

V L A A M S   P A R L E M E N T



Zitting 2003-2004

27 oktober 2003

**BELEIDSBRIEF**

**Werkgelegenheid**

**Beleidsprioriteiten 2003-2004**

ingediend door de heer Renaat Landuyt,  
Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme

## INHOUD

|                                                                                                                                                                        | Blz. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Het strategisch programma : een stand van zaken .....                                                                                                                  | 5    |
| HOOFDSTUK I : Een inleiding .....                                                                                                                                      | 6    |
| 1. Het appellerend project : in beweging .....                                                                                                                         | 6    |
| 1.1. Het Vlaams overleg .....                                                                                                                                          | 6    |
| 1.2. Het nationale overleg .....                                                                                                                                       | 9    |
| 2. Werkgelegenheidscreatie : een horizontale opdracht .....                                                                                                            | 12   |
| HOOFDSTUK II : Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardeneconomie gestalte geven. .... | 15   |
| 1. Het impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie in werking. ...                                                                                  | 15   |
| 2. Trivisi : een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21e eeuw .....                                                                             | 17   |
| 3. De nieuwe diensteneconomie .....                                                                                                                                    | 18   |
| 4. Beschermde werkgelegenheid .....                                                                                                                                    | 19   |
| HOOFDSTUK III : Werk en arbeid aantrekkelijker maken .....                                                                                                             | 22   |
| 1. Een volwaardig statuut .....                                                                                                                                        | 22   |
| 2. Werken ... en er ook eens uitstappen .....                                                                                                                          | 23   |
| 3. Werk toegankelijk maken .....                                                                                                                                       | 23   |
| 3.1. Kinderopvang .....                                                                                                                                                | 23   |
| 3.2. Mobiliteit .....                                                                                                                                                  | 24   |
| HOOFDSTUK IV : Evenredige participatie .....                                                                                                                           | 27   |
| 1. Non-discriminatie en diversiteitsbeleid .....                                                                                                                       | 27   |
| 1.1. Ondersteuning principes non-discriminatie .....                                                                                                                   | 27   |
| 1.2. Acties en instrumenten .....                                                                                                                                      | 27   |
| 1.2.1. Trivisi .....                                                                                                                                                   | 27   |
| 1.2.2. Actieplan 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' 2003 .....                                                                                                | 28   |
| 1.2.2.1. Structurele verankering van het impulsbeleid .....                                                                                                            | 28   |
| 1.2.2.2. Enkele recente en opvallende resultaten van het diversiteitsbeleid ...                                                                                        | 29   |
| 1.2.2.3. Evenredige arbeidsdeelname van de kansengroep allochtonen .....                                                                                               | 30   |
| 1.2.2.4. Arbeidsgehandicapten .....                                                                                                                                    | 31   |
| 1.2.2.5. Ex-gedetineerden .....                                                                                                                                        | 32   |
| 1.2.2.6. Ouderen .....                                                                                                                                                 | 33   |
| 1.2.2.7. Gelijke kansen mannen-vrouwen .....                                                                                                                           | 34   |

|                                                                                                 |                                                                          |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.3                                                                                             | Van een start- naar een loopbaanverhaal .....                            | 35 |
| 1.3.1.                                                                                          | Campusactie .....                                                        | 35 |
| 1.3.2.                                                                                          | Deeltijds onderwijs .....                                                | 35 |
| 1.3.3.                                                                                          | Vlas – IBO .....                                                         | 36 |
| 1.3.4.                                                                                          | Het Jeugdwerkplan .....                                                  | 36 |
| 1.3.5.                                                                                          | Opleidingen Social Profit .....                                          | 37 |
| 1.3.6.                                                                                          | Toeleiding via zelforganisaties .....                                    | 37 |
| 1.3.7.                                                                                          | Instant A .....                                                          | 37 |
| 2.                                                                                              | Werkervaring .....                                                       | 38 |
| HOOFDSTUK V : Sociale investeringen in opleiding en vorming .....                               |                                                                          | 40 |
| 1.                                                                                              | Opleiding en vorming .....                                               | 40 |
| 2.                                                                                              | Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt .....                      | 40 |
| 3.                                                                                              | Individen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan .....         | 41 |
| 3.1.                                                                                            | Loopbaanadvies .....                                                     | 41 |
| 3.2.                                                                                            | Erkenning van verworven competenties .....                               | 42 |
| 3.3.                                                                                            | Financiële maatregelen ten aanzien van individuen .....                  | 42 |
| 3.4.                                                                                            | Bijblijven is meer dan alleen leren .....                                | 43 |
| 4.                                                                                              | De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het goede spoor ..... | 43 |
| 5.                                                                                              | Afstemming tussen de opleidingsaanbieders .....                          | 44 |
| 6.                                                                                              | ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen .....    | 44 |
| 7.                                                                                              | De competentiecentra .....                                               | 45 |
| 8.                                                                                              | Actieplan Laaggeletterdheid .....                                        | 45 |
| 9.                                                                                              | Herplaatsingsfonds .....                                                 | 46 |
| HOOFDSTUK VI : Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening .....                            |                                                                          | 49 |
| 1.                                                                                              | Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels .....                           | 49 |
| 2.                                                                                              | Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels .....                            | 49 |
| 3.                                                                                              | De werkwinkel-pijlers in de praktijk .....                               | 50 |
| 3.1.                                                                                            | Geïntegreerde basisdienstverlening .....                                 | 50 |
| 3.2.                                                                                            | Trajectbegeleiding .....                                                 | 51 |
| 3.3.                                                                                            | Bijblijfconsulenten .....                                                | 51 |
| 3.4.                                                                                            | Sociale interventieteams .....                                           | 52 |
| 3.5.                                                                                            | Lokale dienstenwerkgelegenheid .....                                     | 53 |
| 4.                                                                                              | Tijd voor juridische verankering .....                                   | 53 |
| 5.                                                                                              | VDAB Servicelijn .....                                                   | 54 |
| HOOFDSTUK VII : De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediären ..... |                                                                          | 57 |
| 1.                                                                                              | De nieuwe arbeidsmarktstructurering .....                                | 57 |
| 2.                                                                                              | De private arbeidsmarktintermediären .....                               | 57 |

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| HOOFDSTUK VIII : Ordening van het werkgelegenheidsveld .....                         | 60 |
| 1. De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid .....                             | 60 |
| 1.1. Het Europees niveau : Vlaamse beleidsmix voor Europese richtsnoeren .....       | 60 |
| 1.1.1. Vlaams Actieplan 2003 .....                                                   | 60 |
| 1.1.2. ESF-Doelstelling 3 (2000-2006) .....                                          | 60 |
| 1.1.3. ESF-doelstelling 2 .....                                                      | 63 |
| 1.1.4. Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon .....                                | 64 |
| 1.2. Het Vlaams-federale niveau .....                                                | 64 |
| 1.2.1. De coöperatieve aanpak tussen het federale en Vlaamse niveau .....            | 64 |
| 1.2.2. Samenwerkingsverbanden .....                                                  | 65 |
| 1.2.3. Homogenisering van bevoegdheden .....                                         | 66 |
| 1.3. Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid ..... | 66 |
| 1.3.1. Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden .....                                | 66 |
| 1.3.2. Gemeenschappelijke standpuntbepaling .....                                    | 67 |
| 1.4. Het subregionale niveau .....                                                   | 67 |
| 1.4.1. Hervorming .....                                                              | 67 |
| 1.4.2. Huidige STC-werking .....                                                     | 68 |
| 1.5. Het lokale niveau herondekt .....                                               | 68 |
| 2. Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid .....                | 68 |
| 2.1. VDAB .....                                                                      | 68 |
| 2.2. Private arbeidsmarktintermediaren .....                                         | 69 |
| 2.3. Administratie .....                                                             | 70 |
| 2.4. Sociale partners .....                                                          | 70 |
| 2.4.1. Het algemeen verbindend verklaren van CAO's .....                             | 70 |
| 2.4.2. Sectorconvenants .....                                                        | 70 |
| 2.5. Lokale overheden .....                                                          | 71 |
| 2.6. De NGO's .....                                                                  | 72 |
| 3. Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten .....                | 72 |
| 3.1. Administratieve vereenvoudiging .....                                           | 72 |
| 3.2. Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus .....                       | 73 |
| 3.3. Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's .....             | 74 |
| 3.4. Werkgelegenheidsfonds .....                                                     | 74 |
| 3.5. Partnerschappen .....                                                           | 74 |
| 3.6. Poolvorming .....                                                               | 76 |
| 3.7. Experimenteerruimte .....                                                       | 76 |
| 3.8. Monitoring en rapportering .....                                                | 76 |
| 3.9. Wetenschappelijke onderbouw .....                                               | 77 |
| 3.10. Zelfregulering .....                                                           | 78 |
| 3.11. Sociaal handhavingsbeleid .....                                                | 78 |

# **Het strategisch programma : een stand van zaken**

## HOOFDSTUK I

### Een inleiding

#### 1 Het appellerend project : in beweging

##### 1.1 Het Vlaams overleg

Vlaanderen ondervond tijdens het afgelopen jaar aan den lijve de gevolgen van zowel een slechte economische conjunctuur als de evolutie naar een post-industriële maatschappij. Het werken aan de realisatie van de langetermijndoelstellingen van het Pact van Vilvoorde “21 doelstellingen voor de 21<sup>ste</sup> eeuw” is vandaag meer dan ooit een must. Deze doelstellingen moeten Vlaanderen op een goed toekomstspoor zetten. De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners bevestigden hun geloof in de toekomst, o.m. naar aanleiding van het akkoord 2003-2004 dat zij sloten. Ze stelden daarnaast ten aanzien van de federale overheid duidelijk dat dit het kader is waarin zij onderhandelen in het kader van de nationale werkgelegenheidsconferentie.

