nochtans is een diploma of het gebrek daaraan lang niet altijd de meest geschikte maatstaf om te beoordelen of iemand al dan niet in aanmerking komt voor een job. Vandaag is het voor werknemers, werkzoekenden en consultanten vaak een moeilijke oefening om te bepalen waar ex-werknemers uit krimpende sectoren naar toe zouden kunnen. Ook blijkt het soms moeilijk om te bepalen welke profielen er, mits een beperkte bijscholing of leertraject op de werkvloer, vlot toegeleid kunnen worden naar nieuwe beroepen. Werken met competenties en een competentiegerichte matching moet een veel nauwkeuriger bemiddeling, een betere (her)oriëntatie en een veel gerichtere opleidingsaanbod mogelijk maken. Doordat een competentiegebaseerd systeem ook de raakvlakken tussen beroepen en functies aangeeft kunnen werkzoekenden, al dan niet werkend, hun jobdoelwitten verruimen en kunnen werkgevers hun werkgeverspotentieel verruimen. Dit is niet alleen nuttig in het kader van een meer effectieve invulling van knelpuntvacatures. Door het zichtbaar maken van raakvlakken van beroepen en competenties biedt het ook een goed vertrekpunt voor bedrijven om interne loopbaanpaden uit te tekenen en competentieversterkende trajecten op maat uit te werken.

Momenteel neemt de VDAB een aanloop naar het verkennen en het ontwikkelen van competentiegerichte matchingservices met de referentiedatabank Competent als fundament. De online demo die uitgewerkt is in het kader van de Synerjob-conferentie (www.synerjob.be) geeft een goed beeld van de functionaliteiten en geeft ook de richting aan van het ontwikkelproces. Op korte termijn

zal voor een aantal competentiefiches nagegaan worden welke informatie gebruikt dient te worden voor de operationele werking. Daarnaast worden competentiefiches ter beschikking gesteld om het gebruik ervan in een aantal specifieke contexten uit te testen (beheer knelpuntvacatures, kloofanalyse IBO, verruiming van het jobdoelwit, etc.). *Vooropgesteld wordt om tegen het najaar van 2013 de competentiecomponent te kunnen activeren.* Er zal een doe-gericht stakeholdersoverleg met bedrijven worden opgezet in samenwerking met VOKA en UNIZO, in functie van de bruikbaarheid van het systeem voor bedrijven.

4. Transities ondersteunen via een aangepast HR-beleid

Een arbeidsmarkt in beweging vraagt dat ook bedrijven inzetten op talentontwikkeling en een HR-en loopbaanbeleid voor hun werknemers en via diverse kanalen en pistes ondersteund worden om hun transities zo vlot mogelijk te overbruggen.

Samen met de sociale partners wil ik het instrumentarium ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (diversiteitsplannen, EAD-projecten...) in de loop van 2012 grondig bijsturen in de richting van een 'breder' competentiegericht loopbaanbeleid in bedrijven en organisaties. Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname behouden een expliciete rol in dit instrumentarium Dit maakt deel uit van een bredere oefening om na te gaan hoe via aangepast HR-beleid transities kunnen worden ondersteund en waarbij ook andere instrumenten zullen worden ingezet.

4.1. Steeds bredere diversiteitsplannen

In 2010 zijn via het impulsbeleid EAD onder meer 750 diversiteitsplannen op organisatieniveau ingediend. De Vlaamse doelstelling voor dat jaar werd daarmee behaald. In 2011 hanteren we een even ambitieuze doelstelling en het ziet er naar uit dat ook die gehaald wordt. Elk van deze plannen komt tot stand met de deskundige ondersteuning van een door Vlaanderen aangestuurde projectontwikkelaar EAD die vanuit de RESOC/SERR opereert.

Uit de monitoring van deze plannen blijkt dat bedrijven via organisatieverandering in ruime zin inzetten op competentiebeleid en het vormgeven en versterken van een strategisch en inclusief HR beleid, waarmee men de strategische toekomst van het bedrijf of de organisatie probeert voor te bereiden.. De aandacht voor werkbaar werk, de instroom, opleiding en het behoud van nieuwe en al aanwezige werknemers en ook het aanspreken van interessante reserves op de arbeidsmarkt, diversiteit en evenredige arbeidsdeelname blijft daarbij van groot belang

We zien ook dat ondanks de crisis bedrijven toch scherpe streefcijfers mbt instroom, doorstroom, opleiding en retentie blijven formuleren. Tegelijk zien we een verruiming van de focus naar diverse aspecten van sociale innovatie, werkbaarheid en duurzame diversiteit.

4.2. Structurele EAD-projecten

Het *Jobkanaal* van de werkgeversorganisaties VOKA, UNIZO, Verso en VKW manifesteert zich meer en meer als een ondersteunende partner in het streven naar een strategisch en kwaliteitsvol HR- beleid gekoppeld aan de vacaturewerking die het project opzet met een netwerk van honderden arbeidsbemiddelende organisaties, waaronder op de eerste plaats de VDAB. In 2010 werden door Jobkanaalconsulenten 2.744 bedrijfsbezoeken afgelegd ter begeleiding van de vacaturewerking waarmee 3.896 invullingen van mensen uit de kansengroepen werden gerealiseerd. Daarmee werd de doelstelling van 5.000 invullingen niet behaald maar dit deel van het resultaat is al weer een stuk sterker dan in het jaar 2009 toen de crisis zich nog sterk liet voelen.

De *diversiteitswerking van de vakbonden* met de inzet van 26 diversiteitsconsulenten heeft zich in de afgelopen periode versterkt door het gezamenlijk optreden van de drie vakbonden in de campagne “effe checken” die in 2010 werd opgestart en de daaraan verbonden website, begeleiding en opvolging. De vakbonden zijn erin geslaagd om in meer dan 800 ondernemingen de topic diversiteit te agenderen in de organen van het sociaal overleg. Enkele duizenden werknemersafgevaardigden zijn in het kader van het huidige protocol van samenwerking met de Vlaamse regering gesensibiliseerd en hebben vorming ontvangen mbt het belang van het voeren van een diversiteitsbeleid in de onderneming en de rol die vakbonden daarbij kunnen spelen inzake het creëren van een draagvlak. Vanuit de samenwerking van het Minderhedenforum met een 8-tal federaties van allochtone vereniging vormen de activiteiten van de *activeringsconsulenten* een ander deel van het EAD instrumentarium dat bijdraagt tot het bereiken en doorverwijzen van de moeilijkst bereikbare jonge allochtone werkzoekenden, vooral in de stedelijke omgeving. De samenwerking van de activeringsconsulenten met de diensten van de VDAB is in het kader van de sluitendheid van onze werkzoekendenwerking sterk geïntensifieerd en verbeterd. Ook de adviesfunctie werd versterkt.

Dit geldt overigens in even sterke mate voor het *gebruikersoverleg Handicap en Arbeid* dat via de commissie Diversiteit en via het stakeholdersforum bij de VDAB net zoals het Minderhedenforum tot aanbevelingen met betrekking tot de groep arbeidsgehandicapten komt.

In overleg met betrokken partijen zal de komende maanden besproken worden hoe deze projecten inhoudelijk bijgestuurd kunnen worden in het licht van de nieuwe loopbaanvisie.

4.3. Onderzoek, methodiekontwikkeling en expertisecentrum

Organisaties en ondernemingen moeten volop de kaart trekken van een duurzaam HR-beleid als antwoord op de vergrijzing. Om 50-plussers gemotiveerd en productief aan de slag te houden, moet er binnen het algemeen loopbaanbeleid specifiek aandacht zijn om de werkbaarheid van werknemers gedurende de ganse loopbaan op peil te houden. Het *expertisecentrum Leefijd en Werk (eL&W)* ondersteunt bedrijven en organisaties in de culturomslag die langer werken aantrekkelijk maakt. Dit gebeurt via de website www.leeftijdenwerk.be, die informatie, leerrijke praktijken, studies, cijfers en tools over leeftijdsbewust personeelsbeleid verspreidt.

