



Vlaams
Parlement

stuk **2226** (2013-2014) – Nr. 1
ingediend op 18 oktober 2013 (2013-2014)

Beleidsbrief

Werk

Beleidsprioriteiten 2013-2014

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

Inhoud

MANAGEMENTSAMENVATTING	5
OMGEVINGSANALYSE.....	7
(Jeugd)werkloosheid	7
Competentiedenken	7
Werkzaamheid	8
Loonkosten.....	8
Horizon 2020.....	9
1. VAN LEREN NAAR WERKEN	10
1.1. Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	10
1.1.1. Alles start met een degelijke studie- en beroepskeuze	10
1.1.2. Afstemming van de stelsels van deeltijds leren	11
1.2. Een Vlaamse aanpak van de jeugdwerkloosheid	11
1.2.1. Het jeugdwerkplan: een sluitende begeleiding en ondersteuning naar werk	12
1.2.2. Werkplekleren als antwoord op de crisis	12
1.2.3. Een meer kwalificerende aanpak van de jeugdwerkloosheid	13
1.2.4. Een bijkomende impuls in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid	13
2. VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK	14
2.1. Het begeleidingsmodel opgewaardeerd: Het Sluitend Maatpak Plus	14
2.2. Een meer competentieversterkend maatpak	14
2.2.1. De in- en uitstroom na competentieversterking verbeteren	14
2.2.2. Competentiegericht matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	15
2.2.3. Flexibilisering van de IBO-aanpak.....	16
2.2.4. Een sluitend taalbeleid	16
2.3. Bijsturing van de activeringsaanpak voor werkzoekende 50+ers	17
2.4. De maatregel Werkervaring voor (zeer) langdurig werkzoekenden	18
2.5. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk	18
3. VAN WERK NAAR WERK	19
3.1. Nieuwe dienstverlening voor loopbanen in verandering.....	19
3.1.1. Portfolioversterking via 'Mijn loopbaan'	19
3.1.2. De invoering van de Loopbaancheques voor werkenden	19
3.1.3. EVC-beleid: uitbouw van drie sporen.....	20
3.2. Een activerend herstructureringsbeleid	20
3.3. Een strategisch personeels- en organisatiebeleid	22
3.3.1. Werk maken van werkbaar werk	22
3.3.2. Aanpassingen aan het stelsel van de aanmoedigingspremies	23
3.3.3. Een geïntegreerd strategisch HR- en organisatiebeleid voor meer diversiteit	23
3.3.4. Actieplan bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD)	24

4. PARTNERSCHAPPEN	25
4.1. Publiek-private samenwerking	25
4.2. Lokaal beleid en partnerschappen	25
4.3. Sectoraal beleid en partnerschappen	26
4.4. Excellente partnerschappen.....	26
4.5. Werk – Economie.....	27
4.6. Werk – Onderwijs	27
4.7. Werk – Inburgering	28
4.8. Werk – Welzijn.....	28
4.9. Interregionale samenwerking	29
4.10. Staatshervorming.....	30
5. HANDHAVING	31
Bijlage 1: Antwoord op de resoluties en moties van het Parlement	32
Bijlage 2: Implementatie OCM-doelstellingen Gelijke Kansenbeleid	34
Bijlage 3: Concordantietabel beleidsbrief Werk 2014.....	37
Bijlage 4: Antwoord op de aanbevelingen van het Rekenhof.....	40
Bijlage 5: Regelgevingsagenda	47
Bijlage 6: Afkortingen	51

MANAGEMENTSAMENVATTING

De loopbaanvisie waarmaken

Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen. Dat was de ambitie die ik vier jaar geleden formuleerde in mijn beleidsnota. Een ambitie die vertaald werd in een door de sociale partners gedragen loopbaanakkoord, en die het afgelopen jaar vorm kreeg in een aantal concrete realisaties die ingrijpen op de werking, de structuur en de cultuur van onze arbeidsmarkt.

In tijden van aanhoudende economische crisis en jobverlies zijn dergelijke ingrepen nóg belangrijker dan anders. Ze zorgen voor succesverhalen wanneer iedereen denkt dat successen niet langer mogelijk zijn. Ze tonen aan dat er alternatieven zijn voor het economische doemdenken. En ze leggen vooral een vruchtbare bodem onder de grote hervormingen die in de toekomst noodzakelijk zullen zijn om de competitiviteit van het Vlaamse bedrijfsleven en de wendbaarheid van onze arbeidsmarkt te versterken.

De invoering van **de loopbaancheques voor werkenden** eerder dit jaar is een mooi voorbeeld van hoe je de Vlaamse bevoegdheden optimaal kan uitputten om meer resultaat te bereiken. De hervorming van de bestaande dienstverlening tot een vraaggericht systeem heeft er niet alleen toe geleid dat werknemers en zelfstandigen actiever zijn gaan nadenken over hun loopbaan. Er is ook een échte markt ontstaan van HR-verstrekkers die zich richten op deze populatie. De cijfers tonen nu al aan dat de maatregel het mogelijk zal maken om onze dienstverlening op een grotere schaal in te zetten.

Vanuit dezelfde filosofie werkte ik het voorbije jaar aan een **versoepeling van de Individuele Beroepsopleidingen in een Onderneming (IBO)**. Door deze versoepeling wordt het voortaan mogelijk om op een IBO ook een contract van bepaalde duur te laten volgen. Door de verplichting om met een contract van onbepaalde duur te werken te versoepelen, kunnen bedrijven en sectoren met een ander aanwervingsbeleid mee in het systeem stappen. Een kleine aanpassing in de regelgeving die zuurstof moet geven aan de bedrijven en die het mogelijk moet maken om dit tewerkstellingsinstrument nog breder dan vandaag in te zetten.

Voor jongeren die zonder diploma of werkervaring op de arbeidsmarkt terechtkomen, zetten we in uitvoering van het Loopbaanakkoord vooral in op **Werkinleving**. Met een reeks begeleidingsmaatregelen, waaronder korte stages bij verschillende bedrijven, wilden we zoveel mogelijk jongeren aan een kwalificatie of een baan helpen. Omdat de jeugdwerkloosheid vooral een stedelijk fenomeen is, werkten we hiervoor nauw samen met de centrumsteden en -gemeenten.

Mijn voornaamste ambitie voor het laatste jaar van de beleidsperiode ligt in het verlengde van deze inspanningen: het loopbaanakkoord onverkort uitvoeren. Mijn bijzondere aandacht als minister van Werk zal daarbij uitgaan naar:

- De **aanpak van de jeugdwerkloosheid**: om tegemoet te komen aan de stijgende jeugdwerkloosheid maakte de Vlaamse Regering op mijn initiatief 5 miljoen euro vrij voor aanvullende acties in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid. Die acties zullen prioritair worden gericht op ongekwalificeerde schoolverlaters, in het bijzonder in steden en gemeenten met een hoge jeugdwerkloosheid. Ik maak me sterk dat we met deze bijkomende impuls de door Europa gevraagde 'jongerengarantie' mee realiseren.
- De **activering van werkzoekende 50+ers**: Nog dit jaar wil ik met de sociale partners stappen kunnen zetten om de activeringsaanpak naar werkzoekende 50+ers bij te sturen. Mijn betrachting is dat we zoveel mogelijk leeftijdsgroepen insluiten in het sluitend maatpak+. Deze beweging zou het sluitstuk kunnen vormen van de vele inspanningen die ik deze legislatuur met de sociale partners heb kunnen doen in de richting van een volwaardige activeringsaanpak voor werkzoekende 50+ers. Hiermee kom ik tegemoet aan de aanbeveling van de Europese Raad om de noodzakelijke activeringsinspanningen uit te breiden naar alle leeftijdsgroepen.

Ik wil eindigen met de vaststelling dat we in Vlaanderen heel vaak en soms terecht kritisch zijn over ons arbeidsmarktbeleid, maar dat daar in het buitenland vaak heel anders wordt over gedacht. De competentiegerichte matching, de kwalificerende aanpak van de jeugdwerkloosheid, de loopbaancheques voor werkenden, de wendbare opleidingsprogrammatie, ... het zijn stuk voor stuk maatregelen waarmee we in Europa voorloper zijn en waarover we in het buitenland met de regelmaat van de klok 'good practices' kunnen toelichten.

Is dat een reden tot zelfgenoegzaamheid? Neen, maar het moet ons sterken in onze overtuiging en onze vastberadenheid om de nieuwe arbeidsmarktvisie waar te maken op het terrein.

Philippe Muyters

13 oktober 2013

OMGEVINGSANALYSE

Door het uitblijven van economische groei in 2012 en 2013 blijft de Vlaamse tewerkstelling min of meer status quo en neemt de werkloosheid toe. 71,5% van de Vlamingen tussen 20 en 64 jaar was in 2012 aan het werk, ongeveer hetzelfde niveau als het jaar voordien. Het aantal openstaande vacatures is met 12% gedaald tegenover vorig jaar. Het gebrek aan jobgroei maakt het moeilijker voor werklozen om werk te vinden, bovenal voor wie nieuw is op onze arbeidsmarkt, zoals schoolverlaters.

Doorgaans is een economische groei van ongeveer 1% nodig vooraleer de tewerkstelling stijgt en de werkloosheid daalt. Volgens de huidige economische voorspellingen van de Nationale Bank en de Europese Commissie zou de economische groei in België pas in 2014 opnieuw die richting uitgaan. Een nieuwe daling van de werkloosheid wordt dus ten vroegste in de tweede helft van 2014 verwacht, aangezien de arbeidsmarkt steeds met enige vertraging reageert op de economische conjunctuur.

(Jeugd)werkloosheid

In de zomer van 2013 waren er in Vlaanderen 10% werkzoekenden meer dan het jaar voordien. De werkloosheid stijgt al anderhalf jaar aan een stuk, maar niet zo explosief als in de periode 2008-2010. De jeugdwerkloosheid stijgt traditioneel het sterkst, maar ook de oververtegenwoordiging van laaggeschoolden is zorgwekkend. Zij maken de helft uit van alle werkzoekenden, en lopen het grootste risico op langdurige werkloosheid.

De Vlaamse jeugdwerkloosheid bedraagt nu 12,8% (volgens Eurostat-definitie). Binnen de EU-28 doen enkel Duitsland, Nederland en Oostenrijk het beter. De impact van de crisis op de jeugdwerkloosheid is minder sterk dan tijdens de dotcomcrisis van 2001-2004. Vergeleken met toen is de toename van het aantal jonge werkzoekenden veel geringer, vooral bij hooggeschoolde jongeren. De vele knelpuntberoepen waarmee we kampen, houden ook in crisistijd een belangrijke vraag naar schaarse (geschoolde) profielen in stand. Het aantal vacatures zonder studievereisten is wel meer dan dubbel zo sterk gedaald als het aantal vacatures voor hooggeschoolden.

De schoolverlatersstudie van de VDAB toont keer op keer aan dat jongeren die zonder diploma van het hoger middelbaar de schoolbanken verlaten, het bijzonder moeilijk krijgen op de arbeidsmarkt. Een jaar na het verlaten van de school is 28,2% van hen werkloos. Zij worden nu extra zwaar getroffen door de crisis, en krijgen de volle aandacht van het arbeidsmarktbeleid. De 'Jeugdgarantie' waar de Europese Commissie voor pleit (elke jongere moet binnen de 4 maanden na werkloos te worden een baan, stage of opleiding aangeboden krijgen), wordt in Vlaanderen al enkele jaren gerealiseerd met het Jeugdwerkplan. Met de inzet van instapstages en 1.275 werkinlevingsprojecten werden de inspanningen voor jonge laaggeschoolde werkzoekenden in 2013 verder opgedreven.

Competentiedenken

De moeilijkheden voor laaggeschoolde jongeren om werk te vinden, hebben een dubbele oorzaak. Enerzijds hebben zij nog onvoldoende kennis en kunde verworven om in het merendeel van de beschikbare jobs aan de slag te kunnen. Anderzijds biedt hun beperkte cv erg weinig aangrijpingspunten voor werkgevers om in te schatten wat ze wel en niet kunnen. Hetzelfde probleem stelt zich bij jongeren die een ASO-diploma behalen en niet verder studeren (11,9% is werkloos een jaar na het verlaten van de school).

Dankzij de ontwikkeling van de competentie-gebaseerde matching kan de VDAB vraag en aanbod op elkaar afstemmen op basis van competenties in plaats van diploma's. Mensen zonder diploma kunnen zo hun competenties beter zichtbaar maken, wat hen wapent in de concurrentie met sollicitanten die over hogere kwalificaties beschikken maar niet noodzakelijk beter geschikt zijn voor de job. Ook het valideren van Eerder Verworven Competenties (EVC) past in deze filosofie.

Mensen met competenties die niet aan hun diploma gelinkt zijn – maar bijvoorbeeld door ervaring opgebouwd werden – kunnen dankzij de competentiegebaseerde matching toegeleid worden naar (knelpunt)vacatures waarvoor anders te weinig kandidaten gevonden werden. Vlaanderen is met dit project koploper in Europa. Ook de nieuwe loopbaancheques waarmee werknemers en zelfstandigen loopbaanbegeleiding kunnen volgen, zitten op deze lijn. Ze laten werkenden toe om hun competenties beter te leren inschatten, en hen te tonen welke carrièremogelijkheden ze bieden. Sinds de start op 1 juli werden op twee maand tijd al meer dan 1.500 loopbaancheques aangevraagd.

Werkzaamheid

De Vlaamse tewerkstelling doorstond de crisis relatief goed, maar we boeken momenteel geen vooruitgang meer in het streven om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te bereiken. Met het huidige niveau van 71,5% zijn we een middenmoter in Europa (43^{ste} op 99 EU-regio's). Steevast wordt de lage arbeidsdeelname van 55-plussers als hoofdoorzaak aangeduid. In 2012 was 40,5% van de Vlaamse 55-plussers aan het werk, waarmee we slechts 78^{ste} zijn op 99 Europese regio's. Toch hebben we sinds 2008 een vooruitgang van 18,1% (of 6,2 procentpunten) kunnen realiseren, de 19^{de} snelste stijging op 99 regio's.