Vlaanderen onderschrijft de nood aan een werkgelegenheidsconferentie. Het werkgelegenheidsbeleid is immers de facto een gedeelde bevoegdheid. Vlaanderen heeft er dan ook baat bij dat het federale niveau flankerend kan optreden voor maatregelen die tot het Vlaamse beleidsniveau behoren, en omgekeerd. Een coöperatief federalisme is de geest en filosofie waarin ik wil werken. Ik stuurde daarom aan op een grondige voorbereiding van de werkgelegenheidsconferentie aan Vlaamse kant. Er vonden tijdens de maand september en oktober verschillende overlegmomenten plaats op Vlaams niveau. Ik licht onze standpunten en voorstellen hierbij toe.

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners beslisten om op Vlaams niveau overleg te plegen over volgende vier sporen :

- de directe jobcreatie;
- het arbeidsmarktbeleid;
- de bevordering van een ondernemingsklimaat;
- flankerend beleid.

Het resultaat van het overleg met betrekking tot het tweede spoor “arbeidsmarktbeleid” werd meegenomen naar de nationale Werkgelegenheidsconferentie die op 19 september 2003 van start ging. De andere sporen worden nader uitgediept in een ondernemerschapconferentie.

Binnen het spoor “arbeidsmarktbeleid” zijn volgende elementen van belang.

#### **Sluitende aanpak**

Elke werkzoekende heeft recht op een goede begeleiding bij de zoektocht naar werk. De *sluitende aanpak* bekleedt dan ook een centrale plaats in het werkgelegenheidsbeleid.

Dit principe wordt sinds begin 2001 in de praktijk gebracht door een systematische uitnodiging en screening (intake) van nieuw ingeschreven werkzoekenden. In 2002 werd, via deze aanpak, 61% van de kortdurige werkzoekenden bereikt. Om quasi sluitend te zijn naar deze doelgroep die ingevolge de economische conjunctuur sterk in omvang is toegenomen, zijn dus bijkomende inspanningen nodig.

De beleidsuitdaging voor de komende jaren bestaat er dan ook in om enerzijds de preventieve aanpak sluitend te maken door voor alle kortdurige werkzoekenden (inzonderheid de schoolverlaters) de individuele behoeften vroegtijdig te detecteren, en anderzijds in het kader van een curatieve benadering de intensieve begeleiding en opleiding voldoende te richten naar de langdurig werkzoekenden die er het meest nood aan hebben.

De Vlaamse regering engageert zich om, vanaf 2004, aan alle werkzoekenden vanaf drie maanden werkloosheid een begeleidingsgarantie te geven. Voor de financiering van deze verhoogde inspanningen rekent Vlaanderen mee op de federale overheid. Deze heeft immers baat bij een snelle en doelmatige matching.

Vlaanderen pleit voor de invoering van een federale “*inschakelingsbonus*” ten voordele van de Gewesten (m.n. via de publieke bemiddelingsdiensten) die werkzoekenden die behoren tot bepaalde doelgroepen, effectief aan een baan helpen.

De sluitende aanpak moet samensporen met het bereiken van de *evenredige arbeidsdeelname* van kansengroepen. Daarom moet het gekozen scenario inzake sluitende aanpak afgestemd worden met de in VESOC ontwikkelde of te ontwikkelen groeiscenario's “evenredige arbeidsdeelname en diversiteit”.

Teneinde de aanwerving van werkzoekenden te faciliteren moet een *geïnfomatiseerd gegevensregistratiesysteem* ontwikkeld worden, dat toelaat dat er een gepersonaliseerde kaart aan elke werkzoekende wordt afgeleverd. Deze kan uitgroeien tot een individuele ‘rechtenkaart’.

Om de RVA in staat te stellen beter haar verantwoordelijkheden uit te oefenen zal deze instelling gefaciliteerd worden inzake de permanente raadpleging van gegevens van het werkzoekendendossier van de VDAB. Deze gegevens hebben zowel betrekking op positieve (inspanningen van werkzoekenden) als op negatieve (weigering van medewerking) feiten.

## Bijblijven

Tijdens de huidige legislatuur stelde ik dat *bijblijven* de kern vormt van een goed arbeidsmarktbeleid. Heel wat van mijn beleidsmaatregelen kaderen hierin. De opleidingscheques voor werkgevers en recent ook voor werknemers betekenen een grote stimulans. Daarnaast keurde de Vlaamse regering in juli mijn voorontwerp van decreet over de titel van beroepsbekwaamheid goed. Hierdoor krijgen personen in de toekomst een ‘officiële’ erkenning voor verworven competenties in het kader van een bepaald beroep of kunnen zij mits doelgerichte bijkomende inspanningen een dergelijke titel behalen.

Aangezien opleiding en vorming een gemeenschapsbevoegdheid is, is Vlaanderen een voorstander van een flankerend federaal beleid terzake. In dit kader hecht Vlaanderen een groot belang aan het project vervat in de platformtekst ‘Alternerend leren – volwaardig leren’, die op 25 juni 2003 werd overeengekomen tussen de Vlaamse sociale partners en de onderwijs- en opleidingsactoren. De federale overheid kan hier ondersteunend optreden.

Het systeem van opleidingscheques voor werknemers kent vandaag een groot succes. De resultaten ervan zullen in overleg met de sociale partners geëvalueerd worden met het oog op het bereiken van doelstelling 1 van het Pact van Vilvoorde. Hierbij zal o.m. aandacht gaan naar de mogelijkheid van toekenning van kortingen en/of vrijstellingen van de eigen werknemersbijdrage i.f.v. doelgroep en/of traject.

De Vlaamse regering zal de instrumenten die de afgelopen jaren uitgewerkt werden ten behoeve van opleidingen op vraag van bedrijven beter op mekaar afstemmen en

samenbrengen in *één opleidingsfonds*. Deze intentie werd onderschreven in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001 – 2002.

### **Meerwaarden- en diensteneconomie**

In mijn beleidsnota 2000-2004 benadrukte ik het belang van een meerwaarden- en diensteneconomie. Deze schept extra banen en beantwoordt tegelijkertijd aan enkele uitdagingen van de huidige maatschappij (vraag naar diensten). Ik ondernam dan ook heel wat acties tot nog toe. Deze lijn wil ik verderzetten.

M.b.t *jobcreatie* schaarde de Vlaamse regering zich achter de federale intentie van een verdere lastenverlaging. Daarnaast is een verdere uitbouw van de meerwaarden- en diensteneconomie noodzakelijk. Ook deze beleidspiste vormde een rode draad doorheen mijn huidig beleid. De Vlaamse regering heeft volgende voorstellen:

- een evaluatie van het stelsel van de dienstencheques met het oog op een doelmatige uitbreiding ervan;
- in het kader van het samenwerkingsakkoord sociale economie dient het vooropgestelde groeipad verder te worden bewandeld voor werkgelegenheidscreatie in de sociale economie, de professionalisering van de sector, het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de ontwikkeling van de buurt- en nabijheidsdiensten;
- een afstemming tussen het federale Kringloofonds en het Vlaamse participatiefonds voor de sociale economie Trividend.

### **Mobiliteit en inzetbaarheid**

De interregionale mobiliteit dient verder te worden aangemoedigd. Zowel met de Waalse regering als met de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden deze legislatuur samenwerkingsakkoorden afgesloten om deze mobiliteit te ondersteunen. De akkoorden bevatten afspraken inzake de organisatie van wederzijdse technische en taalstages.

Via deze akkoorden worden jaarlijks 400 werkzoekenden en 60 instructeurs uitgewisseld.

Deze aanpak komt onvoldoende tegemoet aan de behoeften binnen de Belgische arbeidsmarktcontext en de technologische evoluties op het vlak van o.m. vacaturemeldingen die niet gebonden zijn aan “institutionele grenzen”. Daarom wordt voorgesteld een intergewestelijk akkoord af te sluiten met het oog op de bevordering van de interregionale mobiliteit, inzonderheid via :

- het opzetten van een performant uitwisselingssysteem van niet- vervulde vacatures en c.v.’s van werkzoekenden;
- de bevordering van taalopleidingen;
- de versterking van de inspanningen inzake regio-overschrijdende opleidingen en stages;
- de integratie van de bestaande uitwisselingsinitiatieven in de trajectwerking;
- het opzetten van een gestructureerde samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten, met het oog op de verhoging van de inschakelingskansen van werknemers die getroffen worden door sluitingen en herstructureringen van ondernemingen met een regio-overschrijdende dimensie

## 1.2 Het nationale overleg

In de schoot van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie werd een akkoord bereikt tussen de federale regering en de Gewest- en Gemeenschapsregeringen met betrekking tot een aantal nieuwe werkgelegenheidsmaatregelen. De Vlaamse regering bekrachtigde op 10 oktober 2003 dit akkoord, dat volgende punten bevat :

### a) Dienstencheques

Door een versterking, een vereenvoudiging en een versoepeling van de dienstencheques wenst de federale overheid 25.000 extra banen te scheppen tegen eind van 2005.