Ook staat een buitendienst van regionale projectontwikkelaars leeftijd (13 VTE's) borg voor de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en van *diversiteitsplannen leeftijd en werk* in de Vlaamse ondernemingen. In deze plannen leeftijd en werk worden specifieke acties opgezet die dikwijls de start zijn van een HR beleid dat werkbaarheid, competentieontwikkeling en innovatie in de onderneming ondersteunt. In 2010 werden 64 diversiteitplannen met expliciete focus op leeftijd en werk afgesloten. Daarmee werd de doelstelling van jaarlijks 100-tal diversiteitplannen leeftijd en werk niet gehaald. Maar daarnaast stellen we vast dat in de diversiteitsplannen, die niet expliciet het label leeftijd en werk meekrijgen, acties ter bevordering van leeftijdsbewust personeelsbeleid steeds meer opgenomen worden. Uit de analyse van de opgegeven streefcijfers in alle diversiteitsplannen anno 2010 blijkt dat bijna de helft van de te bereiken kansengroepen betrekking heeft op 50plussers. Acties die door bedrijven in diversiteitsplannen leeftijd en werk worden ontwikkeld zijn o.m. het stimuleren van opleidingen bij oudere werknemers; het opstarten van een werkgroep leeftijdsbewust personeelsbeleid om draagvlak te creëren in het bedrijf rond langere loopbanen en het formuleren van aangepaste acties; het in kaart brengen van drempels die langer werken in de weg staan, het uittekenen van een peter/meterschapstraject met oog op kennisborging en deelname aan lerende netwerken van bedrijven om te leren van elkaars leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Samen met deze plannen leeftijd en werk dragen ook *sectorconvenants*, *ESF-projecten en versterkte partnerschappen* bij tot de integratie in het HR-beleid van leeftijdsbewust personeelsbeleid, competentie- en loopbaandenken en sociale innovatie.

Om bedrijven te ondersteunen in werkbaarheid zal het departement Werk en Sociale economie in 2012 een *haalbaarheidsstudie* verrichten naar *de invoering van een Vlaams werkbaarheidsinstrument* geïnspireerd op de Finse Work Ability Index (WAI) en de Nederlandse duurzaamheidsindex (DIX). De doelstelling van dit project is het verkennen en onderzoeken van de inhoudelijke, juridische en organisatorische haalbaarheid van een instrument dat werkbaarheid meet op het niveau van werknemers in bedrijven, vertrekkende van een inventarisatie van bestaande initiatieven in het buitenland. Het project wordt ingediend binnen de ESF transnationale oproep.

In 2011 werd een VIONA-ondezoek opgestart met als titel "Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit met het oog op kwalitatieve transities in de loopbaan. Vergelijkende studie en succesvoorwaarden van beleidsmodellen en goede praktijken." Dit onderzoek heeft tot doel om de barrières voor sector-, job- en functiemobiliteit te inventariseren, buitenlandse modellen van een heroriënterend mobiliteitsbeleid in kaart te brengen en voorstellen te formuleren voor een competentiegericht mobiliteitsbeleid naar knelpuntberoepen in het kader van een betere ontsluiting van de externe en interne arbeidsmarkt. In het bijzonder wordt in dit onderzoek aandacht gevraagd voor oudere werknemers en werkzoekenden.

5. Talentbenutting en –ontwikkeling

5.1. Toekomstgericht en flexibel opleiden

Om flexibel en toekomstgericht in te kunnen spelen op de noden aan competentieversterking van zowel werkzoekenden als werkenden, heb ik, in het kader van het WIP, geïnvesteerd in een uitbreiding van de opleidingscapaciteit op 4 assen: sluitend taalbeleid; aanbod webleren voor tijdelijke werklozen, overbruggers en (andere) werknemers die hun arbeidsduur verminderen; uitbreiding van de capaciteit voor knelpuntberoepen en beroepen voor de toekomst en snijvlakacties onderwijs –werk (de HBO/Se-n-Se experimenten). Via diverse oproepen financiert het ESF mee aan een toekomstgericht opleidingsaanbod.

Globaal zit deze uitbreiding op schema en zal dit plan in de loop van 2011 volledig gerealiseerd kunnen worden. In 2010 werden 3.733 cursisten bereikt voor een bedrag van 4.180.609 euro. In 2011 worden extra acties en projecten opgestart om het resterende saldo van 2010 (4.074.390 euro) maximaal aan te wenden. In lijn met het knelpuntenbeleid wordt er ingezet op screening van de arbeidsmarktreserve en van het vacatureaanbod, instroom en oriëntering naar knelpuntvacatures, creatie van extra opleidingscapaciteit indien nodig en een intensieve bemiddeling en begeleiding tijdens en na de opleiding om de tewerkstelling in de knelpuntvacatures te bevorderen. De wachtlijsten zijn intussen gevoelig gedaald. Dit onder meer door de invoering van informatiesessies in samenwerking met sectoren waar het beroep realistisch voorgesteld wordt, maar ook door beroepsverkennde stages, voorzorgtrajecten, ... Hierdoor, en als gevolg van extra opleidingscapaciteit, treden meer en meer instroomproblemen op. Samenwerking met bedrijven en interimkantoren voor de toeleiding wordt meer en meer noodzakelijk.

In de uitbouw van een flexibel en toekomstgericht competentiebeleid heeft VDAB intensief gezocht naar samenwerking met bedrijven. Door de uitwisseling van infrastructuur, expertise en lesgevers bij opleidingsverstreckers en bedrijven werd een antwoord gezocht op de uitbreiding van opleidingscapaciteit voor knelpuntopleidingen waarvoor zwaar technische infrastructuur vereist is. Dit verliep moeizaam. Een investering vanuit bedrijfszijde lag vaak moeilijk omwille van de tijdelijke opdracht; bij kleinere KMO's ontbrak het dan weer aan tijd en capaciteit om volledige opleidingstrajecten uit te werken. Een oplossing werd gevonden in "mixed" opleidingstrajecten waarbij bedrijven en opleidingsverstreckers elk een deel van de opleiding op zich nemen. Daarnaast is ook gewerkt aan de uitbouw van een pool van erkende freelance-instructeurs uit de bedrijfs wereld die snel en flexibel in de bestaande opleidingscapaciteit ingezet kunnen worden. Enkele goede voorbeelden op het vlak van samenwerking met bedrijven zijn "onderhoud rollend materieel haven (West-Vlaanderen)", "Lassen mobiel (Oost-Vlaanderen)" en "Metaalbad (Antwerpen)". Om

leereffecten op het vlak van samenwerking met bedrijven structureel te kunnen inbedden bij de organisatie van werkzoekendenopleidingen werd een bevraging gedaan bij een selectie van bedrijven waarmee samen opleidingsprojecten voor werkzoekenden georganiseerd werden. In 2011 zet de VDAB verder in op de uitbreiding van de opleidingscapaciteit door samenwerking met bedrijven, derden en partners en op de uitbouw van kwalitatieve en geïntegreerde opleidings- en begeleidingstrajecten om de uitstroom naar werk na een opleiding te verhogen.

Naar aanleiding van het WIP-toekomstgericht competentiebeleid, sloten VDAB en SYNTRA Vlaanderen een samenwerkingsovereenkomst (1 juni 2011 tem 31 december 2012). Deze overeenkomst concretiseert de samenwerking tussen VDAB en SYNTRA Vlaanderen op het vlak van competentieontwikkeling voor werkzoekenden naar knelpuntberoepen. Op vraag van VDAB zal een opleidingsaanbod voor een groep werkzoekenden uitgebouwd worden, gericht op tewerkstelling in een knelpuntberoep en specifiek binnen KMO's. De organisatie van de competentieontwikkeling gebeurt in de SYNTRA vzw's.

