



Vlaams
Parlement

stuk **1285** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 11 oktober 2011 (2011-2012)

Gedachtewisseling

over het ontwerp van beheersovereenkomst 2011-2015
tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Dienst
voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Verslag

namens de Commissie voor Economie,
Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie,
Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Matthias Diependaele

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden:

de heer Robrecht Bothuyne, mevrouw Martine Fournier, de heren Jan Laurys, Koen Van den Heuvel;
de heren Frank Creyelman, Johan Deckmyn, Chris Janssens;
de dames Patricia Ceysens, Lydia Peeters;
mevrouw Güler Turan, de heer Bart Van Malderen;
de heer Matthias Diependaele, mevrouw Helga Stevens;
de heer Ivan Sabbe;
de heer Filip Watteeuw.

Plaatsvervangers:

de dames Sonja Claes, Kathleen Helsen, Griet Smaers, de heer Eric Van Rompuy;
de heer Pieter Huybrechts, mevrouw Katleen Martens, de heer Jan Penris;
mevrouw Fientje Moerman, de heer Herman Schueremans;
de dames Kathleen Deckx, Mia De Vits;
de dames Vera Celis, Lies Jans;
de heer Lode Vereeck;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

INHOUD

1. Toelichting door de minister.....	4
2. Bespreking	9
3. Specifieke vragen van de leden	15
Gebruikte afkortingen	18
Bijlage 1: Ontwerp van beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor de periode 2011-2015	19
Bijlage 2: Vragen van leden met betrekking tot de werking van de VDAB.....	41

De Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie besprak de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor de periode 2011-2015 op haar vergaderingen van 24 en 31 maart 2011 met Vlaams minister van Werk, Philippe Muyters en de heer Fons Leroy, administrateur-generaal van de VDAB.

1. Toelichting door de minister

Vlaams minister van Werk *Philippe Muyters* licht de beheersovereenkomst toe.

Hij zegt dat deze beheersovereenkomst 'lean and mean' is, waarmee hij bedoeld dat het een beheersbare en slagkrachtige overeenkomst is. Ze bevat minder indicatoren, is meer gefocust, vraagt minder rapportering maar wel meer kwalitatieve opvolging. Er wordt met de beheersovereenkomst voldoende bewegingsruimte toegelaten. Niet alles wordt vastgelegd voor een periode van vijf jaar, maar er is voorzien in de mogelijkheid om in te spelen op nieuwe beleidskeuzes en veranderende omstandigheden. Door het jaarlijks ondernemingsplan wordt de nodige flexibiliteit ingebouwd. Daarnaast is er ook een accentverschuiving van inspanningsvergoeding naar resultaatsfinanciering. Het is niet aan het beleid, met name de minister, om aan de VDAB te zeggen welke inspanningen hij moet doen. Het beleid moet wel vastleggen welke resultaten de VDAB moet halen. Er zijn wel meer outputgerichte parameters en objectieven. Ten slotte wil de beheersovereenkomst een transparant en samenhangend kader bieden. Het is een logisch opgebouwde cascade van doelstellingen en indicatoren in plaats van op zichzelf staande doelstellingsparameters. Er is zo ook een betere koppeling met de politieke beleidsdoelstellingen en de begrotingscyclus.

De beheersovereenkomst bevat een aantal strategische organisatiedoelstellingen:

- alle werkzoekenden en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, met het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt;
- loopbaandienstverlening voorzien voor werkende burgers;
- een sluitende aanpak voor alle werkgevers verzekeren;
- een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren;
- partnerschappen uitbreiden.

De minister vergelijkt deze doelstellingen met die in de vorige beheersovereenkomst 2005-2010. Toen waren die doelstellingen gekoppeld aan de kernopdrachten van de VDAB:

- basisdienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers;
- sluitende aanpak en trajectwerking;
- competentiecentra;
- VDAB als werkgever.

In de nieuwe beheersovereenkomst zijn de doelstellingen gekoppeld aan de beleidsdoelstellingen, die gericht zijn op doelgroepen (werkzoekenden, werkende burgers, werkgevers) met daarnaast een aanpak voor erkennen en ontwikkelen van competenties en het uitbreiden van partnerschappen.

Dat vertaalt zich ook in de doelstellingsparameters. Bij de metingen uit de vorige beheersovereenkomst ging het steeds om een uitstrooiming na een actie van de VDAB (een traject), en betrof het dus slechts een beperkt deel van de volledige werkzoekendenpopulatie. De nieuwe uitstrooimingen staan volledig los van de acties van de VDAB (met uitzondering van doelstellingsparameter 7 waar de meting vertrekt van een inschrijving in een tewerkstellingscel) en hebben dus betrekking op de volledige werkzoekendenpopulatie.

In de vorige beheersovereenkomst werd enkel de tevredenheid over de basisdienstverlening gemeten. In de nieuwe beheersovereenkomst worden de strategische doelstellingen vertaald in tevredenheidsmetingen.

Er is geen verschil in gehanteerde methodologie tussen de nieuwe tevredenheidsmetingen en de oude. Concreet wil dit zeggen dat:

- de respondenten nog steeds een lijst met stellingen over de dienstverlening en werking van de VDAB krijgen voorgelegd waaraan ze een cijfer van 1 (absoluut niet tevreden) tot en met 10 (zeer tevreden) moeten toekennen;
- het uiteindelijke percentage niet het gemiddelde is van de scores van alle respondenten op alle vragen, maar weergeeft hoeveel procent van de respondenten aangaf tevreden (zeven of meer) te zijn over de werking van de VDAB;
- er soms gewerkt wordt met één of twee bevragingen per jaar en er soms continu metingen worden gedaan;
- de metingen twee keer per jaar worden gebundeld en voorgelegd aan de raad van bestuur.

De methodologie is niet gewijzigd, de exacte vragen die aan de respondenten worden gesteld zijn dat echter wel. Deze aanpassingen gebeurden op basis van een peiling naar de concrete behoeften van de burgers, werkgevers en partners. De vragen van de nieuwe metingen focussen veel sterker op wat burgers, werkgevers en partners aangaven van de VDAB te verwachten of op wat ze aangaven echt belangrijk te vinden. Dit maakt dat de resultaten van de nieuwe metingen niet volledig te vergelijken zijn met de resultaten van de oude metingen.

In de vorige beheersovereenkomst werden vaste streefwaarden vastgelegd over hele looptijd van de beheersovereenkomst. De normen in de beheersovereenkomst fungeerden als een plafond voor vijf jaar. De prestaties waren conjunctuurafhankelijk. Nieuw beleid werd verankerd via addenda bij de bestuursovereenkomst. Daardoor was dat nieuwe beleid in feite slechts beperkt geïntegreerd.

Nu wordt er gewerkt met een jaarlijks ondernemingsplan waarin de streefwaarden jaarlijks kunnen worden bijgesteld. De normen in de beheersovereenkomst gelden als een bodem (de gegarandeerde minimumprestaties) voor vijf jaar. Conjunctuurinvloeden worden uitgevlakt door het (jaarlijks) afstemmen van de normen op de conjunctuur. Nieuw beleid wordt via het ondernemingsplan verankerd, met een volledige en transparante integratie.

De minister gaat verder met het voorstellen van de verschillende strategische organisatie-doelstellingen. Voor elke strategische doelstelling is er een doelstellingsparameter (DP). Elke strategische doelstelling wordt vertaald in operationele organisatiedoelstellingen (OOD). De objectieven zijn vastgelegd op basis van historische gegevens en verrekend volgens de definities van de nieuwe doelstellingsparameters. Ze weerspiegelen dus de reële prestaties van de afgelopen jaren. Het aangepast objectief in het JOP 2011 speelt in op herstel in de economie en de werkgelegenheid.

OOD 1 tot 7 vertalen de eerste strategische organisatiedoelstelling (alle werkzoekenden en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, met het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt).

Algemene DP 1 voor deze strategische doelstelling is de tevredenheid van de werkzoekenden (objectief: 75 percent).

OOD 1: Een sluitend en maatgericht bemiddelings- en begeleidingsaanbod garanderen aan alle instromende werkzoekenden jonger dan 25 jaar. DP 2: Uitstroom naar werk van werkzoekenden jonger dan 25 jaar (objectief: 57 percent, aangepast in het JOP 2011 tot 60 percent).

OOD 2: Een sluitend en maatgericht bemiddelings- en begeleidingsaanbod garanderen aan alle instromende werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar. DP 3: Uitstroom naar werk van werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar (objectief: 47,5 percent, aangepast in het JOP 2011 tot 50 percent).

OOD 3: Een systematische aanpak bieden voor instromende werkzoekenden ouder dan 50 jaar. DP 4: Uitstroom naar werk van werkzoekenden ouder dan 50 jaar (objectief: 30 percent, aangepast in het JOP 2011 tot 100 percent sluitend bereik na twaalf maanden, zoals afgesproken met de sociale partners).

OOD 4: Middellangdurig en langdurig werkzoekenden gradueel vroeger activeren door middel van een passende aanpak. DP 5: Uitstroom naar werk van werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkloos zijn (objectief: 11,5 percent).

OOD 5: Werkzoekenden uit de kansengroepen maximaal activeren: ongekwalificeerde uitstromers/kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen. DP 6: Uitstroom naar werk van werkzoekenden uit kansengroepen (objectief: 18,0 percent).

Waarom liggen deze laatste twee objectieven 5 en 6 schijnbaar relatief laag?

De nieuwe beheersovereenkomst bevat twee fundamenteel verschillende uitstroombetingen. Bij doelstellingsparameters 2, 3, 4, 7 en 13 gaat het om metingen die de uitstroom naar werk meten van een groep die geselecteerd werd op basis van een specifieke gebeurtenis tijdens een welbepaalde maand (instroom in de werkloosheid, inschrijving in een tewerkstellingscel of het einde van een beroepsgericht opleidingstraject). Bij doelstellingsparameters 5 en 6 wordt vertrokken van de volledige populatie werkzoekenden (die aan de voorwaarden voldoen). Zo worden voor doelstellingsparameters 2, 3 en 4 enkel de werkzoekenden geteld die tijdens een specifieke maand werkzoekend zijn geworden (flow), voor doelstellingsparameters 5 en 6 wordt de volledige populatie werkzoekenden op het einde van een maand geteld (stock). In het eerste geval worden langdurig werkzoekenden, de moeilijkst te activeren groep werkzoekenden, niet meegeteld, in het tweede geval wel. Logischerwijze liggen de uitstroomcijfers voor de eerste groep bijgevolg fundamenteel hoger dan voor de laatste groep. Dit verklaart ook waarom het objectief voor doelstellingsparameter 4 'uitstroom 50+' 30 percent bedraagt, en het objectief voor doelstelling 6 'uitstroom kansengroepen (inclusief 50+)' slechts 18 percent. Voor DP 5 werd in het JOP 2011 de realisatie van duizend werk@teliers en 2533 oriënterende trajectbegeleidingen ingeschreven.

OOD 6: Een specifieke aanpak opzetten voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: mensen in armoede, werkzoekenden met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen, alleenstaande ouders, laaggeletterden, gefailleerden, herintreders. Hiervoor is er geen doelstellingsparameter. Er wordt over gerapporteerd door middel van evaluatierapporten. Die evaluatierapporten moeten toelaten om, op basis van enkele gerichte evaluatievragen en zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyse, te evalueren of de VDAB voldoende en de juiste prestaties geleverd heeft om de betrokken operationele organisatie-doelstelling te realiseren.

OOD 7: De samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid verbeteren. DP 7: Uitstroom naar werk van werknemers getroffen door collectief ontslag (objectief: 41 percent). Het gaat om alle burgers die in de loop van een maand geregistreerd worden als betrokken bij een collectief ontslag en die wonen in Vlaanderen. De uitstroom wordt zes maanden na registratie gemeten. Het uitstroompercentage wordt berekend door de uitgestroomde werkzoekenden af te zetten ten opzichte van de volledige doelgroep.

OOD 8 tot en met 10 vertalen de tweede strategische organisatiedoelstelling (loopbaan-dienstverlening voorzien voor werkende burgers).

OOD 8: Kwaliteitsvolle informatie verstrekken aan burgers over loopbaangerelateerde kwesties door middel van de gefaseerde invoering in heel Vlaanderen van de universele basisdienstverlening voor werkenden in de lokale werkwinkels. DP 8: Tevredenheid van werkenden (objectief 85 percent tevreden werkenden).

OOD 9: Organiseren van loopbaanbegeleiding, voornamelijk gericht naar kansengroepen. Geen doelstellingsparameter. Ook hier wordt over gerapporteerd door middel van evaluatierapporten.

OOD 10: Introduceren van een digitaal e-portfolio 'Mijn loopbaan' vanuit een arbeidsmarktstrategiestandpunt. DP 9: Tevredenheid van burgers over 'Mijn loopbaan'. Het objectief wordt één jaar na de ingebruikname van het e-portfolio vastgelegd.

Strategische projecten, zoals de ontwikkeling van 'Mijn Loopbaan' of het POP, worden vastgelegd in het ondernemingsplan. Naast beschrijving en afbakening van de scope van de projecten, focust de projectopvolging voornamelijk op het al dan niet halen van de vooropgestelde mijlpalen. Bij het niet halen van een mijlpaal moet de nodige uitleg gegeven worden. Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen in 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden.

Bij strategische organisatiedoelstelling 3 (een sluitende aanpak voor alle werkgevers verzekeren) horen OOD 11 en 12.

OOD 11: Kwaliteitsvolle informatie verstrekken aan werkgevers over hun arbeidsmarktgerelateerde kwesties. DP 10: Tevredenheid van werkgevers (objectief: 75 percent tevreden werkgevers).

OOD 12: Een maatgerichte, kwaliteitsvolle en klantvriendelijke ondersteuning bieden bij het invullen van vacatures, met specifieke aandacht voor kmo's. DP 10bis: Tevredenheid van werkgevers over de vacaturewerking (objectief: 63,5 percent) en DP 10ter: Tevredenheid van kmo's over de vacaturewerking (objectief: 63,5 percent). Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden.

OOD 13 tot 17 horen bij de vierde strategische organisatiedoelstelling (een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren).

DP 11 bij deze strategische doelstelling is de tevredenheid van cursisten (objectief: 80 percent). Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen in 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden. In het JOP 2011 werd Competent als sluitstuk van de dienstverlening als strategisch project toegevoegd.

OOD 13: Transitie op de arbeidsmarkt faciliteren door burgers mogelijkheden tot competentieversterking aan te bieden. DP 12: Uitstroom naar werk na competentieversterkende acties (objectief: 50,5 percent, in het JOP 2011 aangepast tot 65 percent). In het JOP 2011 werd ook een evaluatierapport van het knelpuntenbeleid opgenomen. DP 13: Bereik van de acties in competentiecentra (in uren en koppen) (objectief: koppen 50.000, uren 12.000.000, in het JOP 2011 respectievelijk verhoogd tot 53.500 koppen en 12.840.000 uren).

OOD 14: Verworven competenties erkennen waarvoor nog geen doelstellingsparameter is vastgesteld. Ook hiervan wordt een evaluatierapport gemaakt.

OOD 15: De wendbaarheid van het opleidingsaanbod stimuleren in functie van de marktvraag. Ook hier is er nog geen doelstellingsparameter vastgesteld en wordt er een evaluatierapport gemaakt.

OOD 16: Efficiëntie nastreven bij het versterken van competenties en investeren in acties op de werkplek. Onder meer het IBO zit daarin. DP 14: Bereik van competentieversterkende acties op de werkplek (in koppen) (objectief: 15.000, in het JOP 2011 verhoogd tot 16.000). DP 15: Bereik van webleren (op regieniveau) (objectief: 15.000, in het JOP 2011 verhoogd tot 18.500).

OOD 17: Een sluitend taalbeleid voeren voor anderstaligen, waarvoor nog geen doelstellingsparameter is vastgelegd en waarover een evaluatierapport wordt gemaakt.

Tenslotte is er de vijfde strategische organisatiedoelstelling (partnerschappen uitbreiden) met OOD 18 tot 20.

DP 16 bij deze strategische doelstelling is de tevredenheid van de partners over de samenwerking. Deze tevredenheidsmetingen worden naar 2012 toe stapsgewijs uitgebreid (ook 'institutionele partners', zoals RVA, Synerjob-partners enzovoort) (objectief: 63%).

OOD 18: Partnerschappen versterken op het terrein van werk, onder meer op lokaal niveau.

OOD 19: Partnerschappen versterken op het terrein van vorming, onderwijs en beroepsopleiding, onder meer door de uitwisseling van infrastructuur, expertise, lesgevers enzovoort.

OOD 20: Partnerschappen versterken op het terrein van welzijn, inburgering en maatschappelijke integratie.

Voor deze drie laatste OOD's zijn er nog geen doelstellingsparameters vastgelegd en worden er evaluatierapporten gemaakt.

Tot slot zijn er nog een aantal doelstellingen op het vlak van de interne werking van de VDAB. Het gaat hier om generieke bepalingen, die men in alle beheersovereenkomsten zal terugvinden. Het gaat over de ontwikkeling van een prestatiebegroting of over diversiteit binnen het personeelsbestand.