Volgende werkwijze en financiering wordt voorgesteld:

- Vanaf 01.01.2004 neemt de federale regering de budgettaire last van de dienstencheques voor huishulp (waaronder ook diensten aan huis) volledig voor haar rekening. Het stelsel wordt vereenvoudigd. Zo zal er één erkennings- en normeringsregeling van de federale overheid komen. De dienstencheque zal vrijgesteld blijven van BTW maar de kostprijs per dienstencheque wordt verlaagd naar 19,47 euro (zonder BTW) i.p.v. 23,38 euro en de fiscale aftrekbaarheid zou vanaf het inkomstenjaar 2004 worden stopgezet. De uniformisering via een federale sokkel voor huishulp van huishoudelijke aard kadert enerzijds in de vereenvoudiging en versoepeling van het stelsel van de dienstencheques en anderzijds heeft Vlaanderen van bij de introductie van de dienstencheques gewezen op het feit dat de terugverdieneffecten hoofdzakelijk op het federaal niveau liggen. Daardoor kan 13,882 mio euro (actueel “Vlaams budget” dienstencheques) heringezet worden.
- Daarnaast kan elke gefedereerde entiteit binnen de eigen bevoegdheden en de eigen budgettaire mogelijkheden voor de sectoren van kinderopvang en/of hulp aan huis voor bejaarden, zieken en gehandicapten werken met dienstencheques. Deze afspraak komt tegemoet aan het Vlaamse voorstel, waarbij gevraagd werd om binnen de eigen bevoegdheden nog de nodige aanvullende initiatieven te kunnen nemen (bv: kinderopvang aan huis) De federale modaliteit, m.n. vrijstelling van BTW voorzien voor de dienstencheques huishoudelijke activiteiten, is (nog) niet verworven voor de dienstencheques op initiatief van de gefedereerde entiteiten. Gesteld wordt dat dit wel bespreekbaar zou zijn (op korte termijn). Het federale kader bevat de garantie dat de reeds door de Vlaamse overheid erkende types van ondernemingen verder erkend worden op federaal niveau.

### b) Sociale economie

Het kader is om 12.000 bijkomende arbeidsplaatsen te creëren vóór het einde van de federale legislatuur. Hiertoe wil men het gezamenlijk engagement herbevestigen om de sociale economie en de meerwaardeneconomie verder uit te bouwen binnen het kader van het samenwerkingsakkoord voor de sociale economie. Op de federale begroting 2004 is hiervoor in totaal 12.935.306,30 Euro voorzien. Daarnaast wordt een duurzame lastenverlaging via SINE voorzien, een uitbreiding van het contingent art. 60§7 verhoogde staatstoelage en extra activeringen in OCMW's. Men wil de sociale clausules in

overheidsopdrachten verder promoten en de gelijke toegang voor sociale economie ondernemingen bevorderen. Tevens wordt voorgesteld om werk te maken van de verdere uitbouw van de buurt- en nabijheidsdiensten. Tegen eind 2006 moet minstens 70% van de portefeuille van het kringloopfonds in de sociale economie worden geïnvesteerd. Het kringloopfonds zal de deelstaten maximaal betrekken bij de verdere uitwerking van haar centrale opdracht via de oprichting van een technisch adviescomité in haar schoot. Ook stelt men voor dat de deelstaten zich engageren om op korte termijn te komen tot de openstelling van bestaande waarborgmechanismen voor sociale economieprojecten. De federale staat wil de activiteitencoöperatieve wettelijk onderbouwen, waarbij de deelstaten instaan voor de omkadering en begeleiding. Het statuut van de Vennootschap met Sociaal Oogmerk zal verder worden aangepast. Men wil het maatschappelijk verantwoord ondernemen stimuleren en bruggen slaan tussen sociale en reguliere economie, werken aan kwaliteitsbevordering, vooral op het vlak van kwaliteit van de arbeid. Ten slotte wil men de samenwerking tussen de deelstaten en het Federaal Participatiefonds versterken om de toegang tot microkredieten te bevorderen.

c) Mobiliteit en inzetbaarheid

Teneinde de interregionale mobiliteit te bevorderen wordt tussen de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap een samenwerkingsakkoord gesloten m.b.t. inzonderheid :

- het opzetten van een performant uitwisselingssysteem van niet-ingevulde vacatures en c.v.'s van werkzoekenden;
- de bevordering van taalopleidingen; de versterking van de inspanningen inzake regio-overschrijdende opleidingen en stages; het opzetten van een gestructureerde samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten, met het oog op de verhoging van de inschakelingskansen van werknemers die getroffen worden door sluitingen en herstructureringen van ondernemingen met een regio-overschrijdende dimensie

Dit voorstel kwam tot stand op voorstel van de Gewesten zelf en behoeft dus geen verdere commentaar.

d) Activering van de werkzoekenden : een grotere inspanning m.b.t. begeleiding

De bevoegde gefedereerde entiteiten verbinden zich ertoe het aantal begeleidingen van werkzoekenden gevoelig te verhogen en een sluitende aanpak te waarborgen. Voor het Vlaams Gewest betekent dit dat alle werkzoekenden vanaf 3 maanden werkloosheid tegen einde 2004 een begeleidingsgarantie krijgen en dat tevens de “stock” van de langdurig werklozen wordt opgeroepen voor begeleiding.

De realisatie van de sluitende aanpak houdt in dat a) de middelen die de federale overheid inzet via het Inschakelingsplan op hetzelfde niveau (10,511 mio euro) behouden blijven; b) op Vlaams niveau de supplementaire budgettaire middelen worden voorzien voor de inrichting van deze sluitende aanpak. Deze inspanning wordt geraamd op 33,5 mio euro.

Anderzijds erkent het afsprakenkader het beginsel van het terugverdieneffect op federaal niveau en zal – in de geest van het Vlaams voorstel m.b.t. een “inschakelingsbonus” – onderzocht worden hoe met dit effect voortaan rekening kan worden gehouden.

e) Activering werkzoekenden : deelaspect toetsing beschikbaarheid werklozen

Het afsprakenkader voorziet dat de federale overheid een nieuw en rechtvaardiger stelsel inzake controle op de beschikbaarheid van werklozen zal opzetten. In functie van dit

stelsel zullen de gewestregeringen dan, in overleg met de sociale partners, een aangepast gegevenstransmissiesysteem opzetten.

f) Inloopbanen

Tegen einde januari 2004 zal in overleg tussen de federale overheid en de bevoegde gefedereerde entiteiten een voorstel worden uitgewerkt om het alternerend leren een nieuwe dynamiek te geven. Uit de voorstellen van de Gemeenschappen en Gewesten blijkt dat de prioriteiten voor elke entiteit verschillen alsook de wijze van invulling. Het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap opteren voor een nieuw voorstel voor de doelgroep van de +18-jarigen, gebaseerd op een arbeidsovereenkomstenstelsel. De Vlaamse Gemeenschap schuift zowel de -18-jarigen als de +18-jarigen naar voor, doch met nadruk op optimalisering van de bestaande stelsels.

g) Diversiteit en strijd tegen discriminatie op het werk

De engagementen van de gefedereerde entiteiten hebben betrekking op de aanmoediging van een diversiteitsbeleid en de bestrijding van discriminatie.

Zij betreffen het sensibiliseren van de plaatsingsdiensten, het bevorderen van overleg tussen de opleidingssector en de ondernemingen, de ondersteuning van initiatieven inzake management van diversiteit, erkenning van verworven competenties en buitenlandse diploma's, ...

De engagementen van de nota sluiten ten volle aan bij de krachtlijnen van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, de gemeenschappelijke platformtekst d.d. 3 december 2002, afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen met betrekking tot "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010" (VR/2002/13.12/MED.06), de VESOC-krachtlijnen inzake diversiteitsbeleid en het voorontwerp van decreet tot verruiming van de nationaliteitsvoorwaarde voor de toegang tot vaste betrekkingen in sommige Vlaamse openbare diensten (VR/PV/2003/32 – punt 35 -VR/2003/18.07/DOC.0732 en DOC.0732Bis).

h) Startbanen

In essentie komt de afspraak die geïncorporeerd wordt in het thema "loonkosttegemoetkomingen" (overleg federale regering – sociale partners), erop neer dat de doelgroep "beperkt" wordt tot jongeren t.e.m. 25 jaar, maar dat de aangeworven jongeren langer meetellen voor de invulling van de startbanenverplichting.

Dit houdt een vereenvoudiging in van de startbanenmaatregel en stelt geen toepassingsmoeilijkheden in het Vlaams Gewest. De afspraak bevat tevens de door de Vlaamse overheid gevraagde conjuncturele toetsing die moet toelaten bij grondig gewijzigde arbeidsmarktomstandigheden de maatregel aan te passen.

i) Regularisering gesco's – patronale RSZ-bijdrage

Het voorstel van de Vlaamse regering (VR/2002/0803/DOC.0177), wordt niet bijgetreden door de federale regering. Deze stelt voor een tijdelijke vermindering van de RSZ-voordelen te verbinden aan de regularisering van de gesco's.

Het federaal voorstel houdt dus een verhoging van de loonkost in voor het Gewest of de gesubsidieerde werkgever (lokale overheid of vzw).

Het afsprakenkader voorziet dat hierover verder overleg zal worden gepleegd.

## 2 Werkgelegenheidscreatie : een horizontale opdracht

Bij de start van de legislatuur kondigde ik een ambitieuze doelstelling aan m.b.t. de werkzaamheid van de Vlamingen: het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 65%<sup>2</sup>; dit kwam neer op ongeveer 150.000 extra jobs tijdens deze legislatuur.