De samenwerking richt zich op enerzijds de individuele erkenning van een opleiding voor een werkzoekende, in het kader van zijn traject naar werk, en anderzijds op het stimuleren van regionale samenwerkingsakkoorden tussen SYNTRA en VDAB met als doel de gezamenlijke uitbouw van een flexibel opleidingsaanbod voor een groep van werkzoekenden.

Ook binnen de bedrijven zelf is het belangrijk om talentontwikkeling te blijven stimuleren en ondersteunen. Uit het HIVA-onderzoek 'Opleidingen voor werknemers', een evaluatie van de ESF-oproepen 9 en 17, blijkt duidelijk dat investeren in opleidingen duurzame resultaten teweegbrengt. De werknemers verwerven niet alleen nieuwe vaardigheden, ze kunnen die ook meteen toepassen in een huidige of nieuwe arbeidssituatie. Op die manier kan er vlugger ingespeeld worden op de noden die gecreëerd worden door de snelle transformaties op de arbeidsmarkt.

In deze opleidingsinitiatieven wordt er extra aandacht besteed aan de kansgroepen. Zij vinden op eigen kracht moeilijker de weg naar levenslang leren en kunnen alvast door deelname aan opleidingen binnen bedrijven hun competenties versterken op de arbeidsmarkt. De evaluatiestudie brengt belangrijke werkpunten naar boven. Zo stelt men vast dat de omkadering van een opleiding een cruciale factor kan betekenen bij het effect van een opleiding. Bij verdere acties zal zeker rekening gehouden worden met de aanbevelingen die in deze studie worden geformuleerd.

5.2. Ontwikkelen en erkennen van beroepskwalificaties

De voorbije jaren werden de fundamenteen gelegd voor een gemeenschappelijk kader voor de beschrijving en ordening van kwalificaties dat het onderwijs en de arbeidsmarkt overspant, de kwalificatiestructuur genoemd. De kwalificaties die erin worden opgenomen zijn een formeel erkend geheel van competenties. Ze tonen welke competenties vereist zijn voor de toegang tot beroepen en/of opleidingen, en/of het opnemen van een specifieke maatschappelijke rol of functie. De kwalificatiestructuur brengt aldus transparantie in kwalificaties en kwalificatiebewijzen en hun onderlinge verhoudingen, zodat een traject op maat van het individu kan uitgestippeld worden met de nodige aandacht voor EVC, uitwisselbaarheid van opleidingsmodules en vrijstellingen.

Meer algemeen kan de kwalificatiestructuur ook zorgen voor een betere afstemming tussen de vraag op de arbeidsmarkt en de onderwijs- en opleidingsprogramma's. Op 25 januari 2011 bereikte ik samen met mijn collega-minister bevoegd voor Onderwijs een akkoord tussen de beleidsdomeinen Onderwijs&Vorming en Werk en de sociale partners over de verdere uitvoering van de kwalificatiestructuur. De inhoud van dit akkoord werd aan de Vlaamse regering meegedeeld op 11 februari. Een decretale vertaling ervan is intussen gerealiseerd. Momenteel engageert het beleidsdomein Werk zich om, onder coördinatie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg (AKOV), de ontwikkeling en erkenning van beroepskwalificaties operationeel voor te bereiden. In het traject om te komen tot beroepskwalificaties zal gebruik gemaakt worden van de fiches uit Competent. Op die manier wordt het hanteren van een gemeenschappelijke taal over onderwijs en arbeidsmarkt heen nog versterkt. De beroepskwalificaties zullen de basis vormen voor alle opleidingen, vormingen en EVC-trajecten die naar een erkende kwalificatie leiden.

5.3. Excellente centra

De complexe uitdagingen die voortvloeien uit de te verwachten sociaal-economische ontwikkelingen kunnen niet afdoend door één enkele organisatie afzonderlijk aangepakt worden. Daarom moet een lange termijn strategie van innovatieve en efficiënte partnerschappen op het vlak van opleiding en oriëntering tussen de verschillende arbeidsmarktactoren en opleidingsaanbieders ontwikkeld worden.

Op het VESOC van 29 maart 2011 erkenden ook de sociale partners deze uitdagingen en reikten hiervoor het concept van “excellente centra” aan. Er werd afgesproken om werk te maken van de invulling van die excellente centra of samenwerkingsplatformen waarin sectoren en actoren (arbeidsmarktactoren waaronder ook bedrijven, opleidingsactoren en onderwijsactoren) samenwerken om in te spelen op strategische arbeidsmarktknelpunten die een sector ervaart.

De samenwerkingsplatformen vertrekken vanuit in kaart gebrachte tewerkstellings- en competentiebehoeften en bieden een proactieve kijk op de evolutie en knelpunten van de sectorale en/of regionale arbeidsmarkt. Dit kan o.a. gaan over knelpuntvacatures, maar ook over de afstemming tussen opleiding en onderwijs als gevolg van structurele wijzigingen in de sector. Vanuit een gedeelde visie over het voorkomen en de aanpak van de sectorale arbeidsmarktknelpunten kunnen preventieve of remediërende acties gedefinieerd worden alsook opleidingen en competentieversterkende acties (leren op de werkvloer, mobiel aanbieden van opleidingen, erkenning van verworven competenties en assessments, telkens onder het motto van de beste opleidingsformule met de beste infrastructuur en beste opleiders) en toeleidingsacties en informatieverstrekking over beroepen en opleidingen. De acties kunnen zich zowel richten op werkzoekenden, leerlingen als op werknemers (in het kader van bijscholing). Deze doelgroepenmix is bovendien verrijkend voor de betrokken cursisten én lesgevers-opleiders. Er ontstaat een dynamiek op het vlak van opleidingsmethodieken. Door werkzoekenden, werknemers en leerlingen samen te brengen binnen één opleidingscontext, krijgen jongeren en werkzoekenden ook een beter zicht op de specifieke jobs en loopbaanmogelijkheden en wordt de ontwikkeling van arbeidsattitudes en beroepsfierheid gestimuleerd. Ten slotte biedt het ook mogelijkheden voor het aaneenschakelen van opleidingen zodat de lerende makkelijker een traject kan aaneenrijgen.

Finaal willen deze samenwerkingsplatformen toewerken naar opleiding en tewerkstelling van werkzoekenden in knelpuntberoepen en beroepen voor de toekomst, met versterkte en nieuwe competenties voor werknemers en arbeidsmarktrelevante competenties voor leerlingen. Door het samenwerkingsverband kunnen ze op een wendbare en flexibele manier in het opleidingsaanbod voorzien, afgestemd op de concrete noden van de arbeidsmarkt en knelpunt- en toekomstberoepen en afgestemd op de precieze competentiebehoeftes van de lerenden zelf. Op deze manier wil ik, in samenwerking met mijn collega, de minister van onderwijs, de strategische en operationele bundeling van krachten tussen de verschillende actoren en de sociale partners ondersteunen. De sectorconvenants (zie verder) kunnen een blauwdruk vormen voor de partnerschappen binnen de Excellente centra.

5.4 Loopbaanvisie in het kader van het Nieuw Industrieel Beleid

Op 27 mei keurde de Vlaamse Regering het witboek ‘Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen’ goed. Het witboek bevat een overkoepelende visie op de toekomst van de industrie in Vlaanderen. De bedoeling is om de industrie in Vlaanderen te ‘transformeren’ naar een moderne industrie die groener, socialer, creatiever en innovatiever is. Samen met mijn collega’s ministers die hiervoor bevoegd zijn zal ik dit transformatiebeleid verder vorm geven en ondersteunen. Een cruciale factor hierbij is een beleid van loopbaan- en competentieontwikkeling en de daarmee verbonden veranderlijke arbeidsorganisatie, dat steun moet geven aan het aantrekken, behouden, ontwikkelen en heroriënteren van de nodige huidige en toekomstige competenties en hierdoor een invulling moet geven aan de noden die bij bedrijven bestaan en die ook bijdragen tot een hogere werkgelegenheid.