Zo is het objectief van de DP voor het aandeel personen met een arbeidshandicap in het totale personeelsbestand, 2,6 percent tegen 2015 en in het JOP voor 2011 vastgelegd op 2,1 percent. In de DP betreffende het aandeel personen van allochtone origine in het totale personeelsbestand werd het objectief van 4 percent tegen 2015 in het JOP voor 2011 opgedreven tot 4,9 percent. Wat het DP betreffende het aandeel vrouwen in het middenkader betreft, werd het objectief van 33 percent tegen 2015 in het JOP voor 2011 op 24 percent vastgesteld.

Meetbare efficiëntiewinsten realiseren is eveneens een generieke bepaling, die in alle beheersovereenkomsten tussen de Vlaamse Regering en de agentschappen is terug te vinden. Het gaat essentieel om meer doen met de beschikbare middelen:

- acties opzetten om de werking te optimaliseren met minder middelen (besparingsnorm van 5 percent);
- vernieuwen en vereenvoudigen van de werkprocessen en systemen die de processen ondersteunen;

- een doordacht hr- en competentiebeleid voeren in functie van de noodzakelijke wendbaarheid en optimalisering van de personeelsinzet in functie van de bedrijfsplanning;
- bijdragen tot het realiseren van projecten van het College van Ambtenaren-Generaal en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, waaronder het meerjarenprogramma Slagkrachtige Overheid.

2. Bespreking

De heer *Filip Watteuw* deelt mee dat hij na deze verhelderende toelichting ook graag zou beschikken over het jaarondernemingsplan 2011.

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat hij alleen de objectieven in dat ondernemingsplan goedkeurt. Het is niet de bedoeling dat de minister of de parlementaire commissie aan de VDAB zouden vertellen hoe die doelstellingen moeten worden gerealiseerd. Dat behoort tot de exclusieve bevoegdheid van het management en de raad van bestuur van de VDAB.

De heer *Fons Leroy* antwoordt dat de VDAB de gevraagde transparantie wel wil geven, op voorwaarde dat het past binnen het afgebakende bevoegdheidsdomein van het Vlaams Parlement en dat de uitvoeringsmaatregelen tot de bevoegdheid van het management behoren. Sommige doelstellingen zijn duidelijk extern en hebben te maken met de core-business van de VDAB. De acties die in dat verband worden ondernomen komen geregeld terug in parlementaire vragen. De laatste drie parameters zijn echter interne doelstellingen. Dat is niet echt een zaak voor het parlement.

De heer *Jan Laurys* merkt op dat de doelstellingen in deze beheersovereenkomst helder geformuleerd worden. Soms zijn ze echter wat te weinig ambitieus. Bij een collectief ontslag is het bijvoorbeeld de bedoeling om 41 percent van de betrokkenen te recupereren. Dat lijkt hem vrij weinig. Vermits de doelstellingen na een jaar worden geëvalueerd, zit daar echter wel wat marge op.

Bij de beleidsbrief formuleerde hij destijds een aantal opmerkingen over de sluitende aanpak. Deze opmerkingen gelden ook voor deze beheersovereenkomst. Men concentreert zich op de moeilijkere doelgroepen en men steekt niet te veel middelen in de mensen waarvan men verwacht dat ze uit zichzelf de weg naar de arbeidsmarkt kunnen terugvinden. Op zich is dat positief, maar deze keuze zal gevolgen hebben voor de cijfers. Bij een moeilijke doelgroep worden immers minder goede resultaten behaald. Dat moet duidelijker gezegd worden.

De vijftigplussers vormen een belangrijke doelgroep. Daarover is een sociaal akkoord bereikt met de sociale partners. Het moet duidelijk zijn dat het niet de bedoeling is om te stoppen met werken op de leeftijd van 55 jaar. De werkgevers dienen echter ook de nodige ruimte te creëren. Na een aantal negatieve ervaringen met sollicitaties gaan de vijftigplussers zich schikken in hun lot. Dan moet er geactiveerd worden.

De basisdienstverlening inzake de loopbaan is een zware opdracht. Men loopt het gevaar om te veel verwachtingen te creëren. Als de VDAB voor elke burger een loopbaanscreening dient te doen, dan zal dat veel mensen en middelen vergen.

In het algemeen is hij van oordeel dat deze beheersovereenkomst een grote stap vooruit is voor de efficiëntie en de effectiviteit.

De heer *Bart Van Malderen* beaamt dat deze beheersovereenkomst vlot leesbaar, makkelijk controleerbaar en overzichtelijk is. De ambitie om de zaken kwantificeerbaar te maken, is een groot pluspunt. Er wordt werk gemaakt van resultaatsmetingen en van tevredenheidsonderzoek. Men zal proberen een aantal dingen te verduidelijken via rapportage.

Ook het werken met doelgroepen is volgens hem een stap voorwaarts. De verschillende stakeholders zijn werkzoekenden, werkenden en werkgevers, met de nadruk op kmo's. De VDAB dient open te staan voor samenwerking met andere partners. Hij hoopt dat men hierbij ook de nodige aandacht zal besteden aan competenties.

De nieuwe werkwijze zal duidelijker zijn dan de vorige. In de toekomst zal het mogelijk worden om de zaken beter in te schatten. In de tussenperiode moet men het echter doen met een aantal voetnoten. Er is geen nulmeting. Hij wil weten wat volgens de VDAB het belangrijkste verschil is tussen deze beheersovereenkomst en de vorige.

De uitstroom is vooral afhankelijk van externe factoren. Daarbij gaat het niet alleen om de conjunctuur, maar ook om de bereidheid van werkgevers om mensen uit kansengroepen aan te nemen. Een rapport van WSE van februari geeft aan dat allochtonen en vijftigplussers nergens in Europa moeilijker aan bod komen op de arbeidsmarkt dan in België. Wallonië doet het nog net iets slechter dan Vlaanderen. Ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt moet er dus een inspanning worden gedaan.

Als men zich bij de tevredenheidsmeting zou beperken tot de klanten van de VDAB, dan zal er een inclinatie zijn naar een positief antwoord, wat wellicht niet helemaal overeenstemt met de werkelijkheid. Daarom vraagt hij zich af of men ook bij de mensen die geen beroep doen op de VDAB een tevredenheidsmeting zal doen.

Voor de evaluatie van operationele doelstelling 8, de loopbaanbegeleiding, is er alleen een tevredenheidsmeting. Uit de cijfers van de pilootprojecten blijkt echter dat het bereik wisselvallig was. Het is dus mogelijk dat een beperkte groep mensen heel tevreden is. Hij vindt dat men bij de evaluatie ook rekening moet houden met het bereik.

In de vorige beheersovereenkomst werden de doelgroepen afzonderlijk vermeld, nu zijn ze allemaal samengebracht. De heer Van Malderen vindt dat het onderscheid tussen de verschillende doelgroepen duidelijk moet blijven.

Operationele doelstelling 15, de wendbaarheid in functie van de markt, is een belangrijk aandachtspunt. De VDAB dient ook rekening te houden met de regionale verschillen op de markt. Hij ziet een aanknopingspunt met de operationele doelstelling 18 rond lokale partnerships. In dat verband zijn ook het regionale en het subregionale niveau belangrijk.

In de tekst staat dat het nog te vroeg is om de strategische projecten aan te vatten. Hij wil weten of men daar ondertussen al wat meer zicht op heeft.

Inzake diversiteit binnen de organisatie worden er doelstellingen geformuleerd, onder meer voor de participatie van arbeidsgehandicapten en van vrouwen. Hij zou graag willen weten wat de huidige toestand is.

De heer *Filip Watteuw* verwijst naar de opmerking van de minister dat hij eigenlijk alleen geïnteresseerd is in de resultaten van de VDAB. Dat betekent dat hij veel vertrouwen en veel vrijheid geeft aan de VDAB. Dat is positief, maar daardoor is de werkwijze van de VDAB ook niet zo duidelijk voor het parlement. Een organisatie die alleen focust op de resultaten, kan ook scheefgroeien. Daarvan zijn er voldoende voorbeelden in het bedrijfsleven. Om op lange termijn te kunnen blijven werken, moeten ook de interne doelstellingen van de VDAB gerealiseerd worden. De nodige competenties moeten aanwezig blijven binnen de organisatie. Het is mogelijk om gedurende een aantal jaren de resultaten te halen door heel veel te vragen van de werknemers, boven hun mogelijkheden, maar op een bepaald ogenblik lukt dat niet meer. Er moeten dus ook doelstellingen worden geformuleerd in verband met de bedrijfsprocessen. Dit wordt voor een stuk opgevangen door de bepalingen in artikel 10 van de beheersovereenkomst, maar het zou wat meer mogen zijn.

Hij vindt dat de doelstellingen en de indicatoren soms wat vaag zijn. Een echte beoordeling via de tevredenheidsmeting zal pas mogelijk worden over drie of vier jaar. De eerste meting is immers een nulmeting. Het eerste jaar daarna kan men eigenlijk nog niet spreken over evoluties. Pas na het tweede jaar kan men uitspraken beginnen te doen. Daarom moet men bij het opstellen van de indicatoren ook nagaan of die toepasbaar zijn op het verleden. Dan kan men sneller een beoordeling maken. Tevredenheid is trouwens niet altijd een goede indicator. Voor de strategische organisatiedoelstelling een toekomstgericht aanbod organiseren voor het erkennen en ontwikkelen van competenties dient de tevredenheid van de cursisten tachtig percent te bedragen. Tevredenheid is echter een raar ding. Soms zijn studenten tevreden over een bepaalde leraar. Dat betekent echter nog niet dat ze op het einde van het jaar ook geleerd hebben wat ze moesten leren.

Soms zijn de doelstellingen niet zo ambitieus. Hij heeft de indruk dat men de huidige werking wil behouden en dat men niet naar een hoger niveau wil. Daarom zou hij de jaarondernemingsplannen willen zien. In de beheersovereenkomst mist hij de uitdagingen waar Vlaanderen voor staat. Hij denkt daarbij aan demografische evoluties zoals vergrijzing of migratie. Bepaalde sectoren hebben doelstellingen of vragen geformuleerd. Ook het Witboek over een nieuw industrieel beleid van Vlaanderen (*Parl. St.* VI. Parl. 2010-11, nr. 1187/1) zal een aantal uitdagingen formuleren voor de arbeidsmarkt. Hij vraagt zich af of deze uitdagingen niet moeten worden opgenomen in de beheersovereenkomst.

De heer *Chris Janssens* merkt op dat het bij OOD 5 (de uitstroom van werkzoekenden uit de kansengroepen naar werk) volgens hem beter ware geweest om net als in de vorige beheersovereenkomst, een opsplitsing te maken per kansengroep.

Hij sluit zich aan bij de opmerking dat de geformuleerde objectieven weinig ambitieus zijn. Uit de presentatie heeft hij echter begrepen dat dit een minimum is voor de komende vijf jaar. In de jaarondernemingsplannen zal er blijkbaar een bijsturing gebeuren.

Hij wil wat meer toelichting bij de strategische projecten. In het JOP 2011 wordt er blijkbaar al verwezen naar 'Mijn loopbaan' en naar het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Het verbaasde hem dat de minister inzake de interne werking van de VDAB quota heeft laten opnemen voor de bevordering van de diversiteit binnen het personeelsbestand van de VDAB. Nochtans heeft een partijgenoot van hem enige tijd geleden op de radio verkondigd dat het opleggen van quota voor vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven beledigend is voor vrouwen en bedrijven. De fractie van de spreker is geen voorstander van het opleggen van quota voor vrouwen of allochtonen. De VDAB is bovendien bij uitstek de organisatie die de juiste man of vrouw op de juiste plaats zou moeten krijgen.

Artikel 15 van de beheersovereenkomst gaat over de financiële betrekkingen tussen de partijen. Zo kan een wijziging in de financiële middelen een impact hebben op de te realiseren doelstellingen. Hij wil weten of de recente besparingsronde bij de VDAB al een impact heeft gehad op het realiseren van de doelstellingen die in het verleden werden bepaald.

De heer *Matthias Diependaele* merkt op dat het standpunt van zijn fractie rond de quota niet correct geïnterpreteerd werd. Zijn fractie heeft er nooit een probleem van gemaakt dat de overheid het goede voorbeeld geeft. Het probleem is echter dat er quota worden opgelegd aan de privésector. Op zich is de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur een goede zaak. Een verplichting kan echter tot problemen leiden. In Noorwegen heeft dat bijvoorbeeld geleid tot een daling van de koersen op korte termijn. Ongeveer honderd kleinere beursgenoteerde bedrijven hebben zich daarop teruggetrokken van de beurs.

Hij beaamt dat het een goed leesbare en hanteerbare beheersovereenkomst is. De overstap naar een resultaatsmeting vindt hij positief. Dat zorgt voor de nodige flexibiliteit. Er

moet wel een zekere overeenstemming zijn met de afspraken in het regeerakkoord en in de beleidsbrief. Hij zou graag inzage hebben in het jaarlijks ondernemingsplan. De commissieleden moeten er dan wel over waken dat ze zich beperken tot politieke afwegingen.

De heer Diependaele beaamt de opmerking dat het bereik van de overheidsinstrumenten bij kmo's vaak tekort schiet.

Ten slotte wil hij weten of er, in het jaarlijks ondernemingsplan of elders, afspraken zijn gemaakt over de wachttijden voor opleidingen.

Mevrouw *Martine Fournier* betreurt dat er in de presentatie geen sprake is geweest van de samenwerking met Forem en Actiris en met de buurlanden. Het statuut van de grensarbeiders valt eind dit jaar weg. Inzake de gemengde teams verricht de VDAB nochtans goed werk. Hierover wil ze wat meer verduidelijking.

De operationele organisatiedoelstelling 6 betreft het opzetten van een specifieke aanpak voor kwetsbare groepen. Naar aanleiding van een vraag van mevrouw De Vits is echter gebleken dat er voor de herintreders geen specifieke doelstelling is voor het jaar 2011. Ze betreurt dat. Voor 2012 zou dat misschien wel mogelijk zijn.

Mevrouw *Patricia Ceysens* is het ermee eens dat de beheersovereenkomst goed leesbaar is. Ze is echter wat vaag. Het is natuurlijk niet evident om vijf jaar vooruit te kijken. De doelstellingen rond de vergrijzing en de krapte op de arbeidsmarkt had men iets scherper moeten formuleren. Het is nu immers al duidelijk dat dit een grote bedreiging wordt voor onze arbeidsmarkt.

Haar fractie vindt het vreemd dat de efficiëntiewinsten het eerst worden gerealiseerd in de premies en dan pas in de structurele werking. Eigenlijk zou dat omgekeerd moeten zijn.

Ze merkt op dat wettelijk iedereen tot de leeftijd van 65 jaar op de arbeidsmarkt dient te blijven. Ze vraagt zich af hoe men dat zal kunnen realiseren. Ze hoopt dat de evaluatie van de activering van de vijftigplussers zal leiden tot een verbreding van de doelgroep tot 58 jaar.

Mevrouw Ceysens vindt het positief dat er ondubbelzinnig wordt gekozen voor een analytische boekhouding. Dat zal immers leiden tot een grotere transparantie. Het zal mogelijk worden om de exacte kostprijs van profielen en opleidingen te berekenen. Dat zal de discussie vergemakkelijken. Ook bij andere overheidsinstanties zal men mettertijd kiezen voor de analytische boekhouding, al zijn er op dit vlak momenteel nog wat achterhoedegevechten.

Ze vraagt zich af of men met de strategische doelstelling 2 rond de loopbaandienstverlening niet vooruitloopt op de feiten. De vraag of de loopbaanbegeleiding aanbodgericht of vraaggericht moet zijn is immers nog niet beantwoord. Dat is een politieke discussie.

Bij de strategische organisatiedoelstelling 3 wordt terecht specifieke aandacht gevraagd voor de kmo's. Uit de UNIZO-enquête was namelijk gebleken dat veel kmo's de VDAB nog niet zo goed kennen. Nu wil de VDAB daarvoor een actieplan opmaken. Dat is een blijk van klantvriendelijkheid. Het is echter niet de bedoeling dat de private intermediairen van de kaart worden geveegd. Hoe gaat de VDAB dit aanpakken?

Voor de strategische organisatiedoelstelling 4, de uitstroom naar werk na competentieversterkende acties, wordt het objectief naar vijftig percent gebracht, terwijl er op dit ogenblik een uitstroom van 58 percent is. Dat begrijpt ze niet zo goed. Het zou niet goed zijn een stap terug te zetten.

De operationele doelstelling 15 houdt verband met het stimuleren van de wendbaarheid van het opleidingsaanbod in functie van de marktvraag. Dat klinkt nog wat abstract. Er wordt geen concreet objectief naar voren geschoven. Open Vld wil weten wat men hiermee precies bedoelt.