Ik beschouw het als een sterk punt van het beleid dat ik vandaag perfect kan zeggen hoever Vlaanderen gevorderd is m.b.t. deze doelstelling. De laatste cijfers gaan tot het jaar 2002. In dat jaar bedraagt de werkzaamheidsgraad 63,5% (tegenover 62,1% in 1999). Tussen 1999 en 2002 groeide het aantal jobs in Vlaanderen met ongeveer 60.000. Er is vooruitgang, maar wegens de economische conjunctuur is deze minder sterk dan ik kon verwachten.

Tabel: Evolutie van het aantal personen met een job (15-64 jaar), 1997-2002

|                      | 1997-1998 | 1998-1999 | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Aantal Vlaams Gewest | +9.000    | +36.000   | +53.000   | -2.700    | +9.000    |
| % Vlaams Gewest      | +0,4      | +1,5      | +2,2      | -0,1      | +0,3      |
| % België             | +0,6      | +1,4      | +2,2      | 0         | +0,3      |
| % EU-3               | +1,2      | +1,6      | +1,7      | +1        | 0         |
| % EU-15              | +1,6      | +2        | +1,9      | +1,1      | +0,7      |

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Ik ben ervan overtuigd dat het beleid dat ik de voorbije jaren voerde, bijdroeg tot de stijging van de jobs. Ik ben ook hoopvol gestemd voor de toekomst. Indien de federale overheid de ambitieuze Vlaamse voorstellen ondersteunt (zie supra) kan Vlaanderen met een verhoogde snelheid vorderen op de ingezette weg.

Tot slot kijk ik ook graag even achterom. In de bijlage van deze beleidsbrief vindt u een overzicht van het bereik (van 1999 tot en met 2002) van de beleidsmaatregelen die ik uitvaardigde evenals het budgettaire plaatje dat daaraan verbonden is. Daaruit blijkt dat een actief arbeidsmarktbeleid werkt. Ik licht dit op een aantal punten nader toe.

De overheid kan het werkloosheidsprobleem op zich niet meteen oplossen. Werkzoekenden hebben wel baat bij een goede begeleiding. De VDAB maakte daar werk van met de uitbouw van een *preventieve 'sluitende' aanpak* van de werkloosheid, die een centrale plaats bekleedt in mijn beleid. Dit principe wordt sinds begin 2001 in de praktijk gebracht door een systematische uitnodiging en screening (intake) van nieuw ingeschreven werkzoekenden

<sup>2</sup> Na een methodologische wijziging van de statistische metingen herberekend tot 66, %.

vanaf hun 3e of 4e maand werkloosheid. Op basis van deze intake wordt aan de werkzoekenden een individueel traject op maat aangeboden. De vooruitgang die in Vlaanderen werd geboekt op het vlak van de preventieve aanpak van de werkloosheid blijkt uit de sterke daling van het aandeel werklozen dat instroomt in de langdurige werkloosheid zonder dat aan hen een 'nieuwe start' wordt geboden. Dit 'niet-navolgingspercentage' halveert grosso modo van 30% (jongeren) en 40% (volwassenen) in 2001 tot respectievelijk 18% en 13% in 2002. Indien het concept 'nieuwe start' beperkt wordt tot het volgen van één of meerdere modules van de trajectwerking daalt deze niet-navolging in 2002 tot respectievelijk 25% (jongeren) en 19% (volwassenen).

Algemeen steeg het aantal personen dat een individuele trajectbegeleiding kreeg met een vijfde tussen 1999 en 2002.

Er rest in Vlaanderen nog steeds ruimte om het arbeidsvolume beter te spreiden. Vlaanderen staat bekend voor een gebalde arbeidsmarktparticipatie tussen 25 en 45 jaar. Buiten deze leeftijdsgroepen is de activiteitsgraad relatief laag. Het tijdskrediet en de aanmoedigingspremies bieden een antwoord op deze problematiek. Het gebruik ervan steeg doorheen de jaren (in acht genomen het deel van het tijdskrediet dat naar het federale niveau werd overgeheveld).

De meerwaardeneconomie evenals de diensteneconomie beschouw ik als terreinen waar een noodzakelijke en nuttige arbeidcreatie mogelijk is. Mijn beleid op dit vlak is vernieuwend en heeft tijd nodig om op kruissnelheid te komen. De lancering noem ik alvast geslaagd. Het aantal personen dat werkt in invoegbedrijven en afdelingen, sociale werkplaatsen steeg doorheen de jaren. De dienstencheques, in een beginfase, zullen de nodig jobs creëren. Van het federale niveau verwacht ik hier de volle steun.

Tot slot verwijs ik naar de inspanningen op het vlak van opleiding en vorming. Mijn beleid werkt op verschillende vlakken. Publieke organisaties bieden opleidingen aan. Het aantal deelnemers aan de VDAB-opleidingen steeg systematisch tussen 1999 en 2002. Individuen en ondernemingen worden gestimuleerd via de opleidingscheques. Uit een recente evaluatie blijkt dat tijdens de periode 5 februari 2002 tot en met 24 april 2003 in totaal 12.837 ondernemingen, ofwel 10.902 kleine, 1344 middelgrote en 591 grote ondernemingen opleidingscheques hebben besteld. Deze cijfers tonen aan dat het dus vooral kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers) zijn die vorming inkochten via het stelsel van de cheques. De opleidingscheques voor werknemers zijn sinds september beschikbaar. Eerste cijfers tonen dat reeds 58.000 personen dergelijke cheques bestelden.

In dit kader voer ik ten slotte een beleid dat vooral gericht is op de 'zelfredzaamheid' van het individu. Hierin kaderen een nieuw initiatief op het vlak van loopbaanbegeleiding en het ontwerp van decreet inzake titel van beroepsbekwaamheid.

PLANNING  
2004

*Het appellerend project:*

- uitvoering van de gemaakte afspraken in het kader van het Akkoord 2003-2004 en van de Werkgelegenheidsconferentie;
- groeiscenario 2010

*Werkgelegenheidscreatie: een horizontale opdracht:*

- een actief arbeidsmarktbeleid op het vlak van begeleiding werkzoekenden, spreiding arbeidsvolume, de meerwaardeneconomie, opleiding en vorming.

## **HOOFDSTUK II: Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie : ontwikkelingen die de meerwaardeneconomie gestalte geven.**

Het brengen van meer waarden in de economie is een constante uitdaging en bekommernis die in de verschillende beleidssporen van werkgelegenheid terug te vinden is. Er wordt hierbij gestreefd naar een inclusieve economie, waaraan iedereen kan participeren en de mogelijkheid krijgt om bij te blijven; een economie die een positieve impact heeft op de sociale cohesie en de kwaliteit van het leven van elk individu; een economie die ook streeft naar een ecologisch evenwicht.

In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de specifieke acties die worden genomen op het terrein van de sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en de nieuwe diensteneconomie. Hierbij werd expliciet rekening gehouden met de resolutie van 12 februari 2003 van het Vlaams Parlement neergelegd door mevrouw Veerle Declercq en de heren Jacques Laverge, Chokri Mahassine, André-Emiel Bogaert en Jan Laureys betreffende de evaluatie van de tewerkstelling binnen de sociale tewerkstellingsprojecten en de meerwaardeneconomie. In navolging van punt 2 en 3 van deze resolutie werd in 2003 ook een onderzoek opgestart naar de weerslag van het Europees mededingingsbeleid op de tewerkstellingsprojecten en de tewerkstellingsmaatregelen en werden stappen ondernomen om in samenspraak met het federale niveau er bij de Europese commissie op aan te dringen dat er voldoende oog is voor een sociaal beleid inzake werkgelegenheid waarbij de Belgische staatsstructuren gersepecteerd worden.

### **1 Het impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie in werking.**

Het concept meerwaardeneconomie kreeg meer en meer weerklank. Het beleid ontwikkelde tijdens de huidige legislatuur een instrumentarium dat aan deze meerwaardeneconomie mee vorm geeft. De *regionale incubatiecentra* en *adviesbureaus* voor de sociale economie creëren de nodige randvoorwaarden; de maatregel van *invoegbedrijven en -afdelingen* zorgt voor creatie van extra werkgelegenheid voor kansengroepen.

Het instrument invoegbedrijven raakte vertrouwd bij ondernemers en HRM-managers. De invoegafdeling daarentegen blijkt nog steeds te weinig gekend in de klassieke bedrijfswereld. Algemeen kan men echter stellen dat vandaag pas het instrumentarium van de meerwaardeneconomie volledig operationeel is. Vanaf nu kan de meerwaardeneconomie zich ten volle ontwikkelen.

#### **Evolutie invoegbedrijven en invoegafdelingen in de profitsector**

|                                      | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|
| <b>Invoegbedrijven (cumulatief)</b>  |      |      |      |      |
| aantal erkende initiatieven          | 30   | 35   | 44   | 52   |
| aantal erkende VE                    | 314  | 343  | 481  | 671  |
| aantal bezette VE*                   | 88   | 66   | 142  | 168  |
| <b>Invoegafdelingen (cumulatief)</b> |      |      |      |      |
| aantal erkende initiatieven          | -    | 2    | 4    | 5    |
| aantal erkende VE                    | -    | 12   | 19   | 51   |
| aantal bezette VE*                   |      | 2    | 9    | 13   |

\* voor 2000-2002: gemiddelde op jaarbasis; voor 2003: gemiddelde voor 1<sup>ste</sup> semester

Bron: administratie werkgelegenheid

Onder impuls van de vernieuwde regelgeving zijn in de periode 2001 tot eind juni 2003 verspreid over 22 *invoegbedrijven* en 5 *invoegafdelingen* 408<sup>3</sup> VTE invoegwerknemers (357 *in invoegbedrijven* en 51 *in invoegafdelingen*) gevraagd en toegekend, die over een periode van vier respectievelijk drie jaar kunnen worden aangeworven. Het aantal nieuwe erkende voltijds equivalente invoegwerknemers dat tijdens het volledige kalenderjaar 2003 zal worden toegekend wordt geschat op een 400-tal. Dit betekent dat sinds de invoering van het concept meerwaardenconomie, nu drie jaar geleden, meer dan het dubbele van het aantal jobs werd gecreëerd dan er jobs gerealiseerd werden onder het experiment invoegbedrijven dat liep over een periode van zes jaar.