6. Meer en sterker ondernemerschap

Ondernemerschap vormt een essentieel onderdeel van een arbeidsmarktbeleid waarbij gestreefd wordt naar meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen. Als minister van Werk beoog ik dat meer mensen een sterke start als zelfstandige ondernemer maken, dat bestaande ondernemers hun eigen competenties en die van hun medewerkers blijven versterken en dat ondernemers waarvoor ondernemerschap niet langer een zinvolle loopbaanoptie is (bv. gefailleerden) goed ondersteund worden en eventueel toch opnieuw de stap naar ondernemerschap zetten. Dit gebeurt via velerlei kanalen.

Binnen het beleidsdomein Werk is er het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen dat competentieversterkende en geactualiseerde (innovatieve) ondernemersvorming behartigt. In de beheersovereenkomst 2011-2015 werden twee strategische projecten opgenomen die moeten toelaten dat SYNTRA Vlaanderen deze rollen versterkt opneemt, in samenwerking met de SYNTRA, binnen het kader van de Europese Regelgeving. Deze strategische projecten zullen leiden tot een wijziging van het oprichtingsdecreet, gevolgd door de doorvertaling in het opleidingsaanbod en de werking van de SYNTRA en betrokken actoren.

Dit moet ondernemers ondersteunen en stimuleren om hun eigen competentieontwikkeling en die van hun medewerkers strategisch te beheren en hun HR-beleid hierop aan te passen. Het zijn deze sterke ondernemers die er mede zullen voor zorgen dat er met meer mensen beter gewerkt wordt in gemiddeld langere loopbanen. Ik zet me dus verder in voor meer en sterker ondernemerschap en de competentie- en talentontwikkeling van ondernemers en hun medewerkers.

Samen met mijn collega's bevoegd voor Onderwijs en Economie zullen we in 2012 een geactualiseerd actieplan Ondernemend Onderwijs en Opleiding ontwikkelen en uitrollen waarbij we de doelstelling vooropstellen om een geïntegreerd beleid te voeren inzake ondernemerschapsonderwijs.

7. Mentaliteitsomslag

7.1. De juiste stoel

Conform het sociaal akkoord "Samen op de bres voor 50+" lanceerden de sociale partners samen met de Vlaamse overheid op 9 juni 2011 de sensibiliseringscampagne "*dejuistestoel.be*". Want alleen als je op de juiste stoel zit, zal je gemotiveerd blijven om langer aan het werk te blijven. De website www.dejuistestoel.be bevat praktische tips en adviezen, instrumenten en links voor zowel werknemers als werkgevers over loopbaanondersteuning, competentieversterking, de organisatie van het werk en gezondheid. Het aanbieden van een toolbox50+ veronderstelt dat mensen al overtuigd zijn van de noodzaak van langere loopbanen en op eigen kracht naar instrumenten "surfen". Maar niet iedereen heeft echter de cultuuromslag (klik) van langere loopbanen al gemaakt. Daarom werd een specifiek argumentarium ontwikkeld dat werknemers inzicht geeft in het "waarom ik zou blijven doorwerken?" en laat het werkgevers zien "waarom ik zou investeren in mijn 50plussers?" Tegelijk startte een affiehecampagne, mailings naar intermediairen, advertenties bij de partners en online banners op de partnerwebsites. Deze intermediairen (vakbonden, werkgeversorganisaties maar ook loopbaanbegeleiders, outplacementkantoren, sociale secretariaten, preventie-instanties) brengen de website "dejuistestoel.be" bij hun achterban onder de aandacht.

Op 20 juni werd een VIA-Ronde Tafel "*de Lerende Vlaming en Actief Ouder worden*" georganiseerd. Tijdens die rondetafel dachten sociale partners, intermediairen, beleidsverantwoordelijken en bedrijven samen na over oplossingen om mensen langer aan de slag te houden en hen te laten deelnemen aan levenslang leren.

7.2. Anti-discriminatie

In het kader van het actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie op de arbeidsmarkt (ABAD) werd sedert 2008 het volgende gerealiseerd:

- een elektronisch klachtenformulier op werk.be werd ontwikkeld;
- een overeenkomst voor samenwerking tussen het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, de Diensten van het Algemeen Regeringsbeleid, de inspectie WSE en de Cel Gelijke Kansen (als woordvoerder van de lokale meldpunten discriminatie in de Vlaamse centrumsteden) werd in juni 2009 afgesloten.
- in enkele subregio's functioneert een (boven)lokaal overleg non-discriminatie waarin alle relevante stakeholders betrokken zijn;
- trainingen en vormingen wet- en regelgeving discriminatiebestrijding werden gegeven aan inspecteurs, veldwerkers diversiteit en andere consultants;
- er werd vorming gegeven over het EAD-beleid waarin de koppeling met discriminatiebestrijding werd gelegd;
- verhoogde aandacht voor het voorkomen van indirecte discriminatie werd onder andere via diversiteitsplannen gerealiseerd.

Ook recent hebben we helaas moeten vaststellen dat discriminaties op de arbeidsmarkt nog steeds een feit zijn. Ik zal daarom in het najaar 2011 het overleg met de verschillende betrokken partners (publieke, private en onbetaalde bemiddeling) opstarten met het oog op een geactualiseerd actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie op de arbeidsmarkt (ABAD).

Vanuit de Vlaamse regering wens ik discriminatie met kracht te bestrijden en wil ik naar bedrijven, organisaties en naar de stakeholders een duidelijk beleid voeren. Om te bepalen welke vorm dit kan aannemen wil ik hierover een breed maatschappelijk debat organiseren, waarin bij verschillende actoren gepeild zal worden welke acties het meest geschikt zijn

8. Sectoraal beleid

8.1. De generatie sectorconvenants 2010-2011

De sectorconvenants kennen hoe langer hoe meer een verankering in de sectorale realiteit, mede dankzij de nieuwe filosofie die uitgaat van een sectorale analyse, uitdagingen en een visie om prioriteiten te bepalen en er acties aan te koppelen. Ik ben er met deze nieuwe aanpak al deels in geslaagd om de sectorale invalshoek in mijn beleid te versterken en de samenwerking met sociale partners te verstevigen en te verbreden. Op die manier hebben we een stevig draagvlak gecreëerd met sectorale sociale partners en betrokken (overheids)actoren. Kijkend naar de toekomst zie ik echter nog altijd mogelijkheden en nieuwe uitdagingen waarop we moeten inspelen en waarop ik sectoren als toegangspoort tot de bedrijven via het instrument van de sectorconvenants wil blijven inzetten.

In de generatie 2010-2011 werden 33 sectorconvenants afgesloten, waarvan 6 nieuwe. Op het terrein worden 116 sectorconsultanten ingezet om uitvoering te geven aan de gemaakte afspraken. Een totaalbedrag van 11.135.000 euro wordt vanuit reguliere sectorconvenantsmiddelen ingezet voor 110 sectorconsultanten en een totaalbedrag van 408.000 euro wordt vanuit de voorziene WIP-middelen ingezet voor de financiering van 6 sectorconsultanten bij nieuwe sectoren.