De voortdurende aandacht voor de activering van 50-plussers – met ondermeer de invoering van de systematische aanpak tot 58 jaar – heeft reeds geleid tot een verhoging van de uitstroom naar werk van werkzoekende 50-plussers. Daarnaast is ook aandacht voor de werkbaarheid van onze jobs en het werkvermogen van de werknemers noodzakelijk. Deze inspanningen moeten volgehouden worden als we langer werken willen stimuleren en tegen 2020 de doelstelling van 50% werkzaamheid bij 55-plussers behalen.

De tewerkstelling van personen die buiten de EU geboren zijn, is in 2012 - ondanks het gebrek aan jobgroei - met 6.000 personen toegenomen. Door migratie groeide het totale aantal allochtone Vlamingen op beroepsactieve leeftijd echter aan met 18.000 personen, en steeg het aantal allochtone werkzoekenden en inactieven met 12.000 personen. Ondanks de toegenomen tewerkstelling, daalde bijgevolg de werkzaamheidsgraad van personen die buiten de EU geboren zijn naar 51,8% (zie tabel hierna). Net als schoolverlaters hebben nieuwe migranten het omwille van het gedaalde vacatureaanbod en de relatieve rigiditeit van onze arbeidsmarkt moeilijk om een plaats te vinden op onze arbeidsmarkt.

Loonkosten

Ondanks de goede score wat betreft productiviteit, doet Vlaanderen het heel wat minder goed in vergelijking met de benchmarklanden wanneer gekeken wordt naar de arbeidskost (Studie EWI, Kostencompetiviteit van Vlaanderen en de lokale verankering van productie, 2013). De hoge loonkost is een belangrijke factor in de achteruitgang van de industriële tewerkstelling in Vlaanderen en de ondertewerkstelling van kansengroepen.

Om de tewerkstelling 50-plussers en van personen met een handicap te stimuleren worden de loonkosten verlaagd met de Tewerkstellingspremie 50+ en de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). De Tewerkstellingspremie 50+ werd in 2013 hervormd, waardoor de premiebedragen gedifferentieerd werden volgens leeftijd en werkloosheidsduur. Met succes, want in de eerste acht maanden van 2013 werden al meer dan 3.800 premies aangevraagd, een stijging met 17,8% ten opzichte van dezelfde periode in 2012. De toename is het sterkst bij de 55-plussers.

Met de Vlaamse Ondersteuningspremie werden eind 2012 al meer dan 10.000 werkenden ondersteund. De VOP compenseert tot 40% van de loonkost voor werkenden met een arbeidshandicap.

De hoge loonkosten wegen - naast andere factoren zoals de economische crisis - ook op de opleidingsinspanningen van bedrijven. Om de opleidingsinspanningen van bedrijven te faciliteren, blijven we inzetten op maatregelen als de IBO, Nederlands op de werkvloer, webleren,... waarbij de combinatie tussen werk en opleiding maximaal wordt gefaciliteerd.

Horizon 2020

In 2012 was het aandeel werkenden in de Vlaamse bevolking precies even hoog als bij de start van de legislatuur. We hebben onszelf in het kader van Vlaanderen in Actie en de Europa 2020-strategie een aantal ambitieuze doelen gesteld, maar de aanhoudende economische crisis heeft behoorlijk wat roet in het eten gestrooid. Op een aantal vlakken werd desalniettemin vooruitgang geboekt, maar onze arbeidsmarkt blijft een aantal structurele problemen vertonen. Met de nakende staatshervorming krijgt Vlaanderen wel meer bevoegdheden in handen om het beleid af te stemmen op de realiteit van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel: Stand van de doelstellingen uit het Pact 2020, en de evolutie sinds het begin van de legislatuur

	2012	2009	Evolutie t.o.v. 2009	Streefdoel 2020
WERKZAAMHEID				
Totale bevolking	71,5%	71,5%	0,0%	76%
Vrouwen	66,2%	65,7%	+0,5%	75%
50-plussers	54,6%	50,9%	+3,7%	60%
55-plussers	40,5%	35,7%	+4,8%	50%
Personen met een arbeidshandicap*	38,7%	33,5%	+5,2%	43%
Personen geboren buiten EU	51,8%	53,4%	-1,6%	64%
WERKBAARHEID				
Werknemers*	54,3%	54,1%	+0,2%	60%
Zelfstandigen*	47,8%	47,7%	+0,1%	55%
TALENT				
% 30-34 jarigen met diploma hoger onderwijs	45,3%	43,1%	+2,2%	47,8%
% vroegtijdige schoolverlaters	8,7%	8,6%	+0,1%	5,2%
Deelname aan permanente vorming	6,9%	7,4%	-0,5%	15%

*: cijfers voor 2010 i.p.v. 2009

1. VAN LEREN NAAR WERKEN

Om jeugdwerkloosheid te voorkomen en te remediëren zal ik verder inzetten op zowel een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt als op een versterkte begeleiding en ondersteuning in de zoektocht naar een (eerste) job en dit vooral ten aanzien van de groep die met onvoldoende kwalificaties op de arbeidsmarkt komt.

1.1. Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Samen met mijn collega- minister bevoegd voor het onderwijs werk ik aan een beleid om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen, terug te dringen en te remediëren. Werkplekleren is daarbij cruciaal, net als acties die een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding en een meer objectieve studie- en beroepskeuzebegeleiding beogen. Hierna volgt een overzicht :

1.1.1. Alles start met een degelijke studie- en beroepskeuze

Een kansrijke loopbaan begint bij een goed geïnformeerde studie- en beroepskeuze. Dit is tevens één van de belangrijke aangrijpingspunten om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen. Het is belangrijk om vanuit zowel kennis van het brede onderwijs- en opleidingslandschap alsook vanuit kennis en ervaring op de arbeidsmarkt jongeren tijdig te informeren en te stimuleren tot gerichte keuzes die aansluiten bij hun kennis, kunde en interesses maar ook bij toekomstige talentnaden op onze Vlaamse arbeidsmarkt. Al jaar en dag zetten sectoren hier fors op in via de sectorconvenants. Ook de VDAB en Syntra Vlaanderen ondernemen mee acties om jongeren te informeren en te stimuleren tot het maken van de gerichte keuzes. Concreet zullen in de loop van 2014 een heel aantal acties worden opgezet, verdiept of gecontinueerd: campusacties, 72-uur werking, project 'Roadies', doe-dagen, beroepenfilms, ...

Al sinds eind 2011 is er het Vlaams interministeriële STEM-actieplan dat de bedoeling heeft om op lange termijn het menselijk kapitaal te verhogen in het STEM -domein (Science, Technology, Engeneering and Mathematics) en zo beter tegemoet te komen aan de behoeften van de kenniseconomie en de arbeidsmarkt. Het actieplan beoogt een totaalaanbod aan maatregelen vanaf de basisschool tot loopbanen op de arbeidsmarkt via geïntegreerde actielijnen. VDAB en Syntra Vlaanderen nemen hierin een specifieke rol op.

In 2013 kwam het actieplan op kruissnelheid met de oprichting van een STEM-stuurgroep en een STEM-platform. In de STEM-stuurgroep laat ik de stem van de arbeidsmarkt weerklinken en tracht ik te bewaken dat kortgeschoolde profielen, evenals welbepaalde sectoren en bedrijven de nodige aandacht krijgen. Een eerste reeks van aanbevelingen zijn vanuit het STEM-platform overgemaakt aan de leden van de stuurgroep en het is nu zaak om hier op te antwoorden met een lopend en een nieuw beleid zonder dat versnippering van initiatieven in de hand wordt gewerkt.

Op vraag van het STEM-platform werk ik, in samenspraak met mijn betrokken collega-ministers en met de sectoren, in de komende beleidsperiode toe naar een overkoepelende coherente STEM-aanpak over sectoren heen. Sectoren dienen gestimuleerd te worden om rond STEM samen te werken om op die manier synergiën na te streven in hun 'war for talent'.

Binnen deze strategie zal de focus liggen op technische finaliteitsprofielen- en knelpuntberoepen en zal men (via de invalshoek van ‘warm maken voor techniek’) mikken op de 3^{de} graad van het basisonderwijs en de 1^{ste} graad van het secundair onderwijs.

Ook zal er intersectoraal ingezet kunnen worden op het stimuleren van een zij-instroom op het vlak van STEM via o.a. de werkzoekendenwerking, outplacement, en loopbaanbegeleiding.

1.1.2. Afstemming van de stelsels van deeltijds leren

Om alle leerlingen een gelijke kans te bieden op een volwaardige opleiding is het belangrijk dat de deeltijdse leersystemen van het Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs (DBSO) en van Syntra Vlaanderen op elkaar zijn afgestemd en concurrentie weggewerkt wordt.

In 2014 verwacht ik, samen met mijn collega bevoegd voor het Onderwijs, de resultaten van de evaluatie van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap. In aanloop tot die evaluatie, maar ook in het kader van de zesde staatshervorming zal ik in partnerschap met mijn collega de bijsturing van het stelsel Leren en Werken voorbereiden. Syntra-Vlaanderen, als belangrijkste speler binnen het domein Werk, zal hier van dichtbij worden betrokken.

Om het werkplekleren binnen het stelsel van Leren en Werken transparant en aantrekkelijk(er) te maken zal het stelsel kritisch bekeken worden wat betreft de omkadering, overeenkomsten, statuten, ondoorzichtige regels en onnodige lasten voor de werkgever en zullen voorstellen worden uitgewerkt om de knelpunten, ook inzake toeleiding van leerlingen, weg te werken. We beogen de verschillende overeenkomsten te harmoniseren om idealiter te komen tot één type van opleidingsovereenkomst die een op elkaar afgestemde leer- en werkcomponent omvat.

Bij de voorbereidende werkzaamheden zal ik me laten inspireren door succesvolle leerlingstelsels in de EU (Duitsland, Denemarken, Oostenrijk) en via transnationale samenwerking nagaan welke elementen uit performante buitenlandse beleidsmodellen inspiratie kunnen bieden.

Al deze werkzaamheden moeten de volgende ministers van werk en onderwijs de nodige informatie opleveren met het oog op bijsturingen en optimalisering van het “leren en werken” landschap in Vlaanderen.

1.2. Een Vlaamse aanpak van de jeugdwerkloosheid

Elke Europese lidstaat dient een ‘jongerengarantie’ in te voeren die ervoor zorgt dat alle jongeren tot 25 jaar binnen de 4 maanden na het eindigen van hun formele opleiding of werkloosheidsaanvraag een degelijke werkaanbieding, een verdere scholing, een praktijkgerichte opleidingsplaats of een stage krijgen. In Vlaanderen worden 91,9% van de ingestroomde jongeren 4 maanden na labeling door de VDAB bereikt volgens deze Europese doelstelling.

In Vlaanderen realiseren we die jongerengarantie via het Jeugdwerkplan en met de flankerende acties in het Loopbaanakkoord om ongekwalificeerde schoolverlaters een (beroeps)kwalificatie te laten verwerven door opleiding en/of werkervaring. Voor werkzoekende jongeren mét een kwalificatie ligt de focus op het snel aanbieden van een werkervaring met perspectief op werk. Op die manier werken we aan een buffer die langdurige werkloosheid moet voorkomen.

1.2.1. Het jeugdwerkplan: een sluitende begeleiding en ondersteuning naar werk

Het huidige begeleidingsmodel voor jongeren, namelijk het Jeugdwerkplan waarbij jongeren zo snel mogelijk geactiveerd worden met het oog op een duurzame tewerkstelling in het normale economische circuit, wordt opgewaardeerd tot een 'Sluitend Maatpak Plus voor jongeren'.

De VDAB zal nog meer maatwerk leveren door jongeren nog sneller aan een werkervaring te helpen en vooral door te investeren in jongeren die er het meest behoefte aan hebben omwille van persoonlijke problemen of behoefte hebben aan competentieversterkende acties om (in een knelpuntberoep) aan de slag te kunnen gaan.

Binnen dit model komt de focus te liggen op een snellere activering, betere oriëntering en inclusieve aanpak van doelgroepen, op kwalificerende trajecten en integraal werkplekleren en intensieve bemiddeling. Op maat van de werkzoekende kan ook e-begeleiding ingezet worden en een mix van online en klassikaal leren (de flex-iTraining). In functie van de duurzaamheid van de tewerkstelling wordt nazorg aangeboden.

In de eerste helft van 2013 zagen we het aantal jonge werkzoekenden die gelabeld worden voor het jeugdwerkplan licht toenemen tot 76.388 (+0,8%). Binnen de vier maanden kreeg 67% minstens één vacature aangeboden, 48,6% werd opgenomen in de VDAB-werking en 51,1% van deze jongeren heeft binnen de 4 maanden een job gevonden (meting juni 2013).

1.2.2. Werkplekleren als antwoord op de crisis

Om de arbeidsmarktpositie van ongekwalificeerde schoolverlaters te versterken wil ik het werkplekleren stimuleren waardoor ze in een niet-schoolse context noodzakelijke competenties en werkattitudes kunnen verwerven. In uitvoering van het Loopbaanakkoord zijn daarvoor verschillende instrumenten voorhanden.

De *werkinlevingsprojecten voor jongeren (WIJ!)* zijn gericht op jongeren uit de centrumsteden zonder diploma en wapenen hen via een reeks begeleidingsmaatregelen om hun plaats op de arbeidsmarkt in te kunnen nemen. De afstand tot de arbeidsmarkt is voor hen te groot om onmiddellijk in het normale economische circuit terecht te kunnen. Het traject dat een jongere doorloopt kan verschillende maatregelen omvatten:

- oriënterende of beroepsverkenkende (korte) stages bij verschillende bedrijven;
- competentieversterkende acties in de vorm van een opleiding of training;
- het volgen van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO);
- instapstage = een voltijds engagement van 3 maanden met een opleidingsplan.