Alle invoegbedrijven en -afdelingen samen (profitsector) hebben ongeveer 481 invoegwerknemers in dienst, waarvan er op dit moment nog een 181 mensen gesubsidieerd worden.

Naast de klassieke invoegbedrijven en -afdelingen werden er sinds december 2002 14 *invoegbedrijven* en *invoegafdelingen* *collectieve* diensten erkend (zie verder bij nieuwe diensteneconomie)

In het voorjaar 2003 werd de evaluatie van de invoegbedrijven afgerond. Op basis van deze resultaten en rekening houdend met de afspraken van het voorstel van resolutie, betreffende de evaluatie van de tewerkstelling binnen de sociale tewerkstellingsprojecten en de meerwaardenconomie, aangenomen in het Vlaams parlement op 12 februari 2003 zullen nieuwe beleidssporen en acties worden ontwikkeld en aanpassingen aan de regelgeving worden uitgewerkt. In overleg met de sociale partners en de betrokken actoren voor de sociale economie werd reeds een rondetafelgesprek gevoerd, de resultaten ervan zullen als basis dienen voor een aanpassing van de regelgeving.

In 2003 werden er twee bijkomende *regionale incubatiecentra* erkend. Dit betekent dat er vandaag in totaal acht centra zijn die jaarlijks een subsidie krijgen van 124.000 euro (5 miljoen BEF), (pr. 52.4, b.a. 41.07). Deze 8 centra zijn: Kanaal 127, de Wolkammerij, de Kempische Brug, De Punt, de Werkhoek, de Kaap, Regionaal incubatiecentrum voor de sociale economie, arrondissement Leuven en RICK Kempen.

Deze startcentra spelen een pro-actieve, stimulerende en ondersteunende rol voor startende en groeiende bedrijven, invoegbedrijven en afdelingen. De integratie ervan in een buurt of op een bedrijfsterrein zorgt ervoor dat de minder gekende sector van de sociale economie beter geïntegreerd wordt in de reguliere economie. Meer dan negentig procent van de nieuwe aanvragen voor een invoegbedrijf of invoegafdeling wordt ingeleid onder begeleiding van een startcentrum.

In het verlengde van de regionale incubatiecentra van Gent en Oostende werd een financiering toegekend aan de *activiteitencoöperatie* Startpunt te Gent en Take off te Oostende. Beide coöperaties ontvingen een subsidie op jaarbasis van 50.000 euro.

De activiteitencoöperatieve voorziet een juridisch kader en begeleiding voor werkzoekenden om een eigen zaak op te starten, maar waarbij de risico's voor een groot deel worden weggenomen. De werkzoekenden worden immers werknemer van de activiteitencoöperatieve en krijgen zo de tijd om de markt te verkennen, voldoende kennis op te doen, om zich eventueel in een later stadium als zelfstandige te vestigen of een eigen KMO op te richten. Bij positieve evaluatie en mits de verdere uitwerking van een federaal wettelijk kader zal dit experiment eventueel verder worden uitgebreid.

---

<sup>3</sup> In werkelijkheid werden er 573 VE invoegwerknemers toegekend, dit is 50% meer dan gevraagd, deze 50% in plus wordt toegekend om een dynamische groei mogelijk te maken

De kennis en knowhow van de drie *erkende adviesbureaus* in de sociale economie, Febecoop Adviesbureau vzw, Hefboom vzw en Sec-Vitamine W vzw worden meer en ruimer geapprecieerd. Sinds hun erkenning werden 41 basisopvolgingen uitgevoerd, 7 haalbaarheidsstudies aangevraagd en 15 ad hoc adviezen verleend.

De gratis basisopvolging die de adviesbureaus aanbieden aan invoegbedrijven en sociale werkplaatsen blijft weinig gebruikt: voor vele bedrijven blijkt de drempel voor een confrontatie met sterktes en zwaktes van het bedrijf nog relatief hoog.

In de eerste helft van 2003 ontving de administratie 8 aanvragen voor een overheidstegemoetkoming voor ondernemingen die specifieke bedrijfsadviezen inwinnen bij deze erkende adviesbureaus. Uit deze aanvragen blijkt dat de bekendheid van dit ondersteuningsinstrument langzaam doorstroomt naar sociale-economie-ondernemingen andere dan de sociale werkplaatsen en invoegbedrijven.

Het *Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie*, *Trividend* genaamd, werd opgericht op 18 december 2001. Het werd opgestart vanuit een unieke samenwerking tussen actoren in de sociale economie (Hefboom, De Wolkammerij, Febecoop, Netwerk Vlaanderen, Kanaal 127, Triodosbank), privé-bedrijven (Bacob, Gevaert, KBC, P&V, VKW) en de overheid. Het fonds beschikt op dit moment over een kapitaal van 1.500.500 euro, waarvan één derde of 500.500 euro van de Vlaamse overheid afkomstig is. Tot op vandaag heeft het Fonds 15 dossiers goedgekeurd voor een totaal bedrag van 362.000 euro. Op jaarbasis ontvangt dit fonds ook een werkingssubsidie van 74.400 euro (pr. 52.4, b.a. 41.07).

Het *Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie* (VOMEC) wordt gekenmerkt door een geleidelijke en organische groei. Gelijklopend met de groei en de verdere structurering van de sector van de meerwaardeneconomie namen ook het takenpakket en de activiteiten van de organisatie toe. In mei 2003 kreeg VOMEC een personeelssubsidie voor 3 voltijdse personeelsleden (voorheen slechts 1 voltijdse kracht) ten bedrage van 199.400 Euro. Het actieplan 2003 werd geschreven in functie van drie grote krachtlijnen:

- het verhogen van de representativiteit binnen de ruime sector van de meerwaardeneconomie;
- het bevorderen van de dialoog met de reguliere economie;
- het professionaliseren van de sector van de meerwaardeneconomie en de sociale economie.

## **2 Trivisi: een actief laboratorium voor verantwoord ondernemerschap in de 21e eeuw**

De bedoeling van het lanceren van Trivisi in juni 2000 was om de praktijk, kennis en ervaring op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen een echte boost te geven. Bij het proces dat erop volgde verkenden zowel ondernemers, academici, ngo's, sociale partners en overheid actief nieuwe wegen en ontwikkelden concrete instrumenten, knowhow en praktijkervaring. Dit resulteerde in bruikbare producten die beschikbaar en bestelbaar zijn via de website van Trivisi ([www.trivisi.be](http://www.trivisi.be)). De verspreiding loopt vlot.

In juni 2002 werd een oproep tot nieuwe projecten gelanceerd binnen ESF-Zwaartepunt 6. Hiervoor was 1.179.484 euro (Vlaams budget met ESF-cofinanciering) beschikbaar. Deze oproep had enerzijds tot doel een verdere verspreiding van de bestaande producten en instrumenten te bewerkstelligen en anderzijds een aantal nieuwe experimenten en uitdagingen te ondersteunen. 14 projecten werden gestart. Over de projecten rond management van diversiteit en leren leest u in de volgende hoofdstukken meer.

Een aantal projecten hebben tot doel cursusmateriaal te ontwikkelen rond maatschappelijk verantwoord ondernemen met als doelstelling het concept in al zijn geledingen ingang te laten

vinden in de onderwijs- en opleidingswereld, vooral daar waar de managers van morgen worden opgeleid.

Daarnaast zijn er nog 3 andere algemene projecten rond maatschappelijk verantwoord ondernemen. Deze projecten gaan over methoden om het concept maatschappelijk verantwoord ondernemen te introduceren in ondernemingen en organisaties. Eén project betreft het ontwikkelen van een handleiding die Vlaamse ondernemingen moet ondersteunen om het sociaal label te behalen.

In het najaar van 2003 is een verbreding van het draagvlak en een verdieping van Trivisi aan de orde. Een eerste stap hierin is een terugkoppelingsdebat met de betrokken actoren en belanghebbenden (sociale partners, intermediairen, NGO's, ...).

### 3 De nieuwe diensteneconomie

In 2001 werd de nieuwe diensteneconomie gelanceerd in de vorm van een pilootproject met een looptijd van 4 jaar. 12 *centrumsteden* kregen een budget om een *regierol* uit te bouwen op het vlak van lokale diensteneconomie en projecten in hun stad te financieren.

Vanaf 2001-2002 werden ook diverse voorbeeldprojecten ondersteund die het ontwikkelen van nabijheidsdiensten tot doel hebben. Via deze voorbeeldprojecten, gefinancierd door zowel de federale als regionale overheden ondersteunde Vlaanderen voor de periode 2002-2003 60 projecten die de ontwikkeling van persoonlijke en collectieve nabijheidsdiensten tot doel hebben. In 2003 bedroeg de Vlaamse bijdrage voor het geheel van deze projecten 3.117.928 euro. Deze projecten zullen mits een positieve evaluatie ook voor de periode 2003-2004 op een financiering kunnen rekenen.