In de strategische organisatiedoelstelling 5 rond het uitbreiden van de partnerschappen wordt er sterk ingezet op excellente centra. Mevrouw Ceysens denkt dat men zich daarbij geïnspireerd heeft op de situatie in Wallonië. Daar zijn de centra blijven bestaan. In Vlaanderen gaat het veeleer om een bottom-upbenadering. Als er binnen een bepaalde sector een goed idee rijst, dan kunnen de nodige opleidingen worden georganiseerd op basis van een ad-hocsamenwerking met de VDAB. De inbreng van de VDAB heeft vooral te maken met het ter beschikking stellen van lesgevers en infrastructuur. Het is niet duidelijk hoe dit financieel geregeld wordt. De spreekster wil weten welke invloed dit zal hebben op het aandeel van de VDAB in het verstrekken van werknemersopleidingen.

De heer *Koen Van den Heuvel* verwijst naar de Vlaamse doelstelling om in het jaar 2020 een werkgelegenheidsgraad van 76 percent te realiseren voor de mensen tussen 20 en 64 jaar. Dat is hoger dan het Europese gemiddelde van 75 percent. Het is ook hoger dan de 72 of 73 percent die door de federale overheid zal worden vooropgesteld. Toch moet de werkgelegenheidsgraad ook in Vlaanderen nog met vijf percent groeien.

Daarom denkt hij dat de beheersovereenkomst zich meer moet toespitsen op een aantal doelgroepen, namelijk de vijftigplussers en de allochtonen. In dat verband vraagt hij zich af of de doelstellingen in de beheersovereenkomst voldoende ambitieus zijn. In het JOP 2011 worden heel wat doelstellingen immers glansrijk overschreden.

Minister *Philippe Muyters* benadrukt dat de doelstellingspercentages die in de beheersovereenkomst werden geformuleerd, gebaseerd zijn op historische cijfers van de laatste jaren. Die cijfers worden beschouwd als een minimum. Ze moeten door de VDAB worden gehaald, wat de conjunctuur ook is. Het JOP omschrijft wat de doelstellingen zijn in de gegeven omstandigheden. Deze doelstellingen passen in het kader van EU2020 en zijn dus ambitieuzer. De werkingsmiddelen van de VDAB zijn gekoppeld aan het bereiken van bepaalde doelstellingen.

De loopbaanbegeleiding is volgens de minister wel een essentieel element. Op dat vlak heeft de VDAB – zoals bij het arbeidsmarktbeleid – een soort van regierol voor wat er op het terrein gebeurt. De VDAB hoeft niet alles zelf te doen. Hij zal dat beleid verder uittekenen, samen met de sociale partners.

Het verwerven van competenties is heel belangrijk. Daarom wordt dat afzonderlijk vermeld, in de strategische organisatiedoelstelling 4. Ook het uitbreiden van de partnerschappen vormt een afzonderlijke strategische doelstelling.

Het bereik bij de kmo's wordt meegenomen in de meting. Ook de wendbaarheid in functie van de markt, met zijn regionale verschillen, wordt zeker meegenomen.

De minister illustreert de huidige toestand inzake diversiteit binnen de VDAB aan de hand van cijfers. Op dit ogenblik bedraagt het aandeel van de personen met een handicap binnen de VDAB 1,8 percent. Het objectief voor 2011 is 1,1 percent. Het aandeel van de allochtonen bedroeg op 31 december 2009 4,8 percent. Het objectief is 4,9 percent. Het aandeel vrouwen in het middenkader bedraagt momenteel 18,8 percent. Het objectief is 24 percent.

De regering heeft er bewust voor gekozen om de VDAB veel vrijheid te laten bij de uitvoering van de doelstellingen. Dat is precies de taak van het management. Uiteraard heeft deze aanpak consequenties voor de controle. De heer *Filip Watteuw* stelt dat men niet

alleen op de resultaten moet focussen. Hij maakt daarbij de vergelijking met de privésector. Als de privésector focust op resultaten, dan gaat het evenwel om het maximaliseren van de winst, en dat is iets heel anders dan in het geval van de VDAB. De VDAB kan zijn doelstellingen alleen bereiken als hij ook op lange termijn denkt. Daarom moeten de doelstellingen elk jaar opnieuw, in overleg, worden vastgelegd in een jaarondernemingsplan. Als men de doelstellingen niet haalt is dat geen ramp, maar er moet wel worden gezocht naar een verklaring. Op basis daarvan zullen de doelstellingen voor het jaar daarop worden vastgelegd.

Inzake de tevredenheidsmetingen maakt de heer Watteeuw een vergelijking met de tevredenheid over leraars. Deze vergelijking gaat volgens de *minister* niet op. De tevredenheidsmetingen worden immers gecombineerd met parameters rond de uitstroom. Het gaat om de tevredenheid over een organisatie.

Mevrouw *Patricia Ceysens* merkte op dat de beheersovereenkomst niet ingaat op de vergrijzing of op de krapte op de arbeidsmarkt. Dat is echter opgenomen in een aantal parameters in de beheersovereenkomst. De regering heeft in overleg met de sociale partners beslist om de activering uit te breiden tot de leeftijd van 58 jaar. Dat zal worden omgezet in jaarlijkse doelstellingen. De vijftigpluspremie ligt in dezelfde lijn. Belangrijk is hoe de werkgevers omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt.

Mevrouw *Ceysens* vroeg wat de verhouding is tussen de VDAB en de private sector inzake de loopbaandienstverlening. De minister verduidelijkt dat de VDAB een regierol dient te spelen. Die filosofie dateert overigens al uit de tijd van zijn voorganger, Frank *Vandenbroucke*. De VDAB biedt vooral aan wat de markt niet aanbiedt. De VDAB moet dus niet in de plaats treden van de privésector.

De cijfers over de uitstroom na de opleiding illustreren goed wat de bedoeling is van de jaarondernemingsplannen. In de beheersovereenkomst wordt een uitstroom van 50 procent vooropgesteld, wat de conjunctuur ook is. In de praktijk bedraagt de uitstroom echter al 58 procent. Ondertussen werd in het jaarondernemingsplan opgenomen dat de uitstroom 65 procent dient te bedragen. De conjunctuur trekt immers aan.

De heer *Fons Leroy* gaat in op de vraag of de doelstellingen van de VDAB wel voldoende ambitieus zijn. Hij benadrukt dat de VDAB niet aanstuurt op het opnemen van weinig ambitieuze doelstellingen in de beheersovereenkomst. Integendeel, de VDAB wil de ambitie zo hoog mogelijk leggen, met de mensen en middelen waarover het beschikt. Binnen de prioriteiten die door het beleid bepaald zijn, is men uitgegaan van de mogelijkheden binnen de organisatie. Eerst moet men inzetten op de preventieve aanpak. In functie van de middelen die overblijven kan men dan inzetten op de groepen waarvoor de parameters vrij laag zijn. In het JOP 2011 werden voor bepaalde doelstellingen al verhoogde objectieven opgenomen.

Daarnaast zijn er ook acties die afzonderlijk worden geëvalueerd. Voor het bepalen van de objectieven voor de interregionale samenwerking is de VDAB bijvoorbeeld afhankelijk van de dialoog tussen de verschillende regeringen. Die samenwerking wordt niet afgebouwd, maar versterkt. Vanaf 2012 zal dat opgenomen worden in de tevredenheidsmetingen van de formele overheidspartners Actiris en Forem, die op dit ogenblik ook aan het onderhandelen zijn over een nieuwe beheersovereenkomst. Op de resultaten van die onderhandelingen kon men dus nog niet vooruitlopen.

Bepaalde zaken kunnen vandaag nog niet worden verduidelijkt. De heer *Leroy* denkt daarbij aan het organiseren van wendbare opleidingen. De vooropgestelde interne besparingsdoelstellingen werden gerealiseerd, maar het aantal bereikte cursisten en het aantal opleidingsuren overtrof de doelstellingen. Daarvoor werden onder meer de supplementaire middelen van het werkgelegenheids- en investeringsplan gebruikt.

Men dient na te gaan hoe men de opleidingen wendbaar kan organiseren. In sommige sectoren vertrekt men van een brede basisopleiding, en van daaruit begint men de werkzoekenden modulair in te schakelen, naar het voor hem of haar hoogst haalbare niveau. In de sector van de veiligheidsberoepen waren er vroeger afzonderlijke opleidingen voor penitentiair beambten en voor Securitas. Nu is er dus een gemeenschappelijke basisopleiding veiligheid en van daaruit worden mensen doorgeschakeld naar diverse modules. Hetzelfde geldt voor de social profitsector.

De VDAB organiseert ook steeds vaker opleidingen op verplaatsing. Het volstaat dat er in een bepaalde gemeente of subregio zonder vast opleidingscentrum een aantal werkgevers is met dezelfde soort van vacatures en dat er voldoende werkzoekenden zijn die kunnen opgeleid worden naar die vacatures. De VDAB probeert afspraken te maken met het lokale bestuur zodat het kan beschikken over een tijdelijk terrein. Voor de opleidingen bouw beschikt de VDAB over containers die kunnen verplaatst worden van de ene gemeente naar de andere. Dat is veel goedkoper, want het is veel wendbaarder dan de vaste infrastructuur. Deze mobiele opleidingen gebeuren in samenwerking met de lokale aannemers. Daardoor is de uitstroom ervan ook veel groter dan die van de opleidingen in de vaste centra.

De VDAB verwacht heel wat van de excellente centra, maar de hefboomen ervan liggen op andere niveaus. Omwille van de efficiëntie en de effectiviteit dient men af te stappen van het systeem waarbij eenzelfde opleiding binnen een straal van twintig kilometer niet alleen wordt georganiseerd door de VDAB, maar ook door Syntra en door een paar scholen. Het zou beter zijn om de middelen te concentreren. Men dient bij voorkeur te investeren in locaties die aansluiten bij het economisch weefsel. De scholen, de VDAB en Syntra dienen gezamenlijk de opleidingen te organiseren. De sectoren, dus de bedrijven, bepalen welke opleidingen er nodig zijn. De leerlingen uit het leerplichtonderwijs zouden dan opgeleid worden samen met de werknemers die een bijscholing volgen. De beste ambassadeurs voor een bepaald beroep zijn nog altijd de mensen die dat beroep uitoefenen. Bij de lasopleiding in Ieper was de aanwezigheid van een aantal goed geschoolde lassers een duidelijke stimulans voor de jongeren die dezelfde opleiding volgen. In vergelijking met de leraars in het onderwijs hebben de instructeurs van de VDAB ook het voordeel dat ze uit de industrie komen. Overigens hoeft een dergelijke geïntegreerd aanbod in excellente centra voor de heer Leroy niet onder de VDAB-vlag te opereren. Het is de bedoeling om voldoende kritische massa te genereren. Hier ziet hij een link naar het nieuw industrieel beleid. Hij hoopt dat men de komende maanden en jaren stappen kan zetten in die richting.

3. Specifieke vragen van de leden

Naast deze algemene bespreking van de beheersovereenkomst konden de leden van de commissie nog specifieke vragen stellen over de werking van de VDAB.

Mevrouw *Martine Fournier* verwijst naar haar schriftelijke vraag van 20 december 2010 aan minister Muyters over de samenwerking tussen de VDAB en Forem waaruit blijkt dat de samenwerking tussen de VDAB en Forem heel succesvol is. Het aantal werknemers dat over de gewestgrenzen gaat werken is toegenomen. In de grensregio's organiseren de bedrijven jobbeurzen om personeel van buiten België aan te trekken. Sinds het verdwijnen van het statuut van grensarbeider verloopt dit echter moeilijker. Daarom wil ze weten of de VDAB een verband legt tussen grensarbeid en arbeid over de gewestgrenzen.

De heer *Fons Leroy* antwoordt dat de structurele samenwerking tussen Henegouwen, West-Vlaanderen en Pas-de-Calais ingebed zit in het EuresChannel. Er is een automatische uitwisseling van vacatures. Langs weerskanten is er een centrale contactpersoon die de vacatures doorgeeft in zijn organisatie. Nu komt men terecht in een tweede fase waarbij ook de cv's van werkzoekenden onderling uitgewisseld worden. Deze aanpak is

dus te vergelijken met de interregionale samenwerking. De thematiek van de grensarbeid is natuurlijk nog een bijkomende dimensie. De VDAB zal een overleg opstarten met werkgeversorganisaties van West-Vlaanderen om na te gaan wat de behoeften zijn. Het is nog onduidelijk of er echt een terugloop van de grensarbeid zal zijn.

Mevrouw *Martine Fournier* merkt op dat het statuut van de grensarbeiders dit jaar nog van toepassing is. Men kan dus nog nieuwe arbeiders aanwerven. Daarom zal de impact van de afschaffing wellicht pas zichtbaar worden op het einde van 2012. Veel mensen komen vanuit Henegouwen of Noord-Frankrijk werken in Zuid-West-Vlaanderen. Ze zal dit dossier blijven opvolgen.

Minister *Philippe Muyters* heeft in dit verband contact opgenomen met UNIZO en Voka, zoals hij beloofd had. Er wordt ook een gemeenschappelijke beurs georganiseerd. Dat is nodig omdat de financiële overeenkomst uitdooft.

Mevrouw *Martine Fournier* weet dat Voka daar een strijdpunt van heeft gemaakt. Het gaat immers meestal over knelpuntberoepen.

De tweede vraag van mevrouw *Martine Fournier* handelt over mensen die van een ziekte- of invaliditeitsuitkering moeten leven en die nog terug aan het werk willen, maar dan met een aangepaste of lichtere taakopdracht. Tot op heden werd dit sterk afgeremd, onder meer omdat de uitkering vaak daalt als men na een poging tot werkhervatting opnieuw ziek wordt. Dat nodigt niet uit tot werken. Het RIZIV-budget voor herscholing wordt tot op heden niet optimaal gebruikt. Daarom zullen het RIZIV en de VDAB nu een gezamenlijk project opzetten. Een beperkt aantal mensen die na ziekte een aangepaste baan willen, zullen op kosten van de ziekteverzekering een intense begeleiding krijgen. Dit is een goed initiatief. Veel vacatures worden immers niet ingevuld, onder meer omwille van een tekort aan arbeidskrachten. Mevrouw Fournier wil weten hoe dit ingepast wordt in het activeringsbeleid. Hoe zal men de kandidaten selecteren? Zal men zich kandidaat kunnen stellen of komt alle initiatief van de overheid? Zullen er verplichtingen worden opgelegd? Wat als de persoon in kwestie niet ingaat op het aanbod?

De heer *Fons Leroy* antwoordt dat de samenwerking met het RIZIV eigenlijk het verlengstuk is van de intentieverklaring die eind 2009 werd afgesloten met de mutualiteiten. De achterliggende filosofie is dat men kansen wil bieden aan mensen die leven van een ziekte- en invaliditeitsverzekering, maar die door de adviserende geneesheer toch geschikt worden geacht om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten, zij het soms progressief. Deze actie gaat dus eigenlijk uit van de verzekeringsinstellingen. De adviserende geneesheer heeft een centrale rol bij de selectie van de kandidaten. Dit gebeurt op vrijwillige basis. Het is niet de VDAB die de kandidaten aanduidt zoals bij de activering van werkzoekenden. Deze mensen zitten ook in een andere inkomenssituatie dan werkzoekenden. De VDAB en een aantal gespecialiseerde diensten, onder meer GTB (Gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en -begeleiding van personen met een arbeidshandicap) en GOB (gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling), worden volwaardig ingeschakeld in het aanbod. Het RIZIV voorziet in een financiering voor honderd trajecten, aan 12.500 euro per traject. De personen die na dit traject geïntegreerd worden in de arbeidsmarkt, krijgen van het RIZIV een premie van 250 euro. De reële nood is duidelijk groter dan die honderd trajecten. Het RIZIV is dan ook bereid om het project te verruimen als de experimentele fase positief geëvalueerd wordt.

Door de sluitende aanpak is er een geleidelijke stijging van het aantal mensen met arbeidsongeschiktheidsproblemen, van 3600 in 2008 naar 4300 vandaag. Daaruit blijkt dat er binnen de populatie van de werkzoekenden heel wat mensen zijn met medische beperkingen. Het gaat dan om een ongeschiktheid van minder dan twee derden, want anders zouden de betrokkenen in de ziekte- en invaliditeitsverzekering zitten. Toch kunnen ze door hun arbeidsongeschiktheid niet onmiddellijk doorverwezen worden naar werk. Een

aangepaste aanpak is dus noodzakelijk. De heer Leroy hoopt dat dit experiment met de mutualiteiten en de gespecialiseerde diensten zal leiden tot het uitwerken van een methodiek die in een tweede fase ruimer kan worden ingezet.

Mevrouw *Martine Fournier* weet dat het proefproject pas opgestart is. Ze wil weten hoe lang het duurt en wanneer de evaluatie gepland is.

De heer *Fons Leroy* antwoordt dat het proefproject normalerwijs een volledig jaar duurt. Er zijn wel tussentijdse overlegmomenten ingebouwd. Om dit op te volgen zijn er ook overlegstructuren in het leven geroepen, zowel met het kabinet van de voogdijminister als met de verschillende diensten. Er zijn ook regionale fora gecreëerd voor overleg tussen de mutualiteiten en de VDAB. Voor de adviserende geneesheer is dit immers een geheel nieuwe rol. Ook voor de VDAB is dit nieuw. Deze doelgroep heeft behoefte aan een progressieve herinschakeling. Het is de bedoeling dat goed op te volgen. In principe beschikt het RIZIV over geld voor meer dan honderd trajecten. Als het project goed functioneert, dan is een uitbreiding in de loop van het jaar al mogelijk.

