



Vlaams
Parlement

stuk **1777** (2012-2013) – Nr. 1
ingediend op 23 oktober 2012 (2012-2013)

Beleidsbrief

Werk

Beleidsprioriteiten 2012-2013

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

Inhoud

MANAGEMENTSAMENVATTING	4
OMGEVINGSANALYSE.....	6
I. Het Vlaams Gewest: nog geen topregio	6
II. De conjunctuur in Vlaanderen	8
1. VAN LEREN NAAR WERKEN	10
1.1. Ongekwalificeerde uitstroom voorkomen.....	10
1.2. Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom	12
1.2.1. <i>Werkpleklerin en werkervaring</i>	12
1.2.2. <i>Onderwijskwalificerende trajecten</i>	13
1.3. Afstemming tussen opleidingsaanbod en realiteit op de arbeidsmarkt	14
1.3.1. <i>Uitrol van de kwalificatiestructuur</i>	14
1.3.2. <i>Vlaams arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst (VLAMT)</i>	15
2. VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK	16
2.1. Een sterk activeringsbeleid	16
2.1.1. <i>Uitbreiding systematische aanpak 50+</i>	17
2.1.2. <i>Duurzaamheidstrajecten</i>	17
2.1.3. <i>Samenwerking met meerdere actoren</i>	18
2.2. Competentiegericht matchen: een verrijking voor de bemiddeling.....	18
2.3. Inzetten op competentieversterking	19
2.3.1. <i>Excellente partnerschappen</i>	21
2.3.2. <i>Een sluitend taalbeleid</i>	22
2.4. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk	23
2.4.1. <i>De tewerkstellingspremie 50+</i>	24
2.4.2. <i>Werkervaring</i>	24
2.4.3. <i>De curatieve IBO</i>	24
2.5. Naar een structurele samenwerking met Welzijn.....	25
2.6. Trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden	26
2.7. Internationale mobiliteit	26
3. VAN WERK NAAR WERK	28

3.1. Ontwikkelingen in de loopbaanbegeleiding	28
3.2. EVC-beleid: uitbouw van drie sporen	29
3.3. Het POP als proactieve methodiek voor langere en betere inzetbaarheid	30
3.4. Werk maken van werkbaar werk	31
3.5. Stimuleren van een geïntegreerd strategisch HR-beleid met evenredige arbeidsdeelname als doel	32
3.5.1. Naar een geïntegreerd strategisch HR-beleid met evenredige arbeidsdeelname als doel	33
3.5.2. Voorkomen van discriminatie	34
3.6. Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/eindeloopbaanproblematiek	35
3.7. Activerend herstructureringsbeleid	35
4. SECTORAAL BELEID	37
4.1. Nieuwe accenten in het sectoraal beleid	37
4.2. Een sectoraal beleid via excellente partnerschappen	38
4.3. Stand van zaken onderhandelingen met de sectoren	38
5. EUROPESE EN INSTITUTIONELE ONTWIKKELINGEN	39
5.1. Vlaanderen en de Europa 2020-doelstellingen	39
5.2. Voorbereiding van het cohesiebeleid post 2014	40
5.3. Wijziging besluiten SYNTRA Vlaanderen	40
5.4. De Staatshervorming	41
5.5. Interregionale mobiliteit en samenwerking	41
6. HANDHAVING	43
Bijlage 1: Antwoord op de resoluties en moties van het Parlement	45
Bijlage 2: Implementatie OCM-doelstellingen Gelijke Kansenbeleid	47
Bijlage 3: Concordantietabel beleidsbrief Werk 2013	49
Bijlage 4: Antwoord op de aanbevelingen van het Rekenhof	53
Bijlage 5: Regelgevingsagenda	60
Bijlage 6: Afkortingen	66

MANAGEMENTSAMENVATTING

Wie de omgevingsanalyse van deze beleidsbrief (zie hierna) doorneemt, zal merken dat de omgeving voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid er één is van snelle, wisselende en soms paradoxale uitdagingen: de mondialisering, de financieel-budgettaire crisis, de aanhoudende tertiarisering van de Vlaamse economie, de collectieve ontslagrondes, de vergrijzing, de arbeidsschaarste, enz.

Het is niet eenvoudig om een lijn te trekken doorheen de vele contextfactoren die het reilen en zeilen van onze arbeidsmarkt beïnvloeden. Een zekerheid is wel dat onze arbeidsmarkt in haar werking en in haar structuur en cultuur zal moeten veranderen om voldoende gewapend zijn voor de uitdagingen van vandaag en morgen. Die verandering heb ik in mijn beleidsnota omschreven als de shift van 'jobzekerheid' naar 'werkzekerheid' en ze vormt tot op vandaag nog steeds één van de uitgangspunten voor mijn beleid.

De beleidsbrief biedt ons de mogelijkheid om terug te kijken op de realisaties van het voorbije beleidsjaar en om vooruit te kijken naar de belangrijkste intenties voor het komende jaar. Ik zet voor u de belangrijkste realisaties en intenties op een rij.

De belangrijkste verwezenlijkingen van het voorbije beleidsjaar

- ✓ **Uitbreiding van de 50+ aanpak:** Met de sociale partners bereikte ik een akkoord over het verhogen van de leeftijdsgrens voor de systematische aanpak. Uit de cijfers blijkt vandaag dat de aanpak voor de doelgroep tot 55 werkt. In de leeftijdsgroep 55 tot 60 jaar loopt de werkloosheid nu met 0,6% terug. De recente uitbreiding van de systematische aanpak naar 58 jaar moet die positieve trend verstevigen. Intussen bleef ik werken aan het nodige draagvlak om langer te werken. Via de campagnewebsite 'dejuistestoel.be' bereikten we inmiddels meer dan 25.000 unieke bezoekers. Met vormingssessies en presentaties brachten mijn diensten de nodige informatie en tools tot in de bedrijven.
- ✓ **Competentieversterkende acties:** Het werkgelegenheids- en investeringsplan van de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners zorgde voor een uitbreiding van de opleidingscapaciteit en versterking van het arbeidsmarktgericht opleiden in een knelpunten economie. De keuze om deze toekomstgerichte opleidingen in samenwerking met bedrijven en waar mogelijk op de werkvloer te organiseren is ook de ILO niet ontgaan. Zij nam de Vlaamse competentieversterkende WIP-aanpak op in een landenstudie met goede praktijken¹.
- ✓ **Excellente partnerschappen en nieuw industrieel beleid:** Het nieuw industrieel beleid van de Vlaamse Regering is intussen meer dan één jaar oud. Als minister van Werk, geconfronteerd met een nieuwe golf van collectieve ontslagen en herstructureringen, blijf ik geloven dat de ingeslagen weg de juiste is. Iedereen erkent nu de cruciale rol van talent om de economische transformatie en innovatie in Vlaanderen vorm te geven. Op het terrein organiseren zich reeds excellente partnerschappen, die de brug leggen tussen de wereld van werk, onderwijs en economie. En met sommige sectoren konden we hierover al heel concrete afspraken maken.

¹ De volledige studie Employment working paper No 122 is te vinden op volgende link
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_182192.pdf

- ✓ **Strategisch project SYNTRA Vlaanderen:** In 2012 gaf de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan het uitvoeringsbesluit bij het decreet tot oprichting van SYNTRA Vlaanderen en aan acht besluiten die uitvoering geven aan de doelstellingen van SYNTRA Vlaanderen. Deze omvatten o.a. het in overeenstemming brengen van de opleidingen tot ondernemer met de Europese regelgeving, het invoeren van een nieuwe regie- en actoropdeling, het waarborgen van een toegankelijk, laagdrempelig en kwaliteitsvol aanbod aan basisopleidingen ondernemersvorming, enz. De invulling van het wijzigingsdecreet en de bijhorende uitvoeringsbesluiten kaderen in het strategisch project om voor SYNTRA Vlaanderen een nieuwe regelgeving, nomenclatuur en basisdienstverlening uit te tekenen en om een regiefunctie uit te bouwen.

De belangrijkste intenties voor het komende beleidsjaar

De belangrijkste intenties voor het beleidsjaar 2012-2013 zijn vervat in het loopbaanakkoord, dat de Vlaamse Regering met de sociale partners afsloot als leidraad voor de komende twee jaar. Ik wil van de gelegenheid gebruik maken om u mijn speerpunten voor het komende beleidsjaar mee te geven.

- ✓ **Ongekwalficeerde en laaggeschoolde jongeren:** Om hen te helpen in hun zoektocht naar werk, voorzie ik in uitvoering van het loopbaanakkoord bijkomende acties voor ca. 2500 jongeren, waaronder een groot aandeel vroegtijdige schoolverlaters. Het accent ligt op IBO, werkplekleren en onderwijskwalificerende trajecten. Voor ongekwalficeerde jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn er de werkinlevingstrajecten waarmee die jongeren via begeleiding, stage en opleiding extra kwalificaties kunnen bekomen om een plaats te bemachtigen op de arbeidsmarkt.
- ✓ **Eindeloopbaan:** In 2012-2013 voorzie ik verdere uitvoering van het akkoord over uitbreiding van de systematische activeringsaanpak. Tegelijkertijd wil ik de 50+aanpak optimaliseren, met meer aandacht voor vacaturewerking, competentieversterking en een verbeterde samenwerking met andere actoren. In uitvoering van het loopbaanakkoord zal de tewerkstellingspremie 50+ vanaf 1 januari 2013 gemodelleerd worden in functie van de leeftijd en werkloosheidsduur. Hoe ouder en hoe langer iemand dus werkloos is, hoe hoger de premie voor de werkgever die de 50+ aanwerft, zal zijn.
- ✓ **Maatwerk:** Het komende jaar zal ik verdere stappen zetten op weg naar nog meer maatwerk in het begeleidingsmodel en in de toekenning van persoonsgebonden ondersteuning. De individuele afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt zal daarbij bepalend zijn. Niet iedereen heeft immers nood aan dezelfde opleiding, premie of ondersteuning om zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Dit betekent dat ik:
 - een stap voorwaarts wil zetten in het competentiegericht matchen in de arbeidsbemiddeling.
 - elementen van maatwerk en competentieversterking wil inpassen in bestaande instrumenten (premie 50+, VOP, werkervaring, IBO,...)
 - doorstroom vanuit de sociale economie wil faciliteren door de bestaande maatregelen bij te sturen.
- ✓ **Loopbaanbeleid:** In de loop van 2013 zal ik met de sociale partners een nieuw systeem van loopbaanbegeleiding uitwerken. Dit wordt een wegwijzer waarmee werknemers hun loopbaan in de juiste richting kunnen duwen. Daarnaast blijf ik bouwen aan een strategisch loopbaan- en competentiebeleid in de bedrijven en aan competentieversterkende acties die de deelname aan levenslang leren moeten verhogen.

Philippe Muyters - 10 oktober 2012

OMGEVINGSANALYSE

Deze omgevingsanalyse omvat een korte schets van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Vlaanderen heeft de ambitie om een topregio te worden in Europa, en daarom is het nuttig om ons eens te vergelijken met de andere Europese regio's. Het tweede deel gaat over de conjuncturele vooruitzichten die bepalend zullen zijn voor de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt in het werkjaar 2012-2013.

I. Het Vlaams Gewest: nog geen topregio

Het steunpunt WSE maakte een vergelijking tussen de Europese regio's. In een clusteranalyse verdeelden ze de 95 Europese regio's in 7 clusters. De regio's werden onderscheiden op basis van de werkzaamheid van 20- tot 64-jarigen, vrouwen, 55-plussers, laaggeschoolden, en van de werkloosheid bij jongeren.

Het Vlaams Gewest kwam in die analyse terecht in de 4de cluster. De regio's in deze cluster laten een eerder bescheiden werkzaamheid rond 70% optekenen. Kenmerkend is echter vooral de lage werkzaamheid bij de 55-plussers, met overwegend scores rond 40%. Het Vlaams Gewest is wat die 55-plussers betreft zelfs één van de zwakste regio's uit deze cluster. Aan de andere kant doen we het wel erg goed op het vlak van jeugdwerkloosheid en zitten we, over de verschillende indicatoren heen, bij de betere regio's in deze cluster.

Tabel 1. Overzicht van de clusters (EU-regio's)*

	Aantal regio's	Werkzaamheidsgraad (%)**				Werkloosheidsgraad (%)**
		Totaal (20-64 jaar)	Vrouwen (20-64 jaar)	55-plussers (55-64 jaar)	Laaggeschoolden (25-64 jaar)	Jongeren (15-24 jaar)
EU-27		68,6	62,3	47,4	53,8	21,4
Vlaams Gewest		71,8	66,4	38,9	53,3	12,7
Cluster 1	6	80,1	77,0	68,8	67,1	16,0
Cluster 2	24	75,7	70,5	57,4	57,0	12,0
Cluster 3	18	70,4	66,2	52,4	42,7	22,2
Cluster 4 (VLA)	15	69,4	63,6	39,8	55,6	18,3
Cluster 5	10	65,5	58,5	46,0	60,8	37,3
Cluster 6 (WAL,BR)	15	62,2	55,7	36,9	40,3	28,0
Cluster 7	7	54,8	44,6	38,1	47,4	46,4

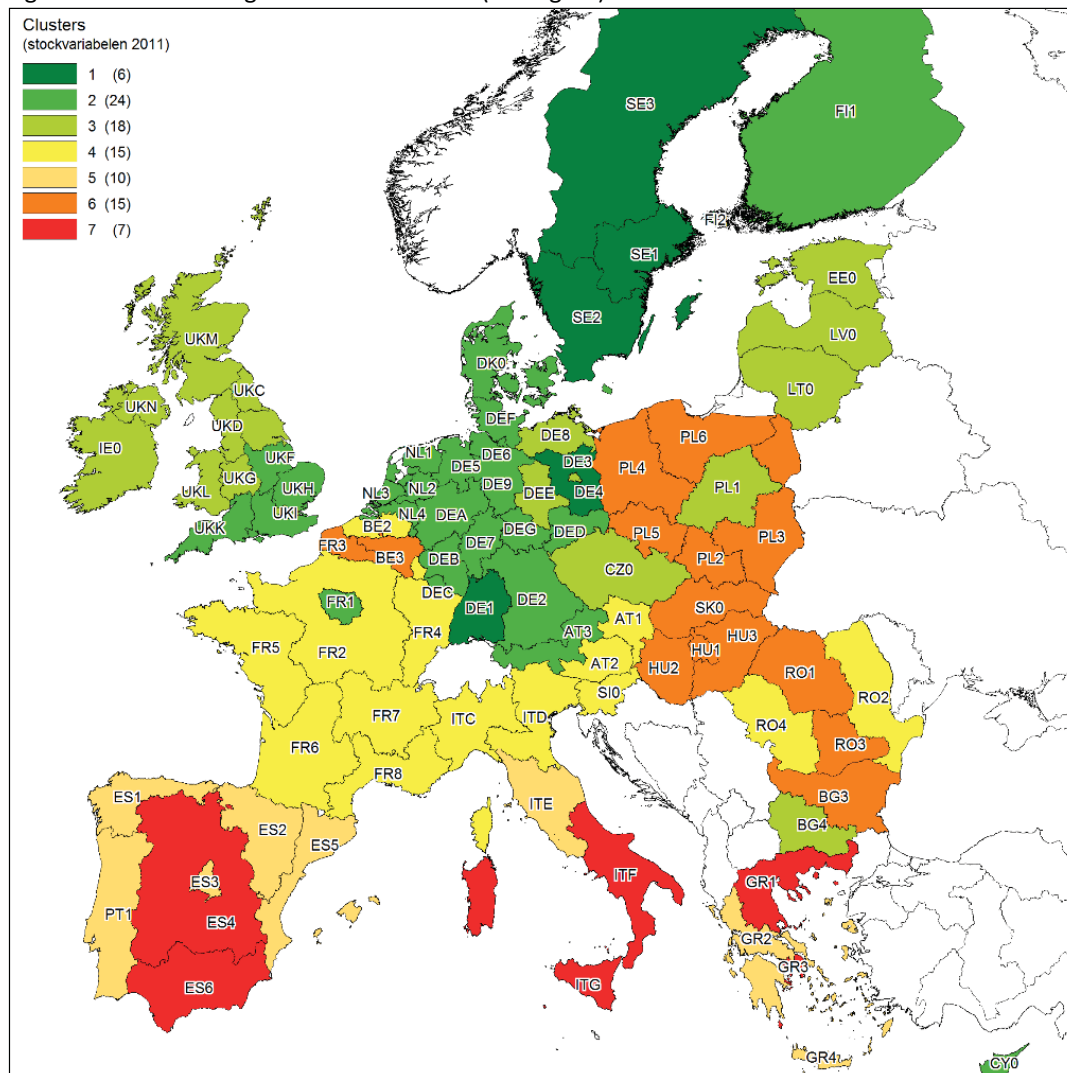
*clusteranalyse op basis van werkzaamheidsgraden en jongerenwerkloosheidsgraad in 2011 (stock), werkzaamheidsgraad laaggeschoolden in 2010 – hiërarchische methode (Ward) gevolgd door niet-hiërarchische methode.

**de werkzaamheidsgraad wordt berekend als het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd; de werkloosheidsgraad wordt berekend als het aandeel ILO-werklozen in de beroepsbevolking.

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

In cluster 2, de cluster die mits een sterk eindeloopbaanbeleid binnen bereik kan komen, vinden we vooral Nederlandse en Duitse regio's. De meeste van deze regio's zijn er de voorbij 5 jaar echter minstens even sterk op vooruit gegaan als Vlaanderen. Om de kloof te overbruggen zullen extra inspanningen noodzakelijk zijn.

Figuur 1. Visuele weergave van de clusters - (EU-regio's)*



*clusteranalyse op basis van werkzaamheidsgraden en jongerenwerkloosheidsgraad in 2011 (stock), werkzaamheidsgraad laaggeschoolden in 2010 – hiërarchische methode (Ward) gevolgd door niet-hiërarchische methode.

Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Conclusie: Vlaanderen kan vanuit de middenmoot opschuiven naar de Europese kopgroep, maar daarvoor zullen extra inspanningen nodig zijn, in de eerste plaats naar 55-plussers toe. De voorbije jaren boekte Vlaanderen wel meer vooruitgang dan de meeste andere regio's uit onze cluster.

II. De conjunctuur in Vlaanderen

In de eerste helft van 2012 is de uitzendactiviteit licht achteruit gegaan, en de tijdelijke werkloosheid gestegen. Dit zijn twee conjunctuurgevoelige indicatoren die doorgaans een voorbode zijn voor wat er op de arbeidsmarkt komen zal. De Nationale Bank van België raamde bovendien dat de economie in het tweede kwartaal van 2012 met -0,6% kromp.

Er werd lang gevreesd voor het "double dip"-scenario, waarbij het herstel van de vorige crisis van korte duur zou zijn en een nieuwe crisis snel zou volgen. Hoewel het effectief goed mogelijk is dat we dit jaar officieel in recessie gaan, evolueren de economische en arbeidsmarktindicatoren veel geleidelijker dan 4 jaar geleden. Niets wijst er momenteel op dat de tweede "dip" even diep of even langdurig zal zijn als de eerste. Maar het regeringsjaar 2012-2013 kondigt zich wel aan als een economisch moeilijk jaar, waarin de arbeidsmarkt vermoedelijk tijdelijk een versnelling lager zal schakelen.

De groeivertraging vertaalt zich nu al in langere en moeizamere zoektochten naar werk. In de eerste helft van 2012 vonden 110.000 niet-werkende werkzoekenden een job. Dat zijn er 16.000 minder dan in dezelfde periode het jaar voordien. De VDAB ontving deze zomer 17% minder vacatures dan in de zomer van 2011. Dit krimpen van het jobaanbod maakt het voor alle werkzoekenden moeilijker om werk te vinden, of ze nu man zijn of vrouw, jong of oud, autochtoon of allochtoon,... Voor werkzoekenden met een zwakker - of minder gegeerd – profiel betekent dit echter dat de kans op langdurige werkloosheid opnieuw groter wordt. En hoe langer men werkloos blijft, hoe geringer de kansen om weer aan de slag te gaan (zie tabel 2).

Tegelijkertijd blijven er zich op de Vlaamse arbeidsmarkt toch voortdurend kansen aanbieden. Bedrijven uit eerder technische sectoren zijn doorlopend op zoek naar operatoren, ingenieurs en technici. Bijna alle sectoren zien hun personeelsbestand sterk vergrijzen en moeten op zoek naar nieuwe krachten om pensioneringen op te vangen. De vorige crisis heeft het aantal knelpuntvacatures amper doen dalen, en ook een volgende zal dat wellicht niet doen. Vlaanderen telt meer dan 50.000 openstaande vacatures. Vele van die vacatures vragen naar competenties die te weinig beschikbaar zijn, en heel wat werkzoekenden beschikken over competenties waar helaas te weinig vraag naar is. Voor werkzoekenden die zich willen en kunnen heroriënteren, kan het verwerven van schaarse competenties een stevige boost zijn voor hun kansen op werk.

Tabel 2: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden, en het aandeel dat elke maand werk vindt (Vlaams Gewest) ²

	Evolutie van het aantal nwwz (%)		Kans op werk (%)	
	Evolutie 2010-2011	Evolutie Jan-sep '11 – jan-sep '12	2011	1 ^e semester 2012
Totaal	-6,4	+3,1	11,1	9,4
Geslacht				
Mannen	-7,7	+5,5	11,9	9,9
Vrouwen	-5,0	+0,7	10,2	9,0
Onderwijsniveau				
Laaggeschoold	-7,1	+1,0	8,4	7,1
Middengeschoold	-5,4	+6,3	12,7	11,0
Hooggeschoold	-6,1	+3,1	16,0	13,8
Leeftijd				
<25 jaar	-9,4	+6,4	19,1	15,0
25-49 jaar	-7,5	+4,4	11,9	10,5
>49 jaar	-1,2	-2,1	3,1	3,1
Arbeidshandicap				
Met arbeidshandicap	-6,8	-8,5	4,4	3,4
Zonder arbeidshandicap	-6,3	+5,1	12,2	10,4
Herkomst				
Europees (incl. Belgen)	-8,2	+1,3	11,7	10,2
Niet-Europees	-0,2	+8,9	9,0	7,2
Werkloosheidsduur				
<1 jaar	-7,6	+6,1	15,5	13,4
>1 jaar	-4,7	-0,6	5,4	4,4
>2 jaar	+2,4	-0,3	3,4	2,7
>5 jaar	-8,2	-8,7	1,0	0,8

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

² De ontwikkelingen in de werkloosheidscijfers over jongeren en arbeidsgehandicapten zijn gedeeltelijk het gevolg van wijzigingen in de wijze van meten, die verband houden met uitzendarbeid (jongeren) en de beschikbaarheid van medische attesten (arbeidsgehandicapten). Daardoor is zowel de aangroei voor jongeren als de daling van arbeidsgehandicapten een overschatting.