In een WIJ!-project wordt intensieve individuele opvolging van de jongere bij de partnerorganisatie afgewisseld met een groepsgebeuren dat bijdraagt tot ervaringsuitwisseling en de ontwikkeling van sleutelvaardigheden, arbeidsmarktcompetenties en motivatie.

Deze projecten startten in februari – maart 2013 en bereikten tot en met eind augustus 474 werkzoekende jongeren (doelstelling: 1.275 jongeren op jaarbasis).

Omdat de jeugdwerkloosheid sterk geconcentreerd is in de steden, zeker wat betreft de ongekwalificeerde jongeren, werkt de Vlaamse overheid voor de WIJ! samen met de 13 Vlaamse centrumsteden (zie verder).

Voor jongeren zonder diploma is er ook de *instapstage*. Deze formule geeft de kans om een eerste werkervaring op te doen. Werkgevers worden gestimuleerd om bij te dragen aan de competentieversterking van deze jongeren. Jonge werkzoekenden kunnen pas starten met een

instapstage tussen de zesde maand en de laatste dag van de beroepsinschakelingstijd. Bij de instapstage is maatwerk heel belangrijk. Een opleidingsplan ondersteunt de jongere in de ontwikkeling van de reeds aanwezige en additionele competenties die nodig zijn om door te stromen naar duurzame tewerkstelling. Eind augustus waren er 433 jongeren in een instapstage.

De kloof tot de arbeidsmarkt kan voor jongeren tenslotte ook overbrugd worden met een *individuele beroepsopleiding (IBO)*. (zie verder)

1.2.3. Een meer kwalificerende aanpak van de jeugdwerkloosheid

Een belangrijk streven voor 2014 is om het werkplekleren een kwalificerend karakter te geven, zodat de cursisten duurzaam gesterkt worden bij hun verdere loopbaan. Zo worden de verworven competenties en attitudes van werkplekleren opgenomen in een individueel competentieportfolio en zodanig zichtbaar en inzetbaar gemaakt voor toekomstige banen.

In het geval van de *onderwijskwalificerende opleidingstrajecten voor werkzoekenden (OKOT)* wordt aan ongekwalificeerde schoolverlaters de kans geboden om via opleidingstrajecten een onderwijskwalificatie te behalen. OKOT zijn een mooie illustratie van hoe door een net- en beleidsdomeinoverstijgende samenwerking meer kansen gecreëerd worden om de loopbanen van jonge werkzoekenden te versterken. OKOT kunnen hardnekkige knelpuntberoepen remediëren en/of de aansluiting verbeteren op beroepen waarvoor een onderwijskwalificatie noodzakelijk is om toegang te krijgen tot het (knelpunt)beroep.

Het geheel wordt geregeld binnen een afsprakenkader waarin onder andere het overleg tussen de instellingen (CVO's, VDAB, Syntra), de oprichting van een begeleidingscommissie en afspraken met betrekking tot de screening van de cursisten, gegevensuitwisseling, financiering, het vrijstellingenbeleid en de trajectbegeleiding geregeld worden.

In de toekomst zullen het Departement Onderwijs en Vorming, de VDAB en Syntra Vlaanderen verder 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).

1.2.4. Een bijkomende impuls in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid

Om een antwoord te bieden aan de sterk oplopende jeugdwerkloosheid bij jongeren maakte de Vlaamse Regering op mijn aangeven 5 miljoen euro vrij. De bijkomende middelen worden vooral ingezet op een versterking van het sluitend maatpak+ voor jongeren en het opleiden en begeleiden van ongekwalificeerde jongeren. In overleg met de Vlaamse sociale partners werd beslist deze extra middelen in te zetten voor volgende bijkomende acties:

- *Een uitbreiding van het sluitend maatpak+*: Er worden middelen voorzien om binnen de lopende tenders de ambitie waar te maken dat jongeren voor de vierde maand een traject op maat aangeboden krijgen en dat ongekwalificeerde schoolverlaters voor de zesde maand een trajectplan hebben onderschreven met inbegrip van competentieversterkende acties.
- *Een uitbreiding van de werkinleving voor jongeren WIJ*: Het aantal werkinlevingsprojecten wordt uitgebreid met 350 in Gent, 500 in Antwerpen en 310 in de Limburgse mijnregio. Er wordt ook een uitbreiding van de centrumstad naar het volledige zorggebied voorzien in Roeselare en Turnhout.

- *Voortrajecten voor kwetsbare jongeren in de steden*: Om kwetsbare groepen die, noch in opleiding, noch in begeleiding, noch aan het werk zijn in de steden, een sterkere positie te bezorgen werd met de steun van het ESF een oproep voorbereid, gericht op een betere toeleiding naar de arbeidsmarkt (vindplaatsgericht werken). De opstart van de trajecten is voorzien op 1 januari 2014.

2. VAN WERKLOOSHEID NAAR WERK

2.1. Het begeleidingsmodel opgewaardeerd: Het Sluitend Maatpak Plus

In het najaar van 2013 wordt de begeleidingsmethodiek *Sluitend Maatpak* door de VDAB verder ontwikkeld tot een *Sluitend Maatpak Plus (SMP+)*, dat bij wijze van piloot eerst wordt uitgerold voor de jongeren (zie supra). Hiertoe worden 3000 extra trajecten ingezet.

Om werkzoekenden sterker op maat van hun competenties, mogelijkheden en beperkingen te begeleiden waardoor ze een beter perspectief op tewerkstelling krijgen, is een meer gedifferentieerd aanbod nodig. Het *Sluitend Maatpak Plus* vertrekt daarom van een klantgericht servicemodel, met een ruim toegankelijke onlinedienstverlening voor zelfredzame werkzoekenden tot intensieve persoonlijke begeleiding voor werkzoekenden die daar behoefte aan hebben.

De aandacht zal daarbij tevens gaan naar de uitbouw van de knipperlichtscreening als onmisbare tool om op een snelle manier te kunnen inschatten welke werkzoekenden de meer intensieve ondersteuning nodig hebben. Naast het bemiddelen vanuit een sectorale en competentiegericht aanpak met een tijdige (knipperlicht)screening en (her)oriëntering, zijn ook volgende elementen essentieel:

- detecteren en remediëren van technische en niet-technische competentie-tekorten;
- pro-actieve nazorg zowel bij vervulde als bij niet-vervulde vacatures;
- maximale inbouw van werkpleklers om de individuele mismatch tussen vraag en aanbod te remediëren;
- striktere activering (meer vacatureverwijzingen);
- structureel inzetten van jobhunting;
- vlotte en juiste doorverwijzing.

In de eerste helft van 2013 was er een toename van 1,7% van het aantal gelabelde werkzoekenden voor het Sluitend Maatpak. De VDAB slaagt er in om het bereik op een hoog niveau te houden (97%), net als de opname in de trajectwerking (53%), al merken we dat de uitstroom naar werk met 48,8% iets lager lag dan eind 2012 (50,3%).

2.2. Een meer competentieversterkend maatpak

2.2.1. De in- en uitstroom na competentieversterking verbeteren

Ik beoog een betere in- en uitstroom na competentieversterking ondermeer door een sterke begeleiding naar werk en nazorg, meer stageplaatsen en IBO's om de kloof met de arbeidsmarkt te

overbruggen, een betere screening van de motivatie van werkzoekenden om effectief in het beroep te gaan werken en een betere afstemming van opleidingsinhoud op de vraag van de arbeidsmarkt.

De prioriteiten blijven in 2014 min of meer dezelfde: knelpuntberoepen (voornamelijk bouw, industrie en zorg), NT2, partnerschappen, samenwerking met bedrijven, groene jobs, groeisectoren en onderwijskwalificerende trajecten.

Daarnaast worden de volgende initiatieven genomen om het werkplekleren pro-actiever in te zetten:

- het structureel inbouwen van werkplekleren in finaliteitsopleidingen van de VDAB en haar partners;
- jobhunting: de VDAB-consulent gaat actief op zoek naar jobs waarin jongeren, mits een individueel opleidingsplan, na IBO tewerkgesteld worden. Vooral voor knelpuntvacatures is deze benadering geschikt;
- het stimuleren van samenwerkingsverbanden waarbij werkplekleren centraal staat bij de aanwerving van (laaggeschoolde) jongeren;
- gerichte informatiecampagnes om de bekendheid van werkplekleren bij werkgevers, en in het bijzonder bij de KMO's, te vergroten.

In functie van de behoeftes aan de vraagzijde werkt de VDAB met Vlaamse en Provinciale Sectorale Ondernemingsplannen rond 6 beroepenclusters: *Bouw en hout, Industrie, Handel-administratie en ICT, Transport en logistiek, Diensten aan personen en bedrijven en Zorg en onderwijs*. De opleidingsmethodiek in de competentiecentra wordt daar waar opportuun gelijk aan deze van de "leerbedrijven": een bedrijfsrealistische, praktijkgerichte aanpak, waar zinvol gekoppeld aan het gebruik van de nieuwe sociale communicatiemiddelen. Zo worden met 'mobile learning' en 'flex-itraining' - een combinatie van arbeidsmarktgericht online leren en workshops - ook de 'digital natives' volop aangesproken.

Al deze maatregelen kaderen in het streven naar een vraaggericht opleidingsaanbod, met versterkte inzet op hardnekkige knelpunten, uitbreiding van werkplekleren, onderwijskwalificerende opleidingstrajecten, en met een toename van de samenwerking met partners.

In 2011 en 2012 realiseerde de VDAB een uitstroom naar werk na een competentieversterkende actie van respectievelijk 65,3% en 65,1%. De nieuwe acties moeten de vooropgestelde doelstelling van 70% binnen bereik brengen. Niettemin stellen we vast dat een aantal knelpuntopleidingen een lage uitstroom naar werk blijven kennen. Een lopend VIONA-onderzoek naar de redenen van het niet uitstromen naar werk na het volgen van een beroepsspecifieke opleiding moet een beter zicht bieden op de redenen voor het niet uitstromen naar werk zodat gericht kan worden bijgestuurd. De oplevering van dit onderzoek wordt verwacht begin 2014.

2.2.2. Competentiegericht matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

In 2012 werden opnieuw belangrijke stappen gezet om het competentiegericht matchen verder ingang te doen vinden in de dienstverlening van de VDAB.

Zo maakt de ontwikkeling van de databank 'Comeet' het mogelijk om de vele competentiefiches uit Competent, te beheren en gebruiksvriendelijk in te zetten naar eindgebruikers. Het meest zichtbare resultaat hiervan is de service, waarbij werkgevers voortaan via MasterVac de vereiste competenties voor een vacature kunnen aangeven. De burger kan dan weer via Mijn Loopbaan – vertrekkende vanuit een bepaald beroepssjabloon - aangeven welke competenties hij heeft. Beide realisaties

hebben ertoe geleid dat competenties een groter gewicht hebben gekregen in de matching van vraag en aanbod, en dus in het matchingsresultaat dat de burger/werkgever voorgesteld krijgt.

Sinds kort kan de werkgever het matchingsresultaat verder verfijnen, bijvoorbeeld door aan te geven dat een bepaalde competentie vereist is voor de job. Per voorgestelde kandidaat kan de werkgever via een matchingsrapport verder ontleden waarom een bepaalde kandidaat met zijn vacature is gematched.

De burger kan via een matchingsrapport zien waarom een vacature met zijn profiel is gematched. Hij kan tevens mee bepalen welke gegevens van zijn portfolio mogen worden meegenomen in de matching. De burger wordt ook maximaal gestimuleerd om zijn profiel accuraat in te vullen, voor een beter matchingsresultaat.

In 2014 blijven we verder de matching optimaliseren. Zo kunnen eindgebruikers bijvoorbeeld zelf de *gewichten* van de verschillende elementen *in de matching* bepalen om meer op maat naar vacatures op zoek te kunnen gaan en op die manier hun loopbaan zelf in handen te nemen.

In 2013 werd tenslotte met drie arbeidsmarktintermediären een pilootproject gestart om *vacatures automatisch* te verrijken met *competenties*. De vacatures van werkgevers die geen gebruik maken van Mastervac maar wel een beroep doen op een intermediaire organisatie om hun vacatures te verspreiden, kunnen op die manier automatisch worden verrijkt met competenties. Indien de resultaten positief zijn wordt in 2014 bekeken hoe deze samenwerking verder aangeboden kan worden.

2.2.3. Flexibilisering van de IBO-aanpak

In 2012 zijn 11.979 IBO's gestart. Bij de meting eind juni 2013 stellen we vast dat 23% van deze IBO's ongunstig werden stopgezet; 5 % werden stopgezet omwille van een gunstige reden (ander werk of een vervroegde indienstname). De overige IBO-contracten zijn na beëindiging gevolgd door een arbeidsovereenkomst.

In de zomer van 2013 werd afgestemd met de sociale partners om de IBO-regelgeving aan te passen zodat deze beter aansluit op de huidige wervingspraktijken van de bedrijven. Naast de verplichte aanwerving met een contract van onbepaalde duur kan vanaf 1 oktober 2013, in bedrijven waar dit de gangbare praktijk is, voor nieuwe aanwervingen ook een contract van bepaalde duur worden aangeboden, maar minstens voor de duur van de IBO. Dit zal ervoor zorgen dat de IBO als maatregel aantrekkelijker wordt voor sectoren die tot op heden van deze maatregel nauwelijks gebruik maakten.

Om de IBO-objectieven voor 2013 (15.500) te behalen werden in de provinciale actieplannen uitgewerkt waarbij de nadruk ligt op het informeren van de werkgever en activeren van de werkzoekende om via een IBO tot een tewerkstelling te komen. De resultaten van de acties zijn nog niet zichtbaar in de huidige stand van zaken.