Er waren verder nog vragen van mevrouw Lydia Peeters en de heren Robrecht Bothuyne en Koen Van den Heuvel, waarop schriftelijk werd geantwoord. Deze vragen en antwoorden worden als bijlage 2 bij dit verslag gevoegd.

Patricia CEYSENS,
voorzitter

Matthias DIEPENDAELE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

Actiris	Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
DP	doelstellingsparameter
EuresChannel	European Employment Services-netwerk Henegouwen, West-Vlaanderen, Nord/Pas-de-Calais, Kent
Forem	Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
GOB	gespecialiseerde opleiding/begeleiding
GTB	gespecialiseerde trajectbegeleiding
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
JOP	jaarlijks ondernemingsplan
OOD	operationele organisatiedoelstelling
POP	persoonlijk ontwikkelingsplan
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)

BIJLAGE 1:

Ontwerp van beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering
en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
voor de periode 2011-2015

**Beheersovereenkomst
afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en
Beroepsopleiding
voor de periode 2011 - 2015**

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	23
<i>Artikel 1 - Ondertekenende partijen</i>	23
<i>Artikel 2 - Voorwerp van de overeenkomst</i>	23
<i>Artikel 3 - Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst</i>	23
<i>Artikel 4 - Definities</i>	24
HOOFDSTUK II. ENGAGEMENTEN VAN HET AGENTSCHAP	
<i>Artikel 5 - Juridisch kader</i>	24
<i>Artikel 6 - Beleidskader</i>	24
<i>Artikel 7 - Missie en strategisch plan</i>	25
<i>Artikel 8 - Strategische en operationele organisatiedoelstellingen</i>	25
<i>Artikel 9 - Strategische projecten</i>	31
<i>Artikel 10 - Interne werking</i>	31
<i>Artikel 11 - Aanvullende opdrachten en andere engagementen</i>	33
HOOFDSTUK III. ENGAGEMENTEN VAN DE VLAAMSE REGERING	33
<i>Artikel 12 - Financiële bepalingen</i>	33
<i>Artikel 13 - Andere engagementen</i>	34
HOOFDSTUK IV. FINANCIËLE BETREKKINGEN TUSSEN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN	34
<i>Artikel 14 - Herkomst van de financiële middelen van het agentschap</i>	34
<i>Artikel 15 - Financiële betrekkingen tussen de ondertekenende partijen</i>	34
<i>Artikel 16 - Algemene bepalingen inzake het beheer van de financiële middelen</i>	35
HOOFDSTUK V. OPVOLGING, RAPPORTERING EN EVALUATIE	
<i>Artikel 17 - Opvolging en rapportering</i>	35
<i>Artikel 18 - Evaluatie</i>	36
HOOFDSTUK VI. GESCHILLENREGELING	
<i>Artikel 19 - Geschillenregeling</i>	37
HOOFDSTUK VII. AANPASSINGEN BEHEERSOVEREENKOMST – OPSCHORTENDE VOORWAARDEN	37
<i>Artikel 20 - Aanpassing van de beheersovereenkomst – opschortende voorwaarden</i>	37

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen

Artikel 1 - Ondertekenende partijen

Tussen

de Vlaamse Regering, hierna genoemd “de regering”, vertegenwoordigd door de Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport de heer Philippe MUYTERS, enerzijds,

en

de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, hierna genoemd “de VDAB”, met zetel gevestigd te 1000 Brussel, Keizerslaan 11, vertegenwoordigd door zijn Raad van Bestuur, met als voorzitter de heer Jef ROOS, en door zijn gedelegeerd bestuurder de heer Fons LEROY, anderzijds,

wordt volgende beheersovereenkomst afgesloten:

Artikel 2 - Voorwerp van de overeenkomst

Deze beheersovereenkomst wordt afgesloten in overeenstemming met artikel 12, paragraaf 2, 1ste lid van het *Decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap “Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding”* van 7 mei 2004.

Deze beheersovereenkomst wordt tevens afgesloten conform artikel 14, 15 en 16 van het *Kaderdecreet Bestuurlijk Beleid* van 18 juli 2003.

De beheersovereenkomst geeft uitvoering aan aspecten van de beleidsdoelstellingen en -opties uit het Regeerakkoord 2009 - 2014 van de regering en uit de daaruit voortvloeiende Beleidsnota Werk 2009 - 2014.

Artikel 3 - Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Deze beheersovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en geldt tot 31 december 2015.

Zoals vastgelegd in artikel 16, § 2 van het Kaderdecreet Bestuurlijk Beleid, wordt de bestaande overeenkomst van rechtswege verlengd, tot op het ogenblik dat een nieuwe beheersovereenkomst in werking treedt, als bij het verstrijken van deze beheersovereenkomst geen nieuwe beheersovereenkomst in werking is getreden.

Als geen nieuwe beheersovereenkomst in werking is getreden binnen een termijn van één jaar na de in het voorgaande lid bedoelde verlenging, of wanneer de beheersovereenkomst werd ontbonden of geschorst, kan de regering na overleg met de VDAB voorlopige regels vaststellen betreffende de bijzondere regels en voorwaarden waaronder de VDAB zijn taken vervult.

Artikel 4 - Definities

Voor een omschrijving van het in deze beheersovereenkomst gehanteerde begrippenkader, wordt verwezen naar:

- Artikel 2 uit het Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding"
- Artikel 1 uit het Besluit van de Vlaamse regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding van 5 juni 2009
- het VDAB Lexicon (cf. nota aan de Raad van Bestuur d.d. 8 september 2010)
- de Master Data

HOOFDSTUK II. Engagements van het agentschap

Om uitvoering te geven aan de opdrachten die voortvloeien uit het juridische kader, het beleidskader en de bedrijfsstrategie, verbindt de VDAB zich tot de realisatie van strategische en operationele organisatiedoelstellingen. Die doelstellingen geven aan welke prestaties (output) de VDAB moet leveren.

De aangegane verbintenissen worden in het jaarlijks ondernemingsplan, waaraan gerefereerd wordt in artikel 15, § 1, 4° van het Kaderdecreet Bestuurlijk Beleid en artikel 12, § 2, 3° van het Decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap «Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding» d.d. 7 mei 2004, geactualiseerd en vertaald in concrete acties, conform de beslissing van de regering betreffende "de 'tweede' generatie beheersovereenkomsten: voorstel van herwerkt model en optimalisering van de generieke elementen" (cf. nota VR 2010 0204 DOC.0222QUINQUIES).

Artikel 5 - Juridisch kader

De overeenkomst kadert in het Europees regelgevend kader enerzijds en de decretale opdrachten van de VDAB anderzijds, zoals omschreven in:

- het Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding",
- het Decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende,
- het Decreet van 4 juni 2003 betreffende het inwerkingsbeleid,
- het Decreet van 8 mei 2002 betreffende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Aan die decretale opdrachten kan door deze beheersovereenkomst geen afbreuk worden gedaan.

Artikel 6 - Beleidskader

De VDAB draagt via zijn werking bij tot het realiseren van de beleidsdoelstellingen, zoals geformuleerd in het Pact 2020, het Vlaams Regeerakkoord 2009 - 2014 en de Beleidsnota Werk 2009 - 2014.

Een uitgebreid overzicht van de voor de VDAB relevante beleidsmatige objectieven en uitdagingen is toegevoegd als bijlage bij deze beheersovereenkomst (bijlage 1). De bijlage bevat ook een tabel waarin het verband getoond wordt tussen de beleidsdoelstellingen uit de Beleidsnota Werk en de organisatiedoelstellingen uit de beheersovereenkomst.

Het Vlaams armoedeplan 2010-2014, waarin het aanpakken van armoede een belangrijke rol speelt.

Artikel 7 - Missie en strategisch plan

Vanuit zijn visie op de arbeidsmarktevoluties en het loopbaanbeleid heeft de VDAB de volgende missie geformuleerd:

“Als loopbaanregisseur scheppen wij voor alle Vlaamse burgers de ruimte om maximaal zelf hun beste loopbaan te ontwikkelen. Dat doen we met het oog op een vlottere arbeidsmarktwerking en welvaart voor iedereen.”

“Als dienstverlener helpen we burgers bij het ontwikkelen van hun loopbaan in wisselwerking met de marktvraag. Daarin spelen wij helder samen met andere dienstverleners. Speciale aandacht hebben wij voor burgers uit kansengroepen.”

De visie, missie en langetermijnstrategie van de VDAB als organisatie zijn uitgewerkt in de teksten over “VONK”, “VDAB Op Nieuwe Koers” (cf. nota aan de Raad van Bestuur d.d. 1 oktober 2008).

Artikel 8 - Strategische en operationele organisatiedoelstellingen

Strategische organisatiedoelstelling 1: Alle werkzoekende en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, met het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.

Strategische organisatiedoelstelling 2: Loopbaandienstverlening voorzien voor werkende burgers.

Strategische organisatiedoelstelling 3: Een sluitende aanpak voor alle werkgevers verzekeren.

Strategische organisatiedoelstelling 4: Een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren.

Strategische organisatiedoelstelling 5: Partnerschappen uitbreiden.

De operationele organisatiedoelstellingen zijn geconcretiseerd, tot op het niveau dat haalbaar en relevant is, in indicatoren met een te bereiken norm (een streefwaarde).

Meer specificaties over afbakening en meetmethode van de parameters zijn terug te vinden in bijlage 2. Aanpassingen in de definiëring en berekeningswijze van de parameters zijn mogelijk in overleg tussen beide contractanten.

De normen die vastgelegd zijn in deze beheersovereenkomst, hebben als doel realistische prestatieniveaus vast te leggen in functie van de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen. In die hoedanigheid fungeren ze als minimale streefcijfers. De resultaatmeting zal in principe voor elke tussentijdse rapportering hoger moeten liggen. Bovenop de streefcijfers uit de beheersovereenkomst zullen er jaarlijks in de ondernemingsplannen voor alle doelstellingsparameters meer actuele en ambitieuze

doelstellingen vastgelegd worden, met het oog op het bereiken van een significante stijging van de prestaties tegen het einde van de looptijd van de beheersovereenkomst. Daarbij wordt rekening gehouden met conjuncturele schommelingen, evoluties op de arbeidsmarkt en de prestaties die het voorgaande jaar werden geleverd.

De evoluties op de arbeidsmarkt zullen opgevolgd worden aan de hand van een afgebakende set van indicatoren in lijn met de Vlaamse Arbeidsrekening.

Bovendien zijn de in de beheersovereenkomst en het ondernemingsplan vooropgestelde doelstellingen van toepassing 'ceteris paribus'. Als bepaalde randvariabelen de gestelde objectieven onhaalbaar of zelfs inhoudsloos maken, dan dient de beheersovereenkomst en/of het jaarlijks ondernemingsplan op die punten te worden aangepast volgens artikel 20.

Voor een aantal operationele doelstellingen was het niet haalbaar of relevant om er een specifieke indicator aan te koppelen. De VDAB zal die opvolgen en evalueren aan de hand van de concrete acties die opgezet worden om de doelstellingen in kwestie te realiseren. Die concrete acties zullen vastgelegd worden in de jaarlijkse ondernemingsplannen (incl. rapporteringsafspraken).

Het volledige overzicht van de operationele organisatiedoelstellingen met bijhorende parameters en objectieven is terug te vinden op de volgende bladzijden.

Strategische organisatie-doelstelling 1			
Alle werkzoekende en andere niet-actieve burgers op de arbeidsmarkt maximaal op maat activeren, met het oog op een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.			
Doelstellingsparameter 1: Tevredenheid van werkzoekenden (DP 1)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting	Objectief: 75 % ¹	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 1:</i> Een sluitend en maatgericht bemiddelings- en begeleidingsaanbod garanderen aan alle instromende werkzoekenden jonger dan 25 jaar.			
Doelstellingsparameter 2: Uitstroom naar werk van werkzoekenden jonger dan 25 jaar (DP 2)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 57,0%	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 2:</i> Een sluitend en maatgericht bemiddelings- en begeleidingsaanbod garanderen aan alle instromende werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar.			
Doelstellingsparameter 3: Uitstroom naar werk van werkzoekenden tussen 25 en 50 jaar (DP 3)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 47,5%	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 3:</i> Een systematische aanpak bieden voor instromende werkzoekenden ouder dan 50 jaar.			
Doelstellingsparameter 4: Uitstroom naar werk van werkzoekenden ouder dan 50 jaar (DP 4)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 30,0%	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 4:</i> Middellangdurig en langdurig werkzoekenden gradueel vroeger activeren door middel van een passende aanpak.			
Doelstellingsparameter 5: Uitstroom naar werk van werkzoekenden die langer dan 1 jaar werkloos zijn (DP 5)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 11,5%	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 5:</i> Werkzoekenden uit de kansengroepen maximaal activeren: ongekwalificeerde uitstroom/kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen.			
Doelstellingsparameter 6: Uitstroom naar werk van werkzoekenden uit de kansengroepen (DP 6)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 18,0%	
<i>Operationele organisatie-doelstelling 6:</i> Een specifieke aanpak opzetten voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: mensen in armoede, werkzoekenden met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen, alleenstaande ouders, laaggeletterden, gefailleerden,			

¹ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief en van de weging van de onderliggende enquêtes doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

herintreders.	
Geen Doelstellingsparameter.	Type rapportering: Evaluatierapport
<u>Operationele organisatiedoelstelling 7</u> De samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid verbeteren	
Doelstellingsparameter 7: Uitstroom naar werk van werknemers getroffen door een collectief ontslag (DP 7)	Type rapportering: Resultaatsmeting Objectief: 41%
Strategische organisatiedoelstelling 2	
Loopbaandienstverlening voorzien voor burgers.	
<u>Operationele organisatiedoelstelling 8</u> Kwaliteitsvolle informatie verstrekken aan burgers over loopbaangerelateerde kwesties door middel van de gefaseerde invoering in heel Vlaanderen van de universele basisdienstverlening voor werkenden in de lokale werkwinkels.	
Doelstellingsparameter 8: Tevredenheid van werkenden (DP 8)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting Objectief: 85% ²
<u>Operationele organisatiedoelstelling 9</u> Organiseren van loopbaanbegeleiding, voornamelijk gericht naar kansengroepen.	
Geen doelstellingsparameter:	Type rapportering: Evaluatierapport
<u>Operationele organisatiedoelstelling 10</u> Introduceren van een digitaal e-portfolio "Mijn Loopbaan" vanuit een arbeidsmarktgerelateerd punt.	
Doelstellingsparameter 9: Tevredenheid van burgers over Mijn Loopbaan (DP 9)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting Objectief ³
Strategische organisatiedoelstelling 3	
Een sluitende aanpak voor alle werkgevers verzekeren.	
<u>Operationele organisatiedoelstelling 11</u> Kwaliteitsvolle informatie verstrekken aan werkgevers over hun arbeidsmarktgerelateerde kwesties.	
Doelstellingsparameter 10: Tevredenheid van werkgevers (DP 10)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting Objectief: 75% ⁴
<u>Operationele organisatiedoelstelling 12</u> Een maatgerichte, kwaliteitsvolle en klantvriendelijke ondersteuning bieden bij het invullen van vacatures, met specifieke aandacht voor KMO's.	
Doelstellingsparameter 10bis:	Type rapportering: Objectief:

² Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

³ Het objectief zal één jaar na de ingebruikname van het e-portfolio vastgelegd worden.

⁴ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief en van de weging van de onderliggende enquêtes doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

Tevredenheid van werkgevers over de vacaturewerking (DP 10bis)	Tevredenheidsmeting	63,5% ⁵
Doelstellingsparameter 10ter: Tevredenheid van KMO's over de vacaturewerking (DP 10ter)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting	Objectief: 63,5% ⁶
Strategische organisatiedoelstelling 4		
Een toekomstgericht aanbod voor het erkennen en ontwikkelen van competenties organiseren.		
Doelstellingsparameter 11: Tevredenheid van cursisten (DP 11)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting	Objectief: 80% ⁷
<u>Operationele organisatiedoelstelling 13</u> Transitie op de arbeidsmarkt faciliteren door burgers mogelijkheden tot competentieversterking aan te bieden.		
Doelstellingsparameter 12: Uitstroom naar werk na competentieversterkende acties (DP 12)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 50,5%
Doelstellingsparameter 13: Bereik van de acties in competentiecentra (in uren en koppen) (DP 13)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: Koppen: 50.000 Uren: 12.000.000
<u>Operationele organisatiedoelstelling 14</u> Verworven competenties erkennen.		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Evaluatierapport	
<u>Operationele organisatiedoelstelling 15</u> De wendbaarheid van het opleidingsaanbod stimuleren in functie van de marktvraag.		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Wordt onderzocht	
<u>Operationele organisatiedoelstelling 16</u> Efficiëntie nastreven bij het versterken van competenties en investeren in acties op de werkplek.		