1. VAN LEREN NAAR WERKEN

Samenvattend

Het loopbaanakkoord vermeldt dat een belangrijk aantal jongeren in Vlaanderen nog steeds ongekwalificeerd het onderwijs verlaat en verstevigt daarom de bruggen van leren naar werken met de volgende acties:

- **Voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom**, met vanuit Werk veel aandacht voor een gefundeerde studie-en beroepskeuze.
 - o campusacties, doedagen en het project 'elke week ander werk' voor een betere leer- en beroepskeuze
- **Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom** met werkplekleren en werkervaring en met onderwijskwalificerende trajecten.
 - o werkinlevingsprojecten in 13 regio's (centrumsteden en hun randgemeenten) die aansluiten op het jeugdwerkplan
 - o een toename van het aantal IBO's gericht op de ongekwalificeerde uitstroom.
- **Betere afstemming tussen het opleidingsaanbod en de realiteit op de arbeidsmarkt**
 - o introductie van de kwalificatiestructuur en het opstellen van beroepskwalificatiedossiers in overleg met de sectoren
 - o aanmoedigen van sectorale focusstudies naar toekomstige competentienoden

1.1. Ongekwalificeerde uitstroom voorkomen

Om ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen neemt mijn collega-minister bevoegd voor onderwijs het voortouw in het uitwerken van een actieplan. Bij de uitwerking en uitvoering van dit **actieplan ongekwalificeerde uitstroom** zullen ook het beleidsdomein werk en de sociale partners nauw betrokken worden.

Vanuit de bevoegdheid Werk is de **leer- en beroepskeuze** het belangrijkste aangrijpingspunt om ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen. Het is belangrijk om vanuit kennis en ervaring op de arbeidsmarkt jongeren tijdig te informeren en te stimuleren tot gerichte keuzes die aansluiten bij hun kennis, kunde en interesse, hun talenten dus, maar ook bij de toekomstige talentnoden op onze Vlaamse arbeidsmarkt. Al jaar en dag zetten sectoren hier fors op in via de sectorconvenants en er zal verder worden gebouwd aan partnerschappen die de brug slaan tussen leren en werken en aan kennisuitwisseling omtrent de werking van de arbeidsmarkt. Samen met collega-ministers wens ik deze acties ook te ondersteunen in het kader van het nieuw Industrieel beleid in Vlaanderen.

Concreet zullen in de loop van 2013 door de beleidsdomeinen onderwijs en werk de volgende acties worden opgezet, verdiept of gecontinueerd:

- **Campusacties:** Deze acties zijn niet nieuw, totnogtoe helpen zij de jongeren door informatie te verstrekken over de concrete stappen die er gezet moeten worden bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Vanaf nu zal er meer systematische aandacht gaan naar leer- en beroepskeuzes om jongeren bewust te maken van de impact van hun keuze op hun latere actieve loopbaan.

- *STEM*: Voor beroepen in de technische en exacte kennisdomeinen ontwikkelde de Vlaamse Overheid het 'actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 – 2020'. Dit omvat diverse flankerende initiatieven om de knelpunten m.b.t. deze STEM-beroepen op te lossen. Onder meer de doedagen vormen een onderdeel binnen dit plan. Door jonge leerlingen tijdig te laten 'proeven' van diverse beroepen, kunnen zij zich een beter beeld vormen van de uitdagingen en de mogelijkheden van diverse jobs. De doedagen zullen nog aantrekkelijker worden gemaakt door een maatgerichte aanpak die de kennismakingsactiviteit beter afstemt op de belangstelling en interesses van de leerlingen.
- *72-uurwerking*: Voor jongeren in de finaliteitsjaren van het TSO/BSO en het BUSO bestaat de 72-uurwerking, waarbij de VDAB zijn opleidingsinfrastructuur gratis ter beschikking stelt voor een periode van maximaal 72 uren per leerling. Vanaf het schooljaar 2012-2013 wordt ook de Alternierende Beroepsopleiding (ABO) voor BUSO OV3 hierin opgenomen. Praktijkoefeningen op moderne infrastructuur zullen jongeren nog meer enthousiasmeren voor het gekozen beroep. In het kielzog van de 72-uurwerking werden de eerste dynamische partnerschappen gesloten met scholen en sectoren om hun infrastructuur te bundelen en te delen en zo de doelstelling van de 72-uurwerking uit te breiden naar een ruimere doelgroep van jongeren. Ervoor zorgen dat er moderne en marktconforme infrastructuur ter beschikking is voor onze jongeren binnen een maatschappelijk verantwoord financieel kader is immers onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- *Elke week ander werk*: Tenslotte zullen de mogelijkheden op de arbeidsmarkt worden verkend via het project 'Elke week ander werk' met de DBO en 'Klasse'. Twee jongeren werken telkens 1 week in een ander beroep en communiceren hierover via blogs en filmpjes. Met dit initiatief – in samenwerking met het onderwijs en met de sectoren – worden zowel de jongeren als hun ouders gestimuleerd tot een bewustere studie- en beroepskeuze.

Tenslotte wens ik de *leertijd* te optimaliseren vertrekkend vanuit het basisconcept dat zijn effectiviteit bewezen heeft, met behoud van de sterke punten. Het doel is een verhoogde instroom waarin meer jongeren met een hogere vooropleiding zijn terug te vinden, het verlagen van de uitval tijdens het leertraject, doorstroming na de leertijd naar andere opleidingsvormen (bachelor, HBO, ondernemerstrajecten, ...), en het behoud van de hoge effectiviteit inzake tewerkstelling en ondernemerschap.

Naast actualisatie van het bestaande opleidingsaanbod zullen, in samenwerking met de sectoren, nieuwe opleidingstrajecten competentiegericht worden uitgewerkt die aantrekkelijk zijn voor meisjes en hoger opgeleiden (mode, technologie, vormgeving, gaming, vrije tijd, toerisme, zorg, ...). Even belangrijk blijven opleidingen in ambachtelijke beroepen, waarvan de beeldvorming en de inhoud wel beter moeten aansluiten bij de wijze waarop ze heden ten dage worden uitgeoefend. Voor het algemeen vormende traject is het eindstation een onderwijskwalificatie maar afhankelijk van het competentieniveau en de interesse en motivatie van een individuele reiziger zal de afstaphalte anders zijn, namelijk een 2e graad, 3e graad of diploma. Voor het beroepsgerichte traject is het eindstation een beroepskwalificatie en ook daar kan de afstaphalte individueel verschillen. We zullen immers opleiden tot een diverse uitstroom van vakbekwame ondernemende medewerkers en gespecialiseerde ondernemende vaklui al dan niet werkzaam als ondernemer. De hervorming van het secundair onderwijs wil een antwoord bieden op het probleem van een manke aansluiting op de arbeidsmarkt. De leertijd biedt daar reeds een antwoord op: ongeveer 90% van de leerlingen is binnen het jaar na beëindiging van hun opleiding tewerkgesteld; van de overige 10% heeft slechts een kleine minderheid nog geen enkele werkervaring opgedaan. Samen met de minister van Onderwijs wens ik dan ook te bekijken hoe de (ver)nieuw(ende) leertijd de hervorming van het secundair onderwijs kan inspireren.

1.2. Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom

In het beleidsdomein Werk wordt de problematiek van ongekwalificeerde uitstroom vooral aangepakt vanuit het begeleidingsmodel. Het Jeugdwerkplan bereikt 92,5% van de jongeren, 62,4% vindt een job (resultaat juni '12). Hiermee wordt de doelstelling van de VDAB-beheersovereenkomst gehaald, maar we merken dat het resultaat stagneert als gevolg van een vertragende economie.

Tijdens de vorige crisis hebben we ook al de meerwaarde van het Jeugdwerkplan gezien. Hoewel dit begeleidingsmodel mooie resultaten kan voorleggen, moet de aandacht blijven uitgaan naar jongeren die moeilijker de aansluiting naar de arbeidsmarkt vinden, zoals zij die ongekwalificeerd uitstromen.

Langs werkzijde voorzien we daarom vooral acties in het kader van de sector-werking, werkinlevingsprojecten en acties met behulp van instrumenten zoals de individuele beroepsopleidingen in de Onderneming (IBO's) en IBO's in het deeltijds Onderwijs (IBODO). Samen met het onderwijs wordt de opportuniteit onderzocht om te werken met Mijn Loopbaan als portfolio-instrument en POP als reflectie-instrument (zie verder). Tenslotte wordt bekeken hoe onderwijskwalificerende trajecten in partnerschap kunnen worden gerealiseerd.

1.2.1. Werkpleklerin en werkervaring

Voor jongeren die de schoolbanken verlaten zonder diploma voorziet het loopbaanakkoord in sluitend bereik, wat op termijn moet resulteren in een werkervaringsgarantie. Dit gaat van start met de schoolverlaters van juni 2012, gebruik makend van reguliere instrumenten zoals het Jeugdwerkplan, de trajectwerking en IBO's (zie verder), en van een nieuw instrument.

- In 13 regio's (centrumsteden en hun randgemeenten) worden **werkinlevingsprojecten voor jongeren (WIIJ!)** opgezet. De Oproep Werkinleving voor jongeren, die op 1 oktober gelanceerd werd, richt zich tot schoolverlaters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de 13 centrumsteden. Bedoeling is dat de jongeren via intensieve trajecten extra kwalificaties behalen om de arbeidsmarkt te betreden en/of toegeleid worden naar werk. Deze trajecten kunnen bestaan uit een oriënteringsfase, opleiding en werkpleklerin. Bij het vinden van werk krijgen jongeren ook nazorg. Om de jongeren zelf te betrekken zoekt de VDAB actief aansluiting bij bestaande fora zodat deze optimaal benut kunnen worden. Om de dienstverlening aan jongeren te optimaliseren onderzoekt de VDAB momenteel ook de eventuele meerwaarde van de inrichting van een jongerenpanel. Ook de sociale media zullen zeker verder worden ingezet om de jongeren te bereiken.
- Hoewel de **Individuele beroepsopleiding in de onderneming** zich niet specifiek tot één leeftijdsgroep richt, worden er wel veel jongeren mee bereikt. In het kader van het Werk- en Investeringsplan (WIP) werd de begeleiding tijdens een IBO kwalitatief versterkt; er is gewerkt aan de attestering van de opgedane competenties en het bereik werd verhoogd. In het kader van de alternatieven voor de jobkorting werd een groeipad uitgetekend voor de hele maatregel. Na het doel van 12.000 IBO's in 2011 (realisatie: 12.251), willen we 13.500 IBO's in 2012 en 15.500 IBO's in 2013 opstarten. Op deze manier zullen meer werkzoekenden de kans krijgen om hun competenties op de werkvloer te versterken met een perspectief op tewerkstelling én kunnen werkgevers toekomstige werknemers opleiden. Uit het aantal reeds opgestarte IBO's in de eerste helft van 2012 blijkt wel dat er extra inspanningen nodig zullen zijn om de doelstellingen van het groeipad te bereiken. Met de sociale partners is afgesproken om extra in te zetten op de

aanwending van IBO's in bepaalde sectoren en IBO meer in te bouwen in modulaire opleidingstrajecten, zodat we werkzoekenden niet enkel in de competentiecentra opleiden maar ook op de werkvloer. Met de extra te realiseren trajecten wordt een verhoogd aandeel kansengroepen in IBO beoogd. Meer concreet zal er bijzondere aandacht besteed worden aan lage inkomens en eenoudergezinnen, kortgeschoolden, allochtonen, arbeidsgehandicapten en 50-plussers.

- In het loopbaanakkoord werden hier ook de jongeren uit de ongekwalificeerde uitstroom aan toegevoegd, waarvoor de VDAB begin 2013 een methodiek voor **vraaggedreven IBO's**, met een component jobhunting, zal uitwerken en verspreiden.
- In Antwerpen werd een proefproject met een specifieke IBO voor het deeltijds onderwijs (**IBODO**) opgezet om een voltijds engagement van opleiding en werkervaring te realiseren. Na evaluatie wordt deze proeftuin uitgebreid tot -25-jarigen.

De federale regering heeft in het relanceplan een maatregel naar "stages voor jongeren" aangekondigd. Uit het bovenstaande blijkt duidelijk dat we de bezorgdheid delen om jongeren een vorm van werkplekieren aan te bieden waardoor ze vlotter de aansluiting naar de arbeidsmarkt kunnen maken. We bekijken in overleg hoe deze plannen en de Vlaamse maatregelen, die ook bij de sociale partners een draagvlak hebben, samen kunnen sporen. Rekening houdend met deze principes opteren we in Vlaanderen om het federale kader te operationaliseren via een specifieke vorm van werkervaring voor ongekwalificeerde schoolverlaters tijdens hun beroepsinschakelingstijd, en dit verankerd in de Vlaamse regelgeving via een aanpassing van de huidige instapopleiding

1.2.2. Onderwijskwalificerende trajecten

De VDAB heeft het voorbije jaar de onderwijskwalificerende trajecten, in functie van een 2de kans, in samenwerking met het volwassenenonderwijs verder uitgebouwd. Een uitbreiding met **onderwijskwalificerende trajecten voor knelpuntberoepen** waarvoor een diploma op de arbeidsmarkt een must is, begint te lopen.

In de toekomst zal de VDAB bijkomend nog meer inzetten op samenwerking en partnerschapsvorming rond opleidingen zoals professionele bachelor, hoger beroepsonderwijs, Secundair-na-Secundair, 7e jaar BSO en tweedekansonderwijs (diplomagerichte beroepsopleiding + aanvullende algemene vorming). Dit kan hardnekkige knelpuntberoepen remediëren en/of de aansluiting verbeteren op beroepen waarvoor een onderwijskwalificatie noodzakelijk is om toegang te krijgen tot het (knelpunt)beroep.

De aandacht zal hierbij gaan naar afstemming van de opleiding op de noden van de arbeidsmarkt, bevorderen van de dialoog tussen de onderwijs- en de arbeidsmarktpartners, optimale rolverdeling binnen het partnerschap i.f.v. een kwaliteitsvolle opleiding en koppeling van de opleiding aan het competentie management in de bedrijven.

In het kader van de intensieve aanpak van de ongekwalificeerde uitstroom zullen in 2013 in elke provincie minstens twee projecten tweedekansonderwijs voor werkzoekenden opgestart worden.

1.3. Afstemming tussen opleidingsaanbod en realiteit op de arbeidsmarkt

1.3.1. Uitrol van de kwalificatiestructuur

Het voorbije jaar ondersteunde ik mijn collega-minister bevoegd voor onderwijs bij de uitrol van de kwalificatiestructuur, het gemeenschappelijk kader voor de beschrijving en ordening van kwalificaties dat het onderwijs en de arbeidsmarkt overspant. Onder coördinatie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg (AKOV) heeft het beleidsdomein Werk bijgedragen aan de totstandkoming van de procedure voor het opstellen, inschalen en erkennen van **beroepskwalificaties** (een afgerond geheel van competenties waarmee een beroep kan worden uitgeoefend en die bepaald worden door arbeidsmarktactoren). Doorheen een piloot, waarin vijf beroepskwalificatiedossiers werden opgesteld en ingeschaald, is ervaring opgedaan met het werkproces en werd een uitvoeringsbesluit voorbereid. Betrokken arbeidsmarktactoren waaronder enkele sectoren, de VDAB, SYNTRA-Vlaanderen en sociale partners hebben zich in het werkprocédé ingewerkt. Bij het opstellen van beroepskwalificaties maken de arbeidsmarktactoren gebruik van de fiches uit Competent zodat het hanteren van een gemeenschappelijke taal over onderwijs en arbeidsmarkt heen nog wordt versterkt.

Geruggensteund door een geslaagde piloot, werd een planning met prioritaire beroepenclusters voor 2012 opgemaakt. Vanuit het beleidsdomein Werk ondersteunen we in de loop van 2012 en 2013 het verdere werkproces, o.a. door het informeren van sectoren via het kanaal van de sectorconvenants en door de deelname van de VDAB en SYNTRA-Vlaanderen aan de werkgroepen rond de **beroepskwalificatiedossiers**. De sectoren zijn aan zet om deze dossiers op te stellen. Dit biedt een opportuniteit om onderwijs-, opleidings- en EVC-trajecten inhoudelijk beter af te stemmen op wat de arbeidsmarkt vraagt en om zo de basis te leggen voor coherente leerladders en dito loopbaanpaden. Het is een belangrijk maar niet het enige aspect om goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verzekeren; ook daadwerkelijke samenwerking op het terrein bij de organisatie van dergelijke trajecten (cfr. excellente partnerschappen) en een goed uitgebouwd systeem van studie- en beroepskeuze en loopbaanbegeleiding (zie verder) dragen daartoe bij.

De kwalificatiestructuur impliceert ook een **kwaliteitszorgsysteem** dat moet garanderen dat personen die een beroepsopleiding of een EVC-traject hebben doorlopen, ongeacht de opleidingsverstrekker, effectief eenzelfde geheel van competenties bezitten zoals vastgelegd in de beroepskwalificatie. Het toezicht daarop zal uitgevoerd worden door een onafhankelijke cel binnen het AKOV volgens één en hetzelfde toezichtskader. De cel wordt aangestuurd door de onderwijsinspectie, aangevuld met afgevaardigden van VDAB-regie, SYNTRA-Vlaanderen-regie en sectorale experts. Samen met mijn collega van Onderwijs heb ik in het afgelopen jaar de klijtlijnen uitgetekend van het geïntegreerd kwaliteitskader. Een conceptnota is in opmaak. In het najaar van 2012 zal een piloot starten waarbij de beleidsdomeinen onderwijs en werk operationele invulling zullen geven aan dit kader en samen op zoek zullen gaan naar een werkbare en haalbare toepassing ervan. De VDAB en SYNTRA-Vlaanderen zullen daarbij stapsgewijs hun beroepskwalificerende opleidingen in eigen beheer aanpassen aan de criteria van het kader.

1.3.2. Vlaams arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst (VLAMT)

Het ESF-project VLAMT beoogt een gecoördineerde en gestructureerde verzameling van actuele en prospectieve informatie met betrekking tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Het in het project uitgewerkte concept wordt via verschillende sporen geoperationaliseerd:

- Het Steunpunt WSE berekent in het najaar van 2012 de **sectorale vervangingsvraag** en onderzoekt in 2013 methoden en datavereisten voor een betrouwbare en zinvolle berekening van de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag tot op het niveau van beroepen.
- Met de ontwikkeling van Competent (SERV) en de op **Competent gebaseerde matching** (VDAB) krijgen we actuelere informatie over de inhoud van beroepen, de context waarin deze worden uitgeoefend, en gevraagde en aangeboden competenties.
- Via een eenmalige ESF-oproep naar paritair beheerde organisaties moedigt de Vlaamse Overheid sectorale opleidings- en vormingsfondsen aan om **focusstudies naar toekomstige competentienoden** uit te voeren. Het Departement WSE werkte daarvoor een handleiding uit. Goedgekeurde projecten starten vanaf januari 2013 voor de duur van een jaar. De focusstudies kunnen mogelijk input opleveren voor het opstellen van beroepskwalificatiedossiers ten behoeve van de kwalificatiestructuur (zie hoger).

De combinatie van al deze informatie verschaft een integraal beeld van de toekomstige arbeidsmarkt in Vlaanderen. In 2013 wordt het concept verder geoperationaliseerd en als resultaat van het VLAMT-project zullen tevens aanbevelingen voor een structurele inbedding van het informatieplatform worden opgeleverd.

2. VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK

Samenvattend

Via het loopbaanakkoord verstevigen we de bruggen van werkloosheid naar werk, door :

- Een **sterk activeringsbeleid** met een aantal nieuwe accenten:
 - o een uitbreiding van de activeringsinspanningen voor oudere leeftijdsgroepen
 - o duurzaamheidstrajecten, vooral voor jongeren uit kansengroepen die regelmatig tijdelijke arbeid verrichten
 - o intensievere samenwerking met de uitzend- en outplacementsector
- De **invoering van het competentiegericht matchen** in de arbeidsbemiddeling, met diverse mogelijke toepassingen zowel op het niveau van de burger als van de werkgever.
- Blijvend in te zetten op **competentieversterking om werkzoekenden te oriënteren naar knelpunten** op de arbeidsmarkt, met veel aandacht voor:
 - o de uitbouw van excellente partnerschappen met onderwijs, de SYNTRA, bedrijven en sectoren
 - o een sluitend taalbeleid o.b.v. het NT2 afsprakenkader.
 - o gerichte competentiescreening van de bestaande arbeidsreserves i.f.v. (her)oriëntering naar knelpuntenberoepen.
- De uitwerking van **persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk**
 - o modellering van de tewerkstellingspremie 50+ naar leeftijd en werkloosheidsduur
 - o toepassing van de elementen rond maatwerk en competentieversterking in de werkervaringsmaatregel en de curatieve IBO
 - o een meer structurele samenwerking met Welzijn die we ook willen verankeren in een W²-decreet
- Het scheppen van een **structureel kader voor ondernemerschapstrajecten**.
- **Internationale mobiliteit** als antwoord op de arbeidsmarktkrapte

2.1. Een sterk activeringsbeleid

Het sluitend maatpak dat begin 2010 gelanceerd werd als het nieuwe begeleidingsmodel van de VDAB heeft reeds zijn meerwaarde bewezen bij de toename van het aantal werkzoekenden na de crisis van 2009. Het afstappen van de standaardaanpak met vaste uitnodigingsmomenten, die werden bepaald op basis van de leeftijd en de werkloosheidsduur van de werkzoekende, laat toe om meer maatwerk te leveren en minder zelfredzame werkzoekenden sneller gepaste begeleiding te bieden.