2.2.4. Een sluitend taalbeleid

De lage werkzaamheid van kansengroepen, en van allochtonen in het bijzonder, is een blijvend knelpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het wegwerken van de kwalitatieve mismatch waar allochtonen vaak op botsen blijft één van de grote uitdagingen. Ook taalachterstand vormt een van de belangrijkste hinderpalen, samen met het ontbreken van de nodige competenties voor een vlotte en duurzame arbeidsintegratie.

Het sluitend taalbeleid dat de VDAB voert, biedt hierop een passend antwoord. Er is de afgelopen jaren een uitgebreid NT2-aanbod uitgewerkt dat alsmaar meer op maat van de cursist wordt afgestemd, dat meer en meer in een geïntegreerde aanpak wordt aangeboden en daarmee vrij goed aansluit op de noden van de arbeidsmarkt. Ook wordt er geëxperimenteerd met meer efficiënte en flexibelere formules van 'blended leren'.

De sleutel tot een succesvolle bemiddeling en begeleiding van anderstalige klanten ligt ook in een aantal randvoorwaarden, die door mijn diensten in kaart werden gebracht en waarop de nodige acties zullen gebaseerd zijn :

- in lijn met het advies van de SERV-commissie diversiteit en de Ronde tafel van het taalbeleid , *taalondersteuning* beter inbouwen in vormen van werkplekleren en op de werkvloer zelf (NODW, GODW, ..). Taal wordt immers niet alleen geleerd in een klassituatie maar ook in functionele contexten. Werkplekleren en geïntegreerde trajecten waarbij opleiding op de werkvloer samen met taalondersteuning wordt aangeboden, blijken efficiënte manieren om een anderstalige werkzoekende aan de slag te krijgen;
- *werkgevers sensibiliseren* voor taalbeleid om een betere matching met anderstalige werkzoekenden mogelijk maken. Vaak lezen we in vacatures nog taalvereisten die voor die specifieke job niet vereist zijn. Door de taaleisen aan te passen aan wat nodig is, maken anderstalige werkzoekenden meer kansen. De VDAB kan hen hierbij ondersteunen.

2.3. Bijsturing van de activeringsaanpak voor werkzoekende 50+ers

Het Loopbaanakkoord van februari 2012 breidde de systematische aanpak uit tot 58-jaar. Hiermee werden krachtdadige stappen gezet in het verruimen van het activeringsbeleid naar oudere leeftijdsgroepen. Sinds de start van de aanpak in mei 2009 en tot eind april 2013 telt men 27.064 oudere werkzoekenden onder de aanpak. Zes maand na opname in de aanpak wordt 50% bereikt door een begeleiding of bemiddeling, 13% wordt bereikt door de vacaturewerking en 9% neemt deel aan een competentieversterkend traject. 29% stroomt uit naar werk.

Nu moet er verder worden ingezet op een kwalitatieve versterking en een bijsturing van deze aanpak. Belangrijke krachtlijnen binnen deze bijsturing zijn:

- het evolueren van een categoriale benadering naar een inclusieve benadering. De 50-55- jarigen zullen benaderd worden volgens de methodiek van "Samen op de bres voor 50+", namelijk met gevalideerde vacatures in een maatgericht bemiddelingsproces én met het bezorgen van vacature-opportunities via de automatische matching.. Voor de 56-58-jarigen blijft de specifieke aanpak bestaan via het werken met gevalideerde vacatures;
- een meer offensieve strategie naar de vijftigplussers, met steun van de bijblijfconsulenten en jobkanaal, waarbij de focus verlegd wordt van sensibilisering naar activering en van het verzamelen van vacatures voor deze doelgroep naar ondersteuning bij het aanwervingsproces of bij de arbeidsorganisatie van het bedrijf.

Sinds 1 januari 2013 is er een nieuwe regelgeving van kracht voor de tewerkstellingspremie 50+. Het bedrag van de premie wordt voortaan bepaald op basis van de leeftijd en de werkloosheidsduur. Er zijn 3 premieschalen, met de kleinste tussenkomst in schaal 1 en de grootste in schaal 3. De nieuwe regelgeving heeft het aantal aanvragen doen toenemen. In de eerste helft van 2013 waren er al 3.490 aanvragen. Dit is een stijging met 19 procent t.o.v. de eerste helft van 2012 (met 2.938 aanvragen). De stijging doet zich het sterkst voor bij de 55plussers (+28% tegenover +14% bij de 50-54 jarigen) en bij de kortdurig werkzoekenden (<1jaar +23 %) en werkzoekenden tussen een en twee jaar (+19%). Onder de goedgekeurde aanvragen waren er 55,5% in schaal 1, 38% in schaal 2 en 6,5% in schaal 3.

2.4. De maatregel Werkervaring voor (zeer) langdurig werkzoekenden

Het ontbreken van relevante werkervaring is voor zeer langdurig werkzoekenden vaak een obstakel bij het vinden van een nieuwe job. Ze beschikken niet steeds over de passende arbeidsattitudes en technische competenties.

Via de maatregel Werkervaring bieden we competentieversterking én begeleiding aan op een werkvloer om zo de negatieve impact van minstens 2 jaar werkloosheid te doorbreken en de brug naar het reguliere arbeidscircuit te slaan. We doen daarbij een beroep op de werkvloeren van promotoren om voor kortgeschoolden een geschikte omgeving te creëren en op de expertise van leerwerkbedrijven. Leerwerkbedrijven staan in voor bemiddeling en jobcoaching tijdens de werkervaring en gedurende de nazorgperiode.

De maatregel kende sinds 2009 een ingrijpende wijziging door de invoering van de leerwerkbedrijven waardoor de deelnemers gelijkwaardiger begeleiding krijgen, gericht op competentieversterking met aandacht voor maatwerk in functie van hun individuele competenties en behoeften.

In afwachting van een advies van de sociale partners heb ik de huidige toekenningsperiode voor werkervaringsprojecten met een jaar verlengd (tot 31/12/2014).

2.5. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk

Met mijn collega-minister bevoegd voor de Sociale Economie heb ik afspraken gemaakt over het afstappen van een categoriale aanpak en het zetten van stappen naar maatwerk, aangepast aan de competenties en noden van het individu. We kiezen voor een *indicering* van de werkzoekende op basis van een individueel competentieprofiel en de afstand tot de arbeidsmarkt (factoren die het functioneren op de reguliere arbeidsmarkt belemmeren). Hoe groter de afstand hoe meer ondersteuning een persoon zal krijgen.

Om die afstand te meten doen we een beroep op de expertise van de VDAB die met behulp van diverse instrumenten competenties en beperkingen van werkzoekenden in kaart brengt om de meest passende begeleiding aan te kunnen bieden. Op basis van de resultaten van een ESF-project heeft de VDAB een selectie gemaakt van relevante indicerings-parameters en momenteel wordt informatie verzameld om op die basis een instrument te testen en te valideren. Op die wijze kan de hierboven beschreven visie vertaald worden naar een bruikbaar instrument voor de begeleiding van werkzoekenden.

Wanneer de uitvoeringsbesluiten bij het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling worden ingediend, plan ik de nodige wijzigingen aan de regelgeving van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en ook aan de Tewerkstellingspremie 50+ , zodat doorstroom vanuit de sociale economie naar de reguliere sector of naar een arbeidssituatie met minder ondersteuning, met inzet van die premies vlotter mogelijk wordt.

De flexibele toekenningsvoorwaarden van de VOP maken het tot een premie die zeer goed geïntegreerd kan worden in een persoonsgebonden aanpak op maat, hetgeen wellicht ook het succes van deze maatregel verklaart (sinds 2008 is het aantal gerechtigden verdubbeld en bedraagt nu iets over de 10 000).

3. VAN WERK NAAR WERK

3.1. Nieuwe dienstverlening voor loopbanen in verandering

3.1.1. Portfolioversterking via 'Mijn loopbaan'

Reeds in 2013 werd het registreren en beheren van competenties via Mijn Loopbaan (MLB) mogelijk gemaakt. De LED (Leer- en Ervaringsbewijzen Databank) zorgde voor de input van gecertificeerde diploma-gegevens in het portfolio, waardoor het kan uitgroeien tot een verzamelplek van persoonlijke loopbaandata. Met het oog op de bescherming van de privacy van de burger, werd MLB in 2013 aangepast zodat consulenten enkel toegang hebben tot het portfolio indien de burger om dienstverlening heeft gevraagd of al dienstverlening krijgt. In 2014 wordt bekeken of dit mechanisme verdere verfijning behoeft, bijvoorbeeld in het licht van het gebruik van het POP.

In 2014 zal het MLB portfolio versterkt worden met extra functionaliteiten gekoppeld aan gedetecteerde noden binnen de werking van het *Sluitend Maatpak Plus* en het Maatwerkdecreet. Zo evolueert MLB naar een volwaardig werkinstrument in de relatie tussen werkzoekende en dienstverlener (VDAB en partners), vertrekkende van selfservice door de burger over online coaching tot intensieve begeleiding.

Om de burger maximaal het stuur in handen te geven over zijn eigen loopbaanmogelijkheden krijgt men via MLB zicht op zijn gepersonaliseerde portefeuille aan potentiële dienstverlening. In 2014 wordt in een eerste fase een transparant overzicht geven van de opleidingscheques, de loopbaancheques e.d. waarop men recht op heeft.

De implementatie van Mijn Loopbaan, POP en Competent ondersteunt en stimuleert de burger bij het plannen van zijn loopbaan en het in kaart brengen van zijn competenties. Met de integratie van ORIENT in Mijn Loopbaan kan de VDAB nu ook beroepsoriëntering aanbieden, gekoppeld aan de mogelijkheden om hieruit een Persoonlijk Ontwikkelingsplan te destilleren. Het POP-model en de e-portfolio Mijn Loopbaan leggen zo de basis voor een geïndividualiseerd opleidingspakket, dat wendbaar wordt aangeboden als 'blended leren' en in gemengde trajecten met werkplekieren.

3.1.2. De invoering van de Loopbaancheques voor werkenden

Het landschap van loopbaanbegeleiding zal er voortaan een stuk anders uitzien. De VDAB zal zelf geen loopbaanbegeleiding meer aanbieden, maar als regisseur optreden voor de loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Organisaties of individuen die erkend willen worden als loopbaancentrum, vragen bij de VDAB hun mandaat aan. Daarmee kunnen ze zich dan op de markt aanbieden. Naast meer marktwerking heb ik ook het vraaggestuurde karakter van de dienstverlening willen versterken door de invoering van loopbaancheques. Werknemers kiezen zelf de dienstverlener waarvan ze verwachten het best geholpen te worden en waar ze bijgevolg hun loopbaancheque willen verzilveren.

Sinds 1 juli 2013 kan elke werknemer of zelfstandige op de website van de VDAB een loopbaancheque aanvragen ter vergoeding van de kosten van loopbaanbegeleiding bij een gemandateerd loopbaancentrum. Elke werknemer heeft recht op 2 pakketten van 4 uren begeleiding. Op 26 augustus waren al 1650 loopbaancheques aangevraagd. Een succes, dat wellicht nog verbeterd zal worden na de VDAB-campagne eind augustus ('Fluitend naar je werk' met tv- en radiospots en afficheage bij dokters en apothekers en ander belangrijke intermediaren).

3.1.3. EVC-beleid: uitbouw van drie sporen

Om elk talent passend in te zetten, voer ik een beleid waarbij competenties beter zichtbaar gemaakt kunnen worden. Burgers worden via Mijn Loopbaan uitgenodigd hun talenten zelf in kaart te brengen. De implementatie van de competentiegerichte matching zorgt ervoor dat vraag en aanbod ook op elkaar afgestemd kunnen worden op basis van competenties in plaats van diploma's. In deze context wil ik ook onderzoeken of betrokken derden (o.a. werkgevers) uitgenodigd kunnen worden om competenties zichtbaar te maken en te bekrachtigen. Om specifiek de noden en wensen van bedrijven te leren kennen, werd een Viona-onderzoek "EVC vanuit bedrijfsperspectief" gelanceerd. De resultaten van dit onderzoek zullen kunnen verhelderen welke investeringen en acties op dit terrein verder nodig zijn.

Ook het beleid met betrekking tot het erkennen van verworven competenties is in ontwikkeling. Mijn collega-minister bevoegd voor het Onderwijs stuurt de totstandkoming van geïntegreerd EVC-beleid aan. In een gezamenlijk beleidsproject, waaraan ook het beleidsdomein Werk deelnam, werd midden 2013 een voorontwerp van decreet opgemaakt. Het regelt de formele erkenning van competenties en biedt daarmee aan organisaties de mogelijkheid om geaccrediteerd te worden voor het organiseren van formele assessments met het oog op het uitreiken van kwalificatiebewijzen of bewijzen van competenties. Indien een kwalificatie niet volledig behaald worden, kan een bewijs van competenties op maat opgesteld en uitgereikt worden.

Het voorontwerp van decreet richt zich voor wat betreft de EVC-assessmentcentra naar instellingen en associaties in het hoger onderwijs, de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor basiseducatie, de VDAB, SYNTRA evenals private actoren actief op het vlak van EVC. Ook de testcentra voor het ervaringsbewijs zullen onder het toepassingsgebied van dit nieuwe decreet vallen. Er is dan niet langer sprake van een aparte procedure voor het ervaringsbewijs of het uitreiken van "ervaringsbewijzen", de centra dienen te voldoen aan de voorwaarden van het decreet en zullen kwalificatiebewijzen en bewijzen van competenties kunnen uitreiken.

Met het oog op de uitvoering van dit nieuwe geïntegreerde EVC-beleid, wil ik de overgang tussen het huidige beleid rond het ervaringsbewijs en het nieuwe geïntegreerde EVC-beleid faciliteren. In afwachting van het nieuwe beleid zal alleszins de werking van de huidige testcentra Ervaringsbewijs (ESF oproep 136 en 154) met 1 jaar (tot eind 2014) verlengd worden.