Tevens wordt werk gemaakt van structurele financieringsinstrumenten voor een duurzame uitbouw van de nabijheidsdiensten. Voor de collectieve nabijheidsdiensten werd hiertoe de maatregel invoegbedrijven en -afdelingen aangepast bij besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2001. Een eerste domein dat op dit moment via dit instrument verder werd ontwikkeld betreft het groen-, natuur- en bosbeheer, milieu- en natuurwerkers, de landschapszorg en de kringloopcentra. Hiertoe werd een model ontwikkeld samen met de voormalige minister bevoegd voor leefmilieu. Sinds december 2002 werden 14 *invoegbedrijven of -afdelingen collectieve* diensten erkend. Met uitzondering van twee invoegafdelingen, die zich situeren in de cultuur- en jeugdsector, betreft het allen organisaties die zich toelagen op het vlak van groen- en natuurbehoud, de zogenaamde MINA-activiteiten. In de eerste helft van 2003 werden 142,50 VE minawerkers en 16 invoegwerknemers-jeugdwerkers toegekend. Al deze personen kunnen, gelet op de samenwerking tussen de minister van werkgelegenheid en de functionele bevoegde minister, rekenen op een duurzame tewerkstelling in een dienstverlening die voor de samenleving niet rendabel doch zeer noodzakelijk is.

Voor de activiteiten op het vlak van natuurbehoud via natuur- en bosgroeperingen wordt een gelijkaardig systeem ontwikkeld. Het is nog wachten op het besluit vanuit leefmilieu om het systeem effectief te kunnen implementeren. Verwacht wordt dat het eind 2003 operationeel zal zijn, waarna opnieuw 120 VE jobs kunnen worden gecreëerd.

|                                       | 2000 | 2001 | 2002 | Juni 2003 |
|---------------------------------------|------|------|------|-----------|
| Invoegafdelingen collectieve diensten |      |      |      |           |
| aantal erkende initiatieven           | -    | -    | 9    | 14        |
| aantal erkende VE                     | -    | -    | 137  | 159       |

Via het besluit van de Vlaamse regering van 14 maart 2003 werd gestart met het systeem van *dienstencheques* voor de uitbouw van de *persoonlijke dienstverlening, meer bepaald huishoudelijke hulp*. Dit gebeurt in een samenwerkingsverband tussen de Federale Staat en de Gewesten, waarbij de federale overheid de helft financiert. Ondertussen werden in Vlaanderen 135 ondernemingen met 498 vestigingsplaatsen erkend en werden tot eind september 2003 reeds 249.372 cheques verkocht. Voor 2003 is wat Vlaanderen betreft hiervoor 6,941 miljoen euro (programma 52.4, b.a. 41.07) voorzien (voor zes maanden).

De lokale diensteneconomie wordt verder ontwikkeld via de zogenaamde ‘tweede pijler’ van de lokale werkwinkels (de eerste pijler omvat de geïntegreerde dienstverlening). Tevens werd in 2003 een werkwinkel-website met een apart luik voor diensteneconomie (‘de dienstenwijzer’) ontwikkeld. Doelstelling is aan potentiële klanten en dienstenaanbieders een internetsysteem aan te kunnen bieden onder de vorm van een infodatabank zodat iedereen kan opzoeken welke organisatie een bepaalde dienst verleent in welke stad. Vanaf oktober 2003 is deze website operationeel voor Antwerpen en Gent met mogelijkheid tot uitbreiding naar andere geïnteresseerde Vlaamse steden en gemeenten.

#### 4 Beschermde werkgelegenheid

In mei 2003 sloten federaal minister Vande Lanotte, minister van Maatschappelijke Integratie en Sociale Economie, en ikzelf een akkoord af om het personeelstekort en de stijgende werkdruk binnen de Vlaamse kringloopcentra op te vangen. De bedoeling is om minstens 400 extra arbeidsplaatsen toe te kennen. In dit verband verbond ik mij ertoe om een budget van 1,25 miljoen euro vrij te maken. In het najaar van 2003 werd aan bovenvermeld akkoord gevolg gegeven en werd aan de *sociale werkplaatsen* die actief zijn als kringloopcentrum een uitbreiding toegekend van 92 nieuwe arbeidsplaatsen (in voltijdse equivalenten) voor doelgroepwerknemers. Er kwamen ook een aantal nieuwe sociale werkplaatsen in aanmerking. Deze uitbreiding brengt het huidige aantal arbeidsplaatsen voor de doelgroepwerknemers in sociale werkplaatsen op 2.229 (in voltijdse equivalenten). Bijna 70% van deze mensen is actief op het vlak van natuurbeheer, milieubehoud (o.a. kringloopsector) en biologische landbouw.

##### Evolutie sociale werkplaatsen

|                             | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Sociale werkplaatsen        |       |       |       |       |
| aantal erkende initiatieven | 94    | 94    | 94    | 108   |
| aantal erkende VE           | 1.466 | 1.737 | 1.737 | 2.229 |
| aantal bezette VE*          | 1.410 | 1.540 | 1.708 | 1.947 |

\* voor 2000-2002: gemiddelde op jaarbasis; voor 2003: gemiddelde voor 1<sup>ste</sup> semester

Bron: administratie werkgelegenheid

Bij het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001 werd de regelgeving van de sociale werkplaatsen aangepast door toevoeging van een luik *arbeidszorg*. Hierdoor wordt aan de allerzwaksten van de maatschappij, die financieel afhankelijk zijn van een uitkering, maar die zich toch nuttig willen en kunnen maken, een recht op arbeid gegarandeerd. Zelfontplooiing, structureren van de tijd, maatschappelijke participatie, erkenning en zinvolle tijdsbesteding staan hierbij centraal voor het individu.

Aan de sociale werkplaatsen die arbeidszorg wensten aan te bieden, werd in het najaar 2002 een omkaderingssubsidie toegekend voor het aanwerven van personeel om de arbeidszorgmedewerkers te begeleiden. Een 40-tal voltijds equivalente omkaderingspersoneelsleden worden gesubsidieerd zodat er een 200-tal

arbeidszorgmedewerkers (voltijdse equivalenten) in het kader van arbeidszorg begeleid worden.

Voor de sociale werkplaatsen en arbeidszorg was in 2003 een totaal bedrag van ongeveer 28 miljoen euro beschikbaar op pr. 52.4, b.a. 41.07.

**PLANNING 2004***Verdere uitbouw en groei van de meerwaardeneconomie*

- Creatie van werkgelegenheid voor kansengroepen via nieuwe invoegbedrijven en –afdelingen
- verdere ondersteuning en ontwikkeling van bedrijven in de meerwaardeneconomie via de incubatiecentra, de adviesbureaus en het participatiefonds

*Bijsturing wetgeving op basis van de resultaten van de evaluatie van de maatregel invoegbedrijven**Verdere verspreiding van de praktijk en kennis inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen via de Trivisi-aanpak en –instrumenten**Verdere uitbouw van de nieuwe diensteneconomie en creatie van arbeidsplaatsen op dit terrein*

- Uitvoering afspraken Werkgelegenheidsconferentie met betrekking tot sociale economie
- Verdere ontwikkeling en toepassing van het instrument invoegbedrijven en –afdelingen voor de collectieve diensten
- Implementatie van de dienstencheque
- Verdere ontwikkeling en structurering van de experimenten in de nieuwe diensteneconomie
- Verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie als tweede pijler van de Lokale Werkwinkel.

### HOOFDSTUK III : Werk en arbeid aantrekkelijker maken

De centrale beleidsdoelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad (meer mensen aan het werk) is onvolledig zonder de doelstelling van een betere kwaliteit van de arbeid. Een hogere kwantiteit en kwaliteit van de arbeid (meer én betere banen) zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zo zijn tal van moeilijk invulbare vacatures (potentiële werkgelegenheid die dode letter blijft) een gevolg van ongunstige loon- en arbeidsvoorwaarden, en kunnen kwalitatief betere jobs verhelpen dat mensen vervroegd uittreden of onvoldoende gewapend zijn om na jobverlies een nieuwe baan te vinden. De sociale partners zijn uiteraard betrokken partij in dit dossier; in het Pact van Vilvoorde is de substantiële verhoging van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen expliciet als doelstelling voor 2010 opgenomen.

#### 1 Een volwaardig statuut

De DAC-regulariseringsoperatie werd verdergezet in 2003. Op 1 januari 2003 werden de laatste 424,5 VE DAC'ers in de cultuursector geregulariseerd. Ook 21 VE DAC'ers in de sector van 'Monumenten en Landschappen stapten over naar een reguliere tewerkstelling. Daarmee komt het totaal aantal werknemers die een volwaardig statuut kregen met een reguliere arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur onder de loon- en arbeidsvoorwaarden eigen aan de sector volwaardig statuut en contract, op ruim 8.000 voltijds equivalenten. Volgende tabel geeft een overzicht.