Het komt er op aan om dit model te ontwikkelen en bij te sturen teneinde werkzoekenden maatwerk met perspectief op tewerkstelling te blijven bieden, in functie van hun competenties, mogelijkheden en beperkingen. De individuele afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt zal daarbij een cruciale rol spelen. Niet iedereen heeft immers nood aan dezelfde opleiding, premie of ondersteuning om zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

2.1.1. Uitbreiding systematische aanpak 50+

Op 14 januari 2011 bereikten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners binnen VESOC een akkoord over de uitbreiding van de VDAB-aanpak 50+ naar oudere leeftijdsgroepen. De systematische aanpak werd vanaf april 2011 uitgebreid tot en met de 55-jarigen en het loopbaanakkoord van januari 2012 breidde de aanpak nog uit tot de 58-jarigen. Hiermee zet ik daadwerkelijk stappen in het verruimen van het activeringsbeleid naar oudere leeftijdsgroepen.

Daarbij hecht ik ook een groot belang aan de **verdere versterking van de aanpak**: snellere opstart van de begeleiding, groter bereik van de doelgroep, meer aandacht voor vacaturewerking en competentieversterking en verbeterde samenwerking met andere actoren. Een versterking is ook wel nodig want bij de groep van 50+ wordt met 34,9% uitstroom naar werk 12 maanden na de inschrijving de doelstelling van de beheersovereenkomst wel gerealiseerd, maar dit is duidelijk onvoldoende om de doelstelling op vlak van de werkzaamheidsgraad voor 50+ en meer mensen langer aan het werk te realiseren.

- Bij de intensievere aanpak in de vacaturewerking zal er meer aandacht zijn voor jobhunting, jobdating en jobcoaching.
- Het pilootproject sollicitatiefeedback is eveneens een stap op weg naar optimalisering.
- Bij competentieversterking ligt de nadruk op korte en modulaire opleidingen en werd een plan van aanpak met de competentiecentra uitgewerkt.
- Ook worden er blijvend initiatieven genomen om de 50+consulenten te vormen en te ondersteunen.
- Bij de IBO voorzien we bijkomende inspanningen voor deze groep.

Samen met de sociale partners zal verder nagegaan worden op welke manier de systematische aanpak 50+ kan bijgestuurd worden in de richting van een meer responsabiliserende, inclusieve en maatgerichte benadering van werkzoekenden en werkgevers, waarin het accent verschuift van sensibiliseren naar activeren en aanwerven. De bijsturing zou betrekking kunnen hebben op het vervroegen en verruimen van het vacatureaanbod, de organisatie van de infosessies, de begeleiding en competentieversterking van 50-plussers, als op de samenwerking met outplacementkantoren en andere partners. Jobkanaal- en blijfconsulenten zouden daarbij worden ingezet om vanuit hun brugfunctie mee te werken aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de 50-plussers.

2.1.2. Duurzaamheidstrajecten

In het kader van het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid heeft VDAB de opdracht om duurzaamheidstrajecten op te zetten voor werkzoekenden die regelmatig terugkeren naar de werkloosheid na periodes van tijdelijke tewerkstelling. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar jongeren uit de kansengroepen. Deze jongeren zullen een aantal **begeleidings- of tijdelijke trajecten** doorlopen om hen toe te leiden naar duurzame tewerkstelling.

De trajecten kaderen binnen het sluitend maatpak dat voor alle werkzoekenden wordt voorzien, wat de ruimte biedt om een traject zo in te vullen dat het afgestemd is op het profiel en de noden van de werkzoekende in kwestie. Er zal gekozen worden voor een gedifferentieerde aanpak: zo wordt een onderscheid gemaakt tussen de groep jongeren voor wie werken via uitzendarbeid een bewuste keuze is en de groep die doorgroeit naar meer duurzame tewerkstelling ambieert.

Een duurzaamheidstraject zal de volgende diensten omvatten: automatische matching op vacatures, specifieke communicatie m.b.t. voor hen interessante dienstverlening na 3 maanden regelmatig

uitzendwerk, en een uitnodiging tot een gesprek na 6 maanden regelmatig uitzendwerk met de mogelijkheid om dan verder een intensieve begeleiding naar duurzaam werk te voorzien.

2.1.3. Samenwerking met meerdere actoren

Samenwerking van meerdere actoren is een belangrijk kenmerk van het sluitend maatpak. Om werkzoekenden tijdig een gepaste begeleiding te bieden moet een beroep worden gedaan op alle relevante arbeidsmarktactoren.

Met de uitzendsector gaan we niet alleen samenwerken rond duurzaamheidstrajecten maar er werd in het loopbaanakkoord ook afgesproken dat we met de sociale partners van de uitzendsector afspraken maken over een actievere rol van de uitzendsector in de toeleiding van 50-plussers naar duurzame jobs.

Met de outplacementsector blijven we werken aan een warme overdracht van de begeleiding van personen die na een outplacementbegeleiding nog niet aan het werk zijn.

In 2013 is een uitbreiding voorzien van de tender begeleidings- en bemiddelingsactiviteiten tot 25.000 trajecten zodat er ruimte komt om de extra opdrachten voor de VDAB binnen het huidige personeelsbestand uit te kunnen voeren (het groeipad IBO, de uitbreiding van de systematische aanpak voor 50+,...).

2.2. Competentiegericht matchen: een verrijking voor de bemiddeling

Het komende jaar zal de VDAB het bemiddelingsproces optimaliseren. Prioritaire aandacht gaat naar het invullen van knelpuntvacatures en naar het beter afstemmen van de dienstverlening op maat van de KMO's. Om werkzoekenden en vacatures die initieel niet honderd procent verenigbaar zijn toch succesvol te matchen zal er (onder andere) maximaal worden ingezet op werkplekieren. Doorslaggevend voor een succesvolle bemiddeling met duurzaam resultaat is dat zowel de wensen en noden van de werkzoekende als van de werkgever optimaal worden vervuld tijdens het matchingsproces. De VDAB zal hiertoe de methodiek van het sluitend maatpak voortdurend verbeteren en klantvriendelijke tools en instrumenten ontwikkelen en in gebruik nemen, die het competentiegericht matchen centraal stellen en (mede) mogelijk moeten maken.

De introductie van het 'competentie'-begrip laat toe vraag en aanbod op een nieuwe manier te verbinden tijdens het bemiddelingsproces. Om competentiegericht matchen mogelijk te maken bouwt VDAB de door de SERV ontwikkelde **Competent-standaard** in zijn operationele informatiesystemen in.

De eerste release van Competent vond plaats op 16 december 2011. Een 335 Competent-fiches zijn sindsdien online raadpleegbaar (www.serv.be/competentieteam). Met de uitbouw van Competent, gesteund op het ROME-model van de Franse dienst voor arbeidsbemiddeling "Pôle Emploi", hebben de SERV en de SERV-partners een online databank gecreëerd die een overzicht geeft van alle mogelijke beroepen, hun onderlinge relaties en wat je daarvoor moet "kunnen" en "kennen". De databank bevat door de sociale partners gevalideerde informatie. Het is dit instrument dat het arbeidsmarkt- en competentiebeleid ondersteunt en ten dienste staat van iedereen die in Vlaanderen met competenties wil werken.

Bedrijven, organisaties, sectoren, werkgevers ... kunnen Competent gebruiken om er hun competentiebeleid mee te stofferen, hun vacatures en selecties op te baseren, opleidingen aan te

toetsen, heroriënteringsacties mee te voeren, enz. Individuele personen kunnen Competent gebruiken om hun competenties af te toetsen en hun arbeidsmobiliteit te verkennen, enz. De technische toegang voor externen (bedrijven, KMO's, social profit-organisaties, sectoren, ...) is op dit ogenblik nog niet geregeld. Het systeem is wel zo geconcipieerd dat het mogelijk is om er andere systemen aan te koppelen.

Het gebruik van Competent binnen organisaties en hun dienstverlening gaat gepaard met een veranderingsproces dat dermate ingrijpend is dat professionele ondersteuning onmisbaar is. De SERV zal hierin een cruciale rol spelen, in overleg met de sociale partners.

Concreet zal de SERV doorheen het project "Competent bij intermediairen/derden" procedures ontwikkelen die het gebruik van Competent in organisaties ondersteunen.

De **Competent-databank** zelf zal in de loop van 2012 vervolledigd worden. Jaarlijks zal de SERV, in overleg met de interprofessionele sociale partners en op basis van objectieve indicatoren (bv innovaties in een bedrijfstak) beslissen welke onderdelen van Competent in herziening moeten worden gezet. Met de release van Competent is de VDAB aan de slag gegaan om het gebruik ervan in diverse VDAB-toepassingen te operationaliseren.

Om het vertrekken vanuit competenties bij het invullen van vacatures breed ingang te doen vinden, zal de **VDAB-dienstverlening er in 2013** zeer sterk op gericht zijn om burgers en werkgevers te ondersteunen in het competentie-denken. De VDAB zal hen stimuleren om het aangeboden en gewenste competentieprofiel zo accuraat mogelijk op te maken en te actualiseren wanneer nodig. Het streefdoel is dat elke arbeidsmarktspeler spontaan met competenties zal werken. Er zal een veranderingsproces in gang worden gezet dat gericht is op een fundamentele mentaliteitsomslag.

Zo zullen werkgevers ervan overtuigd geraken dat competenties de zoektocht naar de juiste werknemer kunnen vergemakkelijken. In samenwerking met het project "Competent bij derden" van de SERV zal de VDAB in 2013 samen met een aantal werkgevers een pilootproject opzetten waarin onderzocht wordt hoe zij de Competent-standaard kunnen integreren in hun wervings- en selectieprocedures. Een groot deel van de vacatures wordt via automatische weg opgeladen in de VDAB-systemen. Om deze vacatures te verrijken met competenties is het noodzakelijk dat werkgevers deze informatie in hun wervings- en selectieprocessen inbouwen om zo de gepaste koppelingen met de VDAB-systemen te kunnen maken.

Ook voor de burger kan de competentiebenadering onverwachte perspectieven openen. Hiertoe wil de VDAB het gebruik van Competent meer integreren in de bestaande processen, zoals bij de (her)oriëntatie van werkzoekenden en werknemers en bij het opmaken van een valabel competentieprofiel. De burgers zullen gestimuleerd worden om eventuele ontbrekende competenties te detecteren en op basis daarvan een groeipad of persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) uit te tekenen, richting gewenste competenties (bijvoorbeeld door het volgen van een bepaalde opleiding).

De VDAB zal eind 2013 een basismodule POP online plaatsen. De e-portfolio **Mijn Loopbaan** vormt als drager van al deze informatie het sluitstuk van de competentiegerichte benadering voor burger én werkgever: via Mijn Loopbaan wordt de burger regisseur van zijn eigen loopbaanacties en doet hij een beroep op de diensten van VDAB én andere arbeidsmarktspelers in functie van zijn loopbaannoten.

2.3. Inzetten op competentieversterking

Het Werk- en Investeringsplan (WIP) genereerde in 2010 en 2011 een aanzienlijke uitbreiding van de opleidingscapaciteit om flexibel en toekomstgericht in te kunnen spelen op de noden aan

competentieversterking van zowel werkzoekenden als werknemers. In totaal werden er 12.395 cursisten bereikt in opleidingen die specifiek waren opgezet voor knelpuntberoepen en met bijzondere aandacht voor het realiseren van uitstroom naar werk. Tegelijk werden niet-knelpuntopleidingen afgebouwd door kandidaten voor deze opleidingen te heroriënteren. Vanuit de focus op werk was er een gevoelige verhoging van samenwerkingsverbanden met bedrijven en sectoren die zich geconfronteerd zien met een groot aantal knelpuntvacatures. Binnen dit kader is op een innovatieve manier geëxperimenteerd met gemengde opleidingstrajecten, waarbij zowel de VDAB als het bedrijf of de sector instaan voor een aantal opleidingsmodules, met maximale inzet op werkplekleren.

Het resultaat van deze intensieve samenwerking met bedrijven en sectoren zijn goed afgestemde en meer efficiënte opleidingstrajecten waarin verschillende vormen van leren (webleren, IBO...) evenwichtiger gecombineerd worden en waarin de beschikbare middelen en (bedrijfs)infrastructuur intensiever en efficiënter gebruikt worden. Het werkplekleren werd niet alleen kwantitatief uitgebouwd maar werd doorheen diverse experimenten en ervaringen ook kwalitatief verbeterd. Op basis hiervan werden een aantal uitgangspunten voor kwaliteitsvol werkplekleren opgesteld. Cruciaal hierin is dat de beoogde competenties steeds bij aanvang worden vastgelegd en aan het einde worden geattesteerd en/of zichtbaar worden gemaakt in Mijn Loopbaan. Competenties kunnen nu reeds gescoord worden op basis van de eigen competentiefiche verbonden aan de opleiding. In de eerste fase zal deze competentiefiche als reflectie instrument dienen om het juiste competentieprofiel binnen Mijn Loopbaan samen te stellen. De VDAB beoogt eind 2014 een rechtstreekse koppeling tussen opleidings-competentiefiches en het competentieprofiel in Mijn Loopbaan. Daarnaast wordt ook voorzien in goed opgeleide coaches, zowel van de VDAB als van het bedrijf.

Er zijn tevens samenwerkingsverbanden opgezet tussen “concurrerende” bedrijven, steeds binnen het kader van een win-win-samenwerking. Zo organiseerden sectoren samen met de VDAB werkervaringsprojecten bij bedrijven terwijl uitzendkantoren mee hielpen met de toeleiding naar deze projecten en naar andere opleidingen. In een aantal van deze samenwerkingsverbanden werden de eerste kiemen gelegd van een excellent partnerschap. Het WIP was hiervoor een niet te onderschatten katalysator.

Naast de focus op werk vond er ook een eerste belangrijke beweging plaats in de richting van de vergroening van het opleidingsaanbod. Gezien de maatschappelijke relevantie en de positieve ervaringen met de eerste experimenten zullen transitie naar vergroening blijvend gestimuleerd worden. Hiertoe werd een actieplan groene jobs opgesteld.

De extra middelen uit het WIP betekenden ten slotte een belangrijke impuls voor de uitbouw van de regiefunctie van VDAB. De opleidingsmarkt in Vlaanderen werd verkend, nieuwe partnerschappen werden opgezet en alternatieve organisatievormen werden geëxploreerd.

De VDAB zet deze **vernieuwde en verrijkte samenwerking** op het vlak van competentieversterking verder, met als prioriteiten: knelpuntberoepen (de uitdagingen liggen hier bij zwaar vervoer, en de technisch manuele beroepen in de voeding, metaal- en de bouwsector zoals lasser en installateur cv-sanitair (HVAC)n, ...), NT2, partnerschappen, samenwerking met bedrijven, groene jobs, groeisectoren en onderwijskwalificerende trajecten.

Ondernemingen kampen steeds meer met hardnekkige problemen in hun pogingen om geschikte profielen te vinden. De vervangingsvraag zal de komende jaren naar alle waarschijnlijkheid toenemen. De problematiek van de **knelpuntvacatures** blijft dan ook een grote uitdaging voor de Vlaamse arbeidsmarkt. De VDAB zal daarom voortbouwen op de verwezenlijkingen van zijn geïntegreerd actieplan knelpuntenbeleid en zijn instrumentarium meer organiseren vanuit het

perspectief van de behoeftes aan de vraagzijde. Zowel in de beroepsopleiding als in de bemiddeling en begeleiding evolueert de VDAB naar een inrichting volgens sectoren en beroepenclusters. Dankzij een meer gesegmenteerde aanpak, die beter rekening houdt met de diversiteit aan de vraagzijde, kan het beschikbare instrumentarium aan maatregelen op het vlak van arbeidsmarktbeleid efficiënter en doelgerichter aangewend worden om actuele knelpunten weg te werken die de aanwervingsdynamiek binnen sectoren of afzonderlijke ondernemingen hinderen.

In het beleidsdomein Werk zijn de **uitbouw van een loopbaan en levenslang leren** functioneel met elkaar verbonden. Het opleidingsaanbod van de VDAB wordt afgestemd met de evolutie van de arbeidsmarktbehoeften en geeft aldus aan werkgevers en werknemers een loopbaanperspectief. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt krijgen daarbij prioritaire aandacht. Aldus reserveert de VDAB ter ondersteuning van het loopbaanperspectief en de vakbekwaamheid van 'kwetsbare werknemers' 10 procent van zijn opleidingscapaciteit voor werknemers in de sociale economie, werknemers met tekorten op het vlak van arbeidsmarktcompetenties, te heroriënteren werknemers binnen sectoren in transitie, werknemers in tijdelijke werkloosheid. Werknemersopleidingen krijgen voorrang als het gaat om :

- Het effectief bieden van reële loopbaanperspectieven ("professional upgrading") in de richting van knelpuntberoepen;
- Het verzekeren van de tewerkstelling van werknemers die verplicht zijn om een opleiding te volgen om de vakbekwaamheid op peil te houden (vrachtwagenchauffeurs)
- Het sensibiliseren van werknemers voor ondernemerschap (in samenspel met Syntra-Vlaanderen).

In hetzelfde kader van levenslang leren wordt opleiding voorzien voor werknemers in periodes van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. De sectoren kunnen hierin een belangrijke ondersteunende rol vervullen. De VDAB heeft reeds enkele sectorale draaiboeken klaar, met o.a. per sector opleidingen die in aanmerking komen voor de RVA-regeling. Daarenboven zijn de ontwikkelingsnoden in het kader van opleiding en de vereiste capaciteit in kaart gebracht.

Steeds in hetzelfde kader zijn er acties ten aanzien van herintre(e)d(st)ers. In samenwerking met enkele partners (socio-culturele organisaties, mutualiteiten, de Gezinsbond, de Zorgambassadeur en de Diensten Gezinszorg) heeft de VDAB acties voorbereid om die doelgroep te bereiken. Dit gebeurt via publicaties in ledenbladen, contactmomenten (beurzen, ledendagen) en multimedia materiaal dat aangeboden wordt op partnerwebsites en ledenevents. Aan deze mensen wordt een aanbod gedaan van loopbaanbegeleiding, worden opleidingstrajecten voorgesteld en vacatures aangeboden. Deze actie wordt geïntegreerd in de planning van het Vlaams Overlegplatform Zorg in het najaar van 2012 en zal meegenomen worden bij de uitrol van de Servicepunten Zorg in 2012 en 2013.

2.3.1. Excellente partnerschappen

In de toekomst wil ik de VDAB in zijn regieopdracht blijven versterken met (onder andere) als doel werkzoekenden te oriënteren naar knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt. Daarom zal ik sterk blijven investeren in de uitbouw van excellente partnerschappen.

Binnen deze partnerschappen (met onderwijs, sectoren, SYNTRA's en het bedrijfsleven) is het belangrijk om te focussen op een aantal specifieke competentieversterkende acties:

- kapitaalintensieve knelpuntopleidingen omwille van de bijhorende infrastructuur
- beroepskwalificerende opleidingstrajecten samen met relevante partners
- werkplekleren, opdat de aansluiting met effectieve tewerkstelling zo goed als mogelijk verzekerd wordt.

De excellente partnerschappen bieden ook een geschikt kader om flexibel in te spelen op de noden in de Vlaamse industrie die o.a. in het kader van het Vlaams Nieuw Industrieel Beleid (NIB) aan het licht komen.

2.3.2. Een sluitend taalbeleid

Om een sluitend taalbeleid te voeren krijgt elke nieuw ingeschreven werkzoekende kort na de inschrijving een screening van zijn kennis van het Nederlands. Als de kennis van de werkzoekende ontoereikend blijkt, dan wordt doorverwezen naar een Huis van het Nederlands voor een testing of niveaubepaling. Vervolgens krijgt de Nederlandsonkundige werkzoekende een gepaste opleiding Nederlands tweede taal (NT2), als onderdeel van een traject naar werk, en een inburgeringstraject. Anderstalige werkzoekenden kunnen zo doorverwezen worden naar een basiscursus Nederlands, gegeven door reguliere aanbod verstrekkers of naar een schakelopleiding NT2 binnen VDAB. De VDAB-consulent volgt op of de werkzoekende doorstroomt, naargelang de scholingsgraad, naar de gepaste aanbodverstrekker onderwijs.

Vanaf september 2010 worden Nederlandsonkundigen binnen het sluitend maatpak aan de hand van een knipperlichtscreening gedetecteerd en verder gescreend. Vanaf januari tot december 2011 schreven ruim 11.500 personen met een onvoldoende kennis van het Nederlands zich in als werkzoekende. Zes maanden na instroom werd 88,9% hiervan sluitend bereikt, d.w.z. dat ofwel een NT2 actie had plaatsgegrepen, ofwel deelname aan een traject richting werk, ofwel uitstroom uit de werkloosheid. Uit cijfers blijkt dat nog een behoorlijk aantal anderstalige werkzoekenden niet binnen de 6 maanden start met een opleiding NT2. Samen met de minister van onderwijs en de minister van inburgering zullen afspraken worden gemaakt om de **uitvoering van het afsprakenkader NT2 te verbeteren en bij te sturen**.

De regierol van de VDAB ten aanzien van anderstalige werkzoekenden, die in het afsprakenkader NT2 vervat zit, moet in samenspraak met de reguliere aanbodverstrekkers verder geconcretiseerd worden, ook wat betreft het basisaanbod NT2 voor werkzoekenden. Dit impliceert naast een goede registratie van deelname aan opleidingen, een precieze en concrete definiëring van een behoeftedekkend aanbod met o.a. meer instapmomenten voor kortere en dus meer intensieve basisopleidingen. Werkzoekenden moeten zo snel mogelijk in een intensief aanbod NT2 kunnen stappen en via een sluitend traject opgevolgd worden.

Binnen het NT2-aanbod van de VDAB wordt meer ingezet op remediëringspakketten voor wie het basis attest 1.1 toch onvoldoende is om naar het VDAB opleidingsaanbod door te stromen, schakelopleidingen die voorbereiden op beroepsopleidingen, nichetrajecten voor werkzoekenden met onvoldoende leervermogen of met geletterdheidsproblemen, maatgerichte opleidingen in functie van bepaalde behoeften van de markt, vakspecifieke opleidingspakketten voor werkzoekenden in wachttijd voor een beroepsopleiding en Nederlands op de opleidingsvloer. Een naadloze overgang binnen het NT2-aanbod en doorstroom na NT2 naar vervolgoopleidingen en werk blijft een aandachtspunt.

Met het oog op het behalen van een attest bedrijfsbeheer kan ook worden aangesloten bij het SYNTRA- Vlaanderen project "Anderstalig Ondernemen, dat het komende jaar gecontinueerd en uitgebreid wordt.