3.2. Een activerend herstructureringsbeleid

Via het Vlaams activerend herstructureringsbeleid staan we in voor actieve begeleiding en het outplacement via permanente en ad hoc tewerkstellingscellen, bieden we eerstelijns hulp via sociale interventieadviseurs (SIA's) bij de VDAB, toetsen we het activerend karakter van sociale begeleidingsplannen die we richten op een intensieve begeleiding naar werk (regionale toetsing) en komen we tussen voor werkgevers die de outplacementbegeleiding niet meer zelf kunnen betalen (via 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 toenemen van ontslagen werknemers na een herstructurering (collectief ontslag, faillissement, gerechtelijke reorganisatie,...).

De *Tewerkstellingscellen* coördineren het geheel van acties die werknemers opnieuw aan het werk moeten zetten. In 2014 zal er verder gewerkt worden aan een hoger herplaatsingspercentage van de getroffen werknemers. Dit kan door de samenwerking tussen de VDAB en de outplacementkantoren 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 2012 werd voor 454 bedrijven een dossier ingediend bij het Sociaal interventiefonds. In 2013 waren er dat tot en met juni 241.

Ook via het *Europees Globalisatie Fonds (EGF)* kan in steun worden voorzien voor werknemers die werden ontslagen als gevolg van grote structurele veranderingen die door de globalisering veroorzaakt werden. Voor de ontslagen werknemers van General Motors en 4 van haar toeleveranciers werd beroep gedaan op het EGF. Voor de ontslagen in relatie met de sluiting van Ford-Genk is de aanvraag naar het EGF in voorbereiding. De focus ligt telkens op het identificeren van competentieversterkende noden (opleidingen, ondersteuning naar zelfstandige beroepsactiviteit, sollicitatietraining, IBO) en bijbehorende attestering.

In het kader van de sluiting van Ford Genk worden extra middelen vrijgemaakt om de werknemers van Ford Genk en de toeleveranciers maximaal te ondersteunen bij hun herinschakeling op de arbeidsmarkt. Een centrale accountmanager en centrale databank wordt voorzien voor bedrijven die interesse hebben voor werknemers van Ford of toeleveranciers. Een herplaatsingsloket wordt opgericht om werknemers van Ford en toeleveranciers te begeleiden naar nieuw werk, alsook één centraal punt voor vragen, loopbaangesprekken en opleidingen.

Er zullen ook zo snel mogelijk loopbaangesprekken aangeboden worden aan de getroffen werknemers in functie van een snellere overstap naar competentieversterking en/of wedertewerkstelling. Ook voor de werknemers die niet bedreigd zijn met collectief ontslag, maar loopbaanvragen hebben is er eerstelijnsdienstverlening VDAB voorzien.

Tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid bij Ford Genk is ondersteuning voorzien op vlak van werk-naar-werk-trajecten.

- Periodes van (tijdelijke) werkloosheid moeten benut worden om werknemers en werkzoekenden bij te scholen, zodat zij op een positieve manier de transitie naar een nieuwe passende job kunnen maken zonder welvaartsverlies.
- Het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid voorziet erin dat opleiding en competentiebijschaving in periodes van economische /tijdelijke werkloosheid moeten worden versterkt en gefaciliteerd.
- De VDAB heeft een draaiboek uitgewerkt om efficiënter te kunnen inspelen op de economische situatie van bedrijven en de specifieke noden van werknemers die geconfronteerd worden met periodes van economische/tijdelijke werkloosheid. Het draaiboek vormt een hulpmiddel in de onderhandelingen met de sectoren.

3.3. Een strategisch personeels- en organisatiebeleid

Bedrijven hebben heel wat te winnen bij het uitbouwen van een strategisch personeels- en organisatiebeleid. Gemotiveerde en betrokken werknemers zorgen voor een hogere arbeidsproductiviteit, er is minder ziekteverzuim, meer kwaliteit, meer innovatie en groei en tevreden klanten. Het is dan ook cruciaal dat bedrijven, nog meer dan vandaag, beseffen dat ze moeten investeren in hun medewerkers. Zoals het voorbije jaar zetten we in op meer werkbaar werk, een strategisch HR- en organisatiebeleid en een actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD).

Vanuit een gezamenlijke visie rond personeels- en organisatiebeleid wil ik er samen met de sociale partners voor zorgen dat meer bedrijven hier een start mee maken, zodat de doelstellingen van de organisatie en de ambities en wensen van hun werknemers beter op elkaar kunnen worden afgestemd. De sociale partners hebben aangegeven dat het bestaande instrumentarium moet volstaan om dit verder uit te werken.

3.3.1. 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.

Het Loopbaanakkoord van februari 2012 voorzag een budget om sectoren te steunen in de opmaak van sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. In uitvoering hiervan werd op 1 juli 2012 de *ESF-oproep rond werkbaarheid* (oproep 255) gelanceerd. In deze oproep worden de sectorale (opleidings-) fondsen gestimuleerd tot acties rond werkbare jobs door in te grijpen op minimum één van de werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé. Bovendien werd gevraagd om te werken aan de onderliggende risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie in het werk, ondersteuning door de leidinggevende en de arbeidsomstandigheden. Er werden 16 sectorale projecten ingediend.

Verder worden de mogelijkheden voor meer sectorale analyses op basis van de *werkbaarheidsmonitor* van de Stichting Innovatie en Arbeid-SERV uitgebreid door de steekproef te verhogen tot 40.000 eenheden voor werknemers en voor zelfstandigen tot 12.000 eenheden.

Met middelen van het ESF werd de haalbaarheid onderzocht van een Vlaamse afgeleide van de *Work Ability Index (WAI)*. Er werd gezocht naar binnen- en buitenlandse instrumenten die op bedrijfsniveau het werkvermogen en de kwaliteit van de arbeid meten en diagnosticeren. De haalbaarheid en het draagvlak ervan voor implementatie in Vlaanderen werden onderzocht. Tenslotte werden ook voorstellen geformuleerd voor een organisatiemodel voor Vlaanderen, zoals de ontwikkeling van een meetinstrument, een webtool en de mogelijkheid om consultants in te zetten. Het project liep tot eind juni 2013.

Om vroegtijdige uitstroom uit de arbeidsmarkt te voorkomen lanceerde ik in juni 2011 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. Twee jaar na de lancering (juni 2011-juni 2013) telt 'www.dejuistestoel.be' 54.546 unieke bezoekers. Dat het bezoekersaantal is blijven stijgen, heeft te maken met aanhoudende inspanningen om het actieve gebruik van de toolbox binnen organisaties en door arbeidsmarktintermediären aan te moedigen, o.a. via een Train-de-trainer programma vanuit het expertisecentrum Leef tijd en Werk.

--

3.3.2. Aanpassingen aan het stelsel van de aanmoedigingspremies

Het stelsel van de aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdscrediet heeft tot doel om de combinatie tussen werk en privé te vergemakkelijken. Dit moet ook toelaten dat werknemers langer aan het werk blijven. De aanmoedigingspremies kenden de afgelopen jaren een aanhoudende groei, met name vooral in de social profit. Tussen 2002 en 2012 zijn de totale gebudgetteerde uitgaven voor de Vlaamse premies gestegen van ongeveer € 31 mio naar € 58 mio (+ 87%). Waar de ontwikkeling van de uitgaven in de privé en de publieke sector een eerder vlak verloop kende, was er voor de social profit een doorlopende stijging. Dit heeft o.a. te maken met het feit dat de premie landingsbanen in de social profit een veel langere looptijd heeft dan de andere premies en dus de uitgaven gedurende meerdere jaren belast. Vanaf 2013 tekent zich een daling af in de totale budgetten, o.a. ten gevolge van de federale bijsturingen op de landingsbanen.

In 2013 werden aanpassingen doorgevoerd aan het stelsel van aanmoedigingspremies. Deze bestaan in het formeel koppelen van de federale onderbrekingsuitkeringen en de Vlaamse aanmoedigingspremies en in een aantal technische aanpassingen die interpretatieproblemen uit het verleden moeten voorkomen en die de sectoren op technische aspecten gelijkvormiger maken. Er kwam ook Vlaamse steun voor de vierde maand ouderschapsverlof en de instapleeftijd voor landingsbanen werd – conform de federale bijsturingen - verhoogd.

In het kader van VIONA is in 2013 een onderzoek gerealiseerd naar aanmoedigingspremies bij opleiding en werd een studie opgestart naar de relatie tussen capaciteitsproblemen in de social profit (voldoende passend personeel vinden op een krappe arbeidsmarkt met knelpuntenberoepen in sommige sectoren) en de bestaande regelgeving inzake arbeidstijd en het gebruik dat er wordt van gemaakt. De resultaten van beide studies zullen worden ingebracht in de vormgeving van het toekomstig aanmoedigingsbeleid.

3.3.3. Een geïntegreerd strategisch HR- en organisatiebeleid voor meer diversiteit

In het voorjaar van 2013 werden verdere stappen gezet naar het uittekenen van een strategisch en geïntegreerd HR-loopbaanbeleid. Dit beleid omvat alle activiteiten die een bedrijf uitvoert om het gedrag, de kennis en vaardigheden en ambities van mensen in de organisatie enerzijds en de doelstellingen van de onderneming anderzijds op elkaar af te stemmen. Om ondernemingen te helpen bij het voeren van een strategisch HR-beleid zijn er een aantal acties opgezet:

Zo is begin 2013 de ESF-oproep ‘Mensgericht ondernemen’ opnieuw gelanceerd, waarin bedrijven kunnen werken aan het verbeteren van de kwaliteit van hun arbeidsinhoud via acties inzake onthaalbeleid, competentie management, leerbeleid, feedbackbeleid, motiveringsbeleid, kennismanagement, leiderschap, structuur en verandermanagement. Dit biedt aan organisaties de mogelijkheid om zowel te starten met de basis HR-procedures als het doorvoeren van arbeidsorganisatorische kantelingen en het opzetten van zelfsturende teams. In 2012 hebben 365 organisaties een project rond mensgericht ondernemen ingediend, met een evenredige spreiding over grote, middelgrote en kleine ondernemingen. Ook in 2013 is er een sterke interesse vanuit bedrijven voor projecten in deze oproep.

Een andere actie betrof de hervorming van het beleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD). Om breed overleg hierover mogelijk te maken waren de bestaande instrumenten en maatregelen tot eind 2012 verlengd. Het objectief voor 2012 omtrent diversiteitsplannen (750 participerende organisaties) werd ruim overschreden, met 786 organisaties die zelf een diversiteitsplan uitvoeren of participeren in een clusterdiversiteitsplan.

De vernieuwing werd uitgerold door onder meer een aanpassing van de regelgeving betreffende de Loopbaan- en Diversiteitsplannen (LDP) en de verdere integratie van bestaande instrumenten. Er werden nieuwe protocollen onderhandeld met de sociale partners en de eigenorganisaties van kansengroepen voor de periode 2013-2015. Ook met de RESOC's/SERR's werden actieplannen 2013-2015 opgesteld op basis van een vernieuwde modelconvenant. De nieuwe regelgeving voor de bijgestuurde loopbaan- en diversiteitsplannen werd via een wijzigingsbesluit uitgewerkt en op 7 juni 2013 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. In 2013 is ook verder werk gemaakt van de haalbaarheidsstudie voor een Vlaams instrument voor werkbaarheid op bedrijfsniveau (WAI).

Eind 2012-begin 2013 werd gestart met de *integratie van de bestaande toolboxes* evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, leeftijd en werk, en competentiebeleid, waarbij vooral gekeken wordt naar de praktische bruikbaarheid, ook in KMO's. De geïntegreerde toolbox komt in 2014 ter beschikking en zal gelanceerd worden met een campagne, o.a. via sociale media.

Ook vanuit de *sectoren* heb ik sterke stimulansen laten vertrekken om ondernemingen te sensibiliseren en te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun beleid door een ESF-oproep rond werkbaarheid en opname in sectorconvenants of addenda van acties rond werkplekieren en werken aan duurzame diversiteit.

De loopbaan- en diversiteitsplannen die zijn opgestart in 2013 en die worden opgestart in de eerste helft van 2014 zal ik laten screenen om te bepalen of ze op een meer geïntegreerde manier de vier domeinen bestrijken (competentieontwikkeling, duurzame diversiteit, werkbaarheid –werkvermogen – werkgoesting en organisatievernieuwing). Ik voorzie ook een steekproefsgewijs onderzoek bij organisaties die een plan hebben afgerond naar het draagvlak, de duurzaamheid en de verankering in HR- en organisatiebeleid van de behaalde effecten. Indien nodig worden de nieuwe monitoring- en rapportage-instrumenten van de structurele projecten van de sociale partners en de eigenorganisaties van mensen met een allochtone achtergrond en mensen met een arbeidshandicap aangescherpt.

3.3.4. Actieplan bestrijding van arbeidsgelateerde discriminatie (ABAD)

Een geïntegreerd strategisch HR-beleid helpt elk talent te ontplooien. Dat impliceert het voorkomen en, wanneer nodig, remediëren van discriminatie (ook indirecte). 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 loopbaan- en diversiteitsplannen 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.

In 2013 heb ik verder gewerkt aan de ontwikkeling van een geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgelateerde discriminatie (ABAD). Enkele van de realisaties in dit kader zijn: inventarisatie en actualisering van instrumenten rond discriminatievoorkoming en –bestrijding; trainingen voor inspecteurs en consultants werden ontwikkeld of aangepast; de ontwikkeling van addenda bij het ABAD waarin de engagementen van deze intermediairs (Federgon, SLN, VDAB, Inspectie WSE, ...) werden vastgelegd. Tegen midden 2014 wordt een voortgangsrapport voorgesteld in uitvoering van het geactualiseerde ABAD.

--

4. PARTNERSCHAPPEN

4.1. Publiek-private samenwerking

De VDAB heeft als Vlaamse arbeidsmarktregisseur ondertussen heel wat ervaring opgedaan met publiek-private samenwerking. Er lopen verschillende tenders over begeleiding, bemiddeling en opleiding waar inspelen op de marktwerking ruimte biedt naar meer wendbaarheid en flexibiliteit. Maar de VDAB blijft daarnaast ook inzetten op meer gespecialiseerde tenders zoals de tender armoede en tender activeringszorg. Dankzij de expertise van de partnerorganisaties kan de VDAB ook voor deze doelgroepen een passend aanbod doen. Een goede afweging tussen wat de VDAB zelf opneemt en wat beter in samenwerking met partners gebeurt blijft dus noodzakelijk.