⁵ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

⁶ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

⁷ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief en van de weging van de onderliggende enquêtes doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

Doelstellingsparameter 14: Bereik van competentieversterkende acties op de werkplek (in koppen) (DP 14)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 15.000
Doelstellingsparameter 15: Bereik van webleren (op regio-niveau) (DP 15)	Type rapportering: Resultaatsmeting	Objectief: 15.000
<i>Operationele organisatiedoelstelling 17</i> Een sluitend taalbeleid voeren voor anderstaligen.		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Evaluatierapport	
Strategische organisatiedoelstelling 5		
Partnerschappen uitbreiden.		
Doelstellingsparameter 16: Tevredenheid van de partners over de samenwerking (DP16)	Type rapportering: Tevredenheidsmeting	Objectief: 63% ⁸
<i>Operationele organisatiedoelstelling 18</i> Partnerschappen versterken op het terrein van werk, onder meer op lokaal niveau.		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Evaluatierapport	
<i>Operationele organisatiedoelstelling 19</i> Partnerschappen versterken op het terrein van vorming, onderwijs en beroepsopleiding, onder meer door de uitwisseling van infrastructuur, expertise, lesgevers, etc.		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Evaluatierapport	
<i>Operationele organisatiedoelstelling 20</i> Partnerschappen versterken op het terrein van welzijn, inburgering en maatschappelijke integratie		
Geen doelstellingsparameter	Type rapportering: Evaluatierapport	

⁸ Aangezien er bij het afsluiten van de beheersovereenkomst nog geen nulmeting heeft kunnen plaatsvinden, zal er na afloop van de beide halfjaarlijkse tevredenheidsmetingen van 2011 zo nodig een correctie van het objectief doorgevoerd worden, conform artikel 20, § 2.

Artikel 9 - Strategische projecten

Naast strategische doelstellingen kent de VDAB ook strategische projecten. Een strategisch project is een project dat zich kan uitstrekken over verscheidene jaren en waarvan voorzien wordt dat het cruciaal is om strategische beleids- of organisatiedoelstellingen te realiseren.

De volledige reikwijdte van de strategische projecten is nog onduidelijk op moment van de opmaak van de beheersovereenkomst. Daarom zal de VDAB de strategische projecten en hun concrete planningen opnemen in zijn jaarlijkse ondernemingsplannen.

In het kader van de rapportering over de uitvoering van de beheersovereenkomst zal ook gerapporteerd worden over de strategische projecten (in de vorm van projectrapportering).

Artikel 10 - Interne werking

§ 1. De VDAB is zelf verantwoordelijk voor de uitbouw en het functioneren van een systeem van interne organisatiebeheersing en interne controle.

De VDAB verhoogt verder de **maturiteit** van de eigen organisatie aan de hand van een verbetertraject. Het verbetertraject op vlak van het managen en beheren van de eigen organisatie zal geconcretiseerd worden in de jaarlijkse ondernemingsplannen. Dat voor organisatiethema's als proces- en risicomanagement en het voeren van een kwaliteitsbeleid, belanghebbendenmanagement, monitoring, organisatiestructuur, HRM, informatie en communicatie, financieel management, facilitair management, veranderingsmanagement.

Voor het ontwikkelen en onderhouden van een gedocumenteerd systeem van interne controle / organisatiebeheersing vormt de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 mei 2008 het referentiekader (VR/2008/30.05/DOC.0501).

§ 2. Als strategische organisatiedoelstelling met betrekking op de interne werking stelt de VDAB de ontwikkeling voorop van een **prestatiebegroting**, d.w.z. een beheersingsmodel om de behoefte aan middelen van de organisatie meer transparant te begroten in functie van de te verwachten prestaties op het vlak van de dienstverlening.

De ontwikkeling van een prestatiebegroting beoogt een versterking van de interne sturing van de VDAB. De ontwikkeling is geen eenvoudig proces en veronderstelt:

- definities en beschrijvingen van dienstverleningen en processen en overeenkomstige kwalitatieve en meetbare gegevens:
 - o definities en beschrijvingen van externe dienstverleningen,
 - o definities en beschrijvingen van processen,
 - o overeenkomstige kwalitatieve en meetbare gegevens,
- een aangepast model van kostprijsberekening ("Activity Based Costing")
 - o blauwdruk model van kostprijsberekening,
 - o model van kostprijsberekening met meetgegevens,
- een aangepaste wijze van sturen van de organisatie ("Activity Based Management"): de realisatie van een wendbare organisatie is slechts mogelijk als de juiste instrumenten beschikbaar zijn om te kunnen sturen op:
 - o de efficiënte en effectieve inzet van medewerkers, middelen en processen,
 - o de berekening van impact van wijzigingen in prestatieniveau op de middelen.

Tegenover de inspanningen van de VDAB moeten ook inspanningen staan van de Vlaamse Regering, namelijk:

- het definiëren van realistische prestatieniveaus in functie van de reële

arbeidsmarktsituatie (behoeften/mogelijkheden),

- rekening houden met het bedrijfsmodel van de VDAB bij het toekennen van de middelen,
- het nastreven van een evenwicht tussen efficiëntie en effectiviteit in zake te verwachten prestaties

De terugkoppeling over de ontwikkelingen op het vlak van prestatiebegroting zal gebeuren via een halfjaarlijkse projectrapportering aan de Raad van Bestuur tot het einde van het project.

§ 3. Verder stelt de VDAB de volgende doelstellingen voorop ter bevordering van de **diversiteit** binnen het personeelsbestand:

- het aandeel personen met een arbeidshandicap in het totale personeelsbestand bedraagt 2,6 procent in 2015,
- het aandeel personen van allochtone origine in het totale personeelsbestand bedraagt 4 procent in 2015,
- het aandeel vrouwen in het middenkader bedraagt 33 procent in 2015.

De doelstellingen betreffende diversiteit worden jaarlijks geoperationaliseerd en geëvalueerd in een Gelijke Kansen- en Diversiteitsplan.

§ 4. De VDAB definieert een verbetertraject om meetbare **efficiëntiewinsten** te realiseren.

1° De VDAB heeft een corporate en intern actieplan en verbetertraject opgesteld om de eigen werking continu te evalueren en acties op te zetten om de werking te optimaliseren met minder middelen (besparingsnorm: 5 procent). De gedelegeerd bestuurder stimuleert zijn personeelsleden om na te denken over de mogelijkheden tot het boeken van efficiëntiewinsten binnen hun takenpakket.

2° De VDAB besteedt voortdurend aandacht aan het vernieuwen en vereenvoudigen van de werkprocessen en systemen die de processen ondersteunen. Belangrijk daarbij is dat technologische vernieuwing hand in hand gaat met organisatievernieuwing, ondermeer door de invoering van "Procure to Pay" (automatiseren van de inkoopflow), "LOFT" (invoering Peoplesoft HR), etc.

3° De VDAB voert een doordacht HR- en competentiebeleid in functie van de noodzakelijke wendbaarheid en optimalisering van de personeelsinzet in functie van de bedrijfsplanning. Onder de slogan "groeï door snoei" wordt de grondslag gelegd voor een moderne HR-organisatie die oog heeft voor de competenties van medewerkers en een expliciet waarderings- en loopbaanbeleid voert.

Het optimalisatiebeleid focust zich op de volgende doelstellingen:

- het onder controle houden van de personeelsomvang en -kost,
- het toewijzen van de beperkte (personele) middelen in afstemming met de bedrijfsplanning,
- het creëren van de nodige bloeiruimte in functie van het bereiken van de organisatiedoelstellingen en de invoering van het personeelsplan.

Het optimalisatiebeleid wordt bepaald door de optimalisatiecommissie, zijnde het Directiecomité. Het Directiecomité bepaalt de limiet van het personeelskader en het corporate kader voor het optimalisatiebeleid. Conform de beslissing van de regering om de totale personeelsomvang niet meer te laten aangroeien, verbindt de VDAB zich ertoe om het reële aantal medewerkers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, op jaarbasis niet te verhogen

ten opzichte van het reële aantal voltijds equivalenten in de entiteit eind juni 2009 (4.228 voltijds equivalenten). De uitvoering van het goedgekeurde personeelsplan zal gerealiseerd worden met de middelen toegekend door de regering, het sectorale akkoord en de gecreëerde middelen ten gevolge van besparingen op de personeelsaantallen.

Als het reële aantal voltijds equivalenten is gestegen tussen het moment van het ingaan van het Vlaams Regeerakkoord en de aanvang van de beheersovereenkomst, dan legt de VDAB een structureel en haalbaar plan voor in functie van het afsluiten van de beheersovereenkomst, met het oog op een volledige en zo snel mogelijke afbouw van deze toename, ten allerlaatste twee jaar voor het einde van de beheersovereenkomst.

Vanaf de aanvangsdatum van de beheersovereenkomst moet elke verhoging van het reële aantal VTE in de entiteit voorafgaandelijk, bij voorkeur in het kader van het opstellen van het ondernemingsplan, worden gemotiveerd en ter goedkeuring voorgelegd aan de regering of een door haar gemandateerde. De motivatie tot een verhoging moet gepaard gaan met een structureel en haalbaar plan met het oog op een volledige en zo snel mogelijke afbouw van deze toename, in principe, ten laatste twee jaar voor het einde van de beheersovereenkomst.

Met het gelijk houden of het afbouwen van het aantal medewerkers, worden ook overeenkomstige, niet aangewende begrotingsmiddelen (personeelskredieten en kosten gerelateerd aan de werkplaatsen en de werking) in de entiteit, waar mogelijk, gereduceerd

4° De VDAB zal bijdragen tot het realiseren van projecten van het College van Ambtenaren-Generaal en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, waaronder het meerjarenprogramma Slagkrachtige Overheid. Zo zal actief worden meegewerkt aan de kritische analyse van de “MOD”-werking met het oog op de optimale inzet van ondersteunende dienstverlening.

Artikel 11 - Aanvullende opdrachten en andere engagementen

§ 1. De **sociale secretariaatsfunctie** voor de tewerkstellingspremies, opleidingscheques, enz.

§ 2. Allerhande administratieve verplichtingen, onder meer startbaanopvolging, arbeidsvergunningen, collectieve ontslagen, ...

§ 3. Het beheer van het Sociaal Interventiefonds.

HOOFDSTUK III. Engagementen van de Vlaamse regering

Artikel 12 - Financiële bepalingen

§ 1. De financiële engagementen van de Vlaamse Regering dienen te passen binnen de contraintes van de meerjarenbegroting en de jaarlijks door het Vlaams Parlement gestemde begroting, met maximale vrijwaring van de kwaliteit van de dienstverlening.

§ 2. In functie van de begroting is het noodzakelijk om een onderscheid te maken tussen de middelen die de VDAB beheert als uitbetalingsinstelling (transferten voor tewerkstellingspremies en opleidingscheques), en de middelen die worden toegekend voor de uitvoering van de kernopdrachten. De dotaties en kredieten voor de transferten voor tewerkstellingspremies en opleidingscheques moeten met andere woorden onderscheiden worden van de dotaties en kredieten voor de uitvoering van de opdrachten van de VDAB. In de dotaties en kredieten voor de uitvoering van de opdrachten van de VDAB wordt verder geen onderscheid gemaakt tussen beleidskredieten of apparaatskredieten.

De hoogte van de eerstgenoemde dotaties en kredieten moet vastgesteld worden in functie van het te verwachten bereik en de reglementering die erop van toepassing is. Een aanpassing van de dotaties en kredieten voor de kernopdrachten van de VDAB gaat gepaard met een evaluatie van de toegekende middelen en de verbintenissen, uitgezonderd ten gevolge van collectieve beheersmaatregelen die van toepassing zijn op alle geledingen van de diensten van de Vlaamse Gemeenschap en de overeengekomen aanpassingen van de opdracht.

Artikel 13 - Andere engagementen

§ 1. De regering draagt er zorg voor dat de VDAB over de nodige flexibiliteit in zake personeelsbeheer kan beschikken binnen het wettelijk kader van het personeelsstatuut van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De regering verbindt er zich toe om de gegevens die binnen haar invloedssfeer liggen en nuttig zijn voor het uitvoeren van de opdrachten van de VDAB ter beschikking te stellen van de VDAB.

HOOFDSTUK IV. Financiële betrekkingen tussen de ondertekenende partijen

Artikel 14 - Herkomst van de financiële middelen van het agentschap

De regering verleent aan de VDAB dotaties voor de financiering van zijn investeringen en dotaties voor de financiering van de uitvoering van de kernopdrachten en voor de betaling van tewerkstellingspremies en opleidingscheques (cf. hoofdstuk 3).

Naast de dotaties vanuit de Vlaamse regering beschikt de VDAB over additionele middelen, hoofdzakelijk in het kader van het federale inschakelingsplan en de Vlaamse programmatie van het Europees Sociaal Fonds. Als in het kader van het ESF en het inschakelingsplan deze bijkomende middelen niet kunnen worden verzekerd, worden de verbintenissen tussen de regering en de VDAB in gemeenschappelijk overleg besproken en zo nodig aangepast.

Artikel 15 - Financiële betrekkingen tussen de ondertekenende partijen

§ 1. Dat de 'financiële betrekkingen' in deze beheersovereenkomst afzonderlijk van de organisatiedoelstellingen behandeld worden, impliceert uiteraard niet dat het financiële niet verbonden zou zijn aan de doelstellingen.

Een wijziging van de financiële middelen, ten gevolge van een budgettaire noodwendigheid en/of ingrijpende wijzigingen, kan een impact hebben op de te realiseren doelstellingen. Naargelang van de grootte van de wijziging van de financiële middelen zal de realisatiegraad van de opdrachten en de doelstellingen worden aangepast, hetzij in het ondernemingsplan, hetzij in een addendum aan de beheersovereenkomst, hetzij in een volledig heronderhandelde beheersovereenkomst.

§ 2. Bijkomende opdrachten kunnen aanleiding geven tot bijkomende middelen. Hiervoor zal de VDAB een begrotingsvoorstel aan de Vlaamse Regering voorleggen, met inbegrip van eventuele interne verschuivingen. Eventuele correcties op de toegekende middelen gebeuren op basis van een grondige evaluatie door beide partijen (cf. artikel 18). Additionele opdrachten met de bijhorende financiële gevolgen worden in een addendum aan de beheersovereenkomst opgenomen.

Bij het formuleren van de organisatiedoelstellingen in deze beheersovereenkomst zijn de bijkomende middelen die toegekend worden in functie van de uitvoering van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan, al ingecalculleerd.

§ 3. De VDAB engageert zich, bij het nastreven van de organisatiedoelstellingen, tot het realiseren van het in de begroting voorziene ESR-vorderingensaldo. Het voorziene ESR-vorderingensaldo dient in overleg tussen de regering en de VDAB bepaald te worden en kan invloed hebben op de realisatiegraad van de doelstellingen opgenomen in deze beheersovereenkomst. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de middelen die de VDAB beheert als uitbetalingsinstelling, en de middelen die worden toegekend voor de uitvoering van de kernopdrachten.

§ 4. In de verantwoording van de dotatie zal rekening gehouden worden met de uitvoeringsrekening van de begroting, met de aangewende middelen, de kostprijzen per activiteit en per prestatie (zoals ze blijken uit de analytische boekhouding) en met de gerealiseerde doelstellingen.

Artikel 16 - Algemene bepalingen inzake het beheer van de financiële middelen

§ 1. Op het vlak van financieel beleid is de VDAB onderhevig aan de wetgeving op de rijkscomptabiliteit en aan de Vlaamse wetgeving.

Er wordt een analytische boekhouding gevoerd.

§ 2. In de uitvoering van deze beheersovereenkomst wordt gestreefd naar een optimale financiële transparantie.

De vertaling van de verbintenissen uit deze beheersovereenkomst naar concrete objectieven en acties in het jaarlijks ondernemingsplan dient gepaard te gaan met een transparante kostenallocatie (een koppeling van de ingezette financiële middelen aan doelstellingen, kerntaken en/of acties).

Het ondernemingsplan wordt eveneens gekoppeld aan de jaarlijkse begrotingscyclus door middel van een kloofanalyse van de voorziene en vereiste financiële middelen voor de te realiseren kerntaken, doelstellingen en acties. De samenvattende kloofanalyse in het ondernemingsplan dient als vertrekpunt voor het aantonen van een nood aan wijziging van de budgettaire middelen en wordt desgevallend bij de eerstvolgende begrotingscontrole (februari jaar x) gevraagd.

§ 3. De uitvoeringsrekening van de interne werkbegroting wordt tijdig ter beschikking gesteld met het oog op de rapportering over de uitvoering van deze beheersovereenkomst, conform artikel 18.

HOOFDSTUK V. Opvolging, rapportering en evaluatie

Artikel 17 - Opvolging en rapportering

De opvolging en de rapportering over de realisatiegraad van de beheersovereenkomst gebeurt op een formele, decretaal geregelde manier en op een meer informele manier.

§ 1. Om een doelmatige opvolging van de beleidsuitvoering te garanderen, engageert de VDAB zich tot **het monitoren van de parameters** met betrekking tot de in de beheersovereenkomst vastgelegde doelstellingen en dat via boordtabellen.

Daarnaast zal de VDAB bijkomende monitoringsindicatoren voorzien in functie van de aansturing van de organisatie. Die monitoringsindicatoren worden opgevolgd door het management.