2.4. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk

In het Vlaamse regeerakkoord werd het engagement genomen om de bestaande tewerkstellingsmaatregelen te heroriënteren naar een eenduidig kader om de inschakeling van doelgroepen op de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen. Die instrumenten moeten voldoen aan de Europese regels voor staatssteun. Aan de tewerkstellingsmatrix met 4 modules (begeleiding en opleiding op de werkvloer, loonpremie en arbeidspostaanpassingen) wordt gezamenlijk met de minister van Sociale Economie vorm gegeven.

Op termijn vervangen we de klassieke doelgroepenbenadering door **ondersteuning op maat van elke persoon**, rekening houdende met competenties, mogelijkheden en beperkingen.

Om doorstroom te faciliteren zal ik bekijken hoe we de bestaande maatregelen binnen de budgettaire marges, de contouren van de staatssteunregels en de tewerkstellingsmatrix kunnen bijsturen. Een concreet voorbeeld hiervan is de aanpassing van de VOP-premie en de tewerkstellingspremie 50+, die ik wil openstellen voor doorstromers uit de sociale economie. Wijzigingen die we in de regelgeving van de tewerkstellingspremies aanbrengen gebeuren in het perspectief van een eenvormige loonpremie op Vlaams niveau. Bovendien willen we duidelijke criteria ontwikkelen voor subsidiëring van doelgroepwerknemers binnen de bevoegdheid Werk of binnen de bevoegdheid Sociale Economie. Wanneer een persoon geïndiceerd wordt en in aanmerking komt voor ondersteuning in het kader van het decreet maatwerk collectieve inschakeling of LDE kan de persoon niet in aanmerking komen voor ondersteuning in de vorm van een VOP of Tewerkstellingspremie 50+.

In afwachting van de uitvoering van het Vlinderakkoord werken we aan de **optimalisatie** van de maatregelen onder de bevoegdheid Werk, om de werkzoekenden een gepaste begeleiding met het oog op duurzame tewerkstelling te bieden. Dit zie ik als een belangrijke stap naar het realiseren van individueel maatwerk. De huidige maatregelen kunnen vaak reeds mooie resultaten voorleggen, maar het is essentieel dat we blijven inspelen op de vragen van de arbeidsmarkt door alle werkzoekenden de nodige ondersteuning te bieden en de efficiëntie van onze maatregelen te bewaken.

Als arbeidsmarktregisseur staat de VDAB in voor **screening, indicering en toeleiding** naar alle tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen. De VDAB brengt zowel de competenties en mogelijkheden als de drempels die een tewerkstelling bemoeilijken in kaart en geeft een advies op elk van de vier modules voor die personen die nood hebben aan ondersteuning. Het werkondersteuningspakket dat op deze manier wordt samengesteld, wordt regelmatig opgevolgd en indien nodig bijgestuurd. Het is dan ook belangrijk dat de gebruikte instrumenten onderling op elkaar aansluiten zodat een vlotte overgang tussen diverse maatregelen verzekerd kan worden. De indiceringsprocedure die toegepast zal worden binnen de bevoegdheid werk en de bevoegdheid sociale economie zal dezelfde zijn.

2.4.1. De tewerkstellingspremie 50+

In uitvoering van het loopbaanakkoord zal de tewerkstellingspremie 50+ vanaf 1 januari 2013 gemodelleerd worden **in functie van de leeftijd en werkloosheidsduur**. Rekening houdende met de uitstroomkansen voorzien we drie schalen die moeten toelaten om werkgevers meer gerichte stimulansen te geven bij de aanwerving van werkzoekende vijftigplussers. Verder wordt het terugvorderingsmechanisme hervormd om de administratieve last voor werkgevers te beperken. Bovendien wordt de berekening van de loonkosten aangepast zodat, in uitvoering van de tewerkstellingsmatrix, tussenkomsten in loonkosten op eenzelfde manier worden bepaald voor alle Vlaamse premiestelsels.

2.4.2. Werkervaring

De maatregel werkervaring voorziet in intensieve begeleiding en competentieversterking op een reële werkvloer, tijdens een relatief korte periode, voor een groep van langdurige en voornamelijk kortgeschoolde werkzoekenden. Het is een duidelijk activerende tewerkstellingsmaatregel gericht op een kwetsbare groep en op de reguliere arbeidsmarkt. De promotoren dienen maatwerk te leveren zodat zij werkzoekenden een leerervaring kunnen bieden die aansluit bij de behoeften van de lokale arbeidsmarkt. De leerwerkbedrijven staan in voor een gelijkwaardige begeleiding van alle deelnemers en voor de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Om de uitstroom te versterken willen we leerwerkbedrijven stimuleren om alle uitstroomkansen naar de reguliere arbeidsmarkt te benutten. Daarom zal vanaf 1 januari 2013 een uitstroom naar IBO onder bepaalde voorwaarden ook in aanmerking komen voor het toekennen van de nazorgvergoeding. De huidige subsidieregeling wordt met **een jaar verlengd** om bij de nieuwe oproep (opstart 01/01/2014) rekening te kunnen houden met het kader voor de Diensten Algemeen Economisch Belang (DAEB).

De elementen maatwerk en competentiedenken die reeds aanwezig zijn in de regelgeving en ook toegepast worden in het werkveld worden versterkt, zodat werkervaring voor nog meer mensen een opstap kan bieden uit de langdurige werkloosheid naar de reguliere arbeidsmarkt.

2.4.3. De curatieve IBO

Begin dit jaar heb ik in uitvoering van de alternatieven voor de jobkorting de curatieve IBO ingevoerd, voornamelijk gefocust op werkzoekenden met een gecombineerde problematiek (langdurig werkzoekend én 50+, allochtoon, laaggeschoold en/of werkzoekenden met een arbeidshandicap). Deze IBO variant biedt een intensievere begeleiding van de persoon, een compensatie aan de werkgever voor de productiviteitspremie en een grotere flexibiliteit in de duurtijd.

In 2012 is de opstart voorzien van 300 curatieve IBO's om via een groeipad te komen tot **500 à 800 curatieve IBO's in 2014**. De realisaties in de eerste jaarhelft van 2012 waren nog beperkt, zodat extra inspanningen nodig zullen zijn om de jaardoelstelling te halen. Aangezien de maatregel een andere manier van werken vraagt, werd voorzien in opleiding voor de VDAB-consulenten.

2.5. Naar een structurele samenwerking met Welzijn

In het kader van het horizontaal actieplan ter bestrijding van armoede worden vanuit het werkgelegenheidsbeleid een aantal acties genomen om in de bestaande maatregelen extra aandacht te hebben voor personen in armoede. Voor werkzoekenden is een uitbreiding van het aantal **trajecten voor personen in armoede** voorzien. Rekening houdende met de ervaringen met deze trajecten is er voor 2012 een realistisch groeipad bepaald van minimaal 500 bijkomende trajecten en minimaal 750 tot maximaal 1.200 op te starten trajecten in 2013. Het groepsluit wordt niet langer standaard voor elke werkzoekende ingezet, maar meer volgens de noden van de werkzoekende.

Ook voor werkzoekenden die momenteel nog niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten door belemmeringen van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard maar waarvan arbeidsdeelname binnen een redelijke periode als haalbaar wordt ingeschat, wordt samen met de actoren uit Sociale Economie en uit Welzijn een gepaste begeleiding met competentieversterking, empowerment, zorg enz. aangeboden in W²-trajecten op maat (werk-welzijnstrajecten).

Meer structurele samenwerking zal worden verankerd in een **W²-decreet**. Met mijn collega-ministers bevoegd voor Sociale Economie en Welzijn bereid ik een conceptnota voor die we in november aan de Vlaamse Regering willen voorleggen. Deze nota bouwt verder op de nota van "Van arbeidszorg naar een nieuw geïntegreerd beleidskader: W²" die op 1 juli 2011 werd goedgekeurd.

Ondertussen lopen de verschillende projecten verder en bouwen waar mogelijk reeds elementen van het nieuwe beleidskader in. De **tender activeringszorg (TAZ)** voor de begeleiding van jaarlijks 1.100 werkzoekenden met een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek wordt verdergezet. De doelgroepen met een RIZIV- of een OCMW-uitkering die in het kader van het WIP werden begeleid, worden opgenomen in de zogenaamde TAZbis. Tot eind augustus konden provinciale partnerschappen een voorstel indienen, waarin ook ruimte was voor nieuwe partnerschappen. De TAZbis trajecten zullen opstarten vanaf januari 2013.

Ook binnen de bevoegdheden van mijn collega's worden stappen gezet. In het kader van de alternatieven voor de jobkorting starten begin september doorstroomtrajecten uit arbeidszorg. Daarnaast willen we een sterkere band leggen met de ontwikkelingen in de geestelijke gezondheidszorg inzake zorgcircuits en zorgnetwerken, bekend als de artikel 107 hervormingen, waarin expliciet aandacht gaat naar de reïntegratie in de maatschappij en in het beroepsleven van personen met psychische en psychiatrische problemen.

In het kader van VIA4 werd het engagement genomen om de uitbreidingsmiddelen van het akkoord (o.a.) in te zetten in functie van een verhoogde instroom in de sector. Concreet zullen er 850 opleidingstrajecten tot polyvalent verzorgende, zorgkundige en verpleegkundige bijkomen. Dit loopt gelijk met de uitbreiding die ook al in 2010 en 2011 werd voorzien in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan. Daar bovenop wordt er binnen de opleidingen verpleegkunde een opleidingsstijging voorzien van 100 opleidingsplaatsen die specifiek gericht zijn op werkzoekenden.

Om deze significante uitbreiding van de opleidingscapaciteit te kunnen realiseren, wordt er samengewerkt met onderwijspartners en met de opleidingscentra van de erkende Diensten voor Gezinszorg. De VDAB organiseert hiervoor extra infosessies, intakegesprekken en psychotechnische onderzoeken. Ook de Servicepunten Zorg zullen een belangrijke rol hierin vervullen: via deze Servicepunten kan de burger immers meer specifieke en meer gerichte informatie verkrijgen in verband met (opleidingen die leiden tot) werken in de social profit sector. Voor de verdere uitrol en optimalisatie van de Servicepunten Zorg zal worden samengewerkt met het beleidsdomein Welzijn en met de sector.

2.6. Trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden

Door een toename van het aantal ondernemingen in het Vlaams Gewest en het versterken van de ondernemerscultuur wil ik bijdragen aan het Pact 2020 en dus aan meer en sterker ondernemen in Vlaanderen. Zo zet ik het engagement uit de beleidsnota 2009-2014 om in actie. Dat engagement bestaat uit het aanmoedigen van ondernemerschap en het ondervangen van het risico dat ermee gepaard gaat via een sluitende begeleiding van werkzoekenden met ondernemersaspiraties. Een degelijke voorbereiding is cruciaal in het succesvol opstarten van een eigen zaak.

In het voorjaar 2011 leverde het departement Werk en Sociale Economie samen met de agentschappen een evaluatie op van trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden. In opvolging werd in september 2011 een ambtelijke werkgroep opgericht. Met die werkgroep kan vanuit huidige projecten (zoals Ondernemen Werkt, project gefailleerden, en activiteitencoöperaties (onder bevoegdheid sociale economie)) de stap worden gezet naar een structurele aanpak om werkzoekenden te ondersteunen bij het opstarten van een eigen zaak. Binnen het beleidsdomein werk treedt het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming -SYNTRA Vlaanderen- op als regisseur voor het aanbod voor werkzoekenden en specifieke doelgroepen naar ondernemerschap. VDAB is als regisseur arbeidsmarktbeleid het aanspreekpunt voor werkzoekenden. De doelstelling is dat meer werkzoekenden de keuze voor ondernemerschap maken waarvoor ze zowel in groep als individueel op maat beter voorbereid worden. Zo nemen hun slaagkansen substantieel toe in vergelijking met die van de huidige gemiddelde starter in Vlaanderen. Iedere werkzoekende in Vlaanderen krijgt onder meer via een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) de kans om zijn loopbaan een nieuwe wending te geven en zich daarvoor te laten begeleiden.

Zo verkrijgen we de noodzakelijke **integrale aanpak** van sensibiliseren, screenen, opleiden, begeleiden, coachen en nazorg. Voor de verdere uitwerking van een structureel kader zal ik verdere afspraken maken met het beleidsdomein economie (Agentschap Ondernemen) en sociale economie. Het is evident dat ook de private partners daarbij een complementaire maar cruciale rol spelen. Het uitwerken van een structureel kader loopt verder in 2012, om in 2013 uit te monden in een effectieve, structurele dienstverlening voor werkzoekenden.

2.7. Internationale mobiliteit

Als blijkt dat voor sommige vacatures het talent niet aanwezig is op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en België, wordt buitenlands talent aangetrokken. In het kader van het actieplan internationale mobiliteit maak ik verder werk van het inzetten van internationale bemiddeling als antwoord op de specifieke arbeidsmarktkraptes.

De VDAB zorgt voor de verspreiding van Vlaamse knelpuntvacatures via het Eures netwerk (Europees portaal voor beroepsmobiliteit). Daarnaast kunnen de VDAB-consulenten sinds medio 2012 assistentie vragen aan collega's die zich specifiek bezighouden met interregionale en internationale bemiddeling voor vacatures die in Vlaanderen moeilijker invulbaar zijn. Deze mogelijkheid is geïntegreerd in de **reguliere bemiddeling** van de VDAB.

De VDAB werkt samen met buitenlandse publieke bemiddelingsdiensten (tot dusver: Portugal, Spanje, Frankrijk en Polen) aan de invulling van Vlaamse knelpuntvacatures. Deze samenwerking is steeds afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt in het zendland en in Vlaanderen. De samenwerking mag nooit een negatief effect hebben op eenieders arbeidsmarkt: geen verdringingseffect op de Vlaamse arbeidsmarkt, geen braindrain op de arbeidsmarkt van het zendland.

De VDAB engageert zich in de bilaterale samenwerkingen hoofdzakelijk tot het aanleveren van vacatures waarvoor op de Belgische arbeidsmarkt onvoldoende werkzoekenden aanwezig zijn. Zij neemt tevens de taak op zich om de Vlaamse bedrijven te informeren over de mogelijkheden op het vlak van internationale recrutering en de gevolgen die dit met zich meebrengt (bv. inzake huisvesting van de buitenlandse werknemer).

Bij internationale bemiddeling wordt ook aandacht besteed aan de inburgering in Vlaanderen. Hiervoor werden afspraken gemaakt met de Afdeling Beleid Binnenland, Steden en Inburgering van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur. Alle nieuwkomers kunnen beroep doen op het volledige aanbod van de Onthaalbureaus en de Huizen van het Nederlands om hun integratie te bevorderen. De VDAB staat ter beschikking met het aanbod Nederlands op de Werkvloer. Naargelang het beroep en de behoefte van de werkgever wordt een pakket op maat uitgewerkt.

De buitenlandse bemiddelingsdienst engageert zich hoofdzakelijk tot het publiceren van de vacatures, het uitvoeren van selecties op hun werkzoekendenbestand op basis van de vacatures, en het aanleveren van geschikte kandidaten aan de Vlaamse werkgevers. Daarenboven organiseren de publieke bemiddelingsdiensten van de zendlanden jobdatings wanneer een werkgever van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken en voorzien in gespecialiseerde consultants die werkzoekenden op de Vlaamse vacatures bemiddelen. Tot slot neemt het 'zendland' ook de taak op zich om de werkzoekenden te informeren over werken in Vlaanderen.

3. VAN WERK NAAR WERK

Samenvattend

Verhogen van de inzetbaarheid en competentiebeleid zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van het beleid, de werkgevers en de werkenden, waarvoor een aangepast instrumentarium wordt ontwikkeld :

- Voorbereiding en implementatie van **een nieuw kader voor de loopbaanbegeleiding**.
- **Uitbouw van drie sporen van EVC-dienstverlening**, met prioritaire aandacht voor:
 - o spoor 1: het zelf in kaart brengen van individuele competenties o.a. via e-tools.
 - o spoor 2: het zichtbaar maken van individuele competenties door betrokken derden.
- **Operationalisering van het POP** in de context van loopbaanbegeleiding, de sociale economie en de overgang onderwijs-arbeidsmarkt.
- **Werk maken van werkbaar werk** door:
 - o ondersteuning van actieplannen werkbaarheid als addenda aan sectorconvenants.
 - o invoering van een nieuw instrument (de Work Ability Index).
 - o bijsturing van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet
- Stimuleren van een geïntegreerd strategisch HR-beleid **in ondernemingen en organisaties** met verbreding van het instrumentarium.
- **Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom uit de arbeidsmarkt**.
- **Verder inzetten op activerend herstructureren** en ondersteunen van intersectorale mobiliteit om het herplaatsingspercentage na herstructurering of collectief ontslag te verbeteren.

3.1. Ontwikkelingen in de loopbaanbegeleiding

Met het loopbaanakkoord als ruggensteun werden in het voorjaar 2012 uitgangspunten voor het nieuwe landschap voor loopbaanbegeleiding geformuleerd, met als doel beter in te spelen op de noden van de beroepsactieven, hun loopbaan en de arbeidsmarkt. De principes werden eind juni uitgewerkt na bespreking met de sociale partners op het VESOC en er werd een conceptnota opgesteld die de principes uit het loopbaanakkoord concretiseert. Op basis daarvan zal de toegang tot loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding versterkt worden. Die dienstverlening wordt sinds 2005 aangeboden en telt al meer dan 36.500 werkenden die begeleid werden.

Een van de uitgangspunten van het nieuwe kader is de introductie van een loopbaancheque waarop iedere werkende recht heeft. Daarbij wordt geopteerd voor een vraaggericht systeem, met ruimte waar nodig voor een aanbodgerichte aanpak, gericht op kansengroepen. We focussen op personen met een arbeidshandicap, allochtonen, 50-plussers en laaggeschoolden. Daarnaast komt er meer maatwerk dat de complexiteit van de loopbaanbegeleidingsvragen in acht neemt. Niet iedereen heeft immers nood aan eenzelfde begeleidingsduur om zijn loopbaanvragen te beantwoorden. Om dat concept te operationaliseren vindt van september tot en met december 2012 een VIONA-onderzoek plaats.

Er zijn veel betrokkenen die een rol spelen in de hervorming van de loopbaanbegeleiding. Bij de verdere operationalisering van de conceptnota zal ik overleg plegen met de sociale partners, vertegenwoordigd in VESOC. Waar nodig en opportuun zal afstemming gezocht worden met andere belendende beleidsdossiers.

Gegeven de structurele verankering van loopbaanbegeleiding in het Vlaamse beleid zal de VDAB daarin een regisseursrol opnemen.

Vanaf het najaar 2012 zal **nieuwe reglementering** voorbereid worden, zodat het nieuwe kader voor de externe loopbaanbegeleiding in 2013 operationeel kan worden. De hertekening van loopbaanbegeleiding zal uiteraard afgestemd worden op de reeds bestaande loopbaandienstverlening die door de werkwinkels van de VDAB en de blijfconsulenten worden verleend. In functie van de continuïteit en van de rechtszekerheid voor werkenden en de loopbaanbegeleidingscentra wordt de huidige regeling gecontinueerd tot eind juni 2013.

3.2. EVC-beleid: uitbouw van drie sporen

Om kwaliteitsvolle transities te kunnen maken van werk naar werk werd er de laatste jaren gewerkt aan de ontwikkeling van een EVC-beleid én van een POP. Via onder andere opleidingscheques werd ook geïnvesteerd in opleidingen aan werknemers. Eén van de belangrijkste uitgangspunten hierbij is dat zowel werkgevers als werkenden leren denken in termen van competenties en er ook mee leren werken.

Competenties en loopbanen moeten worden versterkt. Daarbij moeten volop kansen worden geboden voor (her)oriëntering en moeten leerresultaten die bereikt zijn via verschillende leerwegen (werkplekleren, on the job training, IBO, eerdere werkervaring, gevolgde opleiding, of competenties verworven buiten de arbeidscontext zoals vrijwilligerswerk of vrijetijdsbeleving...) op hun waarde worden ingeschat en gevaloriseerd. Om dit te kunnen realiseren, is er nood aan een spectrum van EVC-diensten die een continuüm bestrijken, gaande van het herkennen tot het erkennen van verworven competenties. In 2013 zullen de volgende drie sporen worden uitgewerkt :

- Een eerste spoor houdt in dat de **burger** zelf – of met behulp van een begeleider – zijn competenties in kaart brengt. De burger neemt hiermee een start om zijn loopbaan in eigen handen te nemen en zich te oriënteren. Dit proces wordt ondersteund door een e-tool of e-coaching. Via het e-portfolio Mijn Loopbaan is het al mogelijk om competenties in kaart te brengen. De burger kan hierin begeleid worden in het kader van het sluitend maatpak (als werkzoekende) of via loopbaanbegeleiding (als werknemer).
- Een tweede spoor richt zich op het zichtbaar maken van competenties door betrokken **derden** (werkgevers, collega's, consulenten, opleidingsverstrekkers...) om vlotte transities op de arbeidsmarkt mogelijk te maken (werk-werk maar ook leren-werk en werkloosheid-werk). Dit tweede spoor realiseert een meerwaarde voor (bedrijfsinterne) competentieversterkende trajecten of loopbaantrajecten, (her)oriënterende trajecten en outplacement maar zal ook leiden tot een doelmatiger matching op basis van competenties en tot kortere opleidingstrajecten.
- Het derde spoor betreft het **erkennen van competenties door een daartoe aangestelde organisatie** met het oog op het behalen van een kwalificatiebewijs dat geldt als een formele bevestiging – een erkenning – dat de persoon de competenties bezit die hij zegt verworven te hebben.

In 2013 zal het eerste spoor prioritair worden uitgebouwd: de VDAB zal de burger ondersteunen en stimuleren bij het plannen van zijn loopbaan en het in kaart brengen van zijn competenties via de verdere uitrol en implementatie van Mijn Loopbaan, POP en Competent.

Daarnaast zal er, in het kader van het tweede spoor, worden nagegaan of en hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden bij het in kaart brengen van competenties in het kader van een HR-beleid of van outplacement. Vanuit het oogpunt van transparantie is het belangrijk dat zowel de

aanwezige competenties als de instantie die ze in kaart brengt duidelijk zichtbaar zijn in een portfolio.