**Tabel: Aantal regulariseringen DAC (Stand van zaken september 2003)**

| Datum regularisering | Inhoudelijk bevoegdheidsdomein                                                                                                                                                                                                                                                                       | aantal voltijds equivalenten |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1 januari 2001       | DAC-projecten Welzijn<br>PBW-projecten Welzijn                                                                                                                                                                                                                                                       | 3935,5<br>1819               |
| 1 januari 2002       | <ul style="list-style-type: none"> <li>bijkomende DAC-projecten Welzijn</li> <li>1e deel van 1e fase DAC-projecten Cultuur en Ontwikkelingssamenwerking</li> <li>Conventie onderwijsgesco's</li> <li>2e deel van 1e fase DAC-projecten Cultuur en Ontwikkelingssamenwerking</li> </ul>               | 606,6<br>967                 |
| 1 juli 2002          | 2e fase DAC-projecten jeugdbeleid en Brusselse projecten                                                                                                                                                                                                                                             | 171                          |
| 1 januari 2003       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gesco's project Vlaamse schoolsport</li> <li>3e fase DAC-projecten sport, lokale jeugd en socio-culturele organisaties en Brusselse projecten</li> <li>DAC-projecten in de monumentenzorg</li> <li>DAC-project HOPE bij Kind &amp; Gezin (Welzijn)</li> </ul> | 50<br>424,3<br>21<br>4       |
| 1 april 2003         | DAC-project Maatschappelijk Opbouwwerk (Welzijn)                                                                                                                                                                                                                                                     | 3,5                          |
| 1 juli 2003          | resterende DAC-projecten ontwikkelingssamenwerking                                                                                                                                                                                                                                                   | 7                            |
| <b>Totaal</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>8.035,9</b>               |

Bron: administratie Werkgelegenheid

## 2 Werken ... en er ook eens uitstappen

Het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt (stijging werkzaamheidsgraad) door vorming en opleiding enerzijds en het verzekeren van een beter evenwicht tussen arbeid en gezin anderzijds vormen twee belangrijke pijlers van het huidige Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt hiertoe mede als hefboom ingezet.

Sinds 2002 is het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector beperkt tot een aanmoedigingspremie in het kader van opleidingskrediet, zorgkrediet en bij arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Ook het bijzonder stelsel van de aanmoedigingspremies voor de Vlaamse social profitsector is in 2002 aangepast en omvat nu - naast het zorgkrediet, loopbaankrediet en de landingsbanen - een aanmoedigingspremie in het kader van opleidingskrediet en bij arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

De regeling voor de openbare sector bleef tot op heden ongewijzigd. Het akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de sociale partners stelt dat het vigerend modulaire systeem van aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Het succes dat het federaal tijdscrediet en de loopbaanonderbreking kent, vertaalt zich ook op Vlaams niveau. Het aantal aanvragen voor een bijkomende Vlaamse premie zal in 2003 oplopen tot naar schatting 45.600, wat in vergelijking met het jaar 2002 een stijging van 11 % betekent.

In totaal zal in 2003 ruim 26 miljoen euro worden besteed aan de aanmoedigingspremies voor de privé-sector en de openbare sector. Voor de social profitsector zal dit bijna 7 miljoen euro zijn.

**Tabel: Aantal aanvragen Vlaamse aanmoedigingspremies**

| Sector          | 1994 | 1995  | 1996  | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002                                           |
|-----------------|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------------------------|
| Privé-sector    | 833  | 3.884 | 6.299 | 9.322  | 12.831 | 21.521 | 27.667 | 31.235 | 3240<br>+<br>17.193<br>in<br>nieuwe<br>stelsel |
| Social Profit   |      |       |       |        |        |        |        | 1.970  | 3.791                                          |
| Openbare sector |      | 1.190 | 2.031 | 4.411  | 6.790  | 12.076 | 14.010 | 15.626 | 16.808                                         |
| Totaal          | 833  | 5.074 | 8.330 | 13.733 | 19.621 | 33.597 | 41.677 | 48.831 | 41.032                                         |

Bron: administratie Werkgelegenheid

## 3 Werk toegankelijk maken

### 3.1 Kinderopvang

Kinderopvang is een specifieke beleidsuitdaging en blijft een prioriteit voor de Vlaamse regering. Vanuit werkgelegenheidsoogpunt ondersteunt kinderopvang de combinatie arbeid en gezin, is ze een mogelijk middel om de werkloosheidsval op te heffen en draagt ze actief bij tot het laten participeren aan de arbeidsdynamiek. Vanuit welzijnsoogpunt kan een goede kinderopvang kinderen stimuleren en hun ontwikkelingskansen verhogen. Tevens is kinderopvang een sociaal gebeuren dat kinderen confronteert met de diversiteit van wat en wie hen omringt.

De projecten buitenschoolse opvang, gestart als experiment binnen de Weer-Werkactie, beantwoorden aan een erkende maatschappelijke behoefte. Vanuit werkgelegenheid zijn er via het systeem van de Weer-Werkgesco's momenteel zo'n 1.224 VE toegekend aan 202 initiatieven voor Buitenschoolse Opvang. In totaal zal in 2003 ongeveer 16 miljoen euro (programma 52.4, b.a. 41.02.) worden besteed aan de projecten buitenschoolse opvang.

Het akkoord 2003 - 2004 tussen de Vlaamse regering en de sociale partners onderkent de belangrijkheid van kinderopvang en stelt een impulsprogramma kinderopvang in het vooruitzicht.

**Tabel: Aantal personen werkzaam in betaalde kinderopvang**

|                  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003                                                                      |
|------------------|-------|-------|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------|
| Goedgekeurde VE  | 599,5 | 789   | 1.030 | 1.137 | 1.157+140 VE<br>waarvan op<br>23/9/03 reeds<br>84,5 werden<br>goedgekeurd |
| Bezette personen | 1.115 | 1.468 | 1.796 | 2.072 |                                                                           |
| Bezette VE       | 583   | 767   | 932   | 1.078 |                                                                           |

**Voor 1 VE 10 plaatsen**

Bron: administratie Werkgelegenheid

**Verbeteren van het statuut van de kinderopvangbegeleidsters**

De Vlaamse regering maakte via het Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 650.000 euro vrij voor de harmonisatie van de statuten van de Weer-werkgesco's en 710.000 euro voor 2004.

Het voorstel voor harmonisatie kadert binnen de filosofie van erkende verworven competenties. Ofwel hebben de begeleidsters vóór hun aanwerving een specifieke opleiding gevolgd, ofwel hebben heel wat begeleidsters een relevante werkervaring (bij de IBO's hebben nu maar 18% van de begeleiders de juiste kwalificatie, voor de begeleidsters die niet het juiste diploma of getuigschrift hebben heeft 40% een relevante werkervaring van meer dan 5 jaar). Doel van deze harmonisatie is de competenties die de begeleidsters hebben opgebouwd via de opleiding 'begeleider buitenschoolse opvang' en via hun werkervaring te valideren in een statuutsverbetering.

### 3.2 Mobiliteit

Een gebrek aan mobiliteit kan voor werkzoekenden en werknemers een belangrijke belemmering vormen bij het vinden van een job of bij de kwalitatieve ontwikkeling van de loopbaan. De prijs en de tijd die nodig is voor de verplaatsing tussen woonplaats en (eventueel toekomstige) werkplaats kan als een belasting worden ervaren. Deze projecten bieden werkzoekenden oplossingen op maat voor mobiliteitsbeperkingen. De projecten opgestart in 2002 werden in 2003 verder gezet.

Ten eerste investeert de Vlaamse overheid in diverse projecten om de *geografische mobiliteit* van werkzoekenden te verhogen. Via pr. 52.4, b.a. 41.04 is voor 2003 in de VDAB-dotatie 620.000 € voorzien voor mobiliteitsprojecten. In 2002 besteedde de VDAB 413.000 € in het kader van mobiliteit. Deze projecten bieden werkzoekenden oplossingen op maat voor mobiliteitsbeperkingen.

**- Netabonnementen.**

De VDAB heeft een samenwerkingsakkoord met De Lijn afgesloten voor een bedrag van 1.000.000 euro. Werkzoekenden in trajectbegeleiding kunnen mits het betalen van een remgeld van 12,40 euro een netabonnement krijgen. Voor werkzoekenden onder VDAB-beroepsopleidingscontract is dit netabonnement zelfs gratis.

In 2002 maakten 13.874 werkzoekenden in trajectbegeleiding gebruik van deze maatregel. 4.750 werkzoekenden gebruikten het netabonnement om te gaan solliciteren. 9124 werkzoekenden verplaatsten zich hiermee van en naar het opleidingscentrum.

Van januari tot en met augustus 2003 maakten maar liefst 11.586 werkzoekenden gebruik van een netabonnement. 7237 werkzoekenden waren in opleiding, 4349 werkzoekenden gebruikten het netabonnement in functie van sollicitaties.

**- (snor)fietsen.**

De VDAB stelt 450 snorfietsen en 300 fietsen gratis ter beschikking voor vervoersarme werkzoekenden in trajectbegeleiding. Voor dit project is 620.000 euro voorzien in de VDAB begroting. In 2002 maakten 150 werkzoekenden gebruik van een gratis fiets en 936 van een snorfiets.

Van januari tot en met augustus 2003 werden 116 fietsen en 470 snorfietsen uitgeleend aan vervoersarme werkzoekenden.

**- Reductie kostprijs spoorbiljetten.**

Niet-werkende werkzoekenden kunnen vanaf 01/01/2003 een spoorkaart kopen, van 1 euro voor een enkele reis of 2 euro voor een heen-en terugreis, om te gaan solliciteren. Hiervoor is een budget voorzien van 101.575 euro.

Van januari tot en met augustus 2003 werden in totaal 5720 NMBS-attesten afgeleverd. Dit project kent een groot succes.