§ 2. Conform Artikel 15, § 1, 4° van het Kaderdecreet Bestuurlijk Beleid voorziet de VDAB in een **jaarlijks ondernemingsplan**. Dat ondernemingsplan wordt gepositioneerd als het instrument dat de leidend ambtenaar moet toelaten om de organisatie te beheren en te sturen, de managementopvolging over een doelmatige uitvoering van de kerntaken en doelstellingen mogelijk te maken en op basis van de hieraan gekoppelde gegevens te rapporteren.

Het jaarlijks ondernemingsplan wordt opgemaakt in het jaar voorafgaand (jaar x-1) aan het betrokken werkjaar (jaar x). Meer bepaald na de beslissing van de Vlaamse Regering met betrekking tot de jaarlijkse ontwerpbegroting wordt het ondernemingsplan, dat eveneens rekening houdt met mogelijke beleidsaccenten, opgemaakt. Bij het opstellen van het ondernemingsplan wordt rekening gehouden met de bevindingen uit het beleidsmatig evaluatierapport.

Het jaarlijks ondernemingsplan wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur en de voogdijminister, en vervolgens ter informatie overgemaakt aan de regering, de leden van de Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie van het Vlaams Parlement en de Inspectie van Financiën.

Het jaarlijks ondernemingsplan wordt periodiek opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd in het kader van de opmaak van het beleidsmatig evaluatierapport (cf. artikel 18).

§ 3. In functie van de rapportering over de uitvoering van deze beheersovereenkomst, en de strategische en operationele organisatiedoelstellingen die erin vervat zijn, voert de VDAB resultaats- en tevredenheidsmetingen uit, waarover periodiek teruggekoppeld wordt ten aanzien van de Raad van Bestuur.

Over de doelstellingen die niet meetbaar zijn aan de hand van indicatoren (cf. artikel 8), zal de VDAB afzonderlijke evaluatierapporten opstellen. In het jaarlijks ondernemingsplan zal vastgelegd worden over welke doelstellingen en acties er op die manier gerapporteerd zal worden en wanneer de rapporten worden voorgelegd.

Daarnaast zal op regelmatige basis uitgebreider onderzoek verricht worden met betrekking tot voor de beheersovereenkomst relevante onderwerpen.

§ 4. De VDAB werkt actief mee aan de voorbereiding en ontwikkeling van het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Daartoe brengt de VDAB zijn expertise in en stelt de VDAB op eigen initiatief of op vraag afgesproken gegevens ter beschikking aan:

- de Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport en het departement Werk en Sociale Economie, en dat onder meer met betrekking tot de monitoring in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, de prestaties van de VDAB in uitvoering van de beheersovereenkomst, en het onderzoek in het kader van het Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, etc.
- de SERV, de sectoren, de subregio's, de lokale besturen en de andere opleidings- en vormingsactoren.

Artikel 18 - Evaluatie

§ 1. Conform Artikel 15, § 1, 5° van het Kaderdecreet Bestuurlijk Beleid wordt er door de VDAB jaarlijks aan de regering gerapporteerd op basis van beleids- en beheersrelevante indicatoren en kengetallen. De jaarlijkse evaluatie moet essentieel gericht zijn op het evalueren en beleidsmatig toetsen van de resultaten van de uitvoering van de beheersovereenkomst. Behalve de naakte resultaten dienen in de evaluatie ook de externe omstandigheden, zowel in positieve als in negatieve zin, betrokken te worden.

§ 2. Het jaarlijks rapport wordt gezamenlijk opgesteld door het departement Werk en Sociale Economie en de VDAB.

§ 3. Het jaarlijks rapport wordt opgemaakt in het jaar volgend (jaar x+1) op het betrokken werkjaar (jaar x). Het wordt in april van het jaar x+1 voorgelegd aan de Raad van Bestuur van de VDAB en aan de voogdijminister.

Artikel 15, §1, 5°b van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid bepaalt dat er zes maanden voor het aflopen van de duurtijd van de beheersovereenkomst voorzien wordt in “een eindrapport betreffende de uitvoering van de beheersovereenkomst sinds de inwerkingtreding ervan”.

§ 4. De jaarlijkse rapportering omvat tevens een financiële rapportering volgens het systeem van analytische boekhouding en een personeelsrapportering.

§ 5. Het jaarlijks rapport wordt ter informatie overgemaakt aan de Vlaamse regering, de leden van de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie van het Vlaams Parlement en de Inspectie van Financiën.

§ 6. Vanuit het gegeven van het politieke primaat kan de politieke overheid ook steeds ingrijpen bij de niet- of onvoldoende uitvoering van de beheersovereenkomst.

HOOFDSTUK VI. Geschillenregeling

Artikel 19 - Geschillenregeling

Deze beheersovereenkomst is een sturingsinstrument onder de vorm van een werkafpraak binnen de overheid en dus strikt genomen geen contractuele, juridisch bindende overeenkomst tussen overheid en derden. Er wordt geen mogelijkheid ingebouwd om een burgerrechterlijke procedure in te stellen, ook niet nadat alle middelen tussen de contractanten zouden zijn uitgeput.

Geschillen waartoe deze beheersovereenkomst aanleiding geeft, worden geregeld via een verzoeningsprocedure waarbij een college van deskundigen een voorstel tot oplossing van het geschil formuleert. Dat college bestaat uit een afgevaardigde van de regering en een afgevaardigde van de VDAB, die samen een derde persoon aanduiden.

Als op grond van het onderhavige voorstel geen vergelijk wordt gevonden, dan wordt het geschil onverminderd de bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 voorgelegd aan de Inspectie van Financiën, die binnen 1 maand een advies uitbrengt.

Op basis van dat advies beraden beide contractanten zich en als dan nog geen consensus mogelijk blijkt, dan beslist de regering na standpuntbepaling van de Raad van Bestuur.

HOOFDSTUK VII. Aanpassingen beheersovereenkomst – opschortende voorwaarden

Artikel 20 - Aanpassing van de beheersovereenkomst – opschortende voorwaarden

§ 1. Als zich tijdens de duur van deze beheersovereenkomst ingrijpende wijzigingen voordoen, hetzij in de maatschappelijke omgeving waarin de VDAB actief is, hetzij in de beleidsopties of de verdeling van bevoegdheden, hetzij door een interventie door de Vlaamse minister bevoegd voor Financiën en Begroting in overleg met de Vlaamse Regering ten gevolge van een belangrijke wijziging van het financiële engagement van de Vlaamse Regering tijdens de duur van de beheersovereenkomst, en als deze wijzigingen de opdrachten van de VDAB in die mate veranderen dat de veranderingen niet ingepast kunnen worden in de vigerende afspraken tussen de partijen, dan kan de beheersovereenkomst op vraag van één van de ondertekenende partijen (of van de minister bevoegd voor Financiën en Begroting) opnieuw onderhandeld en aangepast worden.

§ 2. Als de jaarlijkse evaluatie, zoals voorzien in artikel 18, noopt tot een aanpassing, bijsturing of verfijning van de beheersovereenkomst, dan moet die ook effectief kunnen gebeuren in gemeenschappelijk overleg tussen beide partijen, via een door beide partijen ondertekend document.

§ 3. Als op basis van nieuwe beleidsontwikkelingen zich nieuwe uitdagingen aandienen, dan zal deze beheersovereenkomst worden bijgestuurd via de goedkeuring van een addendum aan de beheersovereenkomst.

Er wordt onder meer gedacht aan:

- de evolutie van de economische conjunctuur en van de werkloosheid,
- de uitvoering van bestuurlijke hervorming van de Vlaamse overheid,
- de financiering en organisatie van het Europees Sociaal Fonds in de nieuwe programmaperiode,
- de ontwikkelingen in het Europese regelgevend kader.

§ 4. De VDAB kan de functioneel bevoegde minister te allen tijde wijzen op de aangevoelde noodzaak om de beheersovereenkomst bij te sturen. Daarop kan er door de bevoegde minister beslist worden om de heronderhandeling van de beheersovereenkomst aan te vatten.

§ 5. Elke vraag tot wijziging wordt door de vragende partij schriftelijk overgemaakt aan de andere partij, die zich ertoe verbindt binnen de 2 weken te antwoorden over de gevraagde aanpassing of aanvulling.

§ 6. De jaarlijkse evaluatie van de beheersovereenkomst is het aangewezen moment om na te gaan of al dan niet aanpassingen aan de beheersovereenkomst dienen aangebracht te worden.

§ 7. Normaliter kan de aanpassing gebeuren via een addendum. Dat addendum wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de regering.

§ 8. Als beide partijen niet tot een akkoord komen met betrekking tot de door één van de partijen vooropgestelde wijziging, zullen ze, in overeenstemming met de procedure vervat in artikel 19, de geschilpunten regelen.

Opgemaakt in 3 exemplaren te Brussel, op

Voor de regering, de Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening
en Sport,

Philippe MUYTERS

Voor de VDAB, de voorzitter van de Raad van Bestuur,

Jef ROOS

Voor de VDAB, de gedelegeerd bestuurder,

Fons LEROY

BIJLAGE 2:

Vragen van leden met betrekking tot de werking van de VDAB

1. Vraag van mevrouw Lydia Peeters over de Vlaamse jeugdwerkloosheid**Vraagstelling**

De economische crisis deed de jeugdwerkloosheidsgraad in Vlaanderen stijgen van 10,5% naar 15,7%. In het interview in Jobat van 5 februari 2011, lezen we dat de kans dat een jongere in Vlaanderen langer dan zes maanden werkloos is, volgens de minister enorm klein is. Uit cijfers van de VDAB voor januari 2011 blijkt nochtans dat 19.474 niet-werkende werkzoekenden, jonger dan 25 jaar na zes maanden nog steeds niet aan de slag zijn. Dit cijfers stemt overeen met ongeveer 10% van het totaal aantal werkzoekenden in Vlaanderen.

Opvallend is de verschuiving van vooral kortdurig jongere werkzoekenden naar jongeren die langdurig werkzoekend zijn. Het percentage van 14% van de jongeren die tussen 1 en 2 jaar werkzoekend waren in 2009, was eind juni 2010 opgelopen tot 19%.

In het kader van het WIP werden middelen voorzien om langdurige werkzoekenden sneller te activeren; zo ook werkzoekenden tot 30 jaar die een jaar geen aanbod kregen. In de beleidsbrief werk 2010-2011 kondigt de minister een meer globale aanpak aan voor het verder terugdringen van ongekwalificeerde uitstroom.

Aan de minister wil ik graag volgende vragen voorleggen.

1. In welke mate zal de minister blijvend aandacht besteden aan het terugdringen van de jongerenwerkloosheid? Zijn er bestaande initiatieven die worden afgebouwd, herbekeken en/of bestendigd?
2. Hoe evalueert de minister de nieuwe bemiddelings- en begeleidingsacties op maat van jongeren? Is er een onderscheid naar resultaat toe tussen de collectieve acties en deze op individuele basis?
3. Welke acties en/of maatregelen zijn reeds in uitvoering met het oog op het activeren van werkzoekenden tot 30 jaar die het afgelopen jaar nog geen werkaanbod kregen?

Graag een huidige stand van zaken in het proces van de uittekening van een globale aanpak voor de begeleiding, competentieversterking, screening en erkenning van verworven competenties van vroegtijdige schoolverlaters? Vonden er hieromtrent al gedachtewisselingen plaats met de minister van onderwijs en/of onderwijsorganisaties

Antwoord van minister Philippe Muyters

1 & 3. Ik ben enigszins verbaasd over uw vraag. Het bestrijden van jeugdwerkloosheid leek me een belangrijk thema in mijn beleidsnota Werk. We zetten verder in op de snelle activering en begeleiding van schoolverlaters via het voortdurend bijsturen van het Jeugdwerkplan en het uitvoeren van de Competentieagenda, specifiek de samenwerking met onderwijs.

In het geval van het Jeugdwerkplan denk ik dan aan het bijstellen van de knipperlichten zodat sneller op de bal gespeeld kan worden bij eventuele problemen, het opvolgen van de Jobindicator (het aantal vacatures dat een werkzoekende ontvangt en wat hij/zij hiermee doet) alsook het opstarten van eventueel heroriënterende trajecten wanneer blijkt dat de werkzoekende een beroepsaspiratie heeft waar weinig toekomst in zit.

Binnen de budgettaire beperkingen zijn de aanbevelingen van het experiment rond non-respons van jongeren opgenomen in de reguliere werking van de VDAB. Ik denk dan aan het meer samenwerken met andere organisaties en gericht doorverwijzen op een warme manier.

Verder hebben we met het WIP ook acties naar langdurige jonge werkzoekenden genomen. Ik kan hier kort het vervroegen van de curatieve aanpak voor -30 jarigen vanaf 1 jaar geen dienstverlening aanhalen en de werkateliers. Beide acties zijn reeds operationeel. Verder hebben we voor werkervaring extra plaatsen gecreëerd en die bovendien opgesteld voor werkzoekenden vanaf 1 jaar werkzoekend (niet uitsluitend voor jonge werkzoekenden).

2. Een begeleiding bestaat in eerste instantie uit individuele acties, eventueel aangevuld met collectieve acties. In dat opzicht is het dan ook niet mogelijk om te bepalen welk resultaat te wijten is aan de collectieve en welk aan de individuele acties.

4. Vroegtijdige schoolverlaters die zich bij VDAB inschrijven als werkzoekende worden op dezelfde manier behandeld als de andere -25 jarigen. Wat houdt dit in?

- Eerste contact kort na de inschrijving: onmiddellijk na de inschrijving ontvangt de werkzoekende passende vacatures. Binnen een maand na de inschrijving wordt de jongere uitgenodigd voor een infosessie, gevolgd door een individueel gesprek
- Een regelmatige opvolging: de jongere wordt regelmatig, in regel 2 of 3 wekelijks, opgevolgd. De opvolging gebeurt, naargelang de behoeften van de jongere, individueel, collectief, telefonisch of per mail. Vaak wordt een combinatie van deze verschillende kanalen gebruikt, met evenwel de nadruk op de individuele (face to face) opvolging voor deze doelgroep.
- Een begeleiding op maat: Belangrijkste element is het feit dat er een begeleiding op maat van de noden van de jongere wordt voorzien. Al van bij het eerste gesprek zal een actieplan opgesteld worden met nadruk op acties om de jongere te versterken op gebieden waarop hij zwakker scoort (technische competenties, attitudes, competenties rond solliciteren, aanpak van MMPP-problematiek,...). Voorbeelden van acties: IBO, werkatelier (voor langdurig werkzoekende jongeren), opleiding, sollicitatietraining, oriëntatiescreening, activeringsscreening,... In de loop van de begeleiding is een wijziging van het actieplan altijd mogelijk.

Deze begeleiding is er voor elke jongere die zich bij VDAB inschrijft. Het is wel zo dat de doelgroep van de vroegtijdige schoolverlaters niet altijd de weg naar de VDAB vinden. Om deze reden worden er verschillende acties ondernomen om de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt vlotter te laten verlopen:

- Samenwerking in het kader van het decreet leren en werken : conform het decreet leren en werken worden de leerlingen DBSO, syntraleerlingen in voortraject en de leerlingen die een ABO-jaar (Buso) volgen ingeschreven bij de VDAB, en wordt er door de begeleider van de school een traject geregistreerd in het cliëntvolgsysteem. Wanneer de jongere stopt met leren en werken wordt het traject overgedragen aan een VDAB-medewerker, waarna de begeleiding onmiddellijk kan verder gezet worden. Op deze manier beschikt de begeleider van de VDAB over de relevante info m.b.t. het traject op de school.

De leerlingen Syntra in leertijd worden niet onmiddellijk ingeschreven bij VDAB, volgende afspraken zijn wel gemaakt : leerlingen uit een finaliteitsjaar met een campusactie worden ingeschreven na de paasvakantie en

- er wordt een brief gestuurd naar de leerlingen die vroegtijdig stoppen met de aansporing zich in te schrijven bij de VDAB.
- De ontwikkeling van een aanbod aan onderwijs:

Sinds 2010 is het minimum aanbod van VDAB transparant raadpleegbaar op de VDAB website. Dit houdt o.a. volgende zaken in :

- het lessenpakket “start van een loopbaan”,
- een infosessie voor leerkrachten rond het lessenpakket, het aanbod van VDAB en arbeidsmarktinformatie (februari – maart),
- de campusactie: standaard gebeurt deze actie voor de vijfdejaars Buso (en syntra leertijd: zie eerder). Op vraag van de school kan dit ook voorzien worden voor andere finaliteitsjaren.
- Samenwerking VDAB – CLB – onderwijs:

Naar aanleiding van o.m. het project van “Drop Out naar Drop In” (Dodi) is de VDAB vragende partij om nauwer samen te werken met het CLB en onderwijs om (potentiële) vroegtijdige schoolverlaters zo vlug mogelijke mee op te vangen en daardoor zelfs het vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen. De taskforce VDAB – CLB zal zich verder buigen over een mogelijke concrete invulling van deze samenwerking.