Wat het derde spoor betreft kunnen de eerder in kaart gebrachte competenties een opstap vormen voor het behalen van (deel)kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur. Kwalificerende trajecten worden zoveel als mogelijk aangemoedigd, bv. via het gebruik van EVC waardoor vrijstellingen behaald kunnen worden in het kader van een kwalificerend opleidingstraject van de burger. In het licht van deze drie uitgezette sporen zal één van de EVC-trajecten – het ervaringsbewijs – in de loop van 2013 worden herbekeken; in tussentijd zal het huidige ervaringsbewijs gecontinueerd worden.

3.3. Het POP als proactieve methodiek voor langere en betere inzetbaarheid

Het streefdoel dat elke burger de kans krijgt om tegen 2020 een eigen ontwikkelplan te formuleren dat zijn loopbaan ondersteunt, krijgt verder vorm.

In 2011-2012 werd een generiek POP-model ontwikkeld dat door de betrokken arbeidsmarktactoren in hun werking kan worden toegepast. 21 ESF-projecten die in 2011 werden opgestart, zitten in een implementatiefase tot eind 2012. Deze hebben tot doel om op grote schaal en in verschillende contexten (zoals bij schoolverlaters in een situatie van leren en werken, werknemers van bedrijven binnen een sector in transitie of herstructurering, deelnemers aan kwalificatiegerichte opleidingen, personen in armoede of actief in de sociale economie) te experimenteren met het uitvoeren van POP-trajecten. Deze ruime experimenteerbasis laat toe om de kritieke succesfactoren, basisvoorwaarden en hinderpalen in kaart te brengen. Een onderzoeksinstituut (het HIVA) werd ingeschakeld om op basis van literatuur- en veldonderzoek tot een scherpstelling van het POP-concept te komen.

Dit resulteerde o.a. in een **gedragen definitie** die als basis zal dienen voor de verdere inbedding van POP in de arbeidsmarkt. Die definitie luidt als volgt: *“Onder POP verstaan we minimaal een ondersteund proces met als doel de arbeidsmarktgerichte persoonlijke ontwikkeling van het individu te bevorderen. Een POP bevat volgende kernelementen:*

- *Een reflectie door het individu over zijn eigen loopbaan en/of competenties*
- *Met als resultaat een doel m.b.t. de eigen loopbaan en/of competenties. Aan dit doel is een (opvolgbaar) actieplan gekoppeld.*
- *De uitvoering van dit actieplan*
- *Een evaluatie van het actieplan waarin gereflecteerd wordt over het eigen leren, het al dan niet behalen van de doelen.*

Een POP kan meer reflexief dan wel meer actiegericht van aard zijn. Bij een reflexieve POP staat de reflectie over de loopbaan en competenties en het benoemen van een doel centraal, bij een actiegerichte POP mondt deze reflectie uit in een actieplan.”

Daarnaast werden er ook stappen gezet op de weg naar de digitalisering van het POP-concept. Onder begeleiding van het IWT werd een innovatieplatform opgezet waarbij in samenwerking met IT- en HR-actoren de risico's en het innovatiepotentieel in kaart werden gebracht. Dit resulteerde in een haalbaarheidsrapport voor de ontwikkeling van een “e”-ondersteunde POP.

In 2013 zal het POP verfijnd worden binnen **verschillende contexten**. Op basis van de gevalideerde POP-definitie zullen verschillende wijzen van reguliere inbedding opgestart worden. Deze zullen zich voorlopig enkel nog situeren in de context van dienstverlening aan de burger. Voor POP's in een werknemer-werkgever context is nog voorafgaande exploratie nodig alvorens stappen naar inbedding gezet kunnen worden.

Concreet betekent dit dat het POP-concept in eerste instantie operationeel zal worden binnen de sociale economie enerzijds en de overgang onderwijs-arbeidsmarkt anderzijds. Op basis van de gevalideerde POP-definitie zullen er verschillende sporen naar een meer reguliere inbedding opgestart worden. Deze zullen zich voorlopig enkel nog situeren in de context van dienstverlening aan de burger. Dit betekent dat in eerste instantie het POP-concept, ook in het nieuwe kader van loopbaanbegeleiding (zie verder), zijn plaats zal hebben. Maar ook in de contexten van sociale economie en de overgang onderwijs-arbeidsmarkt kan werken met een POP betekenisvol zijn; initiatieven die zeker en vast kunnen bijdragen aan de realisatie van het streefdoel van 2020. In samenspraak met mijn collega minister bevoegd voor sociale economie enerzijds en onderwijs anderzijds kunnen we in 2012 verdere stappen zetten om het POP-concept binnen deze contexten te operationaliseren. Het gebruik van POP's in een werknemer-werkgever context heeft nog nood aan verdere exploratie alvorens stappen naar inbedding gezet kunnen worden.

Daarnaast wordt ook het digitale POP ontwikkeld. Hiertoe wordt het traject 'Innovatief Aanbesteden' – dat in samenwerking met het IWT is opgestart – voortgezet. De volgende fase in dit traject is de opmaak van **één of meerdere prototypes**. Deze genereren kwalitatieve informatie waardoor een gerichte en gedetailleerde aanbesteding kan worden opgemaakt, waarbij de koppeling aan en de integratie met Mijn Loopbaan en Competent niet uit het oog wordt verloren.

3.4. Werk maken van werkbaar werk

In het kader van het verhogen van de inzetbaarheid blijven we streven naar werkbaar werk. De groeipaden daartoe zijn vastgelegd in het Pact 2020 met als uitgangspunt van het toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid: meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Ik maakte een budget vrij om de sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze acties op het terrein van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé balans worden opgenomen in de **actieplannen werkbaarheid** die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. Een grotere steekproef voor de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid zal sectorale analyses mogelijk maken die de verbetering van werkbaarheid in de sectoren kunnen inspireren.

In hetzelfde kader voert de Vlaamse Overheid met middelen van het Europees Sociaal Fonds een haalbaarheidsstudie uit naar het invoeren van een nieuw instrument, **de Work Ability Index (WAI)**, die op bedrijfsniveau moet toelaten om het werkvermogen te meten evenals de aspecten die dit beïnvloeden (gezondheid, competenties, arbeidswaarden en motivatie, kwaliteit van de arbeid). De WAI zal toelaten om de knelpunten inzake het werkvermogen van individuen en de werkbaarheid van jobs te diagnosticeren en eraan te remediëren via maatregelen om het werkvermogen op peil te houden ongeacht leeftijd. Hiermee zetten we in op preventie om in een vergrijzende arbeidsmarkt alle krachten aan het werk te houden.

Begin dit jaar werd het federaal regelgevend kader voor landingsbanen verstrengd en werd voor het ouderschapsverlof een Europese richtlijn omgezet. De maatregelen betreffende de landingsbanen, de verhoging van de pensioenleeftijd en het ouderschapsverlof hebben een impact op de Vlaamse aanmoedigingspremies. Hiervan uitgaande is een brede discussie opgestart binnen de Vlaamse Regering om in overleg met de sectorale sociale partners na te denken over een **mogelijke bijsturing van de Vlaamse aanmoedigingspremies**.

Het vergroten van de werkbaarheid in bedrijven zal in 2013 mogelijk worden in het kader van ESF-projecten onder de **oproep 'Mensgericht ondernemen'**. De bedoeling is om zo het competentie- en loopbaandenken, maar ook sociale innovatie en een leeftijdsbewust retentiebeleid ingang te laten

vinden in bedrijven en organisaties. Op die manier wordt ingespeeld op noden die leven bij zowel de kleine, middelgrote als grote ondernemingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze drie categorieën waren in 2012 sterk vertegenwoordigd in dergelijke projecten en ook in 2013 wordt een gelijkaardige vertegenwoordiging nagestreefd. Om dit te garanderen is de oproep 'Mensgericht ondernemen' dan ook sterk herwerkt. Om het indienen van projecten te stimuleren werd het aantal vragen beperkt, ze zijn vereenvoudigd en er zijn financiële vereenvoudigingen doorgevoerd. In het kader van deze oproep is het voor bedrijven nog steeds mogelijk om projecten in te dienen rond andere thema's, zoals kennismanagement, leiderschap, competentie management, motiveringsbeleid, et cetera. Verwacht wordt dat bedrijven in 2013 vooral zullen inzetten op competentie management, structuur en leiderschap. Competentie management omvat, in deze oproep, immers het uitdenken en uitwerken van een strategisch competentiebeleid evenals het opmaken van POP's, wat thema's zijn die momenteel sterk leven bij bedrijven. Daarnaast is het werken aan de arbeidsorganisatie en het opmaken van functieprofielen ook een heel belangrijk aandachtspunt. Het uitwerken van een competentiebeleid vormt voor een bedrijf immers vaak een eerste stap tot reflectie over de organisatiestructuur en de manier van werken, en omgekeerd.

3.5. Stimuleren van een geïntegreerd strategisch HR-beleid met evenredige arbeidsdeelname als doel

De nieuwe loopbaanvisie moet ook bij werkgevers voor een omslag in het klassieke denken zorgen. Het sluitstuk van deze benadering is een aangepast loopbaan- en competentiebeleid, met een gepaste ondersteuning vanuit de overheid. De Vlaamse minister van Werk streeft ernaar om het private en publieke aanbod naar bedrijven te professionaliseren in de ondersteuning m.b.t. transitie en talenten.

Voorlopig spreken we in dit verband nog van bedrijfsontwikkelingsplannen (BOP's), naar analogie met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor individuen (POP's), om dit procesgericht denken bij bedrijven te benoemen. In het BOP worden strategische plannen (bedrijfsplannen) vertaald naar plannen op het vlak van HRM en talent management. Centrale vragen zijn hier: welke competenties en talenten heb ik als bedrijf nu en in de toekomst nodig; welke zijn de gevolgen op het vlak van instroom, doorstroom en uitstroom in mijn organisatie; welke loopbaan- en competentieontwikkeling bied ik aan mijn werknemers? Slaag ik er in door dit HR-beleid bij te dragen tot de evenredige participatie of arbeidsdeelname?

Het komende jaar zal ik samen met de sociale partners nagaan hoe we bedrijven kunnen stimuleren om deze omslag naar een geïntegreerd strategisch HR-beleid te maken. We starten hier met het bijsturen van het bestaand instrumentarium, om vervolgens te onderzoeken of bijkomende instrumenten noodzakelijk zijn.

Dit geïntegreerd strategisch HR-beleid versterkt de inspanningen om evenredige participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen. Naast gerichte acties die focussen op mensen met een arbeidshandicap en op ouder wordende werknemers en werkzoekenden, wil ik extra aandacht besteden aan de arbeidsmarktparticipatie en de loopbaanontwikkeling van personen met een allochtone achtergrond, zowel niet-Belgen, nieuwe Belgen van de tweede generatie als de aankomende derde generatie, die allen met specifieke problemen te maken krijgen. Ik ga daarmee in op de landenspecifieke aanbeveling van de Europese Commissie. Via onder andere permanente monitoring van hun werkzaamheids- en werkloosheidsgraad, specifieke aandacht binnen de loopbaan- en diversiteitsplannen, en algemene maatregelen die door hun aard en inhoud in het bijzonder focussen op deze categorieën (zoals het voorkomen en remediëren van ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs) wil ik hun evenredige participatie bevorderen.

3.5.1. Naar een geïntegreerd strategisch HR-beleid met evenredige arbeidsdeelname als doel

De ontwikkeling van een geïntegreerd strategisch HR-beleid vereist binnen de organisaties een meer integrale aanpak van de diverse onderdelen van het HR-beleid en dit afgestemd op de economische, strategische doelstellingen van de organisatie. Dit impliceert dat een diversiteitsbeleid niet geïsoleerd ontwikkeld of uitgevoerd kan worden, maar onderdeel dient uit te maken van een professioneel HR-beleid. Ik hoop op termijn alle organisaties te overtuigen van de noodzaak van een HR-beleid met een belangrijk oog voor diversiteit. Het Pact 2020 stelt een jaarlijkse stijging van de werkzaamheidsgraad van de prioritaire kansengroepen (met één procent) voorop. Ook bevat het de doelstelling dat het diversiteitsbeleid een essentieel onderdeel is van het personeelsbeleid van elke Vlaamse onderneming of organisatie.

Het komende jaar zal ik ondermeer volgende acties ondernemen:

- De huidige *diversiteitsplannen worden verbreed* tot plannen die op een geïntegreerde manier tegelijk aandacht besteden aan vier centrale elementen van een geïntegreerd strategisch HR-beleid: competentieontwikkeling, duurzame diversiteit, werkbaarheid-werkvermogen-werkgoesting en organisatievernieuwing. Acties die ook kwalitatief meetbaar zijn en op de vier terreinen slaan, wordt de basisvoorwaarde voor subsidiëring, met uitzondering van een 'kennismakingsronde', namelijk de instaplannen. Het diversiteitsaspect en meer bepaald de doelstelling namelijk het realiseren van evenredige arbeidsdeelname, zal echter het sluitstuk blijven in de plannen. Naast concrete instroomdoelstellingen van kansengroepen zijn ook doorstroom en retentie van belang. Ondernemingen en organisaties moeten op dat vlak ondersteund worden. Zo worden de vernieuwde plannen, na het overgangsjaar 2013, vanaf 2014 een centraal instrument om de uitbouw van een geïntegreerd strategisch HR-beleid te faciliteren en ondersteunen. Ook daarbij zal het realiseren, bewaken en monitoren van evenredige participatie op de arbeidsmarkt structureel verankerd blijven. De regelgeving zal na overleg met alle betrokken partners in het najaar van 2012 gefinaliseerd worden en van start gaan op 1 januari 2013. De inspiratielijst van mogelijke acties wordt uitgebreid, onder andere met acties die inzetten op interne loopbaanbegeleiding.
- In de *protocollen met de sociale partners en de eigenorganisaties* van personen van allochtone origine en personen met een handicap wordt afgestapt van een louter kwantitatieve aanpak en wordt de klemtoon veel meer gelegd op resultaatgerichte jaaractieplannen waarin ook de kwalitatieve effecten van elke actie zullen gemonitord en gerapporteerd worden. De protocollen die ondertussen al onderhandeld zijn, zullen aanvangen op 1 januari 2013, met een looptijd van drie jaar. Regelmatig afstemmings- en coördinatieoverleg met alle betrokkenen en met de VDAB op Vlaams niveau zal de acties maximaal laten renderen en de afstemming met de acties ten aanzien van werkzoekenden waarborgen.
- Hetzelfde geldt voor de *convenants met de regionale sociale partners en lokale besturen* (via de RESOC's/SERR's). Ook hier komt er taakverbreding- en verdieping en een klemtoon op resultaatgerichte jaaractieplannen. De opdrachten en taken van de huidige regionale commissies diversiteit worden beter afgebakend. Er wordt meer nadruk gelegd op hun rol als centrale actor die instaat voor de operationele afstemming van alle consulenten in de regio die organisaties ondersteunen bij de implementatie van een geïntegreerd strategisch HR-beleid. De convenants worden onderhandeld in het najaar 2012 en vangen aan op 1 januari 2013, met een looptijd van drie jaar.
- Om deze geïntegreerde benadering van ondernemingen en organisaties te verankeren, wordt vanaf eind 2012 werk gemaakt van de *integratie van de bestaande toolboxen* evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, leeftijd en werk, en competentiebeleid. Deze geïntegreerde

toolbox wordt aangevuld met instrumenten rond loopbaanbegeleiding en innovatie van de arbeidsorganisatie. Bij de integratie en de keuze van bijkomende instrumenten kijken we vooral naar de praktische bruikbaarheid, ook in KMO's. Omwille van de taakverbreding is het nodig om verder te investeren in de opleiding en training van de consultants uit de verschillende netwerken die ondernemingen sensibiliseren, ondersteunen en begeleiden. Die opleiding is nu al in uitvoering voor de instrumenten rond leeftijdsdiversiteit. In 2013 wordt dit verbreed naar andere instrumenten.

- Ook vanuit de *sectoren* laat ik sterke stimulansen vertrekken om ondernemingen te sensibiliseren en te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun loopbaanbeleid: de ESF-oproep rond werkbaarheid, opname in sectorconvenants of addenda van acties rond werkplekleren, interne loopbaandienstverlening en werken aan duurzame diversiteit. Voor dat laatste punt krijgen de sectoren een inspiratiemenu aangeboden.
- Ondernemingen moeten tenslotte ook blijven investeren in *sociale innovatie*. Hierboven is al aangegeven met welke instrumenten vanuit het beleidsdomein werk die inspanningen gefaciliteerd en ondersteund kunnen worden. Maar succesvolle innovatie van de arbeidsorganisatie vereist beleidsdomeinoverstijgende afstemming en samenwerking. Ik zal dan ook in 2013 de weg die al is ingeslagen verder zetten door mee te werken aan de afstemming van ondersteuningsmaatregelen en waar mogelijk concrete gemeenschappelijke acties ondersteunen, onder andere in het kader van het Nieuw Industrieel Beleid.

3.5.2. Voorkomen van discriminatie

Een geïntegreerd strategisch HR-beleid helpt elk talent te ontplooien. Dat impliceert het voorkomen en, wanneer nodig, remediëren van discriminatie (ook indirecte)³. Ook op dit terrein neem ik het initiatief om ondernemingen en organisaties daarbij te ondersteunen, via een geactualiseerd actieplan arbeid gerelateerde discriminatie (ABAD). Dit is een aandachtspunt dat in mijn beleid verankerd is binnen verschillende maatregelen: de protocollen met de sociale partners en de eigenorganisaties van personen van allochtone origine en personen met een handicap, de bedrijfsplannen om de uitbouw van een geïntegreerd strategisch HR-beleid te faciliteren en te ondersteunen, de convenants met de regio's, de sectorconvenants en de op stapel staande geïntegreerde toolbox.

De sensibilisering hierrond is van start gegaan. De volgende acties zijn al opgestart of zullen tegen het voorjaar 2013 van start gaan, de verdere uitrol gebeurt in overleg met de betrokken partners:

- Inventarisatie en actualisering van instrumenten rond discriminatievoorkoming en –bestrijding;
- Trainingen voor inspecteurs, medewerkers van meldpunten en consultants uit verschillende netwerken zijn in ontwikkeling of worden aangepast; de eerste trainingen worden in het najaar 2012 georganiseerd;
- Bilaterale gesprekken met het oog op de formulering van addenda bij het ABAD zijn opgestart met de VDAB, Federgon, SLN en met de Inspectie WSE; de aanbeveling om sectorale gedragscodes non-discriminatie op te stellen wordt meegenomen in de onderhandelingen voor de nieuwe generatie sectorconvenants 2013-2014.

Daarnaast verwijs ik naar de initiatieven die de uitzendsector zelf onderneemt in de strijd tegen de discriminaties. Zo onderneemt deze sector een zeer gerichte sensibilisering, o.a. via mystery- calling en opleidingen rond discriminatievoorkoming.

³ Voor het aspect handhaving verwijs ik naar hoofdstuk 6.

3.6. Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/eindeloopbaanproblematiek

Om vroegtijdige uitstroom te vermijden lanceerde ik vorig jaar samen met de sociale partners de campagne 'De Juiste Stoel'. De website www.dejuistestoel.be bevat een toolbox met praktische tips en instrumenten voor werkgevers en werknemers om met goesting aan het werk te blijven en de loopbaan te verlengen.

Het expertisecentrum Leeftijd en Werk werkt met een train-de-trainer programma aan de verdere uitrol van de campagne 'De Juiste Stoel' om het actieve gebruik van de toolbox50+/website binnen organisaties aan te moedigen. In datzelfde kader worden de verschillende toolboxes geïntegreerd (toolbox50+, leeftijdenwerk, EAD, competentiebeleid) ter ondersteuning van een duurzaam loopbaanbeleid binnen organisaties. Goed een jaar na de lancering telt 'www.dejuistestoel.be' meer dan 25.000 unieke bezoekers.

Het Workability project, waarvan de WAI een deel vormt (zie supra), heeft naast het stimuleren van werkbaarheid over de hele loopbaan, ook tot doel om een instrument te creëren dat kan worden ingezet om vervroegde uitstroom te voorkomen en om mensen langer aan het werk te houden. Het ondersteunt de processen van interne loopbaanbegeleiding binnen bedrijven, waarbij het kunnen, het willen en het mogen langer werken van mensen centraal staan.

3.7. Activerend herstructureringsbeleid

De pijlers van het Vlaams activerend herstructureringsbeleid zijn: de tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement (permanente en ad-hoc tewerkstellingscellen), eerstelijns hulp via sociale interventieadviseurs (SIA's) van de VDAB; actieve sociale begeleidingsplannen gericht op intensieve begeleiding naar werk (o.a. via de regionale toetsing) en het Sociaal interventiefonds. In Vlaanderen voeren partnerschappen van diverse actoren (sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen, ...) dit beleid uit.

Deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de uitstroomkansen van ontslagen werknemers na een herstructurering (= collectief ontslag, faillissement, gerechtelijke reorganisatie,...) toenemen. Vooral voor oudere werknemers liggen deze vandaag nog te laag. Een jaar na hun inschrijving bij de VDAB (periode inschrijving: juli 2010 – juni 2011) is 46,1% aan het werk. Bij werknemers ouder dan 50 jaar is de uitstroom naar werk maar 35,4% en bij ontslagen 50-plussers uit een bedrijf dat beroep deed op de verlaagde brugpensioenleeftijd is de kans om opnieuw aan het werk te gaan nog veel lager (13%). Dit wijst erop dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) – dit is de nieuwe benaming voor het vroegere brugpensioen – een ontmoedigend effect heeft op de herintrede van oudere werknemers.

De **tewerkstellingscellen** coördineren het geheel van acties die werknemers opnieuw aan het werk moeten helpen. In 2011 volgde 90% van de personen ingeschreven in een tewerkstellingscel effectief outplacement waaronder bijna één derde vijftigplussers. De kwaliteit van outplacement wordt bewaakt via het certificeringsorgaan CERTO. Eind juli 2012 waren al 41 kantoren gecertificeerd. In 2013 zal er verder gewerkt worden aan een hoger herplaatsingspercentage van de getroffen werknemers. Dit door de samenwerking tussen de VDAB en de outplacementkantoren verder te optimaliseren en gelijktijdig, o.a. in het kader van de verplichte vervolgtrajecten, nog meer in te zetten op een actieve bemiddeling van deze ontslagen werknemers naar een nieuwe job.

Het **Sociaal Interventiefonds** komt tussen in de financiering van het outplacement in geval van onvermogen van de onderneming of bij faillissement. In 2011 werd voor 378 bedrijven een dossier ingediend bij het Sociaal interventiefonds. In 2012 waren er dat tot en met juni 217.