Er wordt ook voortgewerkt aan een beleidskader voor verschillende samenwerkingsvormen. Daarmee beoogt de Vlaamse arbeidsmarktregisseur op een flexibele manier in te kunnen spelen op ad hoc noden op de arbeidsmarkt en tevens de strategische projecten op de meest geschikte manier vorm te geven.

Ook vanuit Syntra-Vlaanderen en de Syntra's wordt met private partners samengewerkt. Voor de leertijd en ondernemerschapstrajecten is het cruciaal dat opleidingsprogramma's op constante basis worden vernieuwd en op regelmatige basis innovatie van opleidingen en leermethodieken worden ontwikkeld. Een nauwe samenwerking met professionele organisaties en sectoren is essentieel om de aard van de veranderingen aan te voelen en daarop in te spelen.

In uitvoering van het besluit op de toegewezen trajecten ontwikkelde SYNTRA als regisseur een systeem van mandaten waaraan organisaties en individuen moeten voldoen die wensen deel te nemen aan uitbestedingen. De eerste uitbestedingen zullen nog in het najaar worden bekendgemaakt en toegewezen zodanig dat de opgedane ervaringen een stevige basis vormen voor een uitgebreidere implementatie.

De publiek-private samenwerking komt vandaag de dag ook nog op een bijzondere wijze tot uiting in het sectoraal beleid en in de excellente partnerschappen (zie verder).

4.2. Lokaal beleid en partnerschappen

In mijn beleidsnota werd duidelijk gekozen voor een grotere betrokkenheid van subregionale en lokale besturen bij het beleid.

Via de werkinlevingsprojecten voor jongeren en de bijkomende impuls voor het lokale niveau hebben we het afgelopen jaar opnieuw een stap gezet in de uitbouw van een co-regie met de lokale besturen. De jeugdwerkloosheid is bij uitstek een problematiek die zich concentreert in de (groot)steden en waar een aanpak op maat zich opdringt, in samenwerking met het lokale niveau.

Partners met ervaring in het werken met jongeren en het aanbieden van dienstverlening op maat hebben, via diverse oproepen bij het ESF-Agentschap, projecten ingediend om de jeugdwerkloosheid in hun stad (en randgemeenten) aan te pakken.

Vanuit de idee van co-regie wordt in de steden gestreefd naar een maximale afstemming tussen het arbeidsmarkt-, het welzijns- en het onderwijsbeleid om een zo sluitend mogelijk antwoord te kunnen

23

bieden op lokale arbeidsmarktbehoeften. In de grootsteden neemt de aanpak concreet de vorm aan van samenwerking tussen de VDAB, sectorale netwerken, talentenhuisen, (BSO-)scholen en OCMW's. Daarin wordt ruimte gecreëerd voor vindplaatsgericht werken en voor het actief aansporen van voornamelijk laatstejaars BUSO-jongeren en deeltijds lerenden tot arbeidsmarktparticipatie.

Ik ben ervan overtuigd dat we ook in de toekomst relaties met lokale besturen zullen moeten blijven aanknopen om de knelpunten op de lokale arbeidsmarkt beter het hoofd te bieden.

4.3. Sectoraal beleid en partnerschappen

De Vlaamse regering hecht groot belang aan een sectorale vertaling van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Traditioneel gebeurt dit via het instrument van de sectorconvenants. Daarbovenop nemen sectoren in uitvoering van het loopbaanakkoord een rol op om werk te maken van werkplekleren en werkbaarheid.

In 2013 – 2014 zullen 11 sectoren via een ESF-project aan de slag gaan met werkplekleren voor ongekwalificeerde werkzoekenden en zullen 16 sectoren activiteiten ontwikkelen rond werkbaarheid in hun sector (ofwel via een grondige analyse, de uitrol van een concreet actieplan of een combinatie van beide). Via de themawerking van beide oproepen alsook via een eigen evaluatie van de oproepen zal ik analyseren hoe hier inhoudelijk op kan worden verder gebouwd (vb. in een volgende generatie sectorconvenants) en hoe ik in de toekomst sectoren via dergelijke projectfinanciering verder kan stimuleren.

In 2013 ging ook veel aandacht naar de opvolging van de reguliere convenantwerking. Via tussentijdse bilaterale contacten met de sectoren en door aanwezigheid in de SERV-netwerken kreeg ik zicht op wat goed en wat minder goed loopt, op knelpunten en problemen, op goede praktijken en sectorale vragen over het beleid.

In 2014 wil ik op basis van deze gesprekken verder vooruit blikken op de toekomstige inzet van het instrument sectorconvenants. Mijn departement werkt op dit moment aan een aantal interessante sporen voor de toekomst. Het wordt zaak om deze in de loop van 2013 - 2014 verder af te toetsen bij sectoren, te verdiepen, te verfijnen en er op langere termijn een operationalisering aan te koppelen. Ik denk hierbij onder andere aan het nadenken over hoe de dekkingsgraad van het instrument kan verhoogd worden, het bekijken hoe er (met gelijke middelen) nog inhoudelijk progressie kan worden gemaakt,...

4.4. Excellente partnerschappen

Krachtige samenwerkingsverbanden tussen onderwijs-, opleidings-, vormings- en werkactoren kunnen een hefboom zijn om op relatief korte termijn een antwoord te bieden op specifieke problemen op de arbeidsmarkt. De wijze waarop we dergelijke partnerschappen kunnen aanmoedigen zonder ze te institutionaliseren is voor mij een blijvende evenwichtsoefening. Ik zie excellente partnerschappen ontstaan tussen de wereld van werk en van onderwijs en vorming, maar het is zoeken naar de juiste impulsen om deze partnerschappen te ondersteunen. Ik blijf de excellente partnerschappenfilosofie verder verspreiden binnen alle geledingen en bij alle beleidsactoren van de onderwijs, vormings- en werkwereeld.

Binnen partnerschappen (met onderwijs, sectoren, SYNTRA's en het bedrijfsleven) is het m.i. van belang om te focussen op een aantal specifieke competentieversterkende acties: kapitaalintensieve knelpuntopleidingen omwille van de bijhorende infrastructuur, beroepskwalificerende

opleidingstrajecten samen met relevante partners en werkpleklers, opdat de aansluiting met tewerkstelling zo goed mogelijk verzekerd wordt.

4.5. Werk – Economie

Sinds de goedkeuring van het *witboek 'Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen'* in mei 2011, werk ik, samen met de minister van Economie en de minister van Innovatie, aan een toekomst voor de industrie in Vlaanderen. In de uitvoering hiervan is de afgelopen jaren een sterk netwerk ontstaan tussen diverse departementen en agentschappen. Binnen dit kader streven we onder andere naar een meer geïntegreerde benadering van ondernemers vanuit de overheid. Ik zal het nieuw industrieel beleid blijven ondersteunen door in 2013 en 2014 een aantal acties binnen dit netwerk samen verder vorm te geven.

Ook in het laatste jaar van deze legislatuur blijf ik in dit kader het *ondernemerschap aanmoedigen*. Zo worden de werkzaamheden van afgelopen jaar gecontinueerd inzake trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden (waaronder ook gefailleerden). SYNTRA Vlaanderen neemt hierin zijn trekkersrol verder op. Deze trajecten beogen maatwerk en voorzien in begeleiding van werkzoekenden met ondernemersaspiraties om het risico te ondervangen dat gepaard gaat met het starten van een eigen zaak. De trajecten binnen een vernieuwd kader worden dit najaar opgestart.

Als minister van Werk ondersteun ik tevens ten volle de ontwikkeling van een strategie voor een *efficiënte en geïntegreerde benadering van de ondernemer* die vanuit de Vlaamse overheid op sporen wordt gezet (o.l.v. het Agentschap Ondernemen). In het kader van het Meerjarenprogramma Slagkrachtige overheid participeer ik daarom aan het uitbouwen van een transactionele portaalsite voor ondernemers, waarmee zij een helder en duidelijk beeld krijgen van waar ze voor welke dienstverlening terecht kunnen. Het afgelopen jaar nam mijn administratie reeds deel aan de pilootfase van de portaalsite. Deze werkzaamheden lopen verder in 2014.

4.6. Werk – Onderwijs

Eén van de belangrijkste uitdagingen op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt is de verdere ontwikkeling van de *Vlaamse kwalificatiestructuur* of het gemeenschappelijk kader voor de beschrijving en ordening van respectievelijk competenties en kwalificaties, dat zowel de arbeidsmarkt als het onderwijs overspant. De ontwikkeling en implementatie van de kwalificatiestructuur wordt getrokken door mijn collega-minister bevoegd voor Onderwijs.

De Vlaamse Regering keurde de erkenningsprocedure voor beroepskwalificaties goed. Mijn collega bevoegd voor Onderwijs en ik bepaalden welke beroepskwalificatiedossiers prioritair worden opgesteld. Onder coördinatie van het Departement onderwijs zijn sectoren daaraanvolgend aan zet om beroepskwalificatiedossiers op te stellen. Ook de VDAB- en SYNTRA Vlaanderen zijn betrokken in dit proces.

Momenteel zijn 27 beroepskwalificaties erkend, een 50-tal zijn in procedure voor erkenning, een 40-tal andere in ontwikkeling. Ook het kanaal van de sectorconvenants wordt verder aangewend om sectoren te overtuigen om beroepskwalificatiedossiers op te stellen. Beroepskwalificatiedossiers vormen immers een concreet aangrijpingspunt om onderwijs-, opleidings- en EVC-trajecten inhoudelijk beter te laten afstemmen op wat de arbeidsmarkt vraagt.

--

De werking van de kwalificatiestructuur impliceert ook een kwaliteitszorgsysteem. Dit moet voor alle beroepsopleidingen en EVC-trajecten die naar dezelfde beroepskwalificatie leiden - ongeacht de opleidingsverstrekker - garanderen dat de personen die het traject hebben doorlopen effectief eenzelfde geheel van competenties bezitten.

Vertrekkende van een conceptnota over een geïntegreerd kwaliteitszorgsysteem werd begin 2013 de start gegeven van een piloot. Deze piloot heeft als bedoeling om een operationele invulling te geven aan het gezamenlijke toezichtskader en samen op zoek te gaan naar een werkbare en haalbare toepassing ervan. Een (tussentijdse) evaluatie werd opgesteld in de zomer van 2013. Het najaar van 2013 zal nog in het teken staan van het finaliseren van het toezichtskader en het verder toetsen ervan in de praktijk. Tegelijkertijd wordt door mijn collega-minister van Onderwijs een regelgevend kader voorbereid.

4.7. Werk – Inburgering

In de zomer van 2013 werd het nieuw decreet op inburgering en integratie goedgekeurd. Vanaf 2014 zal de VDAB net als de vorige jaren de nieuw- en oudkomers opvangen maar rekening houdend met de bepalingen van het nieuwe decreet.

Via de inwerkingstrajecten probeert de VDAB zowel aan nieuw- als oudkomers een aangepast en adequaat traject aan te bieden. In dit kader wil de VDAB de samenwerking versterken met de onthaalbureaus en de Huizen van het Nederlands. Nieuwkomers met een inburgeringsattest zullen met een hogere kennis van het Nederlands bij de VDAB terecht komen.

De VDAB zal de nieuwkomers met een professioneel perspectief op het einde van hun inburgeringstraject screenen en adviseren met betrekking tot hun afstand tot de arbeidsmarkt en niet meer in het begin. Op het einde van het inburgeringstraject hebben de inburgeraars bij het onthaalbureau immers reeds een heel traject en oriëntering gehad. De afspraken tussen de VDAB en het onthaalbureau in verband met de warme overdracht worden opnieuw op punt gesteld zodat die overdracht zo vlot mogelijk kan verlopen en inburgeraars zo snel mogelijk op het goede spoor naar werk terecht komen.

4.8. Werk – Welzijn

Op 14 juni 2013 keurde de Vlaamse regering de conceptnota “W²-decreet” goed. Ik diende deze conceptnota in samen met mijn collega’s van Sociale Economie en Welzijn. Hiermee geven we uitvoering aan een engagement uit het regeerakkoord 2009-2014 om een aangepast kader te creëren voor werkzoekenden die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt en voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van (ex-)psychiatrische patiënten. Dit omvat structurele samenwerking tussen de beleidsdomeinen Werk en Sociale Economie (WSE) en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG).

Op basis van de conceptnota wordt een “aanbouw”-decreet uitgewerkt. In een eerste fase wordt erin de juridische basis gelegd voor activeringstrajecten voor personen die stappen zetten richting betaalde arbeid en voor trajecten maatschappelijke oriëntatie voor personen voor wie betaalde arbeid op langere termijn niet haalbaar is. Er zal een inventaris gemaakt worden van de bestaande arbeidsmatige activiteiten waarvoor in een tweede fase een juridisch kader zal uitgetekend worden.

Ondertussen worden op het terrein elementen van het nieuwe beleidskader verankerd, daar waar mogelijk. Begin 2013 startte de nieuwe tender Activeringsbegeleiding waarbij provinciale partnerschappen de niet-arbeidsmarktgerelateerde drempels van werkzoekenden met medische,

--

mentale, psychische of psychiatrische problemen aanpakken zodat de werkzoekenden opnieuw naar de arbeidsmarkt kunnen begeleid worden. We voorzien 1100 begeleidingen op jaarbasis. Tot en met juli waren reeds 714 trajecten opgestart.

Daarbij aansluitend zijn er ook trajecten voor personen in armoede, die worden uitgevoerd door de ervaringsdeskundigen van de VDAB. Voor het groepsluik ervan wordt een beroep gedaan op WEB in de provincie Antwerpen en Randstad Diversity in de andere provincies. Van jan '13 t/m juni '13 zijn er 489 geïntegreerde werk-welzijnstrajecten opgestart.