2. Vraag van mevrouw Lydia Peeters over de VDAB-Fruitcel en de jobdating voor fruit

Vraagstelling

In haar jaarlijkse enquête peilt de Fruitcel van de VDAB naar de personeelsbehoefte van de fruittelers. Op basis van de resultaten hiervan werkt de Fruitcel acties uit tot het aantrekken en vinden van kandidaten voor de seizoenarbeid in zacht en hard fruit.

Uit cijfers van het jaarverslag 2010 van de Fruitcel blijkt dat de VDAB vorig jaar 1.028 jobs voor seizoenarbeid in de fruitsector ontving.

Van de minister graag een antwoord op volgende vragen.

1. Welke kandidaten/werkzoekenden spreekt de Fruitcel van de VDAB aan voor de invulling van de jobs voor seizoenarbeid in zacht en hard fruit? Wordt er specifiek gefocust op welbepaalde doelgroep werkzoekenden?
2. Heeft de VDAB ook teruggekoppeld naar de werkgevers om te horen of ze tevreden zijn over de plukkers die via de VDAB worden aangereikt enerzijds, en wat de VDAB kan doen om werkgevers in eerste instantie te laten uitkijken naar plukkers vanuit de eigen werkloosheidspopulatie?
3. Bemiddelt de Fruitcel ook studenten om in het kader van studentenarbeid te gaan plukken? Zo ja, hoeveel studenten werden op die manier aan de slag geholpen? Hoe verloopt de samenwerking van de Fruitcel met de onderwijsinstellingen?
4. Wordt er extra werk gemaakt van interregionale samenwerking met Forem, het Arbeitsamt of zelfs Actiris, om plukkers te rekruteren?
5. Blijft het concept van de Jobdating tussen de fruittelers en kandidaat-plukkers in 2011 behouden? Zo neen, welke wijzigingen zullen doorgevoerd worden?
6. Heeft de Fruitcel van de VDAB zicht op het aantal seizoenarbeiders dat vorig jaar doorgroeide naar een vaste job, al dan niet in de land- en tuinbouwsector?

Antwoord van minister Philippe Muyters

1. De VDAB-fruitcel functioneert rond de doelstelling om vraag en aanbod inzake seizoenarbeid in de land- en tuinbouw op zo transparant en efficiënt mogelijke wijze samen te brengen; de fruitcel treedt op als facilitator voor de vacaturematching, maar creëert eveneens een platform voor kennisdeling van alle informatie rond deze specifieke vorm van tewerkstelling. De website www.fruitcel.be biedt informatie, zowel voor werkgevers als voor werkzoekenden, zelfs beknopt vertaald in Frans, Duits en Engels.

De werkzoekenden worden zowel algemeen als specifiek geïnformeerd over de vacatures en de werkomstandigheden.

a) algemene benadering:

- Vacatures worden gepubliceerd in de vacaturebank op de VDAB-website
- www.fruitcel.be biedt directe toegang naar de vacatures in land- en tuinbouw en geeft ook informatie over loon- en arbeidsvoorwaarden
- tijdens het fruitseizoen worden de vacatures gepubliceerd in een ‘fruitjobkrant’ met digitale verspreiding naar alle VDAB-consulenten in de Zuid-Limburchse Werkwinkels, en tevens naar een aantal partners op de arbeidsmarkt (gemeentebesturen, OCMW’s, arbeidsmarktactoren, universiteiten, enz....)
- de jobdatings (zie verder onder vraag 4 en 5) worden bekendgemaakt in de pers
- via de Werkwinkels worden affiches en flyers ter beschikking gesteld

b) specifieke benadering zachtfruit 2010:

- via de werkwinkels worden werkzoekenden geselecteerd die de beroepsaspiraties en de nodige competenties hebben om te werken in de fruitsector, zij krijgen een persoonlijke uitnodiging om deel te nemen aan de jobdatings.
- zo ontvingen voor de jobdating zachtfruit 123 werkzoekenden en voor de jobdatings hardfruit 451 werkzoekenden een persoonlijke uitnodiging.
- daarnaast wordt een digitale mailing verstuurd naar in totaal 1207 (zachtfruit) en 7229 (hardfruit) werkzoekenden. Doelstelling is om zoveel mogelijk werkzoekenden te sensibiliseren.

2. Contacten met werkgevers verlopen op twee manieren:

- VDAB-voorjaarsenquête: een jaarlijkse bevraging personeelsbehoefte, met meteen ook de mogelijkheid om in te schrijven voor de jobdatings zachtfruit en hardfruit;
- Consulenten van het Team Interregionale Mobiliteit (zie verder onder vraag 4) bezoeken de werkgevers en argumenteren binnenlandse rekrutering.

De vacatures worden na behandeling opgevolgd door de VDAB in samenwerking met het Team Interregionale Mobiliteit (IRM). Aangezien het moeilijk is om de nodige feedback te krijgen tijdens de piekperiode van plukseizoen worden de bedrijven achteraf gecontacteerd. Daarbij wordt gevraagd naar het aantal aangeworven Vlaamse en Waalse kandidaten.

De tevredenheid van werkgevers over de acties is groot: meteen na de jobdatings in 2010 gaven de werkgevers aan ruim voldoende kandidaten te hebben gezien. De tevredenheid neemt echter af evenredig met het tijdsverloop tussen jobdating en plukseizoen, wegens uitval van sommige kandidaten om diverse redenen.

De samenwerking met het IRM-team maakt het mogelijk een zeer intensieve werkgeversbenadering met bedrijfsbezoeken te doen; hierbij wordt sterk geargumenteed om de vacatures voor de Belgische arbeidsmarkt open te stellen.

Die inspanning vertaalt zich in het succes van de 3 jobdatings in 2010.

3. De Fruitcel doet geen actieve individuele bemiddeling van jobstudenten. Er zijn daarentegen wel verschillende acties naar studenten toe:

- algemene benadering: universiteiten en hogescholen kunnen de vacatures raadplegen via www.fruitcel.be (met specifieke info voor studentenarbeid);
- de fruitjobkrant wordt ook digitaal verspreid naar diverse onderwijsinstellingen bv. KULeuven, PHL en PIBO;
- Studenten kunnen werken in de seizoenarbeid naar keuze met studentencontract of met gelegenhedenformulier; hierover vinden zij info op www.fruitcel.be.

4. VDAB, Le Forem, en Actiris werken sedert 2008 samen via Synerjob. In Zuid-Limburg krijgt deze samenwerking concreet gestalte in het Team Interregionale Mobiliteit-Oost, dat gehuisvest is in Luik en bestaat uit consultants van VDAB en van Le Forem. Hun doelstelling is Waalse werkzoekenden kansen te geven op vacatures bij Vlaamse bedrijven. De samenwerking op gebied van de land- en tuinbouw tussen VDAB-Tongeren en het IRM-Team Oost is begonnen in 2008.

Acties 2008:

- 27/3/2008: infosessie door VDAB-Fruitcel voor Waalse wz bij Forem in Luik;
- 2/7/2008: eerste jobdating in Cultureel Centrum Sint-Truiden

Resultaat: 141 plaatsingen van Waalse werkzoekenden.

Acties 2009:

- 7 april: jobdating zachtfruit in St-Truiden;
- 7 augustus en 20 augustus : jobdatings hardfruit in St-Truiden

Resultaat: 240 plaatsingen van Waalse werkzoekenden na de jobcontacten,

Acties 2010:

- 7 april: jobdating zachtfruit in St-Truiden
- augustus: jobdating hardfruit in Tongeren
- 10 augustus: jobdating hardfruit in St-Truiden

Resultaat: 278 plaatsingen van Waalse werkzoekenden

Nieuw in 2010:

- samenwerking met het IRM-team in Oost-Brabant, zodat er ook benadering gebeurde van werkgevers uit Vlaams-Brabant en werkzoekenden uit Waals-Brabant;
- infosessies voor Waalse werkzoekenden voor aanvang van de jobdate, door IRM-consultanten;
- Voorbereiding en evaluatie telkens door werkgroep VDAB-fruitcel en het IRM-team;
- Om de jobdatings kenbaar te maken en voor de voorstelling van het jaarverslag van de VDAB-Fruitcel werden gemeenschappelijke persconferenties gehouden op 1/4/2010 en op 9/12/2010;

Ook de collega's van VDAB-Turnhout gebruikten in 2010 de jobdating-formule voor matching van vraag en aanbod in de aardbeienteelt.

5. Een eerste jobdating, ook dit keer in samenwerking met het IRM-team, werd gehouden op initiatief van Werkwinkel Bilzen voor het specifieke deelsegment van de sierteelt.

Voor de jobdatings zachtfruit en hardfruit 2011 werden reeds afspraken gemaakt in werkgroepen op 10/1/2011 en 3/3/2011. De benadering van werkgevers is momenteel nog bezig; informeel hoort men bij de VDAB dat een aantal werkgevers dit jaar dezelfde plukkers terug gaat aanwerven die zij vorig jaar gevonden hebben via de jobdatings.

De data: 7/4/2011 (St-Truiden), 9/8/2011 (St-Truiden) en 12/8/2011 (Tongeren)

6. VDAB beschikt niet over deze sectorgegevens.

3. Vraag van mevrouw Lydia Peeters over de arbeidsdeelname en het risico op armoede van kansengroepen

Vraagstelling

Kengetallen uit de Arbeidsmarktflits van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) van 15 februari 2011 bevestigen de achtergestelde positie van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Vrouwen, 55-plussers, laaggeschoolden en allochtonen vertonen een

beduidend lagere arbeidsdeelname. Het niveau van de werkzaamheidsgraad en de werkzaamheidskloof in 2009, wijzen er volgens het Steunpunt WSE op dat Vlaanderen nog over een ruime marge beschikt om de arbeidsdeelname van kansengroepen te bevorderen.

De genderkloof bedroeg in 2009 nog 1,17 in Vlaanderen of m.a.w. de werkzaamheidsgraad van mannen lag 17% hoger dan deze van vrouwen. In het kader van het nieuw doelstellingenkader mbt de thema's gender, seksuele identiteit en fysieke toegankelijkheid schuift de minister o.a. volgende doelstellingen naar voren:

- “Het streven naar een verhoogde participatie op de arbeidsmarkt van alleenstaande ouders (overwegend vrouwen en een link met armoede), ...”
- “Het bestrijden van de loopbaankloof via de medewerking aan de totstandkoming en de implementatie van het Vlaams Actieplan ‘Wegwerken van de Loopbaankloof’, ...”

Europees onderzoek wees al eerder op het feit dat werk een goede bescherming vormt tegen arbeid. Zo bleek uit een rapport van de OECD uit 2009, dat de kans om in de armoede terecht te komen maar liefst vijf keer hoger is in een gezin waar niemand werkt, dan in een gezin waar minstens één persoon arbeid verricht.

Volgend op bovenstaande heb ik volgende vragen aan de minister.

1. De minister stelt in de beleidsbrief Werk 2010-2011 de opstart van 300 à 450 experimentele armoedetrajecten, gespreid over twee jaar, tot doel.
 - a. Hoeveel van deze trajecten werden er op 1 januari 2011 al effectief opgestart en welk is het objectief voor het huidige jaar?
 - b. Volgens welk tijdsplan zullen de resterende trajecten worden aangevat?
2. Met het oog op de toeleiding van kansengroepen/personen in armoede is het belangrijk dat werkgevers en selectiebureaus oog hebben voor de atypische cv's van deze werkzoekenden, alsook voor de voordelen en de kwalificaties waarover zij beschikken. Neemt de VDAB hierin zijn rol van regisseur op de arbeidsmarkt op? In welke mate vormen de uitwerking, bijsturing en voortzetting van de trajecten voor personen in armoede voor de VDAB een prioriteit?
3. Op welke manier geeft de VDAB invulling aan het streven naar een verhoogde participatie van alleenstaande ouders, in casu vrouwen en deze in armoede?
4. Bemiddelt de VDAB in dit verband ook de alleenstaande ouders die nog niet het statuut van werkzoekende hebben, maar gewoon behoren tot de arbeidsmarktreserve?
5. Hoe verloopt de samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's om de leefloners te activeren en actief te houden, nadat ze hun vereiste aantal werkdagen om gerechtigd te worden op een werkloosheidsuitkering hebben bereikt?
6. Welke is de stand van zaken in de proefprojecten die werden opgestart tussen de VDAB en de OCMW's? Zullen deze projecten worden veralgemeend?

Antwoord van minister Philippe Muyters

1a. Sinds 01/01/2011 werd aan 186 werkzoekenden in armoede een geïntegreerde werk-welzijnstraject aangeboden. De toeleiding is verder lopende. Dit jaar zullen 300 à 450 werk-welzijnstrajecten voor werkzoekenden in armoede opstarten.

1b. Deze trajecten zullen over twee jaar lopen.

2. Formele kennis gevaloriseerd aan de hand van een diploma geniet nog te vaak de voorkeur bij werkgevers. Nochtans doet iedereen steeds nieuwe kennis en ervaringen op in het dagelijkse leven en is het investeren in menselijk kapitaal – kennis, vaardigheden – van werkzoekenden van groot belang. Het (h)erkennen van competenties ontwikkeld tijdens inactiviteitsperiodes bij werkzoekenden in armoede enerzijds en het in kaart brengen van de vraag (functieprofiel) anderzijds om vervolgens te komen tot een goede matching tussen vraag en aanbod, is de opdracht van de VDAB. Hier neemt de VDAB een actieve rol op. Ook in een aantal diversiteitsplannen wordt hier aan gewerkt. En om direct leidinggevenden op de werkvloer te ondersteunen wanneer ze nog weinig ervaring en inzicht hebben in de sterktes van mensen in armoede, bestaat een aangepaste training.

Deze trajecten vormen voor de VDAB een duidelijke prioriteit.

- VDAB heeft voor dit experiment 10 FTE trajectbegeleiders vrijgemaakt binnen zijn huidige personeelseffectief. Dit aantal werd vastgelegd in overleg met het Vlaams Netwerk van Verenigingen waar armen het woord nemen.
- Het Vlaams Netwerk is daarnaast ook vertegenwoordigd in het Stakeholdersforum van de VDAB dat in 2005 werd opgestart. Op deze manier worden de stakeholders systematisch betrokken bij de werking van de VDAB.
- De VDAB pleit voor een geïntegreerde werk-welzijns aanpak. Het binnenkort te verschijnen onderzoek uitgevoerd door het HIVA naar aanleiding van het ESF-project te Antwerpen rond krachtgerichte, integrale trajecten voor werkzoekenden in armoede, bewijst dat het methodisch kader waarin werk en welzijn verankerd zijn, zijn vruchten afwerpt. De VDAB heeft dit onderzoek volledig gefinancierd, nogmaals een bewijs voor het belang dat de dienst aan deze problematiek hecht. Ik ben ervan overtuigd dat werk een belangrijk middel is om uit de armoede te geraken, en de VDAB deelt overduidelijk die visie.

3. Alleenstaande ouders hebben een verhoogd risico om in de armoede te belanden. Ik vind het belangrijk dat alleenstaande ouders stappen zetten richting werk. Maar ze moeten daarbij ondersteund worden: uiteraard spelen randvoorwaarden zoals het kinderopvangaanbod een rol. Als de alleenstaande ouder een opleiding volgt worden de kinderopvangkosten vergoed door de VDAB. Financiële drempels worden op deze manier weggewerkt.

4. Alleenstaande ouders die niet het statuut van verplicht ingeschreven werkzoekende hebben kunnen zich altijd bij de VDAB inschrijven als vrije werkzoekende. Ik stimuleer dat ook. Gelet op de krappe arbeidsmarkt van de nabije toekomst dient de VDAB alle talenten binnen de arbeidsmarktreserve te sensibiliseren, ook de mensen die nu inactief zijn. Zij kunnen dan beroep doen op de dienstverlening van de VDAB. Uiteraard, aangezien het hier gaat om werkzoekenden die geen uitkering genieten kunnen zij ook niet gesanctioneerd worden indien zij niet ingaan op een aanbod.

5. Om het benodigde aantal dagen te bereiken dat (terug) recht geeft op werkloosheidsuitkeringen, wordt een leefloongerechtigde tewerkgesteld in het kader van de OCMW-wetgeving artikel 60 § 7.

Het is al tijdens deze periode, dus vooraleer de leefloongerechtigde effectief recht heeft op werkloosheidsuitkeringen, dat er samenwerkingsovereenkomsten gemaakt worden tussen verschillende OCMW's en de VDAB. Zo volgen bijvoorbeeld artikel 60 tewerkgestelden een sollicitatietraining bij de VDAB tijdens de laatste 3 maanden van hun tewerkstelling. Er wordt ook bekeken welke de verdere begeleidings- en opleidingsnoden zijn. Bij het einde van een artikel 60-tewerkstelling kan de tot dan toe leefloongerechtigde persoon ingeschreven worden bij de VDAB als een uitkeringsgerechtigde werkzoekende. Deze inschrij-

ving is de start voor de verdere bemiddeling en begeleiding naar werk. Overleg tussen de VDAB en het OCMW over het verdere traject naar werk blijft mogelijk, zeker wanneer de persoon in kwestie van het OCMW nog andere dienstverlening geniet (bv schuldbemiddeling, ...).