De **regionale toetsing** laat toe te oordelen over het activerend karakter van het sociaal begeleidingsplan van ondernemingen in herstructurering en in het bijzonder van het outplacementaanbod. Tot op heden (periode 20/04/2006-31/08/2012) werden 288 bedrijven onderworpen aan de regionale toetsing. Over 224 bedrijfsdossiers hebben we betrouwbare geregistreerde gegevens. Ze hebben betrekking op het outplacementaanbod voor 17.288 met ontslag bedreigde werknemers.

Het activerend karakter van de begeleidende maatregelen is belangrijk, ook voor de tewerkstellingskansen van 50-plussers die slachtoffer worden van een herstructurering. Met het Vlaamse beleid zetten we in op een kwalitatief outplacementaanbod dat inwerkt op motivatie, attitudes, competentieversterking en vacatures ook voor 50-plussers. Ondanks een lichte verbetering voor de categorie van 50-54-jarigen worden tewerkstellingskansen voor 50-plussers gehypothekeerd door het huidige federale brugpensioenstelsel, hetgeen ook blijkt uit het aantal aanvragen voor verlaagd brugpensioen in de Vlaamse dossiers regionale toetsing.

Een ander beleidsinstrument waarop een beroep kan worden gedaan is **het Europees Globalisatie Fonds (EGF)**. Via dit Fonds kan in extra steun voorzien worden voor werknemers die worden ontslagen als gevolg van grote structurele veranderingen die door de globalisering veroorzaakt werden. Er werden tot nog toe 3 dossiers ingediend bij het EGF. De 2 dossiers van de textielsector, die ingediend werden in mei 2009, liepen tot november 2011. In december 2010 werd een tweede EGF dossier ingediend voor ca. 2800 ontslagen werknemers van Opel en 4 van haar toeleveranciers. De VDAB kreeg in dit dossier 9,6 miljoen euro extra toegewezen die kan worden ingezet voor extra begeleiding van de getroffen werknemers. De focus ligt hierbij op het identificeren van competentieversterkende noden (opleidingen, ondersteuning naar zelfstandige beroepsactiviteit, sollicitatietraining, IBO) en bijbehorende attestering.

Voor alle ontslagen werknemers was volgend aanbod voorzien:

- Opvang door de sociale Interventieadviseurs van VDAB (gesprekken voor eerste opvang en beperkte screening, inschrijving als werkzoekende, inschrijving in de tewerkstellingscel, infosessies)
- (Bijkomende) outplacementbegeleiding
- Individuele begeleiding in de zoektocht naar een baan
- Beroepskeuzevoorlichting
- Jobbeurs
- Competentieversterking (opleiding, sollicitatietraining, IBO)
- Ondersteuning naar zelfstandige beroepsactiviteit

Van de 2.832 deelnemers behorende tot het EGF-dossier (i.e. met collectief ontslag bedreigde werknemers bij Opel en toeleveranciers) is 61,7% inmiddels terug aan het werk. Eén op de tien van de ontslagen werknemers die niet aan het werk zijn, moet niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De uitstroom uit de werkloosheid bedraagt aldus 72,5%.

In een tussentijdse rapportering m.b.t. uitvoeringsjaren 2010 en 2011 heeft VDAB obv de gedeclareerde kosten ca. 1 mio euro EGF-steun opgevraagd. Voor 2012 wordt de te verwachten EGF-steun geschat op maximaal 650.000 euro. Dit brengt de benutting van de Europese middelen op 16,7% (1,6 mio euro t.a.v. 9,6 mio euro).

4. SECTORAAL BELEID

Samenvattend

Ik blijf rekenen op de sectoren om een sectorale invulling te geven aan het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Daarin voorzie ik een aantal nieuwe accenten:

- De meeste nieuwe accenten in uitvoering van het loopbaanakkoord zijn vastgelegd in het ***nieuw inhoudelijk kader 2013-2014*** voor de sectorconvenants;
- Het ***realiseren van excellente partnerschappen*** in nauwe samenwerking met de sectoren;
- Een ***efficiënte inzet van middelen*** via een objectieve verdeling van de consultants over de verschillende sectoren heen.

4.1. Nieuwe accenten in het sectoraal beleid

Het **inhoudelijk kader 2013–2014** werd midden januari 2012 voorgelegd aan en goedgekeurd door de VESOC-partners. Op 6 februari 2012 heb ik de nieuwe inhoudelijke krijtlijnen en richtbaken voor de sectorconvenants bekend gemaakt tijdens het event ‘Samen met sectoren talent in goede banen leiden’. Bestaande accenten voor het sectoraal beleid en nieuwe zijn verweven met de principes uit het loopbaanakkoord en met de nieuwe loopbaanvisie als rode draad. Om de middelen efficiënt in te zetten werd de basis voor de verdeling van de consultants over de sectoren aangepast.

Sectoren die dit wensen kunnen voortaan extra projectmiddelen krijgen bovenop de convenantfinanciering. In totaal wordt er voor twee thema's 2 miljoen euro projectmiddelen voorzien. Gezien de hoge beleidsrelevantie van de thema's (werkplekleren en werkbaarheid) verwacht ik dat het merendeel van de sectoren met een sectorconvenant hierop zal intekenen.

Ik streefde er bovendien naar om de uitvoering van de engagementen uit de sectorconvenants zoveel mogelijk te laten uitrollen via brede, mobiliserende partnerschappen van stakeholders in functie van (sectorale) arbeidsmarktdoelstellingen op korte en lange termijn. Daarop is sterk ingezet tijdens de onderhandelingen in de loop van 2012.

In 2013 zal de nodige aandacht gaan naar de opvolging van de convenantwerking via tussentijdse (bilaterale) contacten met de sectoren en door aanwezigheid op de SERV-netwerken.

Met een nieuwe berekeningswijze voor de verdeling van de sectorconsultanten beoog ik een meer objectieve en transparante toekenning van die sectorconsultanten aan de sectoren en het wegwerken van scheeftrekkingen die over de jaren zijn ontstaan. Op basis van de volgende criteria ben ik in 2012 overgegaan tot een herverdeling van de sectorconsultanten: aantal werknemers en aantal werknemers actief in een kleine onderneming. In deze herverdeling won of verloor een sector maximaal 1 VTE sectorconsulent. Daarnaast heb ik er ook voor gekozen om het potentieel van de in 2010 toegetreden sectoren (WIP) verder aan te spreken en hen 0,5 VTE tot 2 VTE sectorconsultanten extra toe te kennen als uit de onderhandelingen in 2012 voldoende engagementen blijken in verhouding tot het totaal aantal sectorconsultanten.

4.2. Een sectoraal beleid via excellente partnerschappen

Ook in 2012 bleef de samenwerking met sectoren voor VDAB en SYNTRA Vlaanderen een prioriteit en dit geldt ook voor het onderwijs. Zij blijven dus belangrijke partners om van mijn sectoraal beleid een sterk(er) beleid te maken waarin competenties en talenten centraal staan. Hoe langer hoe meer kunnen de arbeidsmarktuitleidings van vandaag en morgen niet meer door één organisatie alleen of door de individuele arbeidsmarkt- of opleidingsactoren aangegaan worden. Innovatieve en efficiënte partnerschappen moeten hierop het antwoord bieden. Daarom is een strategie gestart om tot (meer) excellente partnerschappen te komen. Gezamenlijk opleiden zal leiden tot expertisewisseling, een flexibeler, efficiënter en een meer op de noden van de werkvloer gericht opleidingsaanbod. Die partnerschappen zijn dus een wapen in de strijd tegen de knelpuntberoepen. De sectorconvenants kunnen mee richting geven aan de samenwerking, waardoor ze sectorale ijkinstrumenten worden voor het tewerkstellings-, vormings- en het beroepsgericht onderwijsbeleid van de Vlaamse overheid.

Sectoren zijn cruciaal in het mee vorm geven van mijn beleid rond excellente partnerschappen. In dat kader roep ik de sectorale sociale partners op om –de handen in mekaar te slaan met onderwijs/RTC's, Syntra, VDAB, derdenorganisaties, individuele bedrijven, ... om gerichte toeleidings-, begeleidings- en competentieontwikkelingstrajecten op te zetten. Op die manier kunnen (overheids)middelen gebundeld worden om een efficiënt en slagkrachtig beleid te voeren. De 'excellente' partnerschappen dienen nog verder te gaan dan de bilaterale overeenkomsten die de sectoren nu al hebben met de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en onderwijs, en mogen zich niet beperken tot het louter samenbrengen van bestaande overeenkomsten onder een gemeenschappelijke noemer. Mijn partnerschappenbeleid beperkt zich ook niet louter tot opleiding en vorming. Ook op het vlak van oriëntering en arbeidsbemiddeling kunnen partnerschappen met bedrijven en sectoren een aanzienlijke meerwaarde betekenen. De verbeterde toeleiding naar knelpuntopleidingen en het intensiever activeren van werkzoekenden die hun opleiding hebben beëindigd, twee doelstellingen uit het actieplan knelpuntenbeleid van de VDAB, kunnen via sectorale partnerschappen versterkt worden.

In 2012 is het excellente partnerschappenbeleid voorbereid met een inventaris van partnerschappen, werkbezoeken en overleg met de stuurgroep 'excellente partnerschappen'. Dat alles zal resulteren in de opmaak en de **uitrol van een gedetailleerd actieplan** met prioriteit op het wegwerken van prangende knelpunten die samenwerking en partnerschappen in de weg staan. In een latere fase wordt ook bekeken hoe, via het verspreiden van leerrijke praktijken en andere vormen van sensibilisering, samenwerking kan worden gestimuleerd want dat blijft tenslotte de hoofddoelstelling.

Zoals reeds aangegeven zal ik in 2013 ook naar verdere afstemming streven tussen het te ontwikkelen excellente partnerschappenbeleid en de ontwikkelingen in het kader van het Nieuw Industrieel Beleid.

4.3. Stand van zaken onderhandelingen met de sectoren

De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van convenants die afgestemd zijn op recente beleidsprioriteiten en die een antwoord bieden op sectorale uitdagingen en prioriteiten werden grondig voorbereid en tijdig opgestart. In mei en juni 2012 zijn de onderhandelingen effectief opgestart met acht sectoren en die zijn vlot verlopen. De sector van de luchtafhandeling wordt geïntegreerd in het sectorconvenant van transport en logistiek. Een tweede reeks van onderhandelingen, met de overige 26 sectoren, gaat van start in september 2012. Alle sectorconvenants zullen, na een positieve onderhandeling, voor het einde van 2012 worden geagendeerd op de Vlaamse Regering, zodat ze kunnen starten op 1 januari 2013.

5. EUROPESE EN INSTITUTIONELE ONTWIKKELINGEN

Samenvattend

- Voorbereiding van een antwoord op de Europese **landenspecifieke aanbevelingen**, met name als het gaat over *oudere werknemers, migranten, interregionale mobiliteit en levenslang leren*;
- Voorbereiding van een **nieuw Operationeel Programma voor de ESF programmaperiode 2014-2020** moeten uittekenen met allicht minder middelen en gerichte investeringsprioriteiten;
- De uitwerking van een nieuwe regelgeving voor het **financieringssysteem voor de SYNTRA** (timing: inwerkingtreding september 2013);
- Voorbereiding van een ontwerp **groenboek implementatie zesde staatshervorming** (timing: voorjaar 2013);
- Versterking van de **samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, en een onderzoek of het werkgebied kan uitgebreid worden tot buiten de Vlaamse Rand van Brussel.

5.1. Vlaanderen en de Europa 2020-doelstellingen

Tijdens het voorjaar (eind april) dienen de lidstaten jaarlijks het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) in bij de Europese Commissie (samen met het Stabiliteitspact). Het NHP bevat traditioneel een evaluatie van de vooropgestelde hervormingen van het voorbije jaar, alsook een overzicht van de beleidsintenties voor het komende jaar. Ook Vlaanderen diende een Vlaamse Hervormingsprogramma en een bijdrage bij het Nationaal Hervormingsprogramma in.

Op basis van een analyse van de NHP's 2012 lanceerde de Europese Commissie vervolgens op 30 mei aanbevelingen aan de lidstaten met het oog op bijsturing van het beleid. Eind juni nam de Raad van Ministers (EPSCO) deze Aanbevelingen aan, gevolgd door bekrachtiging in de Europese Raad.

Over het algemeen spreekt uit het document een positieve appreciatie van de door Vlaanderen **geleverde beleidsinspanningen**, onder meer als het gaat over volgende beleidsinitiatieven:

- het Vlaamse knelpuntenbeleid en de versterkte samenwerking tussen onderwijs en werk (vb. Excellente Partnerschappen) om levenslang leren te bevorderen;
- Een proactief loopbaan(oriëntatie)beleid: de inspanningen om werkzoekenden met kwalificaties waar weinig vraag naar is te heroriënteren in functie van de noden op de arbeidsmarkt;
- De uitbreiding van de systematische aanpak naar 58 jarige werkzoekenden;
- De Vlaamse inspanningen voor een verhoogde effectiviteit van het activeringsbeleid door middel van de maatgerichte aanpak (en de gepersonaliseerde bemiddeling).

Met oog op bijsturing van het beleid vraagt de Europese Commissie in het kader van haar **landenspecifieke aanbevelingen** verhoogde aandacht voor:

- Oudere werknemers en kwetsbare groepen in het algemeen, en in het bijzonder een aanpak naar mensen met een migrantenachtergrond
- De uitbreiding van de activeringsinspanningen naar alle leeftijdscategorieën (waar de Europese Commissie in het achtergronddocument erkent en als praktijk onderschrijft dat Vlaanderen hier al belangrijke stappen gezet heeft);
- Maatregelen om de interregionale mobiliteit opnieuw verder te bevorderen;
- Het versterken van de samenwerking tussen het beleid op het gebied van onderwijs, levenslang leren, beroepsopleiding en werkgelegenheid.

Vlaanderen zal in de verdere uitrol van het activeringsbeleid rekening moeten houden met deze aanbevelingen. In het Vlaams Hervormingsprogramma 2013 zal Vlaanderen dienen te rapporteren over de genomen maatregelen en de wijze waarop aan deze aanbevelingen gevolg werd gegeven.

5.2. Voorbereiding van het cohesiebeleid post 2014

In 2013 worden de voorbereidingen van het nieuwe cohesiebeleid voortgezet en gefinaliseerd. De voorbereiding wordt gemaakt in werkgroepen waarvoor trekkers zijn aangeduid. Op Vlaams niveau werd een ambtelijke werkgroep samengesteld die de Vlaamse input voor de partnerschapsovereenkomst op federaal niveau voorbereidt.

Tegelijk wordt ook op basis van uitgebreide consultaties een Vlaams Operationeel Programma voor het Europees Sociaal Fonds voorbereid en gefinaliseerd.

De precieze timing is afhankelijk van de vooruitgang in het voorbereidingsproces op het niveau van de Europese Unie.

5.3. Wijziging besluiten SYNTRA Vlaanderen

Het decreet van 20 april 2012 tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen werd door het Vlaams Parlement goedgekeurd op 28 maart 2012. Het brengt de opleidingen tot ondernemer in overeenstemming met de Europese regelgeving en voert een nieuwe regie- en actoropdeling in binnen het agentschap. Via een vernieuwd beleidsinstrumentarium van projecten en aanbesteding kan sturing en ondersteuning worden gegeven aan de flexibele invulling van de verdere opleidingsbehoeften en vragen naar competentieversterking vanuit de Vlaamse overheid, de sectoren en de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's). Verder wordt gewaarborgd dat er over gans Vlaanderen (en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) een voor iedereen toegankelijk, laagdrempelig en kwaliteitsvol aanbod aan basisopleidingen ondernemersvorming bestaat. Tenslotte wil SYNTRA Vlaanderen trendsetter zijn inzake innovatie en ontwikkeling van leervormen en leerinhouden op het vlak van ondernemersvorming.

In 2012 werden deze wijzigingen verder uitgewerkt via diverse nieuwe uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse Regering op het vlak van ondernemersvorming en financiering. De erkenning en de subsidiëring van de SYNTRA is geregeld via één basisbesluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001. In uitvoering hiervan werden op 13 december 2002 en op 5 december 2003 bijkomende besluiten genomen. Bij de wijziging van deze besluiten is er voor geopteerd om de implementatie op 1 september 2012 mogelijk te maken en eerder dan een nieuwe regeling te ontwerpen een status quo te handhaven.

Wel wordt binnen SYNTRA Vlaanderen in de periode 1 september 2012 tot 31 augustus 2013 een studieopdracht afgerond om het toekomstige **financieringssysteem** uit te werken, gekoppeld aan simulaties om de impact op de SYNTRA te onderzoeken, met als objectief dat een nieuwe regelgeving in werking treedt op 1 september 2013.

5.4. De Staatshervorming

In 2012 maakte de Vlaamse administratie een eerste inschatting van de gevolgen van de zesde staatshervorming via de opstelling van impactfiches. Een belangrijk gedeelte van deze impactfiches werden door mijn administratie opgesteld.

In het voorjaar 2013 zal de Vlaamse administratie een **“ontwerp van groenboek implementatie zesde staatshervorming”** opmaken. Dit ontwerp van groenboek dat uit zeven beleidsclusters bestaat, moet o.m. de operationele beleidskeuzes voor een optimale inkanteling van de over te dragen bevoegdheden voorbereiden. Mijn administratie zal de voorbereiding van beleidscluster “arbeidsmarktbeleid” op zich nemen.

5.5. Interregionale mobiliteit en samenwerking

Interregionale mobiliteit wordt gestimuleerd door samenwerking van de verschillende publieke bemiddelingsdiensten de VDAB, Actiris en Le Forem, onder meer via het overkoepelend orgaan Synerjob, maar ook en vooral door de operationele samenwerking op het terrein.

Met mijn Vlaamse collega-minister van onderwijs en met mijn Brusselse collega-minister van Werk sloot ik in juli 2011 een samenwerkingsakkoord af om de interregionale mobiliteit van werkzoekenden tussen Brussel en Vlaanderen te versterken. De VDAB gaat hierdoor nog nauwer samenwerken met Actiris in Brussel, onder meer door regelmatig overleg tussen de diensten en bijsturing en het leggen van een permanente focus op het rechtstreekse contact tussen werkgevers, consultants en werkzoekenden.

Haalbare streefcijfers moeten richting geven aan de te ondernemen acties. Het streefdoel is uitwisseling van minstens 1.500 gevalideerde werkaanbiedingen van de VDAB aan Actiris, binnen een aantal prioritaire functiegroepen (administratie, bouw, handel-verkoop, horeca, (basis)informatica, logistiek, personenzorg, schoonmaak, transport en veiligheid) waarvoor Actiris 6 werkzoekenden per vacature zal toeleiden. De focus is de tewerkstelling van Brusselaars in bepaalde Vlaamse randgemeenten rond Brussel met bijzondere aandacht voor de luchthavenregio. In de eerste helft van 2012 werden 739 vacatures door de VDAB bezorgd, waarvoor Actiris gemiddeld 4,7 werkzoekenden mobiliseerde. Er werden drie jobbeurzen georganiseerd (luchthaven, social profit en ingenieurs).

Om de samenwerking tussen de VDAB, Actiris, Bruxelles Formation en de Regionale Dienst Brussel te bevorderen, is in de schoot van Synerjob in 2010 een werkgroep "Brussel Rand" in het leven geroepen, die werk maakt van de in het samenwerkingsakkoord afgesproken streefcijfers.

Ik wil deze **samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest versterken en eventueel uitbreiden in 2013**. Ik zal onderzoek en overleg organiseren om het werkgebied uit te breiden tot buiten de Vlaamse Rand van Brussel en zodanig eventueel naar Actiris ook vacatures door te kunnen sturen vanuit de regio's Aalst, Leuven, Mechelen en Aarschot.

Ook met **Le Forem** wordt succesvol samengewerkt. Sinds mei 2008 zijn drie gemengde teams in Moeskroen, in Halle en in Luik, aan de slag om de interregionale mobiliteit te bevorderen. De gemengde teams moeten jaarlijks 1.500 Waalse werkzoekenden inschakelen in Vlaamse bedrijven. Om dat te bereiken, identificeren en valideren ze vacatures waarvoor potentiële Waalse kandidaten zijn rekening houdend met vereiste talenkennis en mobiliteit. Ze zorgen voor een gerichte matching voor deze vacatures en volgen de sollicitaties op bij de werkgever. Bij grote aanwervingen organiseren ze ook zelf collectieve infosessies en jobdatings. Ze werken actief samen met de andere diensten van Le Forem en de VDAB op vlak van sollicitatietraining, taalopleiding en andere gezamenlijke acties. Zo wordt er ondersteuning geboden door tweetalige consultants van Le Forem die de Waalse kandidaten gaan voorbereiden op de Vlaamse arbeidsmarkt en wordt er afgestemd met de taalinstructeurs van Forem Formation om de werkzoekenden door te verwijzen naar de geschikte opleiding Nederlands. Daarnaast wordt er ook vaak deelgenomen aan opleidingsprojecten of jobbeurzen die door VDAB georganiseerd worden.

6. HANDHAVING

Samenvattend

Mijn inspectieprioriteiten Werk 2013:

- Uitvoering van controles o.b.v. een *jaarlijkse strategische boordtabel*
- Uitvoering en opvolging van het VIONA-*onderzoek naar een effect- en impactmeting van het inspectie-optreden*.
- Uitvoering van *quick scans m.b.t. arbeidsgerelateerde discriminatie*

De kerntaak van de Inspectie Werk en Sociale Economie is het uitvoeren van controles op basis van een jaarlijkse strategische boordtabel, opgesteld volgens een vooraf bepaalde methodiek en op basis van een deskundig onderbouwde risicoanalyse.

Sedert 2012 zet de Inspectie ook sterk in op haar werking en organisatorische uitbouw. Daartoe werd een kwaliteitsmodel ontwikkeld, dat ook in 2013 een verdere uitrol zal kennen. In de toekomst wil de Inspectie haar controles onder meer sterker focussen op het bereikte **effect en impact van het inspectie-optreden**. Daartoe werd een VIONA-studie uitbesteed, waarop in 2013 verder zal gebouwd worden in de praktijk. In het verlengde hiervan neemt de Inspectie Werk en Sociale Economie ook initiatieven om haar output productgericht op te leveren en te rapporteren.