4.9. Interregionale samenwerking

Mijn collega ministers voor Werk in Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ikzelf hechten heel veel belang aan interregionale samenwerking.

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten tussen Vlaanderen en de andere gewesten en gemeenschappen die geleid hebben tot diverse concrete initiatieven en acties :

- Sinds 2008 werken “gemengde” teams met consultants van de VDAB en Le FOREM langs de taalgrens aan het mobiliseren van Waalse werkzoekenden om in Vlaanderen te gaan werken. Specifieke infosessies voor geïnteresseerde werkzoekenden, Nederlandse taalcursussen en doelgerichte jobdatings behoren tot de acties. Door bemiddeling van die gemengde teams vinden op jaarbasis tussen de 1000 en 1500 Waalse werkzoekenden een job in Vlaanderen;
- Daarnaast is er de samenwerking tussen de VDAB en ACTIRIS om Brusselse werkzoekenden aan een job bij Vlaamse werkgevers in de Brusselse rand te helpen. De acties omvatten screening van openstaande vacatures en de daarvoor in aanmerking komende Brusselse werkzoekenden, hun mobilisatie en voorbereiding op sollicitatie via infosessies, taalondersteunende maatregelen, enz. De doelstelling is om per jaar minstens 1.000 Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand te plaatsen met de luchthavenzone Zaventem als een van de prioriteiten. In 2012 zijn 2.066 Brusselse werkzoekenden aan de slag gegaan bij werkgevers uit de Brusselse rand die betrokken waren bij interregionale mobiliteitsacties. In 2013 waren dat er - tot eind juni - 849
- Voor het sensibiliseren, informeren en bemiddelen van werkzoekenden op de luchthaven heeft de VDAB een module ontwikkeld waarmee ze geïnformeerd worden over de banen op de luchthaven, de arbeidsomstandigheden, de verwachte flexibiliteit en mobiliteit en de vereiste kennis van het Nederlands. De geïnteresseerde werkzoekenden worden op de luchthaven uitgenodigd voor een bedrijfsbezoek en actieve bemiddeling. Op vraag van de VDAB worden deze modules ook aangewend door ACTIRIS en Le FOREM voor Brusselse en Waalse werkzoekenden. De Airport Academy (een samenwerkingsverband Voka-VDAB) zorgt voor efficiëntere (taal)opleidingen voor luchthavengebonden jobs door het bundelen van bestaande opleidingen en aanbieden van nieuwe opleidingen en dit zowel voor werkenden als werkzoekenden die op de luchthaven willen werken;
- In het kader van de automatische vacatureuitwisseling tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten worden sinds 2006 jaarlijks tienduizenden openstaande vacatures uitgewisseld;
- Bij collectieve ontslagen en faillissementen is er gegevensuitwisseling en samenwerking tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten zodanig dat elke werkzoekende die is ingeschreven bij een tewerkstellingscel optimaal wordt opgevangen, ook indien de werkzoekende woonachtig is in een ander gewest dan het gewest waar de tewerkstellingscel werd opgericht.

--

4.10. Staatshervorming

Eind juni 2013 heeft de Vlaamse administratie een eerste versie van het “Groenboek zesde staatshervorming” opgeleverd. Mijn administratie had een belangrijke bijdrage in dit groenboek door de voorbereiding van het luik arbeidsmarktbeleid. Ingevolge de indiening van de verschillende wetsvoorstellen tot uitvoering van de zesde staatshervorming in de Kamer en de Senaat, is de tekst van het Groenboek geactualiseerd in september 2013.

Gezien de federale fiches nog steeds niet kenbaar zijn, en m.a.w. nog veel essentiële informatie ontbreekt, en ook de effecten van het wetsvoorstel voor nieuwe financieringswet nog niet duidelijk zijn, kan de exacte impact van de zesde staatshervorming op het Vlaamse arbeidsmarktbeleid nog niet worden ingeschat. Ondertussen vindt op regelmatige basis wel een ambtelijk overleg plaats tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid, en Sociaal Overleg (FOD WASO) en mijn diensten met het oog op de uitwisseling van minimale basisinformatie over de verschillende luiken van de zesde staatshervorming.

--

5. HANDHAVING

De kerntaak van de Inspectie Werk en Sociale Economie van het departement Werk en Sociale Economie is het uitvoeren van controles op basis van een jaarlijkse strategische boordtabel. Daarin worden traditioneel streefcijfers vooropgesteld voor het aantal uit te voeren controles binnen de verschillende materieclusters waarvoor de inspectiedienst bevoegd is. Sinds 2013 wordt daarnaast ook een aantal inspecteurs uitdrukkelijk ingezet voor diepteonderzoeken, preventief optreden en klachtenbehandeling. Deze piloot zal geëvalueerd worden in 2014.

Sedert 2012 zet de Inspectie ook sterk in op de verbetering van haar werking en organisatorische uitbouw. Daartoe werd een kwaliteitsmodel ontwikkeld, dat in 2013-2014 een verdere uitrol zal kennen. Zo werden interviews opgestart en worden menukaarten uitgewerkt, met het oog op het garanderen van een uniform inspectieoptreden. In 2013 werd een VIONA-studie rond de impact- en effectmeting van inspectie afgerond, waarvan de conclusies in de praktijk zullen geïntegreerd worden.

Een blijvend aandachtspunt is het uitbouwen van een netwerk en samenwerkingsverbanden met partners met dezelfde taken, doelstellingen en finaliteit binnen en buiten het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Zo neemt de Inspectie Werk en Sociale Economie intensief deel aan de werking van de SIOD (Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst), een samenwerking tussen federale en gewestelijke inspectiediensten. Binnen het Vlaams Gewest stuurt de Inspectie Werk en Sociale Economie een informeel netwerk van inspectiediensten aan, over de bevoegdheidsgrenzen heen, met de bedoeling informatie uit te wisselen over gebruikte methodieken.

De Inspectie Werk en Sociale Economie wil ook ten volle haar rol vervullen in de beleidscyclus. Daartoe schrijft zij tussentijds nota's uit over vaststellingen tijdens specifieke controlerondes. Op jaarbasis brengt zij verslag uit over haar werkzaamheden onder de vorm van een jaarrapport. Deze nota's en rapporten worden besproken met de collega's uit de administratie, de kabinetten en andere belanghebbenden, met als doel bij te dragen tot beleidsvoorbereiding, -evaluatie en desgevallend –bijsturing.

Een belangrijke uitdaging voor 2013-2014 is het meedenken en –werken aan de uitrol van de staatshervorming met betrekking tot de bevoegdheidsoverdrachten inzake het arbeidsmarktgebeuren, meer specifiek op het vlak van toezicht en handhaving.

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

Philippe MUYTERS

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

Motie van de heer Ludo Sannen, mevrouw Lies Jans en de heren Jan Peumans, Lode Ceysens, Johan Sauwens en Chokri Mahassine tot besluit van het op 24 oktober 2012 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over het dossier Ford Genk

1788 (2012-2013) - Nr 1 motie

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

Motie van de heer Marino Keulen, de dames Lydia Peeters, Patricia Ceysens en Fientje Moerman en de heren Filip Anthuenis, Dirk Van Mechelen en Sas van Rouveroi tot besluit van het op 24 oktober 2012 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over het dossier Ford Genk

1783 (2012-2013) - Nr 1 motie

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

Na de aankondiging van Ford om haar vestiging in Genk te sluiten heeft de Vlaamse regering een groep experts aangesteld om een strategisch actieplan voor Limburg te ontwikkelen, alsook een Taskforce om de relance acties voor Limburg te coördineren en uit te voeren.

Op maandag 15 juli werd op de bijzondere vergadering van de Vlaamse Regering het ontwerp-uitvoeringsplan van het **Strategisch Actie-Programma Limburg (in het Kwadraat)** goedgekeurd (SALK 2013-2019).

In het plan worden een reeks maatregelen naar voren geschoven om op korte en lange termijn extra jobs te creëren, maar het plan heeft ook oog voor het invullen van de randvoorwaarden waaronder een gerichte ontsluiting van de regio kan plaatsgrijpen en heeft aandacht voor betere opleiding en ondernemerschap.

Op korte termijn worden maatregelen genomen m.b.t. het hertewerkstellen van de werknemers van Ford en van de toeleveranciers. Om het geheel aan acties te coördineren is er een begeleidingsstuurgroep VDAB /vakbonden / vakbonden Ford /toeleveranciers & interprofessionele partners opgericht. Deze begeleidingsstuurgroep maakt afspraken over o.a. de uitbouw van de werkpunten en over de organisatie van werkplanning i.f.v. het volgen van opleidingen bij tijdelijke werkloosheid.

De werkgroep levert ook input aan het ESF-Agentschap bij de voorbereiding van de dossiers voor het **Europees Globalisatiefonds** (EGF). Een eerste dossier kan nog dit jaar ingediend worden waarbij de referentieperiode kan ingaan op 01/07/2013.

De andere maatregelen focussen op betere matching van de vraag en het aanbod aan vacatures, opleiding en vorming m.b.t. de jeugdwerkloosheid (werkplekieren), organisatie van flexibele trajecten naar ondernemerschap en partnerschappen. Tevens zijn er verschillende maatregelen voor reconversie van de Ford-terreinen. Het SALK-expertenrapport stelt voor dat de betrokken regeringen zich ertoe verbinden om lopende investeringsdossiers met een groot en direct impact op de werkgelegenheid snel te behandelen.

Het debat over de toekomst van de automobiel- en andere industrie in Vlaanderen wordt gevoerd in het kader van het *'Het nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen'* (witboek, mei 2011) waarin ik samen met de minister van Economie en de minister van Innovatie, werk aan een toekomst voor de industrie in Vlaanderen. We ondersteunen vanuit het beleidsdomein Werk de acties uit het witboek en leggen synergieën tussen de verschillende beleidsdomeinen. We stimuleren in dit kader vooral de excellente partnerschappen waar we verschillende actoren op het veld willen aanzetten tot samenwerking en bundeling van krachten.

We hebben sinds 1 januari 2013 ook opnieuw een sectorconvenant met de metaalsector (zowel met arbeiders als met bedienden). In dit kader hebben we voor de volgende 2 jaar afspraken gemaakt in het kader van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en –beleid en diversiteit. Op die manier trachten we samen met de sector een antwoord te vinden op de sectorale uitdagingen van nu en de toekomst.

Voorstel van resolutie van mevrouw Marijke Dillen en de heren Chris Janssens, Johan Deckmyn, Jan Penris, Filip Dewinter, Wim Wienen en Stefaan Sintobin betreffende een dringende aanpak van de Vlaamse jeugdwerkloosheid

2153 (2012-2013) - Nr 1 voorstel van resolutie

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

Dit voorstel werd verwezen naar de Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie.

De thematiek wordt behandeld in de beleidsbrief (zie punt 1.2)

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 (o.a. door een nauwere samenwerking met ziekenfondsen en RIZIV)

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
- Optimalisering gespecialiseerde dienstverlening (GTB, GA en GOB)
- Specifieke acties voor jongeren met een arbeidshandicap (o.a. BUSO-schoolverlaters)

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 loopbaan- en diversiteitsplannen (Dept WSE)
- Aandacht voor gelijke kansen m/v via Work-up (structureel EAD-project) (Dept WSE)
- Bestrijding van de loopbaankloof (ism Dept WSE, trekker: Gelijke Kansen)

Het bevorderen van genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming

- Sensibilisering gendermainstreaming (ESF)

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

- Monitor Sociale Economie: in kaart brengen van genderaspecten in de verschillende sociale economie programma's (Dept WSE)
- Monitoring M/V in maatregelen Werk (Dept WSE)
- Gendermainstreaming binnen projecten gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds (ESF)

SEKSUELE IDENTITEIT**Het verhogen van het welbevinden van holebi's en transgenders**

- Aandacht voor LGTB via loopbaan- en diversiteitsplannen (Dept WSE)
- Informeren en sensibiliseren werkgevers m.b.t. holebi's en transgenders op de werkvloer (ism Dept WSE, trekker: Gelijke Kansen)

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 (VDAB)

--

GENERIEKE DOELSTELLINGEN

(waaraan alle ministers en alle beleidsdomeinen meewerken)

Het 'gelijkekansengevoelig' maken waar mogelijk en zinvol van de subsidiereglementering in het eigen beleidsdomein via de opname van een toegankelijkheids-, een diversiteits- en een anti-discriminatieclausule

- Implementatie toegankelijkheids-, diversiteits- en anti-discriminatieclausule in subsidiereglementering – Fase II

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

- Acties met het oog op de uitvoering van het MEP(Meer Evenwichtige Participatie) -decreet en de monitoring ervan

Bijlage 3: Concordantietabel beleidsbrief Werk 2014

Leeswijzer: de structuur van de beleidsbrief Werk 2014 volgt de grote kapstokken 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 2014	Beleidsnota werk 2009-2014	Regeerakkoord/ Vlaanderen in actie	Begrotingsartikel
I. Van leren naar werken			
1.1 Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	3.9.3 Sterke snijvlakacties en instrumenten (1) Studie en beroepsoriëntering en schoolloopbaan-begeleiding	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	1. Werkinlevingstrajecten (budget EVA ESF agentschap JB0/1JD-G-5-F/WT + budget Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR) 2. Werkplekieren (budget EVA ESF agentschap JB0/1JD-G-5-F/WT + budget Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR) 3. - IBO (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS + 2.850 K euro budget Akkoord Alternatieven Jobkorting uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR) - Competentieversterking (VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-Y/IS (JD131))
1.2 Een Vlaamse jongerengarantie in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid	3.5. Bestrijden van jeugdwerkloosheid, versterken van de werkzaamheid bij jongeren		
II. Van werkloosheid naar werk			
2.1 Het begeleidingsmodel opgewaardeerd: Het Sluitend Maatpak Plus	3.4.1 Versterkt activeringsbeleid: een sluitend maatpak	SD02SL01 – Werk maken van een sluitend maatpak voor elke werkzoekende	Versterkt activeringsbeleid (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS) Arbeidsbemiddeling (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS) + VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-Y/IS (JD131)
2.2 Inzetten op competentieversterking	3.9.1. Het competentie- en vraaggericht uitbouwen van het vormings- en opleidingsaanbod	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	
2.3 Bijsturing van de activeringsaanpak voor werkzoekende 50+ers	3.3.1. Een systematische aanpak voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar	SD04SL02 – Werk maken van een geïntegreerde sensibilisering om mensen langer aan de slag te houden	Werkingskosten dept WSE JB0/1JA-X-2-Z/WT Loopbaanakkoord voor uitbreiding systematische begeleidingsaanpak 50+ en budget uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)