8.2. Naar een sectoraal beleid via brede, mobiliserende partnerschappen in functie van arbeidsmarktdoelstellingen op korte en lange termijn

De huidige generatie sectorconvenants loopt af op 31 december 2011. Om het inhoudelijk kader van de volgende generatie sectorconvenants maximaal te kunnen afstemmen op de globale visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en –ontwikkeling, heb ik besloten om de generatie sectorconvenants 2010-2011 via addenda te verlengen met 1 jaar. Deze zullen eind 2011 – begin 2012

in samenspraak met de sectoren worden afgesloten. Conform het decreet sectorconvenanten zal er gewerkt worden rond drie thema's aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt; competentiebeleid; diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

In het najaar van 2011 volgen *bilaterale gesprekken met een brede groep van stakeholders*: interprofessionele sociale partners, koepel- en belangenorganisaties (Minderhedenforum, Grip vzw, SLN) , Flanders Synergy, VOV en andere beleidsdomeinen. Naast deze gesprekken, leveren tussentijdse opvolgingsgesprekken met sectoren, sector- en bedrijfsbezoeken en besprekingen met de ambtelijke stuurgroep uiteraard een belangrijke bijdrage bij de inhoudelijke vormgeving van een nieuw inhoudelijk kader voor de volgende generatie sectorconvenants.

De basis voor de inhoudelijke vormgeving zijn de actuele en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt. De knelpuntberoepen die in alle convenantsectoren voorkomen, de vergrijzing van de actieve bevolking en de diverse kansengroepen onder de werkzoekenden zijn er slechts enkele.

Tenslotte neem ik ook de bevindingen mee uit de *eindevaluatie van de generatie sectorconvenants 2010-2011* die eind 2011 – begin 2012 op basis van deskevaluaties zal plaatsvinden. Dat alles zal leiden tot een voorstel van inhoudelijk kader voor de volgende generatie sectorconvenants 2013 – 2014.

Momenteel is alvast duidelijk dat de principes uit de visie op loopbaanzekerheid, talentbenutting en –ontwikkeling hierin als rode draad zullen verweven worden. Bovendien wil ik ernaar streven om de uitvoering van de engagementen uit de sectorconvenants zoveel mogelijk te laten verlopen via brede, mobiliserende partnerschappen van stakeholders in functie van (sectorale) arbeidsmarktdoelstellingen op korte en lange termijn. Voor de VDAB en Syntra Vlaanderen is de samenwerking met sectoren reeds een jarenlange prioriteit. Ook met onderwijs is er ondertussen een traditie van samenwerking (soms formeel, soms eerder informeel op lokaal niveau).

De VDAB heeft samenwerkingsovereenkomsten met 24 paritaire sectorale organisaties, Syntra Vlaanderen met 7 paritaire sectorale organisaties. In dit kader roep ik de sectorale sociale partners op om de evolutie van de tewerkstelling in hun sector zowel kwantitatief als kwalitatief nauwgezet op te volgen en tewerkstellingsopportuniteiten aan het beleid te signaleren. Zo kunnen gezamenlijke gerichte toeleidings-, begeleidings- en competentieontwikkelingstrajecten worden opgezet of aanbesteed. Op die manier wil ik (overheids)middelen zoveel als mogelijk (laten) bundelen om een efficiënt en slagkrachtig beleid te voeren.

Zulke 'excellente' partnerschappen dienen nog verder te gaan dan de bilaterale overeenkomsten die de sectoren nu reeds hebben met VDAB, Syntra Vlaanderen en onderwijs en mogen zich niet beperken tot het louter samenbrengen van bestaande overeenkomsten onder een gemeenschappelijke noemer. De convenanten moeten de blauwdrukken vormen voor brede en mobiliserende partnerschappen. Op basis van sectorale arbeidsmarktanalyses en – prognoses formuleren ze korte en lange termijndoelen en schetsen ze een kader waarbinnen alle relevante actoren kunnen participeren om concrete acties op te zetten. Daarnaast lijkt het me evident dat de convenants richting geven aan de samenwerking die sectoren bilateraal aangaan met actoren zoals VDAB en Syntra en onderwijs. Op die manier worden de convenanten ook sectorale ikinstrumenten voor het tewerkstellings- vormings- en het beroepsgericht onderwijsbeleid van de Vlaamse overheid. Sectoren kunnen de weg dus vrij maken voor bedrijven (sensibiliseren voor aanbod van plaatsen) en scholen (communiceren van aanbod) en kunnen in een eerste fase aan kwaliteitsbewaking doen om daarna de ontstane dynamiek zijn werk te laten doen. Het voeren van een integraal beleid is aangewezen. Elke leerling, ongeacht in welk (onderwijs)systeem, dient recht te hebben op een zelfde kwalitatieve leer- en werkomgeving. Deze leerlingen moeten actief kunnen meedraaien op de werkplek maar tegelijkertijd moet er ook voldoende ruimte zijn om de competenties te versterken.

Het jaar van de verlenging, 2012, wil ik optimaal benutten om samen met de sectoren denkoefeningen op te zetten met het oog op de onderhandelingen in datzelfde jaar. Deze verlenging zal ervoor zorgen dat er meer tijd vrijkomt om onder sectorale sociale partners tot een gedragen voorstel te komen dat ook reeds bij betrokken actoren en partners werd afgetoetst.

Op 6 februari 2012 zal ik de nieuwe inhoudelijke krijtlijnen maar vooral de vernieuwde richtbakens bekend maken tijdens een event voor de sectorale sociale partners. Dit zal meteen ook het startschot zijn in de aanloop naar de nieuwe sectorconvenants. Op dat moment wil ik ook nieuwe sectoren de kans geven om toe te treden tot het instrument van de sectorconvenants om zo onze loopbaanvisie nog wijder te verspreiden in de bedrijfswereld. Het wordt een intensief traject samen met sectoren waarin ik sectoren optimaal wil ondersteunen en voeden o.a. met competentieprognoses in het kader van VLAMT.

In de loop van 2012 start ik onderhandelingen op met de sectoren die uitmonden in sectorale engagementen gebaseerd op de loopbaanvisie en die een brug maken tussen enerzijds de noden van de bedrijven en anderzijds de competenties en noden van werkzoekenden, leerlingen en werkenden.

V Een efficiënte en kwaliteitsvolle handhaving

Een performant beleid op vlak van werkgelegenheid vraagt ook een efficiënt en kwaliteitsvol handhavingsbeleid. De afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie voert controles uit, op eigen initiatief of gevraagd, met het oog op een effectieve toepassing van de regelgeving en het ondersteunen van de evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid.

V.I. Kwaliteitsvolle controles

Het jaarlijks aantal controles per beleidsmaterie wordt vastgelegd in een strategische boordtabel. In functie van deze tabel wordt het aantal uitgevoerde controles maandelijks opgevolgd en daar waar nodig bijgestuurd ter vrijwaring van het te realiseren objectief. Deze bijstellingen vinden hun oorsprong in bijkomende aanvragen tot controle, de actualiteit en/of feiten die vastgesteld worden tijdens de controles.

Het vooropgestelde aantal controles wordt in belangrijke mate bepaald door een onderbouwde risicoanalyse per beleidsmaterie. Hierbij worden onder meer volgende elementen meegenomen:

- de mate van fraudegevoeligheid;
- de omvang van overheidssubsidies;
- het bestaan van transparante regelgeving;
- de sanctioneringsmogelijkheden bij vaststelling van inbreuken.

Deze oefening zal in 2012 verder uitgediept worden binnen de diverse materieclusters, met het oog op een analyse en risico-inschatting per submaterie.

V.II. Netwerken en samenwerkingsverbanden

Goede praktijken zullen via netwerkwerking, overleg en samenwerkingsverbanden met andere handhavingsinstanties binnen en buiten Vlaanderen bevestigd worden om de efficiëntie en effectiviteit bij de uitvoering van onze taken te kunnen bevorderen.

Net als vorige jaren engageert Inspectie Werk en Sociale Economie zich om deel te nemen aan de gecoördineerde inspectieacties en -vergaderingen met federale en gewestelijke inspectiediensten in de arrondissementale cellen, alsook aan het overleg met de partners van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst.