In het kader van een uniform inspectieoptreden en een slagvaardig handhavingsbeleid op het vlak van werkgelegenheid en sociale economie wordt verder gewerkt aan het uitbouwen van een netwerk en **samenwerkingsverbanden** met partners met dezelfde taken, doelstellingen en finaliteit binnen en buiten het beleidsdomein WSE. Net als vorige jaren engageert Inspectie Werk en Sociale Economie zich om deel te nemen aan de gecoördineerde inspectieacties en –vergaderingen met federale en andere inspectiediensten. Hierbij voorzie ik ook samenwerking met de zorginspectie in het kader van controle op buitenlandse arbeidskrachten in de zorg, alsook afspraken om dit dossier samen met de minister van welzijn te agenderen op het overlegcomité.

Naast haar curatieve aanpak tracht de Inspectie Werk en Sociale Economie ook preventief op te treden door een adequate aanwezigheid in de diverse beleidsmateries waarvoor ze bevoegd is.

- In 2012 deed de Inspectie tijdens 2 controlerondes een 90-tal quick scans met betrekking tot **arbeidsgerelateerde discriminatie** bij uitzendkantoren, werving- en selectiekantoren, loopbaanbegeleidingscentra en leerwerkbedrijven. Het doel is preventief en sensibiliserend optreden, maar bij inbreuken geeft inspectie passend gevolg. Op basis van deze piloot zal het preventief inspectie-optreden ook binnen andere materies meer structureel ingebed worden. Daarnaast wordt het aspect antidiscriminatie steeds meegenomen in de reguliere controles private arbeidsbemiddeling.
- Naar aanleiding van het wijzigingsdecreet m.b.t. **private arbeidsbemiddeling** wordt een nog nauwere samenwerking met de federale inspectie Toezicht Sociale Wetten noodzakelijk.

- In het kader van de **regularisatie**-instructie van 19 juli 2009, zullen ook het komende jaar nog heel wat onderzoeken lopen binnen de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie. Het betreft intussen in mindere mate eerste aanvragen tot regularisatie, maar wel meer verlengingen. Buitenlanders die in dit kader in het bezit komen van een arbeidskaart B krijgen immers een tijdelijke verblijfsvergunning van één jaar. Zij kunnen pas na 2 verlengingen van 1 jaar een onbeperkt verblijfsrecht verkrijgen en zo definitief geregulariseerd worden. Dit betekent dat zij gedurende drie jaar lang opgevolgd worden om na te gaan of nog steeds aan de voorwaarden van het toegekende statuut voldaan is.
- Ook de controles in het kader van het **Europees Sociaal Fonds** blijven prioritaire aandacht krijgen. De Inspectie Werk en Sociale Economie werkt hier in opdracht van de Auditautoriteit (de Inspectie van Financiën) en is daarbij gehouden aan een strakke timing voor het afwerken van deze dossiers, inclusief de voorziene hoor-wederhoor procedure. Deze onderzoeken zijn zeer diepgaand en arbeidsintensief en worden bovendien nauwlettend in het oog gehouden door de Europese bevoegde instellingen.

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

Philippe MUYTERS

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

Actualiteitsmotie tot besluit van het op 5 oktober 2011 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over de voorstellen van de afgevaardigd bestuurder van de VDAB inzake het invullen van knelpuntvacatures en de consequenties ervan voor het Vlaamse werkgelegenheids- en onderwijsbeleid

1274 (2011-2012) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering

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

Wordt behandeld in de beleidsbrief

**Resolutie betreffende het bevorderen van het vrouwelijke ondernemerschap
1188 (2010-2011) - Nr 4 tekst aangenomen door de plenaire vergadering**

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

Diverse initiatieven bieden een antwoord op de resolutie van het Vlaams Parlement om het vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen.

SYNTRA Vlaanderen heeft een sterke inhoudelijke inbreng bij de uitwerking van het Actieplan Ondernemend Onderwijs en bij de bekendmaking van de acties daaromtrent via www.competento.be. Jongeren ondernemerszin en ondernemerscompetenties bijbrengen is de doelstelling. De goesting voor het ondernemerschap zal toenemen en jongeren zullen een correcter inzicht verwerven wat ondernemerschap daadwerkelijk inhoudt. Met deze actie worden vanzelfsprekend heel veel meisjes en jonge vrouwen bereikt. SYNTRA Vlaanderen heeft met de SYNTRA de laatste jaren ingezet om meer vrouwen de keuze te laten maken om te kiezen voor technische beroepen en de eerste resultaten op de instroom worden hiervan zichtbaar.

Tevens werd er vanuit SYNTRA Vlaanderen via projecten, hoofdzakelijk in Gent en Antwerpen, ingezet om de drempel bij vrouwelijke allochtonen om te kiezen voor het ondernemerschap te verlagen. Een project zoals Divers Ondernemende Dames (DOD) bewees dat er nood is aan een aangepaste toeleidingmethodiek en een voortraject om allochtonen vrouwen meer en betere te bereiken in functie van een opleiding bedrijfsbeheer en het uitwerken van hun ondernemersidee. Om resultaten in dit kader te boeken, is een stevig samenwerkingsverband op het terrein een absolute noodzaak. Zo ontstond vorig jaar het initiatief "Droom van een eigen zaak". Het is een samenwerking tussen SYNTRA Vlaanderen en 8 VZW's in Antwerpen in het kader van het "Etnisch Ondernemerschap Stimuleren" project (EOS). Het project bestaat uit drie pijlers met name de organisatie van infotrajecten waarbij allochtone vrouwen die dromen van een eigen zaak deelnemen aan een tiental infosessies over zelfstandig ondernemerschap, netwerkmomenten waar we allochtone vrouwelijke onderneemsters met elkaar in contact brengen en een derde pijler gericht op de beeldvorming. Hiervoor werd een film gerealiseerd waarbij vier zelfstandige vrouwen in hun dagelijks leven werden gevolgd en werd er ook een facebookpagina over het project gemaakt.

**Resolutie betreffende het wegvallen van het grensarbeidersstatuut voor nieuwe grensarbeiders en de impact daarvan op de West-Vlaamse arbeidsmarkt
1408 (2011-2012) - Nr 2 tekst aangenomen door de plenaire vergadering**

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

De aanbevelingen uit de ‘resolutie betreffende het wegvallen van het grensarbeidersstatuut voor nieuwe grensarbeiders en de impact daarvan op de West-Vlaamse arbeidsmarkt’ worden meegenomen in het beleid ter versterking van de interregionale mobiliteit (punt 5.4 uit de beleidsbrief), zoals meer gedetailleerd uiteengezet in de antwoorden op de schriftelijke parlementaire vragen nr. 449 van 7 maart 2012 van Karlos Callens, en nr. 359 van 7 maart 2012 en nr. 381 van 8 februari 2012 van Martine Fournier.

Bijlage 2: Implementatie OCM-doelstellingen Gelijke Kansenbeleid

In dit kader werden de volgende actieplannen opgestart :

Actieplannen inzake handicap

Het openstellen van het reguliere aanbod in de verschillende beleidsdomeinen

- Optimalisering werking PmAH met inbegrip van bestrijding van werkloosheid- en inactiviteitsvallen

Waar nodig voorzien in specifieke maatregelen voor personen met een handicap, zodat ze volwaardig kunnen participeren in alle domeinen van de samenleving

- Acties in verband met Maatwerk

Het wegwerken van tekorten in de bestaande ondersteuning

- Tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap door meer werk op maat
- Loopbaandenken stimuleren bij PmAH

Het verhogen van de kwaliteit van de bestaande ondersteuning, en het ontwikkelen van nieuwe ondersteuningsvormen ter verhoging van de kwaliteit van het aanbod

- Ontwikkeling van het W² beleidskader
- Verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en de beleidsafstemming

Personen met een handicap en hun organisaties op een volwaardige wijze laten participeren in het beleid

- Participatie van personen met een arbeidshandicap in de beleidsvorming

Het verhogen van het inzicht in de mechanismen die volwaardige participatie van personen met een handicap in de weg staan en het opbouwen en delen van expertise om volwaardige participatie te bewerkstelligen

- Bestrijding van werkloosheids- en inactiviteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap
- Monitoring en uitwisseling van expertise

Het stimuleren van een genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming over personen met een handicap

- Eenvoudig, duidelijk en correct taalgebruik

Onder verschillende generieke operationele doelstellingen

- Vergroten van de participatie van personen met een (arbeids-) handicap in arbeidsmarktgerichte opleidingen van het Syntra-netwerk om de kansen op tewerkstelling in het normaal economisch circuit te verhogen
- Diversiteitsplannen met aandacht voor pmah
- Actielijn Jobkanaal
- Ondersteuning van gebruikers(organisaties) op vlak van het sociaal-economisch beleid (GRIP)
- Actielijn Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden

Actieplannen inzake gender, seksuele identiteit en fysieke toegankelijkheid

GENDER

Het bewerkstellingen van evenwichtige participatie van mannen en vrouwen in de verschillende domeinen van de samenleving

- Aandacht voor gelijke kansen m/v via diversiteitsplannen
- (Jonge) allochtone vrouwen ondersteunen in een traject naar werk
- Initiatieven vanuit de VDAB voor werkende en werkzoekende armen, met genderfocus
- Participatie aan de opmaak van een Vlaams Actieplan 'Wegwerken van de Loopbaankloof' – Fase 1

Het bevorderen van genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming

- Europees initiatief rond het opstellen van een 'sensibiliseringskit' in verband met gendermainstreaming binnen het Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het verhogen van het inzicht in de situatie van vrouwen en mannen en in de werking van gendermechanismen

- Gendermainstreaming binnen projecten gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds (ESF)
- Monitor Sociale Economie

SEKSUELE IDENTITEIT

Het verhogen van het welbevinden van holebi's en transgenders

- Informeren en sensibiliseren werkgevers m.b.t. holebi's en transgenders op de werkvloer

FYSIEKE TOEGANKELIJKHEID

Het realiseren van de integrale toegankelijkheid van de infrastructuur, gelieerd aan een bepaald beleidsdomein (zowel permanente als tijdelijke infrastructuur)

Sensibiliseren, informeren en kennis verhogen m.b.t. Universal Design

- Fysieke toegankelijkheid bij de VDAB.

Bijlage 3: Concordantietabel beleidsbrief Werk 2013

Leeswijzer: de structuur van de beleidsbrief Werk 2013 volgt de grote kapstukken van het Loopbaanakkoord. Om niettemin de opvolging van eerder gemaakte beleidsvoornemens te blijven verzekeren koppelt onderstaande tabel de diverse hoofdstukken in de beleidsbrief aan:

- De gerelateerde hoofdstukken in de beleidsnota Werk 2009-2014
- De gerelateerde VIA-sleutelprojecten van de Vlaamse Regering (zoals omschreven in de monitoringstool regeerakkoord/VIA)
- De gerelateerde begrotingsartikels Werk en de verwijzing naar de via provisie (alternatieven jobkorting, loopbaanakkoord, ...) vrijgemaakte middelen voor de uitvoering van het beleid

Beleidsbrief werk 2013	Beleidsnota werk 2009-2014	Regeerakkoord/ Vlaanderen in actie	Begrotingsartikel
I. Van leren naar werken			
1.1 Ongekwalficeerde uitstroom voorkomen	3.9.3 Sterke snijvlakacties en instrumenten (1) Studie en beroepsoriëntering en schoolloopbaan-begeleiding	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	1. Werkinlevingstrajecten (Loopbaanakkoord 2.750 K euro uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR + 2.250 K euro ESF budget)
1.2 Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom	3.9.3 Sterke snijvlakacties en instrumenten (3) Bouwen aan leerladders		2. Werkplekleren (Loopbaanakkoord 1.100 K euro uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR + 900 K euro ESF budget)
1.3 Afstemming tussen opleidingsaanbod en realiteit op de arbeidsmarkt	3.9.3 Sterke snijvlakacties en instrumenten (4) Ontwikkelen van een overkoepelend raamwerk voor kwaliteitsborging		3. IBO (VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS + 5.850 K euro Akkoord Alternatieven Jobkorting uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
II. Van werkloosheid naar werk			
2.1 Activeringsbeleid met evenwicht tussen activeren en beschermen	3.4.1 Een versterkt activeringsbeleid: een sluitend maatpak;	SD02SL01 – Werk maken van een sluitend maatpak voor elke werkzoekende	Versterkt activeringsbeleid (dotatie VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS + 2.000 K euro Loopbaanakkoord voor uitbreiding systematische begeleidingsaanpak 50+ uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)

2.2	Competentiegericht matchen: een verrijking voor de bemiddeling	3.8 Een versterking partnerschap werk-economie	SD02SL02- Werk maken van een sluitend aanbod voor werkgevers	Dotatie VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS
2.3	Inzetten op competentieversterking	3.6.1 Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen		Werkgelegenheid- en Investeringsplan (provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
2.4	Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk	3.4.4 Van resultaatgerichte opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen naar een Vlaams doelgroepenbeleid	SD02SL05 – Heroriënteren van de Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen	1. Tewerkstellingsmatrix (dotatie VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS) 2. Tewerkstellingspremie 50+ (dotatie VDAB JB0/1JD-G-5-Z/IS + 8.000 K euro loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
2.5	Naar een structurele samenwerking met welzijn	3.10 Versterking partnerschap werk-welzijn	SD02SL04 – Werk maken van een geïntegreerd kader werk-welzijn	Personen in armoede (VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS + 2.807 K euro Akkoord Alternatieven Jobkorting uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
2.6	Trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden	3.4.3 Trajecten voor ondernemerschap		SYNTRA Vlaanderen Dotatie JB0/1JD-G-2-X/S + VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS + ESF-middelen via het ESF-agentschap.
III. Van werk naar werk				

3.1 Verder inzetten op loopbaandienstverlening en –begeleiding	3.6.1 Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (5) Uitbouw universele basisdienstverlening en (6) Verankering gespecialiseerde loopbaandienst-verlening		Vlaamse cofinanciering JB0/1JD-G-5-F/WT + ESF budget via ESF agentschap + 6.000 K euro Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR
3.2 EVC-beleid: uitbouwen van 3 sporen EVC-dienstverlening	3.6.1 Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (3) Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring – verankeren van het ervaringsbewijs	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS Vlaamse cofinanciering JB0/1JD-G-5-F/WT + ESF budget via ESF agentschap
3.3 Het POP als proactieve methodiek voor langere en betere inzetbaarheid	3.6.1 Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen (1) Verspreiding en verankering van persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als loopbaaninstrument	SD03SL02 - Ontwikkelen, verspreiden en verankeren van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)	/
3.4 Werk maken van werkbaar werk	3.3.2 Werkbaar werk	SD03SL03 - Stimuleren van een duurzaam HR –beleid in ondernemingen en organisaties	1. Werkbaarheid bevorderen via addenda sectorconvenants (1.100 K euro Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-g-2-Z/PR + 900 K euro ESF budget) 2. Premies i.k.v. arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering JC0/1JD –G- 2-E/WT 3. Landingsbanen social profitsector JC0/1JD-G-2-G/WT 4. Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en ERSV financiering JB0/1JD-G-2-C/WT 5. Haalbaarheidsstudie afgeleide Vlaamse WAI (financiering via ESF project van het dept. WSE)
3.5 Stimuleren van een geïntegreerd strategisch HR-beleid	3.3.3 Een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties		
3.6 Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/eindelooppaansproblematiek	3.3.3 Een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties	SD04SL02 – Werk maken van een geïntegreerde sensibilisering om mensen langer aan de slag te houden	Werkingskosten dept WSE JB0/1JA-X-2-Z/WT

3.7 Activerend herstructureringsbeleid verder uitbouwen	3.6.2 Meer mensen aan het werk na herstructurering	SD02SL03 – Werk maken van een sluitend vervolgtraject in het kader van herstructurerings	VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS
IV. Sectoraal beleid			
4.1 Nieuwe accenten in het sectoraal beleid	3.12.2 Versterken van partnerschappen met sectoren		Financiering sectorconvenants JB0/1JD-G-2-B/WT
4.2 Een sectoraal beleid via excellente partnerschappen	3.9.1 Het competentie- en vraaggericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	VDAB dotatie JB0/1JD-G-2-Y/IS SYNTRA dotatie JB0/1JD-G-2-X/IS
4.3 Een efficiënte inzet van middelen	3.12.2 Versterken van partnerschappen met sectoren		Financiering sectorconvenants JB0/1JD-G-2-B/WT
V. Institutionele ontwikkelingen			
5.1 Voorbereiding van het cohesiebeleid post 2014	3.1.3 Een Vlaams Hervormings programma voor de Lissabon-strategie post-2010		/
5.2 Wijziging besluiten SYNTRA Vlaanderen	3.1.4 Een Europees conforme regelgeving		/
5.3 Staatshervorming	2.16 Staatshervorming en financiële responsabilisering		/
5.4 Interregionale mobiliteit en samenwerking	3.13 Interregionale mobiliteit		/
VI. Handhaving			

Bijlage 4: Antwoord op de aanbevelingen van het Rekenhof

Rekenhofrapport en stuknr.	Aanbevelingen	Antwoord van de minister
Begeleide tewerkstelling van kansengroepen, Stuk 37-C (2009)–Nr. 1	Een verdeling van de bevoegdheden onder ministers moet zo georganiseerd worden dat de doelen binnen elk beleidsveld consistent toegepast kunnen worden. Dat geldt voor de taakverdeling tussen het departement, het subsidieagentschap en de VDAB, zowel op het vlak van de voorbereiding, uitvoering en opvolging van de begeleide tewerkstelling, als op het vlak van financieel beheer, databeheer en risicomanagement.	De geplande hervormingen in de sociale economie zoals aangekondigd in de beleidsnota sociale economie 2009-2014 komen tegemoet aan de aanbevelingen geformuleerd door het Rekenhof.
	Volgens het huidig diversiteitsdecreet blijft kansengroepenbeleid waardevol. De initiatieven binnen het beleidsdomein Werk en Sociale economie moeten worden aangepast zodat zij meer tegemoetkomen aan het huidige diversiteitsdecreet.	Zoals eerder in een reactie op het rapport van het Rekenhof werd aangegeven, is het Rekenhof niet ingegaan op de verduidelijking van het verschil tussen de begrippen doelgroepwerknemer en kansengroep (cfr. begeleidende brief administratie van 15 september 2008 als reactie op het voorontwerp). Hiermee geeft zij de indruk een beleidsvisie te poneren waarin zij stelt dat het beleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit integraal weerspiegeld moet worden in doelgroepafbakening van de begeleide tewerkstelling. Begeleide tewerkstelling van doelgroepen richt zich echter tot personen met een zodanig grote afstand tot de arbeidsmarkt dat een gewone betrekking in een regulier bedrijf geen of niet onmiddellijk een optie is, terwijl kansengroepen uit het diversiteitsbeleid niet per definitie persoonsgebonden kenmerken bezitten die hun inschakeling in de reguliere economie moeilijk maken. Het gaat bij kansengroepen eerder over negatieve connotaties die binnen een samenleving heersen, dan wel hun competenties. Binnen het beleid wordt de aanwezigheid van kansengroepen binnen het doelgroepbereik structureel opgevolgd, over het algemeen scoren de maatregelen hier goed cfr. de omgevingsanalyse.
	De regelgeving moet worden geïnventariseerd en vereenvoudigd. Er is nood aan een beleidsperspectief op middellange termijn om de huidige ad-hoc regelgeving af te stemmen op prioritaire beleidsdoelstellingen. De regelgeving moet worden opgesteld met zorg voor de rechtszekerheid.	Zie antwoord aanbeveling 1.

	Werkgevers in een gelijke situatie moeten op gelijke wijze subsidies krijgen voor de tewerkstelling van moeilijk tewerkstelbare personen. Een vermindering en een vereenvoudiging van de subsidiemaatregelen kan de rechtsgelijkheid en transparantie verhogen. De hoogte en duur van subsidies moeten verband houden met de behoeftes aan begeleiding van de potentiële werknemer en de extra kosten voor de werkgever om deze werknemer tewerk te stellen. De resultaten van de subsidieregelingen moeten regelmatig en systematisch worden geëvalueerd om ze doelgericht bij te sturen.	Zie antwoord aanbeveling 1.
	Met het oog op een deugdelijke raming en onderbouwing van de in te zetten financiële middelen is nood aan een globale behoeftemeting en –analyse, alsook aan een geïntegreerd systeem binnen het agentschap om de inzet van het budget voor begeleide tewerkstelling op te volgen en een kosten-effectiviteitsanalyse mogelijk te maken.	Op verschillende momenten en verschillende niveaus wordt jaarlijks een behoeftenanalyse uitgevoerd. Naar aanleiding van de beleidsbrieven wordt in het luik omgevingsanalyse een doelgroepschatting gemaakt. Het is telkens duidelijk dat de potentiële doelgroep ruim de budgettaire mogelijkheden overschrijdt. Per maatregel en oproep in functie van groeipaden vormt de aanwezigheid van de doelgroep op provinciaal niveau ook steeds de basis voor de toekenning van het aantal voltijdse eenheden waar de betrokken provincie recht op heeft. Ook de stakeholders worden nauw betrokken bij het bepalen van de groeipaden en voorwaarden van een oproep. (bv. alle uitbreidingen worden met VESOC-partners besproken en overlegd met de respectievelijke koepels).
	Opdat het Vlaams Parlement het beleid inzake begeleide tewerkstelling op zijn effecten kan beoordelen en het gericht kan bijsturen, moet de verantwoording van de nodige middelen in de toelichting bij de begroting beter worden afgestemd op de beleidsdoelstellingen. Ook dienen de basisallocaties waaraan middelen voor de begeleide tewerkstelling worden toegewezen, preciezer weer te geven waarvoor zij kunnen worden aangewend.	De begrotingsstructuur werd naar aanleiding van het nieuwe rekendecreet bijgestuurd in lijn met de beleidsdoelstellingen.
Organisatie en beheer van de middelen van het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen, Stuk 37-N (2009-2010)–Nr. 1	De Vlaamse Regering en het ESF-agentschap moeten er blijvend op toezien dat de Europese middelen en de aanvullende Vlaamse cofinanciering naar additioneel, dat wil zeggen versterkend, verdiepend of vernieuwend beleid gaan.	De diverse oproepen zijn allemaal te kaderen als additionele, vernieuwende of versterkende acties aangezien het hetzij om nieuw beleid gaat (prioriteiten 3, 4 en 5) hetzij om beleidsversterkende acties in de zin van groter bereik en of meer activiteiten (prioriteiten 1, 2). De middelen die naar de institutionele partners gaan zijn wel degelijk additioneel aangezien deze middelen ook als dusdanig in de begroting van de respectieve partners zijn ingeschreven.