Beleidsbrief werk 2014	Beleidsnota werk 2009-2014	Regeerakkoord/ Vlaanderen in actie	Begrotingsartikel
			Tewerkstellingspremie 50+ (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-5-Z/IS + 118 K euro uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
2.4 De maatregel werkervaring voor (zeer) langdurig werkzoekenden	3.4.1. Versterkt acitveringsbeleid: een sluitend maatpak		WEP: Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR)
2.5 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	Tewerkstellingsmatrix (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS (JD122)).
III. Van werk naar werk			
3.1 Nieuwe dienstverlening voor loopbanen in verandering	3.6.1 Competenties versterken en loopbanen actief ondersteunen(3) Versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring – verankeren van het ervaringsbewijs (5) Uitbouw universele basisdienstverlening en (6) Verankering gespecialiseerde loopbaandienst-verlening	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	Vlaamse cofinanciering JB0/1JD-G-5-F/WT + budget via ESF agentschap Loopbaanbegeleiding (VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-Y/IS (JD131)) + 5.092 K euro budget Loopbaanakkoord uit provisie JB0/1JB-G-2-Z/PR inclusief o.a. loopbaancheques
3.2 Een activerend herstructureringsbeleid	3.6.2 Meer mensen aan het werk na herstructurering 3.12.1. Naar een betere samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid	SD02SL03 – Werk maken van een sluitend vervolgtraject in het kader van herstructureringen	Arbeidsbemiddeling: Dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS
3.3 Een strategisch personeels- en organisatiebeleid	3.3.2 Werkbaar werk 3.3.3 Een duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties	SD03SL03 - Stimuleren van een duurzaam HR –beleid in ondernemingen en organisaties	1. Werkbaarheid bevorderen via addenda sectorconvenants (ESF budget JB0/1JD-G-5-F/WT) 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
IV. Partnerschappen			
4.1 Publiek-Private Samenwerking	3.12. Privaat-Publieke samenwerking		
4.2 Lokaal beleid en partnerschappen	3.12.3. Een lokaal verankerd werkgelegenheidsbeleid		
4.3 Sectoraal beleid en partnerschappen	3.12.2 Versterken van partnerschappen met sectoren	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	Financiering sectorconvenants JB0/1JD-G-2-B/WT VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-

Beleidsbrief werk 2014	Beleidsnota werk 2009-2014	Regeerakkoord/ Vlaanderen in actie	Begrotingsartikel
			Y/IS (JD131) Dotatie voor SYNTRA Vlaanderen JB0/1JD-G-2-X/IS
4.4 Excellente partnerschappen	3.9. Versterking partnerschap werk, onderwijs & vorming 3.9.2. Samenwerking (structureel) verankeren en versterken	SD03SL01 – Flexibel en toekomstgericht uitbouwen van het opleidingsaanbod	
4.5 Werk-Economie	3.8 Een versterking partnerschap werk-economie	SD02SL02- Werk maken van een sluitend aanbod voor werkgevers	Dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS Dotatie voor Syntra Vlaanderen JB0/1JD-G-2-X/IS
4.6 Werk-Onderwijs	3.9. Versterking partnerschap werk, onderwijs & vorming		VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-Y/IS (JD131)
4.7 Werk-Inburgering	3.11. Versterking partnerschap werk-inburgering		VDAB dotatie ikv versterken van competenties JB0/1JF-G-2-Y/IS (JD131))
4.8 Werk-Welzijn	3.10 Versterking partnerschap werk-welzijn	SD02SL04 – Werk maken van een geïntegreerd kader werk-welzijn	Personen in armoede (dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS)
4.9 Interregionale samenwerking	3.13. Interregionale mobiliteit		Arbeidsbemiddeling: dotatie voor EVA VDAB JB0/1JD-G-2-Y/IS
V. 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 en zoals ze tot dusver werden uitgevoerd (decreet maatwerk bij collectieve inschakeling) en nog voor het laatste jaar van deze legislatuur zijn gepland (uitvoeringsbesluiten) komen tegemoet aan deze aanbeveling.
	Volgens het huidige 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 ponen waarin zij stelt dat het beleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit integraal weerspiegeld moet worden in de 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 doelgroeptebereik structureel opgevolgd, over het algemeen scoren de maatregelen hier goed in.
	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	Zie antwoord aanbeveling 1.

Organisatie en beheer van de middelen van het Europees sociaal Fonds in Vlaanderen, Stuk 37-N (2009-2010) Nr 1.	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.	
	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 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.
	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,	Waar het gaat om projectbeslissingen, zorgt het ESF-Agentschap ervoor dat een

	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.	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	In principe kan het ESF- Agentschap als

	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.	management- of certificeringsautoriteit zelf rechtstreeks communiceren met de EC via het door de Europese Commissie ter beschikking gestelde e-systeem. Wanneer omtrent het nationaal strategisch referentiekader (nu het partnerschapscontract genoemd) 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.. 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. De acties 1. (personeelsplan) en 4. (rekrutering en selectie) werden gerealiseerd. De twee resterende zijn in uitvoering. <u>Globaal kader actieplan</u> De HR afdeling heeft sedert een 5-tal jaar een strategisch beleid uitgewerkt, waarbij vier HR-programma's gedefinieerd werden, deze programma's blijven nog steeds de core-opdracht uitmaken en zijn in een continue evolutie en in implementatie. Concreet gaat het over : 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 kunnen 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.	Belangrijke richtinggevendende 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. Met de hulp van externe begeleiders (via AGO) werd het nieuwe personeelsplan gerealiseerd . Het werd na goedkeuring op het entiteitsoverlegcomité (EOC) eveneens door de Raad van Bestuur goedgekeurd op 6 maart 2013.
	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.	Een interne werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van directie, vakbonden en Bestuurszaken heeft een analyse gemaakt van de regelgevende mogelijkheden. Deze regelgevende analyse heeft er toe geleid om, via de aanpak van een Agentschap Specifiek Besluit (ASB), voor een maximale integratie in het Vlaams Personeelsstaut te gaan. Dit ontwerp van ASB werd uitgeschreven inclusief de nota's van toelichting. Het werd goedgekeurd door het entiteitsoverlegcomité (EOC) én de Raad van Bestuur van de VDAB. De adviesprocedure bij de diverse instanties zoals voorzien in de regelgeving werd opgestart. Na een volledige goedkeuringsprocedure, wordt gepland dit ASB te kunnen laten ingaan vanaf januari 2015.
	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 aan de orde. De analyse van het Rekenhof heeft hiervoor bruikbare extra informatie opgeleverd die zal meegenomen worden in de acties om tot een betere beheersing te komen. Met ondersteuning van een externe partner werd een grondige AS IS analyse, inclusief een benchmark uitgevoerd. De belangrijkste knelpunten werden geïdentificeerd. De TO BE situatie wordt na het formuleren van visie, strategie en principes momenteel concreter uitgetekend. Dit TO BE plan combineert formele organisatiecomponenten (zoals bv een provinciale aansturing) met inhoudelijke, proces-gedreven optimalisaties (zoals bv een contactfunctie, expertenwerking, documentatie rekenregels...) Met de operationalisering gaan wij van start begin 2014.
	De VDAB moet de informatie over personeelsaangelegenheden op zijn intranet actueel houden en beter structureren.	
	De VDAB dient de controle door de centrale controlecellen op de personeelsadministratie te evalueren en zo nodig aan te passen.	
	De VDAB moet op een objectieve manier personeel werven en selecteren en dat degelijk documenteren en motiveren. Hij moet volgens het	De nodige procedures werden uitgetekend. De selectiereglementen die de statutaire wervingsregels bevatten, werden

	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.	opgesteld en goedgekeurd door de syndicale vertegenwoordigers en zijn nu reeds in een cyclus van bijsturing waar nodig. Het ERP systeem ondersteunt de volledige documentatie van de wervingsprocedure. De inhoudelijke aansturing van de selecties gebeurt centraal. De interne audit van de VDAB werd opdracht gegeven na te gaan of dit beantwoordt aan de aanbevelingen van het Rekenhof.
	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 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.	

Bijlage 5: Regelgevingsagenda

Dit is een uittreksel uit de regelgevingsagenda met informatie aangevuld tot op 13/09/2013.
Meer actuele en meer uitgebreide informatie over deze initiatieven kunt u te allen tijde raadplegen in de regelgevingsagenda op www.regelgevingsagenda.bestuurszaken.be

BVR tot wijziging van art. 94 van het BVR van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
12/07/2013		06/09/2013			25/09/2013

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld

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

Andere: niet ingevuld

Inwerkingtreding: 1 oktober 2013

Decreet instemming samenwerkingsakkoord illegale en sociale fraude

Status van het initiatief: Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
5 juli 2013		oktober 2013			

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: samenwerkingsakkoord van 11 juni 2011

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

Andere: niet van toepassing

Inwerkingtreding: 10 dagen na publicatie in BS

Besluit betreffende de erkenning en de subsidiëring van de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, vermeld in het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen, bij het verstrekken van diensten van algemeen belang

Status van het initiatief: afgewerkt

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
07.06.2013		12 juli 2013	Niet van toepassing	Niet van toepassing	26.08.2013

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld

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

Andere: niet ingevuld

Inwerkingtreding: 1 september 2013

BVR tot wijziging van het BVR aanmoedigingspremie openbare sector

Status van het initiatief: Lopend

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

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld

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

Andere: niet ingevuld

Inwerkingtreding: 1 november 2013

BVR tot wijziging van het BVR 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

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet van toepassing

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

Andere: niet ingevuld

Inwerkingtreding: afhankelijk van uitvoeringsbesluit maatwerk

BVR tewerkstellingspremie (individueel maatwerk)**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
timing afhankelijk van uitvoeringsbesluit collectief maatwerk	timing afhankelijk van uitvoeringsbesluit collectief maatwerk	timing afhankelijk van uitvoeringsbesluit collectief maatwerk	niet van toepassing	niet van toepassing	timing afhankelijk van uitvoeringsbesluit collectief maatwerk

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld**Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):** geen**Andere:****Inwerkingtreding:** timing afhankelijk van uitvoeringsbesluit collectief maatwerk**BVR rechtspositie personeel VDAB****Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
najaar 2013	eind 2013	voorjaar 2014	NVT		

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld**Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):****Andere:** niet ingevuld**Inwerkingtreding:** 1 januari 2015**W² decreet****Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
8 november 2013		24 januari 2014	31 januari 2014		

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: 14 juni 2013**Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):****Andere:** niet ingevuld**Inwerkingtreding:** nader te bepalen 2014

Taaldecreet**Status van het initiatief:** In voorbereiding

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
september 2013		december 2013	31 januari 2014		

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet van toepassing**Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):** nihil**Andere:** niet ingevuld**Inwerkingtreding:** 01 april 2014**Instemmingsdecreet verdrag IAO waardig werk huispersoneel****Status van het initiatief:** Lopend

1ste principiële goedkeuring	2de principiële goedkeuring	Definitieve goedkeuring	Parlementaire behandeling	Bekrachtiging Vlaamse Regering	Publicatie in staatsblad
07/06/2013		Oktober 2013	November 2013		December 2013

Goedkeuring conceptnota Vlaamse Regering: niet ingevuld**Implementatie (uitvoeringsbesluiten: nieuw initiatief, omzendbrief, ...):****Andere:** niet ingevuld**Inwerkingtreding:** publicatie

Bijlage 6: Afkortingen

ABAD	Actieplan Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie op de arbeidsmarkt
ACTIRIS	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (vroeger BGDA)
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
ASO	Algemeen Secundair Onderwijs
BSO	Beroeps Secundair Onderwijs
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CVO	Centrum voor Volwassenonderwijs
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DBSO	Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs
EAD	Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit
EGF	Europees Globalisatie Fonds
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
EVC	Elders Verworven Competenties
Federgon	Federatie van HR-dienstverleners.
FOD	Federale Overheidsdienst
FOREM	Le service public Wallon de l'emploi et de la formation
GODW	Geletterdheid op de Werkvloer
GTB	Gespecialiseerde trajectbegeleiding
HR	Human Resources
IBO	Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming
KMO	Kleine en Middelgrote Ondernemingen
LDP	Loopbaan- en Diversiteitsplannen
LED	Leer- en Ervaringsbewijzen Databank
MLB	Mijn Loopbaan
NODW	Nederlands op de werkvloer
NT2	Nederlands tweede taal / Nederlands voor anderstaligen
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

OKOT	Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten voor werkzoekenden
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RESOC	Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
SALK	Strategisch Actieplan voor Limburg in het kwadraat
SERR	Sociaal Economische Raad voor de Regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SIOD	Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst
SLN	Steunpunt Lokale Netwerken
SMP(+)	Sluitend MaatPak(+)
SIA	Sociale interventieadviseur
STEM	Science, Technology, Engeneering and Mathematics
SYNTRA -VL	Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VIA	Vlaanderen in Actie
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
W ²	Werk- en Welzijnstrajecten op maat
WAI	Work Ability Index
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid, en Sociaal Overleg
WIJ	Werkinlevingsprojecten voor jongeren
WSE	Werk en Sociale Economie
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

--