Daarnaast neemt Inspectie Werk en Sociale Economie al enkele jaren het voorzitterschap waar van het MOVI-netwerk Inspectie, waarbinnen alle handhavings- en controlediensten van de Vlaamse overheid kennis en ervaringen kunnen uitwisselen. Dit met het oog op de oprichting van een meer formeel Vlaams Handhavingsforum en de bijbehorende partnerschappen.

Op 30 september 2011 sloot ik met mijn Nederlandse collega een intentieverklaring tot samenwerking ter bestrijding van grensoverschrijdende fraude. Dit zal o.a. leiden tot een structurele gegevensuitwisseling en een sterkere samenwerking tussen inspectiediensten. In 2012 zal deze intentieverklaring verder geoperationaliseerd worden.

V.III. Preventief optreden

Inspectie Werk en Sociale Economie treedt op overeenkomstig haar bevoegdheden toegekend en vervat in de diverse wettelijke bepalingen en het inspectiedecreet.

Dit optreden resulteert in hetzij een administratief verslag met voorstellen en aanbevelingen, mogelijk ook in een waarschuwing al of niet met termijnstelling. In het kader van haar optreden als bestuurlijke politie kan zij ook processen-verbaal opmaken die een bijzondere bewijskracht hebben en kunnen leiden tot strafrechtelijke uitspraken en/of administratieve geldboeten. Het is op deze wijze dat zij veelal gekend is en het zijn deze handelingen en maatregelen die geregistreerd worden en waaruit tendensen kunnen worden afgeleid.

Dit betekent niet dat geen maatregelen en voorstellen kunnen worden getroffen of raadgevingen geformuleerd die eerder van preventieve aard zijn en beogen te vermijden dat inbreuken of onregelmatigheden zich voordoen. Hoewel minder zichtbaar en geregistreerd, maakt inspectie ook hiervan gebruik. *Inspectie Werk en Sociale Economie wil in 2012 dan ook een tool ontwikkelen die dit preventief optreden beter in kaart brengt.*

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

Philippe MUYTERS

Bijlage 1: Implementatie OCM doelstellingen Gelijke Kansenbeleid

Op 9 juli 2010 werd door de Vlaamse Regering een nieuw doelstellingenkader bepaald m.b.t. de thema's gender, seksuele identiteit en fysieke toegankelijkheid. Dit doelstellingenkader heeft als looptijd 2010-2014. In het voorjaar van 2011 zijn de actieplannen binnen de bevoegdheid Werk over de jaren 2011 en 2012 bepaald. Ze werden vastgelegd door de Vlaamse regering in de zomer van 2011. Het betreft volgende actieplannen:

Het realiseren van integrale toegankelijkheid van vooral de werkwinkels en VDAB centra.

Realisatie: een bestek (voor screenings van toegankelijkheid) werd uitgeschreven maar zal herhaald moeten worden bij gebrek aan inschrijvingen; een netwerk van contactpersonen binnen de competentiecentra en werkwinkels is opgestart.

2012: uitschrijven van nieuw bestek voor toegankelijkheidsscreening en uitvoering van deze screenings.

Aandacht voor gelijke kansen M/V op de werkvloer stimuleren via Diversiteitsplannen.

Realisatie: : een 10 -tal genderdiversiteitsplannen werd ingediend in de loop van 2010 met specifieke bedrijfsacties ter ondersteuning van gelijke kansen m/v, combinatie werk-privé. In verschillende honderden plannen in 2010 en 2011, is er aandacht voor werkbaar werk, een betere combinatie werk-privé, een onthaalbeleid zonder drempels en acties zoals:

- o deelname aan Girls Days 2011 (Agoria) om meisjes uit het 5e en 6e leerjaar warm te maken voor technische/industriële beroepen;
- o samenwerkingverbanden opzetten om instroom van vrouwen in technische/industriële beroepen te bevorderen (bv. Agoria, onderwijs, enz.);
- o verticale doorstroom van vrouwen in technische functies bevorderen: meer vrouwen in managementfuncties

2012: deze actie loopt door in 2012.

Jonge allochtone vrouwen ondersteunen in traject naar werk. Via de inzet van 8 activeringsconsulenten via een 8-tal federaties van allochtonen verenigingen worden allochtone vrouwen bereikt en doorverwezen naar trajectwerking.

Realisatie: de doelstelling is om op jaarbasis 75 doorverwijzingen per activeringsconsulent te realiseren, op basis van de monitoring in 2010 blijkt ongeveer 40 % van het bereik vrouw te zijn.

2012: deze actie loopt door maar gegeven de evaluatie van de structurele EAD-projecten en de inpassing van diverse EAD-instrumenten in het toekomstige loopbaanbeleid zouden op basis van overleg met de sociale partners en de andere stakeholders van het beleid gerichte bijstellingen zich kunnen aandienen.

Initiatieven vanuit de VDAB voor werkende en werkzoekende armen met een genderfocus.

Realisatie: trajecten met mensen in armoedesituaties zijn lopende

2012: uitbreiding W2 trajecten voor mensen in armoedesituaties wordt momenteel nog onderhandeld.

Vanuit de beleidsbevoegdheid werk wordt samengewerkt rond de opmaak van een actieplan "wegwerken van de loopbaankloof" in samenwerking met andere bevoegde ministers (Gelijke kansen, Onderwijs en Innovatie).

Realisatie: Adviesvragen aan VLOR en SERV worden voorbereid en gestoffeerd door de KU-Leuven

2012: advies wordt verwacht tegen maart 2012: haalbare beleidsmatige vertaling daarvan in 2012 en volgende.

Aanmaak van een sensibiliseringskit gendermainstreaming binnen het ESF.

Realisatie: er is een stramen ontwikkeld om good practices te verzamelen rond sensibilisering rond gendermainstreaming, dit is doorgestuurd naar alle lidstaten en de ontvangen respons werd door experts beoordeeld. Best practices worden eind 2011 geselecteerd.

2012: via communicatiebureau zal worden bekeken hoe deze sensibiliseringskit het best uitgewerkt en verspreid kan worden. De kit zal ter validering worden voorgelegd in een peer review.

Gendermainstreaming binnen projecten die gesubsidieerd worden door het Europees Sociaal Fonds.

Realisatie: twee seminaries werden georganiseerd rond coaching en gender en armoede, naast de aandacht voor gender in ESF projecten, tips rond gender voor oproepen evenals opleidingen rond gendermainstreaming voor promotoren.

2012: seminarie rond oudere vrouwen op arbeidsmarkt ikv jaar “active ageing”; een brochure rond gendermainstreaming; genderindicatoren voor monitoring in projecten; campagne MV-united opnieuw opstarten.