6. Voor een fase 2 van de proeftuin werd in 2010 een voorstel uitgewerkt in samenwerking tussen VDAB, VVSG en een aantal OCMW's. Dit voorstel voorziet een uitdieping van een aantal thema's, en zal een betekenisvolle stap voorwaarts betekenen in het realiseren van een geïntegreerd traject werk en welzijn voor werkzoekenden en leefloongerechtigden.

De thema's zijn:

- het ontwikkelen van een gemeenschappelijke intake;
- het ontwikkelen van criteria voor cliënttoewijzing;
- het ontwikkelen van een gemeenschappelijk opleidingsprogramma voor VDAB én OCMW consulenten én het uittekenen van communicatieprocessen.

Voor het opstarten van een fase 2 zijn geen extra financiële middelen voorzien.

Het voorstel werd op 8 december 2010 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de VDAB. In maart 2011 werd het voorstel ook besproken op het Directiecomité van VVSG. Vanuit VVSG worden momenteel de verschillende OCMW's geïnformeerd en bevestigd over hun interesse voor deelname aan de fase 2 van de proeftuin.

Begin april 2011 is een centraal overleg gepland tussen de VDAB en VVSG om de verdere stappen te bespreken.

4. Vraag van de heer Robrecht Bothuyne betreffende de wachttijden van opleidingen.

Vraagstelling

De VDAB heeft de laatste jaren meer dan 9 miljoen euro extra geïnvesteerd in opleidingen en dit ondermeer in het kader van het WIP. Op het zelfde ogenblik wijzen de cijfers van de VDAB zelf uit dat er het aantal werkzoekenden de laatste jaren aan het dalen zijn. Uit het werkveld vernemen we dat ook het totaal aantal opleidingsaanvragen gedaald is.

Hieruit zou men kunnen besluiten dat het logisch zou zijn dat ook de wachttijden voor opleidingen (de tijd die verstrijkt tussen een opleidingsaanvraag en de opleiding zelf) zouden gedaald zijn. Maar dat lijkt niet het geval te zijn.

Graag volgende vragen aan de minister:

1. Klopt het dat het aantal opleidingsaanvragen de laatste jaren gedaald is?
2. Klopt het dat de wachttijden niet in verhouding zijn gedaald?
3. Blijven de verhoogde investeringen, bovenop de in november 2009 goedgekeurde extra opleidingscapaciteit voor knelpuntberoepen, aangehouden? Over welke bedragen spreken we dan?
4. De mediaan voor wachttijd opleidingen is normaalgezien 18 dagen. Welke evolutie ziet u hierin? Welke stappen zal u ondernemen om deze mediaan te behouden of te verlagen?
5. Welke mogelijke maatregelen zijn er om de opleidingscapaciteit uit te breiden voor de opleidingen waar de wachttijden het langst zijn? Over welke opleidingen gaat het? Kan hiervoor –eventueel– met een externe partner worden samengewerkt worden?

6. De wachttijden zijn eerder lang te noemen. Welke gevolgen heeft dat voor werkzoekenden die soms tot 240 dagen moeten wachten? Worden zij, tijdens de lopende wachttijd, vrijgesteld van het zoeken naar een passende betrekking? Welke maatregelen kan de VDAB nemen om hen tijdens de wachttijd alsnog te activeren?
7. Welk percentage werkzoekenden stroomt van opleiding uit naar werk en welke evoluties ziet u hierin de laatste jaren?

Antwoord van minister Philippe Muyters

1. Het aantal aanvragen voor een opleiding kent inderdaad een dalende trend sinds februari 2010. Eind februari 2011 bedraagt het aantal aanvragen 14.877 wat een daling betekent van 35% op jaarbasis. Het aantal effectief wachtenden bedraagt 6.191, dit zijn de kandidaten die een positief advies gekregen hebben om met de opleiding te kunnen starten. Ook hier zien we een daling, meer bepaald van 32% op jaarbasis.
2. In februari 2010 bedroeg de mediaan van de wachtdagen nog 19 dagen. Eén jaar later is deze mediaan gedaald met 2 dagen en bedraagt hij dus 17 dagen.
De mediaan wordt berekend op de kandidaten die effectief staan te wachten voor een opleiding (en dus na een positief advies). Deze mediaan is dus te begrijpen als 50% van de cursisten, die in de laatste 12 maanden gestart zijn met een opleiding, hebben 17 dagen gewacht (na het positief advies) om te kunnen starten met hun opleiding.
De mediaan is het hoogst in de opleidingen installateur centrale verwarming en sanitair, koeltechnieken, CAD bouw, schilder/decorateur, onderhoudsarbeider en installateur elektriciteit.
3. In 2010 werden 3.733 cursisten bereikt in extra competentieversterkende acties in uitbesteding of samenwerking in uitvoering van het WIP, voor een budget van 4.180.609,40 €. In 2011 voorzie ik een budget van 9 mio euro voor de uitbreiding van de opleidingscapaciteit.

VDAB wil in 2011 de uitbreiding van de opleidingscapaciteit gericht inzetten op de 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.

4. In februari 2010 bedroeg de mediaan van de wachtdagen nog 19 dagen. Eén jaar later is deze mediaan gedaald met 2 dagen en bedraagt hij dus 17 dagen.

Bij een stijgend aantal aanvragen voor opleiding (vaak conjunctuur gebonden) ontstaan in een aantal opleidingen zeer snel capaciteitsproblemen omdat met de bestaande infrastructuur slechts een beperkt aantal cursisten kunnen worden opgeleid. Het gaat hier immers om zeer functiegerichte opleidingen waarbij het inoefenen van vaardigheden van cruciaal belang is (type beroepskwalificaties en –vaardigheden). Een simpel voorbeeld: één cursist voor één heftruck, vier cursisten voor één vrachtwagen.

Ondanks de daling van het aantal opleidingsaanvragen is de mediaan van de wachtdagen voor een aantal opleidingen inderdaad te lang.

De structurele knelpunten inzake wachttijd situeren zich in de bouwopleidingen waar het aanbod op de opleidingsmarkt eerder beperkt is en de samenwerking met bedrijven onvoldoende is om op alle opleidingsbehoeften te kunnen inspelen.

VDAB werkt samen met Syntra Vlaanderen een flexibel opleidingsaanbod uit om snel en gericht te kunnen inspelen op dergelijke opleidingsbehoeften en dit wanneer de uitbestedingsprocedure geen resultaat heeft opgeleverd.

VDAB onderzoekt de problematiek van de wachttijd diepgaander o.a. in opdracht van haar beheerders. Zo werd er reeds een taskforce met de bouwsector opgericht die de noden van de sector o.a. in het kader van de verduurzamingsgolf in kaart brengt en die voor VDAB de richting en de prioriteiten voor de werkzoekendenopleidingen (inclusief de nodige capaciteit) aangeeft.

Regionale verschillen in wachtlijsten kunnen vaak verklaard worden door regionale verschillen in beschikbare infrastructuur en instructeurs.

Zo werkt VDAB aan de uitbouw van een pool van erkende freelance- instructeurs die snel en flexibel in de bestaande opleidingscapaciteit tijdelijk kunnen ingezet worden. De opleidingsinfrastructuur bij de VDAB wordt globaal slechts gebruikt tijdens de kantooruren en staat daarbuiten onbenut vrij. Het inzetten van een freelance- instructeur verhoogt de benuttinggraad van de beschikbare opleidingsinfrastructuur maar ook de totale opleidingscapaciteit.

Voor de opleiding bouwplaatsmachinist bij VDAB Herentals wordt met een school uit Geel een samenwerking opgezet waardoor VDAB en onderwijs hun infrastructuur gezamenlijk inzetten. Hierdoor wordt de infrastructuur bij onderwijs voldoende benut en zullen de kandidaat cursisten minder lang moeten wachten om te kunnen starten met hun opleiding.

Indien er bovendien zinvolle acties kunnen ondernomen worden tijdens de wachttijd die de opleidingsduurtijd verkort of de tewerkstellingskansen verhoogt, worden deze zeker opgezet. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van nieuwe webleermodules rijbewijs C en D in het kader van het WIP (Werkgelegenheids- en Investeringsplan) waardoor de theoretische opleiding werd ingekort met 5 opleidingsdagen (30%).

5. Zie antwoord 2 en 4.

6. Zie vraag 4 en 5.

Tijdens de wachtperiode voor een opleiding ontvangt een werkzoekende nog steeds passende vacatures waarop hij kan ingaan en wordt hij van hieruit geactiveerd om werk te zoeken.

Verder zal de VDAB-consulent de werkzoekende verder opvolgen, ook tijdens de wachtperiode.

7. VDAB meet per kwartaal het percentage cursisten die na een voltooide knelpuntopleiding uitstroomden naar werk (6 maand na het voltooien van hun opleiding).

8. Eind december 2010 stroomde 62,56% van de cursisten uit naar werk, wat een stijging betekent van 6,23% t.o.v. de vorige meting in september 2010. Dit percentage schommelt per provincie. De hoogste uitstroom wordt gemeten in de provincies Antwerpen en W-Vlaanderen.

In de 2de helft van 2010 kende de uitstroom een terugval tot 58 %.

Provincie	uitstroom% september 2008	uitstroom % september 2009	Uitstroom% september 2010	Uitstroom% december 2010	Evolutie uitstroom% september 2010 ten opzichte van december 2010
Antwerpen	66,65	67,33	60,27	63,00	4,53%

RDB	63,16	56,13	55,12	53,61	-2,74%
Vlaams-Brabant	64,37	60,01	57,13	58,99	3,26%
West-Vlaanderen	68,5	60,12	57,13	70,02	22,56%
Oost-Vlaanderen	63,89	61,64	61,57	58,55	-4,90%
Limburg	61,94	56,82	58,25	58,86	1,05%
Eindtotaal	65,41	61,6	58,89	62,56	6,23%

5. Vraag van de heer Koen Van den Heuvel over de resultaten en opvolging van de VDAB experimenten ‘non-respons’

Vraagstelling

Jongerenwerkloosheid blijft een belangrijk thema op de politieke agenda. Gelukkig hebben we de voorbije maanden mogen vaststellen dat de jongerenwerkloosheid dankzij het economisch herstel aan het dalen is.

Helaas genieten niet alle jongeren in dezelfde mate van deze daling. Ervaring heeft de VDAB geleerd dat een relatief grote groep jongeren, vooral in de steden, zich niet inschrijft bij de VDAB, of snel afhaakt met een transmissie naar de RVA tot gevolg.

In december 2010 liepen de experimenten “non-respons” af die de VDAB in 2008 inrichtte om te leren hoe dit soort moeilijke jongeren kunnen bereikt worden. Deze experimenten dienden vast te stellen waarom de jongeren geen gebruik maken van het VDAB-aanbod, en met welke alternatieve aanpak zij wel kunnen worden bereikt en ingeschakeld. Als methode werd hierbij de “integrale trajectbegeleiding” gehanteerd, die jongeren zeer intensief begeleid. Verder werden moeilijk bereikbare jongeren ook actief “opgespoord”, bv. in cafés of op straat.

Uit het antwoord op een schriftelijke vraag blijkt dat het project in totaal 482 jongeren bereikte. Deze deelnemers waren jong (gemiddeld 21,2 jaar), overwegend mannelijk (74%) en vaak van allochtone afkomst. Uiteindelijk werd bijna de helft van de jongeren minstens één keer tewerkgesteld. In een meerderheid van de gevallen ging het om interim-arbeid, maar ook een significant aandeel vond werk in het normaal economisch circuit, of in de sociale economie.

Verder bleken de deelnemers om diverse redenen niet in te gaan op het VDAB-aanbod. Zo geraakten zij niet altijd wegwijs in de structuur van de hulp- en dienstverlening (VDAB, RVA, vakbond), kenden ze niet steeds hun rechten en plichten, en vonden het VDAB-aanbod soms te hoogdrempelig. Een aantal jongeren was dan weer niet geïnteresseerd in het aanbod omdat zij beschikten over een inkomen van familie, partner, of uit illegale activiteiten.

Uit de evaluatie die HIVA over de experimenten maakte bleek dat de aanpak weldegelijk successen opleverde, ondermeer m.b.t. het bereiken van jongeren, het leren zoeken van vacatures en het geven van meer zelfvertrouwen aan de deelnemers.

Er werden echter ook vastgesteld dat de duurzaamheid van de resultaten “problematisch” is, mogelijk door een gebrek aan nazorg.

Het is belangrijk dat deze conclusie wordt meegenomen, aangezien het doodjammer zou zijn indien de investeringen die in de intensieve begeleiding gebeurden verloren zouden gaan door een gebrek aan nazorg.

Vandaar volgende vragen aan de minister:

- Hoe evalueert de minister de resultaten van de VDAB experimenten non-respons die eind 2010 afliepen?
- Op welke manier zal er opvolging worden gegeven aan de bevindingen uit dit onderzoek? Is er ook nog een eindevaluatie voorzien die de duurzaamheid van de resultaten op langere termijn in kaart zal brengen?
- Zullen er bepaalde elementen uit dit onderzoek meegenomen worden in de reguliere werking van de VDAB?

Antwoord van minister Philippe Muyters

Op een eerdere schriftelijke vraag heb ik de kenmerken van de jongeren en de betrokken partners vermeld (SV 213). Ongeveer 500 jongeren werden via de experimenten bereikt, hun gemiddelde leeftijd was 21,2 jaar. De experimenten werden opgezet om naast het sluitende maatpak van het Jeugdwerkplan ook die jongeren te bereiken die snel afhaken of niet komen opdagen op de vraag van de VDAB. Er werd met een breed netwerk van partners gewerkt (CAW's / JAC, Buurt- en wijkwerking, staddiensten als de integratiedienst, tienerwerking, wijkwerking, Opvanghuizen, begeleid zelfstandig wonen, instellingen en thuisbegeleidingsdiensten bijzondere jeugdzorg, Centra voor deeltijds onderwijs, aanbieders van persoonlijke ontwikkelingstrajecten, CLB, Straathoekwerk, cafébazen, jeugdhuizen, moskeeën vakbond). In de praktijk bleken die partners ook noodzakelijk om de jongeren te vinden. Het is een heel intensieve manier van begeleiden die zich vaak op het snijvlak welzijn-zorg bevindt en ook wel eens kan neigen naar bemoeizucht. De begeleidingen zijn vaak complex ondermeer door de vele betrokken partners en de verschillende problemen waarmee de jongeren geconfronteerd worden. Ongeveer de helft van de jongeren is in de periode minstens één keer aan het werk geweest, wat ik een positief resultaat vind. We hebben die jongeren een betere start van hun loopbaan geboden. Voor 16% werd de begeleiding binnen het experiment afgebroken en werd hoofdzakelijk teruggeleid naar de reguliere VDAB-werking, andere jongeren werden doorverwezen naar het OCMW of een gespecialiseerde instantie voor medische, psycho-sociale of verslavingsproblematiek.

In het rapport van het onderzoek “Experimenten niet/moeilijk bereikbare jongeren” formuleert het HIVA enkele **aanbevelingen**, te groeperen onder 4 beleidssporen:

1. Blijvend voorzien in capaciteit voor integrale trajectbemiddeling i.s.m. lokale partners.
2. Meer coördinatie en integratie van dienst- en hulpverlening op lokaal niveau.
3. Aanpassing van VDAB-aanbod in lijn met goede praktijken en experimenten.
4. Verder geëxperimenteer onder het topje van de ijsberg.

Omwille van budgettaire prioritering werd door de VDAB beslist om beleidssporen 1 en 4 voorlopig niet verder uit te werken.

Er werden wel een aantal acties op het vlak van beleidssporen 2 en 3 uitgetekend, zoals:

- het kort op de bal spelen wat de dienstverlening betreft. Zo worden jongeren van kortbij opgevolgd, snel na hun inschrijving uitgenodigd en dit via een diversiteit van kanalen (sms, e-mail, face-to-face);
- het realiseren van een laagdrempelig karakter van o.m. de Werkwinkels waarbij de dienstverlening optimaal afgestemd wordt op noden en behoeften van elke bezoeker. Dit moet jongeren toelaten ook hun weg te vinden naar de Werkwinkels;

- de ontwikkeling van 10 vuistregels bij de begeleiding van jongeren. Deze vuistregels werden gepromoot bij de consulenten jeugdwerkplan en de organisaties die de begeleiding ikv de werkateliers doet;
- het standaard voorzien van een gemakkelijk en ondersteunend aanbod op vlak van niet-technische vaardigheden (bv solliciteren, attitudeproblemen, laaggeletterdheid). Het ontbreken van deze vaardigheden wordt zo snel mogelijk gedetecteerd en een antwoord geboden op maat;
- het ontwikkelen van een minimum standaaraanbod aan onderwijs en het opstarten van een betere samenwerking met onderwijs en CLB's wat moet leiden tot een betere afstemming tussen onderwijs en werk;
- het transparant aanbieden via de website VDAB van het minimum aanbod van VDAB aan leerkrachten of leerlingen;
- het blijven investeren in lokale netwerken die jongeren gemakkelijker bereiken zodat doorverwijzing naar de VDAB (en partners) vlotter kan voorzien worden.