	De bevoegdheden van het Vlaams Monitoring Comité dienen volledig, overzichtelijk en controleerbaar te worden geregeld. Het VMC moet een onafhankelijk toezichtsorgaan zijn en het moet onmogelijk zijn voor de leden te worden betrokken bij de beoordeling en evaluatie van projecten waar ze optreden als promotor, partner of onderaannemer.	Waar het gaat om projectbeslissingen, zorgt het ESF-Agentschap ervoor dat een dossier waarbij een partner betrokken is niet door de betrokken partner kan worden geëvalueerd. In 2011 heeft het ESF-Agentschap een deontologische code opgesteld voor de leden van VMC en onderliggende commissies. De deontologische code werd goedgekeurd door de leden. Deze deontologische code vereist dat de betrokken vertegenwoordiger in het VMC of onderliggende commissie zich onthoudt van deelname aan de besluitvorming over dossiers waarbij hij als promotor of consultant betrokken is. In de vergaderingen van VMC en commissies wordt erop toegezien dat deze code wordt nageleefd.
	Het ESF-agentschap moet de ontvankelijkheid en beoordeling van projectvoorstellen duidelijker uitwerken in het kwaliteitshandboek. De bezwaar- en beroepsprocedures dienen aangepast zodat er bezwaar kan worden ingediend op inhoudelijke gronden en zodat de beslissende instanties duidelijk zijn. Alle oproepen moeten duidelijk zijn over de subsidievoorwaarden en de beoordelingsprocedure.	De procedures werden volledig overlopen en waar nodig opnieuw aangepast. Alle procedures zijn opgenomen in het kwaliteitshandboek dat jaarlijks wordt gereviseerd en geëvalueerd. De ontvankelijkheidscriteria werden vereenvoudigd. Een checklist voor ontvankelijkheid werd opgenomen in het kwaliteitshandboek. In verband met een projectbeslissing is beroep op inhoudelijke gronden niet mogelijk omdat er reeds drie onafhankelijke evaluaties zijn en de beslissingen bij consensus zijn genomen. Deze procedure maakt dat een verkeerde interpretatie van de voorstellen bijna uitgesloten is. Hier alsnog een bezwaar op mogelijk maken zou trouwens de procedure nog verder verlengen en zou kunnen leiden tot grote onzekerheid op het werkveld. In elke oproep worden de subsidievoorwaarden en beoordelingsprocedure uitdrukkelijk opgenomen. Door haar bekrachtiging van het verslag van het evaluatorencollege bevestigt de Thematische Commissie juist het feit dat de criteria en procedure correct zijn toegepast en gevolgd.
	De e-applicatie kan gebruiksvriendelijker worden georganiseerd en meer geschikt gemaakt als beheersinstrument voor het ESF-agentschap. Alle gegevens en beslissingen waarover moet worden gerapporteerd, moeten traceerbaar zijn en als dataveld beschikbaar in de e-applicatie. Als partners van het agentschap voor de door hen beheerde ESF-projecten deze e-applicatie gebruiken, kan dat controleerbaarheid en het beheer verbeteren.	De applicatie is destijds in onderdelen ontwikkeld om tijdig klaar te kunnen zijn voor de diverse fasen van in de aanvraag tot en met de eindbetaling. Op vandaag zijn alle desbetreffende modules ontwikkeld. Uiteraard is ook elke applicatie vatbaar voor verbetering, hiertegenover staat weliswaar een zware kostprijs. Gezien de beperkte beschikbare middelen en het feit dat de promotoren de applicatie ondertussen vlot weten te gebruiken, kan voorlopig afgezien worden van een algemeen onderzoek en aanpassingen van het bestaande systeem. Bugs en opduikende problemen worden

		uiteraard wel aangepakt. Het verbeterproject van de e-applicatie werd als verbeterproject in het jaarlijks ondernemingsplan 2011 opgenomen. In 2011 werd gefocust op de ontwikkeling van duidelijke monitoringrapporten, bruikbare dashboards en takenlijsten.
	Om de toegekende ESF-middelen volledig te kunnen benutten, dient de Vlaamse Regering voldoende middelen te voorzien in het VCF.	De Vlaamse cofinanciering zoals die vandaag is voorzien dekt inderdaad niet de volledige behoefte af. Zolang niet alle cofinanciering voorhanden is, zullen in eerste instantie de projecten van de institutionele partners in het kader van innovatie niet kunnen worden meegefinancierd. Hierdoor zijn projecten evenwel niet onmogelijk gemaakt, echter de promotor moet in dit geval zelf op zoek naar cofinanciering in het kader van de eigen begroting dan wel bij diverse publieke of private instanties.
	Voor een beter zicht op de Vlaamse cofinanciering kunnen de cofinancieringsmiddelen voor de oproepen in het VCF worden gegroepeerd en aldus op één basisallocatie in de algemene uitgavenbegroting worden opgenomen.	Vandaag is de volledige cofinanciering op een basisallocatie gegroepeerd op volgende wijze: Beleidsdomein WSE een VL.MAC met BA JBO JD102 9999 en subsidiekrediet op BA JBO JD 109 3300. Afspraken hierover zijn gemaakt in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Regering.
	Het ESF-agentschap moet erover waken dat geen uitgaven voor technische bijstand worden aangerekend op andere prioriteiten. De samenwerkingsovereenkomsten met de institutionele partners dienen de technische bijstand en de registratie duidelijker te omschrijven.	Hierover wordt door het VMC (TC) gewaakt bij goedkeuring van de oproepen. Het feit dat onder transnationaliteit een project met het ESF-Agentschap als promotor is goedgekeurd is gebeurd na onderzoek door 3 instanties buiten het ESF-Agentschap om. De aldus verkregen middelen dienen om, naast de actieve participatie van het ESF-Agentschap ook de stakeholders te kunnen betrekken bij de diverse transnationale thematische werkingen waar Vlaanderen actief in is. Deze werkwijze is volledig in overeenstemming met de modaliteiten zoals voorzien in het OP onder prioriteit 5.
	Het ESF-agentschap moet zijn ESR-begroting toevoegen aan de algemene uitgavenbegroting.	Het indienen van een ESR-begroting maakt onderwerp uit van een studie-oefening van het ESF-Agentschap en de IVA Interne Accounting gelet op de complexiteit van de boekhoudwetgeving. Het ESF-Agentschap heeft hierover engagementen genomen in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Regering.
	Er moet in voldoende controlemaatregelen worden voorzien om het risico van dubbele subsidiëring te beperken.	Naast het feit dat elke betalingsaanvraag on desk wordt gecontroleerd, wordt ook nog eens 15% van de middelen via controle ter plaatse gecontroleerd. In verband met mogelijke dubbele financiering met het federale ESF-OP worden afspraken gemaakt met de POD Maatschappelijke Integratie omtrent de uitwisseling van gegevens.

	Er zijn betere afspraken nodig tussen de Gewesten en Gemeenschappen om het nationaal strategisch referentiekader en het operationeel programma tijdig te kunnen verzenden aan de Europese Commissie. Dat zou het risico van onderbenutting van ESF-middelen verminderen en de rechtszekerheid van de projecten bij de start van de programmaperiode bevorderen.	In principe kan het ESF- Agentschap als management- of certificeringautoriteit zelf rechtstreeks communiceren met de EC via het door de Europese Commissie ter beschikking gestelde e-systeem. Wanneer omtrent het nationaal strategisch referentiekader moet worden gerapporteerd verloopt dit overeenkomstig de afspraken die tussen de gewesten/gemeenschappen en federale overheid op het niveau van de Permanente Vertegenwoordiging zijn gemaakt. Het nieuwe OP wordt voorbereid in werkgroepen voor elk fonds waarvoor trekkers zijn aangeduid. De trekkers zetelen samen in een ambtelijke werkgroep die de ontwerppartnerschapsovereenkomst voorbereidt op basis van de ontwerp OP's. De effectieve timing zal afhankelijk zijn van de vooruitgang in het voorbereidingsproces op EU-vlak.
Personeelsaangelegenheden van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Stuk 37-A (2011-2012)–Nr. 1	Op basis van de algemene conclusies en de aanbevelingen van het Rekenhof heeft de VDAB een actieplan uitgewerkt, dat in volle uitvoering is. Dit plan omvat de volgende acties: 1. Actualiseren van het personeelsplan; 2. Aanpassing van de rechtspositieregeling instructiepersoneel; 3. Optimaliseren van de interne beheersing van de personeelsdienst; 4. Optimaliseren van de personeelsprocessen, met focus op rekrutering en selectie. <u>Globaal kader actieplan</u> De HR afdeling heeft sedert een 3-tal jaar een strategisch beleid uitgewerkt, waarbij vier HR-programma's gedefinieerd werden en die momenteel in volle operationalisering zijn : een aantrekkelijke werkgever, een wendbare organisatie, een performante personeelsafdeling en het ondersteunen van de cultuurinnovatie. De aanpak van de opmerkingen en aanbevelingen van het Rekenhof kan binnen deze algemene aanpak gekaderd worden. Delen van het onderstaande actieplan waren al voorzien in het strategisch HR-beleid dat in 2008 werd uitgetekend en de uitvoering is reeds bezig, andere suggesties uit deze audit worden nu expliciet mee opgenomen.	
	De VDAB dient bij de vaststelling van zijn personeelsbehoeften en de beheersing van zijn personeelsaantallen meer te steunen op procesoptimalisatie.	De actualisering van het personeelsplan gebeurde met aandacht voor: - een procesmatige verankering; - het expliciteren van de link met functiefamilies van de Vlaamse overheid, maar met een behoud van organisatiespecifieke accenten inzake competenties; - verderzetting van een strikte monitoring en opvolging van de personeelsbezetting; - een meer transparante inschatting van de impact van de tendering op de VTE verdeling.
	Het is wenselijk dat de VDAB voor de indeling van de functies in het personeelsplan gebruik maakt van het instrument functiefamilies van de Vlaamse overheid.	
	De VDAB dient zijn personeelsplan te actualiseren.	
	De Vlaamse Regering en de VDAB moeten de keuze om al dan niet uit te besteden onder meer baseren op een afweging of uitbesteding efficiënter en effectiever is dan uitvoering in eigen beheer.	De uitwerking van dit nieuwe personeelsplan werd begin 2012 onder begeleiding van AGO en een extern consultingbureau opgestart met als streefdoel de integratie in de beheerscyclus van 2013. Belangrijke

		richtinggevende ankers voor de opmaak van het geactualiseerde personeelsplan zijn de Europese PES 2020 visie (zoals goedgekeurd door de Heads of PES en de Europese Commissie) en de besparingsobjectieven van de Vlaamse Regering. Het ontwerp van personeelsplan is klaar en werd een eerste keer op het EOC van de VDAB op 3 juli 2012 geagendeerd en besproken. Het maakt nog basis uit van verdere onderhandeling met de syndicale delegaties. Nadien dient het nog voorgelegd te worden aan de Raad van Bestuur van de VDAB.
	De Vlaamse Regering en de VDAB dienen te evalueren of en in welke mate het behoud van een aparte rechtspositieregeling voor het instructie- en technisch omkaderingspersoneel redelijkerwijze, beleidsmatig en met inachtneming van het proportionaliteitsbeginsel verantwoord is. Zij dienen die rechtspositieregeling trouwens te herbekijken in het licht van de kenmerken van goede regelgeving.	Het besluit en het reglement instructiepersoneel van de VDAB is aan een herziening toe. De afzonderlijke regeling voor het instructiepersoneel bestaat al sinds 01-04 1972 en werd in 1994 – volgens het auditverslag ten onrechte – door de Vlaamse regering bevestigd. Dit is voor de VDAB en zijn medewerkers een ingrijpende wijziging die op een doordachte wijze moet aangepakt worden met een duidelijk lange termijn perspectief. De uitdaging bestaat erin een maximale alignering met het VPS te combineren met een zeer flexibele, op de actuele arbeidsmarktnoden gerichte werving van personeel. Dit is nodig om de specifieke competentieontwikkelingsopdracht die de VDAB heeft te kunnen blijven waarborgen. Een interne werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van directie, vakbonden en Bestuurszaken heeft een analyse gemaakt van de regelgevende mogelijkheden. Deze regelgevende analyse dient in september-oktober 2012 nog getoetst te worden aan de opdrachten en toekomstige werking van de competentiecentra, waarop het recent geactualiseerde personeelsplan gebaseerd is. Vanaf november 2012 wordt een voorstel tot aanpassing van de rechtspositieregeling instructiepersoneel intern onderhandeld met de syndicale vertegenwoordigers en nadien ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur van VDAB voorgelegd. Vervolgens kunnen de voorziene regelgevingsprocedures gevolgd worden om tot een beslissing van de Vlaamse Regering over de aanpassing van de regelgeving te komen.
	De VDAB dient een efficiëntere organisatiestructuur voor de personeelsdienst te overwegen.	In de projecten die vanuit de HR-strategie werden gedefinieerd was van bij aanvang de reorganisatie van de personeelsdienst

	De VDAB moet de informatie over personeelsaangelegenheden op zijn intranet actueel houden en beter structureren.	aan de orde. De analyse van het Rekenhof geeft hiervoor bruikbare extra informatie die zal meegenomen worden in de acties om tot een betere beheersing te komen.
	De VDAB dient de controle door de centrale controlecellen op de personeelsadministratie te evalueren en zo nodig aan te passen.	De kernelementen van dit plan zijn een provinciale en efficiëntere aansturing én werking, met aandacht voor een goede interne communicatie én kwaliteitscontrole, conform de aanbevelingen van het Rekenhof. Om dit te realiseren, de processen beter te stroomlijnen en een degelijke ERP ondersteuning mogelijk te maken, besliste het Directiecomité van de VDAB dat voor de analyse en benchmark van de administratieve personeelsprocessen een grondige aanpak zich opdringt. Deze analyse zal in het najaar 2012 opgestart worden.
	De VDAB moet op een objectieve manier personeel werven en selecteren en dat degelijk documenteren en motiveren. Hij moet volgens het raamstatuut een selectiereglement opmaken. Bij gebrek daaraan moet hij voor het instructiepersoneel voldoende selectieinformatie in vacatures opnemen. Een goedgekeurde procedure moet de uniformiteit van het proces bewaken.	In dit actieplan werd prioriteit gegeven aan de optimalisatie van het wervings- en selectieproces. De bevindingen van het Rekenhof kunnen onderschreven worden. De kernelementen van dit plan zijn de verder doorgezette professionalisering, uniformisering van de proceswerking over alle provincies heen én een grondige documentatie van het proces conform de statuten.
	De VDAB moet bij de invulling van vacatures het beginsel van statutaire tewerkstelling en mobiliteitsregels respecteren. Hij dient zich te richten tot de externe arbeidsmarkt, wanneer dat vereist is.	De nodige procedures werden intussen uitgetekend. De selectiereglementen die de statutaire wervingsregels bevatten, werden opgesteld en goedgekeurd door de syndicale vertegenwoordigers.
	De VDAB moet elk personeelslid verlonen in de salarisschaal die de rechtspositieregeling aan de graad verbindt. Hij moet voor elke functie één graad vastleggen, rekening houdend met het besluit van de Vlaamse Regering van 1994 en de algemene functieomschrijvingen in het reglement voor het instructiepersoneel. Iemand een graad en salarisschaal van het instructiepersoneel toekennen om hem beter te verlonen, moet worden uitgesloten.	In augustus 2012 werd in de HR afdeling een ERP-systeem ingevoerd dat het geüniformiseerde en gedocumenteerde rekruterings- en selectieproces ondersteunt. De interne audit van de VDAB werd opdracht gegeven na te gaan of dit beantwoordt aan de aanbevelingen van het Rekenhof.

Bijlage 5: Regelgevingsagenda

Regelgevingsagenda: Werk

Besluit tot wijziging van het besluit van de VR van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie

Status van het initiatief: Lopen

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
medio 2012	medio 2012	najaar 2012	niet van toepassing	niet van toepassing	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

geen

besluit tot wijziging van artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 1994 houdende vaststelling v/d rechtspositieregeling v/h instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel bij arbeidsovereenkomst aangeworven bij de VDAB

Status van het initiatief: Lopen

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
voorjaar 2012		midden 2012	NVT		

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

Andere:

Inwerkingstreding:

Besluit tot wijziging van het besluit van de VR van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie

Status van het initiatief: Lopen

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
midden 2012		najaar 2012	NVT		

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

Andere:

Inwerkingstreding:

besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
voorjaar 2013	voorjaar 2013	voorjaar 2013	NVT	voorjaar 2013	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

najaar 2012

BVR Ondernemerschapstrajecten syntra vl

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
niet van toepassing	13 juli 2012	14 september 2012	NVT	NVT	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Inwerkingstreding:

1 september 2012

BVR Financiering syntra Vlaanderen

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
niet van toepassing	13 juli 2012	14 september 2012	NVT	NVT	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Inwerkingstreding:

1 september 2012

BVR Screening Syntra Vlaanderen

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
niet van toepassing	13 juli 2012	14 september 2012	NVT	najaar 2012	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Inwerkingstreding:

1 september 2012

**decreet tot wijziging van 7 mei 2004 tot oprichting van publiekrechtelijk vormgegeven
extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en
Beroepsopleiding**

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2011	voorjaar 2012	midden 2012	midden 2012	najaar 2012	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

Andere:

Inwerkingstreding:

**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van 18 juli 2008
betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap**

Status van het initiatief: In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2013	najaar 2013	najaar 2013	niet van toepassing	niet van toepassing	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

geen

Inwerkingstreding:

01 januari 2014

**Besluit tot wijziging van het besluit van de VR van 28 april 2006 tot invoering van de
tewerkstellingspremie**

Status van het initiatief: In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2013	najaar 2013	najaar 2013	niet van toepassing	niet van toepassing	najaar 2013

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

geen

Inwerkingstreding:

1 januari 2014

BVR toegewezen trajecten syntra vlaanderen**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
niet van toepassing	13 juli 2012	14 september 2012	NVT	NVT	najaar 2012

BVR Wijziging statuut lesgevers Syntra Vlaanderen**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
niet van toepassing	13 juli 2012	najaar 2012	NVT	najaar 2012	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Inwerkingstreding:

1 september 2012

BVR betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2012	najaar 2012	voorjaar 2013	niet van toepassing	niet van toepassing	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

najaar 2012

BVR betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
voorjaar 2013	voorjaar 2013	medio 2013	NVT	NVT	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

voorjaar 2013

besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

Status van het initiatief: In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2012	najaar 2012	voorjaar 2013	NVT	voorjaar 2013	

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

geen

besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 1994 houdende vaststelling v/d rechtspositieregeling v/h instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel bij arbeidsovereenkomst aangeworven bij de VDAB

Status van het initiatief: Afgewerkt

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2011	nvt	voorjaar 2012	NVT	voorjaar 2012	

besluit betreffende niet-geregulariseerde DAC-projecten

Status van het initiatief: Afgewerkt

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
Januari 2012	februari 2012	maart 2012	NVT	9 maart 2012	5 april 2012

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

niet van toepassing

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

geen

Inwerkingstreding:

1 juli 2012

decreet van 23 december 2011 houdende bepalingen inzake de begroting 2012 (art 67)**Status van het initiatief:** Afgewerkt

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2011	najaar 2011	najaar 2011	najaar 2011	23 december 2011	30 december 2011

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering:

najaar 2011

Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):

uitvoeringsbesluit

Inwerkingstreding:

1-Jan-12

decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 (oprichting Syntra Vlaanderen)**Status van het initiatief:** Afgewerkt

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
gerealiseerd	gerealiseerd	gerealiseerd	goedgekeurd op 28 maart 2012	20 april 2012	10 mei 2012

Inwerkingstreding:

1 september 2012

Bijlage 6: Afkortingen

ABAD	Actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie op de arbeidsmarkt
ABO	Alternerende Beroepsopleiding
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
BSO	Bijzonder Secundair Onderwijs
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
BVR	Besluit van de Vlaamse Regering
CERTO	De VDAB en Federgon hebben een certificeringsorgaan voor de outplacementsector opgericht: Certo
DAEB	Diensten Algemeen Economisch Belang
DBO	Dienst Beroepsopleiding (departement Onderwijs en Vorming)
EAD	Evenredige ArbeidsDeelname
EGF	Europees Globalisatie Fonds
ESF	Europees Sociaal Fonds
EOC	Entiteitsoverlegcomité
ERP	Enterprise resource planning
EU	Europese Unie
EU-SILC	Statistics on Income and Living Conditions (Enquête naar de inkomens en levensomstandigheden)
EVC	Elders Verworven Competenties
Federgon	Als Federatie van partners voor werk groepeerde Federgon de wer- vings-, search en selectiebedrijven, de outplacementbedrijven, de uit-zendbedrijven, de projectsourcingsbureaus, de opleidingsbedrijven, de interim managementbedrijven en de dienstenchequesbedrijven.
HR	Human Resources
IBO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
IBO-DO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming-Deeltijds Onderwijs
IT	Information Technology
IWSE	Inspectie Werk en Sociale Economie
IWT	Innovatie, Wetenschap en Technologie
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
LDE	Lokale diensteneconomie
LFS	Labour Force Survey (EU)
NT2	Nederlands tweede taal / Nederlands voor anderstaligen
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
SE	Sociale Economie
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SLN	Steunpunt Lokale Netwerken
SIA's	Sociale interventieadviseurs
STEM	Voor beroepen in de technische en exacte kennisdomeinen ontwik- kelde de Vlaamse Overheid het 'actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek 2012 –

SYNTRA Vlaanderen	2020'. Dit omvat diverse flankerende initiatieven om de knelpunten m.b.t. deze STEM-beroepen op te lossen.
SYNTRA	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
TAZ	Autonome, erkende centra voor de vorming van zelfstandigen en kleine of middelgrote ondernemingen
T50+	Tender activeringsbegeleiding
TSO	Tewerkstelling 50+
TWS-premie	Technisch secundair onderwijs
VDAB	Tewerkstellingspremie 50+
VESOC	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VIONA	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VLAMT	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VOP	Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst
VTE	Vlaamse Ondersteuningspremie
W ²	Voltijds Equivalenten
WIP	Werk- en Welzijnstrajecten op maat
WSE	Werk- en Investeringsplan
	Werk en Sociale Economie