Bijlage 2: Antwoord op de resoluties en moties van het Vlaams Parlement

Actualiteitsmotie tot besluit van het op 6 oktober 2010 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over de definitieve sluiting van Opel Antwerpen en de verdere initiatieven van de Vlaamse Regering in dit dossier

675 (2010-2011) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

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

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Motie van aanbeveling tot besluit van de in commissie besproken beleidsbrief Werk 2010-2011

754 (2010-2011) - Nr 5 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

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

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Met redenen omklede motie tot besluit van de op 13 januari 2011 door de heer Filip Watteeuw in commissie gehouden interpellatie tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de resultaten van het beleid inzake de activering van oudere werkzoekenden

886 (2010-2011) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

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

Wordt behandeld in de beleidsbrief

Bijlage 3: Concordantietabel met de beleidsnota Werk 2009-2014 en de VIA-doorbraken

Bijlage 3 - Concordantietabel		
Beleidsbrief werk 2012	Beleidsnota werk 2009-2014	Regeerakkoord/Vlaanderen in Actie
I. Van visie naar realiteit: strategische hefboomprojecten		
a. Ontwikkeling van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)	3.6.1. <i>Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 1)</i>	SD3SL2
b. De verspreiding van Mijn loopbaan als digitaal portaal	3.6.1. <i>Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 4)</i>	
c. Het gebruik van Competent als gemeenschappelijke competentietaal	3.9. <i>Versterking partnerschap werk- onderwijs & vorming</i>	
II. Loopbanen van individuen ondersteunen – loopbaanondersteuning voor werkenden		
a. Een universele en toegankelijke basisdienstverlening	3.6.1. <i>Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 5)</i>	
b. Gespecialiseerde loopbaanbegeleiding	3.6.1. <i>Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 6)</i>	
c. Een breed scala aan EVC-diensten	3.6.1. <i>Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 3)</i>	SD6SL4
III. Loopbanen van individuen ondersteunen – loopbaanondersteuning voor werkzoekenden (sluitend maatpak)		
a. Een begeleiding op maat voor elke werkzoekende	3.4.1. <i>Versterkt activeringsbeleid: Een sluitend maatpak</i>	SD2SL1
b. Langdurig werkzoekenden gradueel sneller activeren	3.4.1. <i>Versterkt activeringsbeleid: Een sluitend maatpak</i>	SD2SL1
c. Een aansluitende aanpak voor jonge werkzoekenden	3.5 <i>Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren</i>	SD2SL1
d. Naar een nieuwe uitbreiding van de systematische aanpak voor werkzoekende 50+'ers	3.3.1. <i>Een systematische aanpak voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar</i>	SD4SL1

e. Een specifieke aanpak voor personen met een arbeidshandicap	3.4.2. Een betere vertegenwoordiging van kansengroepen	
f. Een geïntegreerde aanpak voor werk-welzijnstrajecten	3.10. Versterking partnerschap werk-welzijn	SD2SL4
g. Een specifieke aanpak voor taalondersteuning	3.13. Interregionale mobiliteit	
h. Een specifieke aanpak voor ondernemerschap	3.4.3. Trajecten voor ondernemerschap	
i. Het sluitend maatpak voorbij: naar een verruiming van het arbeidsaanbod	3.2. Vergroten van het arbeidsaanbod	
IV. Loopbanen van individuen ondersteunen: Loopbaanondersteuning bij herstructureringen		
a. Actieve begeleiding in tewerkstellingscellen en outplacement	3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering	SD2SL3
b. Het Sociaal interventiefonds	3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering (deel 2)	SD2SL3
c. De regionale toetsing	3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering (deel 2)	
d. Het Europees Globaliseringsfonds (EGF)	3.6.2. Meer mensen aan het werk na herstructurering (deel 2)	
V. Loopbanen van individuen ondersteunen – de loopbaanrugzak (ondersteunings pakketten op maat)		
a. Naar een ondersteuningspakket voor talentbenutting en –ontwikkeling: de opleidings- en begeleidingscheques	3.6.1. Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (deel 2)	SD2SL5
b. Een ondersteuningspakket voor de combinatie van arbeid en gezin	3.7. Nood aan sociale innovatie in de arbeidsmarkt	SD3SL3
c. Naar een ondersteuningspakket voor de inschakeling van kwetsbaren op de arbeidsmarkt	3.4.4. Van resultaatgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid	SD5SL1-3

VI. Transitie in bedrijven ondersteunen		
a. Transitie in kaart brengen: het VLAMT-project	<i>3.9. Versterking partnerschap werk- onderwijs & vorming</i>	SD7SL3
b. Een sluitend aanbod voor werkgevers vormgeven	<i>3.8. Versterking partnerschap werk- economie</i>	SD2SL2
c. Competentiegerichte matching als sluitstuk	<i>3.8. Versterking partnerschap werk- economie</i>	SD2SL2
d. Transitie ondersteunen via een aangepast HR-beleid	<i>3.3.3. Een duurzaam HR- beleid in bedrijven en organisaties</i>	SD3SL3
e. Talentbenutting en – ontwikkeling	<i>3.9.1. Het competentie- en vraaggericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod</i>	SD3SL1
f. Meer en sterker ondernemerschap	<i>3.4.3. Trajecten voor ondernemerschap</i>	
g. Mentaliteitsomslag	<i>3.3.3. Een duurzaam HR- beleid in bedrijven en organisaties</i>	SD4SL2
h. Sectoraal beleid	<i>3.12.2. Versterken van partnerschappen met sectoren</i>	

Bijlage 4: Regelgevingsagenda

	Titel initiatief	Betrokken regelgeving	inhoud	status	contact
1.	decreet tot wijziging van 7 mei 2004 tot oprichting van publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	wijziging regelgeving: decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	ter beschikking stellen van een digitale ruimte om loopbaangegevens van individuen te stockeren om nieuwe ontwikkelings-en loopbaanacties te ondernemen	Start voorjaar 2012	Kabinet Werk (A. Peeters) / VDAB
2.	Wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid	decreet van 30 april 2004 tot het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid	loopbaanontwikkeling en competentiebeleid	Start voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /dep WSE
3.	besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2009 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid	besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2009 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid	loopbaanontwikkeling en competentiebeleid	Start voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /depWSE
4.	besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	bijsturing EAD-beleid	Start voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /dep wse
5.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring	besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring	bijsturing beleid Werkervaring	Start voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /dep WSE
6.	decreet houdende bepalingen inzake de begroting 2012	koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector	delegatie tot hervorming DAC-stelsel	lopend	Kabinet werk (A. Peeters) /dep WSE
7.	Voorontwerp van decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 (oprichting Syntra Vlaanderen)	decreet van 7 mei 2004 (oprichting Syntra Vlaanderen)	het in overeenstemming brengen van de (financiering van de) opleidingen tot ondernemer met de Europese regelgeving	lopend	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen
8.	BVR Regisseur, met inbegrip van de toegewezen trajecten	Wijziging Syntra regelgeving	implementatie van de in het decreet voorgestelde wijzigingen	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen
9.	BVR Ondernemerschapstrajecten	Wijziging Syntra regelgeving	implementatie van de in het decreet voorgestelde wijzigingen	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen

10.	BVR Financiering	Wijziging Syntra Regelgeving	implementatie van de in het decreet voorgestelde wijzigingen	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen
11.	BVR Screening	Wijziging Syntra regelgeving	implementatie van de in het decreet voorgestelde wijzigingen	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen
12.	BVR Wijziging statuut lesgevers	Wijziging Syntra regelgeving	implementatie van de in het decreet voorgestelde wijzigingen	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /syntra Vlaanderen
13.	BVR 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	Herziening reglementering ten gevolge van tussentijdse evaluatie en in het kader van de nieuwe loopbaanvisie	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /dep WSE
14.	BVR betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers	Herziening reglementering ten gevolge van tussentijdse evaluatie en in het kader van de nieuwe loopbaanvisie	Start procedure voorjaar 2012	Kabinet werk (A. Peeters) /dep WSE

Bijlage 5 : Lijst van aanbevelingen van het Rekenhof voor de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport.

Rekenhofrapport en stuknr.	Aanbevelingen
Begeleide tewerkstelling van kansengroepen, Stuk 37-C (2009) - Nr. 1	<p>1. Een verdeling van bevoegdheden onder ministers moet zo georganiseerd worden dat de doelen binnen elk beleidsveld consistent toegepast kunnen worden. Dat geldt ook voor de taakverdeling tussen het departement, het subsidieagentschap en de VDAB, zowel op het vlak van de voorbereiding, uitvoering en opvolging van de begeleide tewerkstelling, als op het vlak van financieel beheer, databeheer en risicomanagement.</p>
	<p>2. Volgens het huidig diversiteitsdecreet blijft een kansengroepenbeleid waardevol. De initiatieven binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie moeten worden aangepast zodat zij meer tegemoetkomen aan het huidige diversiteitsdecreet.</p>
	<p>3. De regelgeving moet worden geïnventariseerd en vereenvoudigd. Er is nood aan een beleidsperspectief op middellange termijn om de huidige ad-hocregelgeving af te stemmen op prioritaire beleidsdoelstellingen. De regelgeving moet worden opgesteld met zorg voor de rechtszekerheid.</p>
	<p>4. Werkgevers in een gelijke situatie moeten op gelijke wijze subsidies krijgen voor de tewerkstelling van moeilijk tewerkstelbare personen. Een vermindering en een vereenvoudiging van de subsidiemaatregelen kan de rechtsgelijkheid en transparantie verhogen. De hoogte en duur van de subsidies moeten verband houden met de behoefte aan begeleiding van de potentiële werknemer en de extra kosten voor de werkgever om deze werknemer tewerk te stellen. De resultaten van de subsidieregelingen moeten regelmatig en systematisch worden geëvalueerd om ze doelgericht te kunnen bijsturen.</p>

	<p>5. Met het oog op een deugdelijke raming en onderbouwing van de in te zetten financiële middelen is nood aan een globale behoeftemeting en -analyse, alsook aan een geïntegreerd systeem binnen het agentschap om de inzet van het budget voor begeleide tewerkstelling op te volgen en een kosten-effectiviteitsanalyse mogelijk te maken.</p>
	<p>6. Opdat het Vlaams Parlement het beleid inzake begeleide tewerkstelling op zijn effecten kan beoordelen en het gericht kan bijsturen, moet de verantwoording van de nodige middelen in de toelichting bij de begroting beter worden afgestemd op de beleidsdoelstellingen. Ook dienen de basisallocaties waaraan middelen voor de begeleide tewerkstelling worden toegewezen, preciezer weer te geven waarvoor zij kunnen worden aangewend.</p>
<p>Antwoord van de minister</p>	<p>Het beleid inzake begeleide tewerkstelling wordt gezamenlijk met de Minister bevoegd voor Sociale Economie geconcipeerd en is nog volop in ontwikkeling. (zie punt 4.3 in de beleidsbrief : Naar een ondersteuningspakket voor de inschakeling van kwetsbaren op de arbeidsmarkt.) Met de aanbevelingen zal bij de ontwikkeling rekening worden gehouden. We verwijzen hier dan ook naar de beleidsbrief Sociale Economie waar op deze punten dieper wordt ingegaan.</p>
<p>De rapportering over de uitvoering van de beheersovereenkomst met het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Stuk 37-I (2009-2010) - Nr. 1</p>	<p>1. De minister en het agentschap kunnen het best de organisatiedoelstellingen in de beheerovereenkomst beperken tot die doelstellingen waarop de minister het agentschap wil aansturen. Die doelstellingen moeten specifiek, meetbaar en tijdsgebonden geformuleerd zijn en opvolgbaar zijn met geschikte indicatoren en bijhorende streefwaarden. Andere verplichtingen kan de beheersovereenkomst het best los van de aansturende organisatiedoelstellingen opnemen.</p> <p>2. Om meer zekerheid te hebben over de juistheid van de uitvoeringscijfers, moet het agentschap het intern controlesysteem verder optimaliseren. Daartoe moet het, onder meer, elke indicator duidelijk definiëren en documenteren.</p> <p>3. Om in overeenstemming te zijn met de voornemens van de Vlaamse Regering, moet de uitvoeringsrapportering van het agentschap verder evolueren naar een zogenaamde STAP-rapportering, die de gerealiseerde acties, toekomstige verwachtingen en actieplannen ook in beknopte tabelvorm beschrijft. De beheersovereenkomst en de uitvoeringsrapportering moeten daarbij ook een duidelijker verband leggen tussen de uitvoering van de organisatiedoelstellingen en de uitvoering van de begrotingscyclus.</p>

	<p>4. De minister moet de uitvoeringsrapportering actiever gebruiken voor een aansturing van het agentschap op afstand. Op die manier kan de beheersovereenkomst de aansturende rol spelen die vooropgesteld is in het kaderdecreet bestuurlijk beleid.</p>
	<p>5. De Vlaamse Regering moet het Vlaams Parlement beter informeren over de activiteiten van het agentschap en de uitvoering van de beheersovereenkomst, overeenkomstig het kaderdecreet bestuurlijk beleid.</p>
<p>Antwoord van de minister</p>	<p>Al deze aanbevelingen werden meegenomen in de opmaak van de nieuwe beheersovereenkomst met het VSAWSE. Zie ook de beleidsbrief Sociale Economie.</p>
<p>Organisatie en beheer van de middelen van het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen, Stuk 37-N (2009-2010) - Nr. 1</p>	<p>1. De Vlaamse Regering en het ESF-agentschap moeten er blijvend op toezien dat de Europese middelen en de aanvullende Vlaamse cofinanciering naar additioneel, dat wil zeggen versterkend, verdiepend of vernieuwend beleid gaan.</p> <p>2. De bevoegdheden van het Vlaams Monitoring Comité dienen volledig, overzichtelijk en controleerbaar te worden geregeld. Het VMC moet een onafhankelijk toezichtsorgaan zijn en het moet onmogelijk zijn voor de leden te worden betrokken bij de beoordeling en evaluatie van projecten waar ze optreden als promotor, partner of onderaannemer.</p> <p>3. Het ESF-agentschap moet de ontvankelijkheid en beoordeling van projectvoorstellen duidelijker uitwerken in het kwaliteitshandboek. De bezwaar- en beroepsprocedures dienen aangepast zodat er bezwaar kan worden ingediend op inhoudelijke gronden en zodat de beslissende instanties duidelijk zijn. Alle oproepen moeten duidelijk zijn over de subsidievoorwaarden en de beoordelingsprocedure.</p> <p>4. De e-applicatie kan gebruikersvriendelijker worden georganiseerd en meer geschikt gemaakt als beheersinstrument voor het ESFagentschap. Alle gegevens en beslissingen waarover moet worden gerapporteerd, moeten traceerbaar zijn en als dataveld beschikbaar in de e-applicatie. Als de partners van het agentschap voor de door hen beheerde ESF-projecten deze e-applicatie gebruiken, kan dat de controleerbaarheid en het beheer verbeteren.</p>

	<p>5. Om de toegekende ESF-middelen volledig te kunnen benutten, dient de Vlaamse Regering voldoende middelen te voorzien in het VCF.</p>
	<p>6. Voor een beter zicht op de Vlaamse cofinanciering kunnen de cofinancieringsmiddelen voor de oproepen in het VCF worden gegroepeerd en aldus op één basisallocatie in de algemene uitgavenbegroting worden opgenomen.</p>
	<p>7. Het ESF-agentschap moet erover waken dat geen uitgaven voor technische bijstand worden aangerekend op andere prioriteiten. De samenwerkingsovereenkomsten met de institutionele partners dienen de technische bijstand en de registratie ervan duidelijker te omschrijven.</p>
	<p>8. Het ESF-agentschap moet zijn ESR-begroting toevoegen aan de algemene uitgavenbegroting.</p>
	<p>9. Er moet in voldoende controlemaatregelen worden voorzien om het risico van dubbele subsidiëring te beperken.</p>
	<p>10. Er zijn betere afspraken nodig tussen de Gewesten en Gemeenschappen om het nationaal strategisch referentiekader en het operationeel programma tijdig te kunnen verzenden aan de Europese Commissie. Dat zou het risico van onderbenutting van ESF-middelen verminderen en de rechtszekerheid van de projecten bij de start van de programmaperiode bevorderen.</p>
Antwoord van de minister	<p>Met deze aanbevelingen werd rekening gehouden in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met het ESF-agentschap en in het kader van een systeemaudit.</p>