**- Rijbewijs B.**

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werkzoekenden een gratis opleiding rijbewijs B volgen. Hiervoor was een budget van 275.000€ voorzien in 2001.

In 2002 werden er budgetten vrijgemaakt binnen de lokale projectprogrammatie om deze opleiding regionaal te kunnen aanbieden zodat 171 cursisten op deze wijze hun rijbewijs konden behalen.

Het mobiliteitsthema wordt ook opgenomen in het sociaal akkoord 2003-2004 gesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse regering

## PLANNING 2004

*Fase 4 regularisering DAC*

- 1 januari 2004: regularisering binnen projecten die zich situeren in ontwikkelingssamenwerking (7 VE), toerisme (112 VE) en Leefmilieu (114,5 VE).

*Mobiliteit*

- De overeenkomsten tussen de VDAB en NMBS enerzijds en VDAB en De Lijn anderzijds worden verder gezet.
- De sectorale partners stimuleren om bij het afsluiten van een sectorconvenant of voor de verlenging van de lopende convenant het aanbod (toolbox, opstellen bedrijfsvervoerplannen, carpooldatabanken, ...) dat ontwikkeld werd in het kader van het sociaal akkoord 2003-2004 op te nemen.

*Kinderopvang*

- In afwachting van een regulier statuut, ervoor zorgen dat de door de Weer-werkgesco's verworven competenties in overweging kunnen worden genomen bij het vastleggen van kwalificatievereisten;
- Nagaan of een erkenning van de door de VDAB erkende opleiding 'begeleider buitenschoolse opvang' kan omgezet worden in een titel van beroepsbekwaamheid;
- De uitvoering van het sociaal akkoord 2003-2004 inzake de harmonisering van de weer-werkgesco's en de creatie van bijkomende plaatsen en jobs in de buitenschoolse kinderopvang;
- Dienstencheques ten behoeve van kinderopvang uitbouwen.

## **HOOFDSTUK IV: Evenredige participatie**

### **1 Non-discriminatie en diversiteitsbeleid**

#### **1.1 Ondersteuning principes non-discriminatie**

Op het vlak van anti-discriminatie en gelijke kansen komt in de op rechten gebaseerde aanpak van de Vlaamse, Belgische en Europese overheden de nadruk meer en meer te liggen op inclusie, mainstreaming en het opsporen en verwijderen van de verschillende obstakels voor gelijke kansen en de volwaardige deelname op alle terreinen van het maatschappelijk leven. Werkgelegenheid en economische onafhankelijkheid worden daarbij aanzien als centrale voorwaarden om vele andere rechten te kunnen uitoefenen en actief te kunnen deelnemen aan de samenleving.

Sinds 8 mei 2002 is er het decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet wil de behandeling als gelijke waarborgen, waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit, leeftijd, e.d. wordt voorkomen op de terreinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is. Daarnaast bevestigt het decreet het doel van evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt (hiermee wordt verder gegaan dan wat de Europese richtlijnen vragen) door ondernemingen aan te moedigen om tot een beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit over te gaan.

Bestaande partnerschappen tussen de overheid en actoren inzake diversiteit zullen daarom een versterking en verdieping vragen om bovenstaande doelstellingen te realiseren op korte en middellange termijn.

#### **1.2 Acties en instrumenten**

##### **1.2.1 Trivisi**

In het kader van de eerste fase van Trivisi werden verschillende tools ontwikkeld. Een aantal ervan hebben betrekking op diversiteit. Deze worden nog steeds ter beschikking gesteld van de ondernemingen. Daarnaast worden ze ook meegenomen door de STC-projectontwikkelaars en de sectorconsulenten. Een recente beperkte evaluatie van Trivisi toont aan dat deze tools als bruikbaar worden ervaren.

De oproep voor nieuwe projecten die werd gelanceerd in juni 2002 resulteerde in de goedkeuring van vier nieuwe projecten, die begin 2003 van start gingen. Deze projecten handelen over:

- het uitwerken van een opleidingsaanbod voor studenten van een hogeschool en het opstarten van een proces bij docenten daarrond;
- het ontwikkelen van een toolbox voor bedrijven evenals het ontwikkelen van een handleiding voor intermediären die aanbevelingen formuleert om de toegang van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen;
- het slaan van een brug tussen de HR-expertise van bedrijven en de potentiële competenties van mensen met een handicap;
- de integratie van ex-gevangenen op de werkvloer via o.m. het maken van een handboek 'goede praktijken' na een experimentjaar.

## 1.2.2 Actieplan 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' 2003

### 1.2.2.1 Structurele verankering van het impulsbeleid

In 2002 werden reeds drie essentiële stappen gezet op weg naar structurele inbedding:

- er werd een wettelijke grondslag gelegd voor non-discriminatie en evenredige participatie met het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- het diversiteitsbeleid kende een verschuiving van een meer categoriaal doelgroepenbeleid naar een geïntegreerd en inclusief beleid voor verscheidene kansengroepen;
- vanuit een meerjarenperspectief werd gewerkt aan groeiscenario's om doelstelling 5 van het pact van Vilvoorde te realiseren.

Deze stappen kregen, in de eerste plaats voor de kansengroep allochtonen, een synthese in de *gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002*, afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen met betrekking tot 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'. De ondertekenende partijen gingen hierin een aantal concrete engagementen aan, die bekrachtigd werden in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 van 21 maart 2003.

Het VESOC-actieplan 2003 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' concretiseerde deze engagementen verder.

- het *verbreden* van de bevordering van de evenredige participatie van allochtonen tot *alle kansengroepen*;
- het organiseren in december 2003 van een *Rondetafel* over de tewerkstelling van *arbeidsgehandicapten*, met als doel tot concrete afspraken en een groeipad te komen;
- de nadruk op *structurele partnerschappen*. In uitvoering hiervan startten de sociale partners allen met een actieplan (vijf besluiten van de Vlaamse regering op 4 april 2003 goedgekeurd en gesubsidieerd). Het structurele project van het Forum van Etnisch-culturele Minderheden start op per 1 oktober 2003;
- De continuering van de sterke instrumenten *diversiteitsplannen en beste praktijken*. In 2003 wordt de registratie van de kansengroep allochtonen een verplicht onderdeel van het actieplan. Het objectief op Vlaams niveau is de opstart van 270 nieuwe diversiteitsplannen en 30 beste praktijken tegen eind 2003. Gelet op het belang van de voorbeeldfunctie van de overheden, staat de maatregel nu ook open voor lokale besturen;
- Het behoud van de lopende acties uit de *VESOC-actieplannen arbeidsgehandicapten en ex-gedetineerden* die niet in hoofdzaak gericht zijn op methodiekontwikkeling., blijven behouden. Eind 2003 zullen zij dan een aantal jaren lopen, en kan derhalve overgegaan worden tot een evaluatie ervan;
- Het instrument van de *diversiteitsprojecten* wordt in het actieplan 2003 ingeperkt. Deze inperking is te verantwoorden doordat vele vernieuwende producten en methodieken momenteel in ontwikkeling zijn binnen lopende projecten.

Voor de uitvoering van de structurele projecten van de sociale partners en de allochtone gemeenschappen, voor diversiteitsplannen en beste praktijken in ondernemingen, (openbare) instellingen en lokale besturen, en voor diversiteitsprojecten wordt in totaal 6.403.000 EUR uitgetrokken in 2003.

Binnen het inclusieve en geïntegreerde beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit blijven een aantal specifieke maatregelen voor specifieke kansengroepen nodig. Ook deze aanpak werd in 2003 verder gezet. De volgende paragrafen gaan hierop in.

### 1.2.2.2 Enkele recente en opvallende resultaten van het diversiteitsbeleid

Zonder ook maar enigszins naar volledigheid te streven, vindt u hierbij een kleine greep uit de resultaten die in 2002 en 2003 werden gerealiseerd.

De *diversiteitsplannen en beste praktijken* die werden ingediend in 2002 gaven een totaal engagement van 1700 aanwervingen (de helft ervan gericht op allochtonen), acties gericht op de doorstroom van 650 personen uit de kansengroepen en tot bijna 7500 opleidingen.

De geïntegreerde aanpak in het VESOC-plan 2002 over de kansengroepen heen was succesvol. Concreet zien we in de totaliteit van de actieplannen 2002 aandacht voor allochtonen in 204 actieplannen, voor oudere werknemers in 123 actieplannen, voor arbeidsgehandicapten in 72 actieplannen, voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in 139 actieplannen.

**Tabel: Aantal organisaties met positieve actieplannen of diversiteitsplannen**

|                                                      | 1999      | 2000       | 2001       | 2002       |
|------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Gesubsidieerde actieplannen/diversiteitsplannen      | 43        | 68         | 149        | 203        |
| Niet-gesubsidieerde actieplannen/diversiteitsplannen | 17        | 5          | 15         | 7          |
| Beste praktijken                                     | n.v.t.    | 16         | 10         | 27         |
| Leerprojecten TRIVISI-diversiteit                    | n.v.t.    | 11         | n.v.t.     | n.v.t.     |
| <i>Totaal actieplannen</i>                           | <i>60</i> | <i>100</i> | <i>174</i> | <i>237</i> |

*Bron: STC-coördinatieteam, Administratie Werkgelegenheid, september 2003.*

Voor de diversiteitsplannen 2002 (aanvraag 2002, uitvoering 2002-2003) kunnen we nog geen resultaten geven, aangezien de meeste plannen nog in uitvoering zijn. Wel dienden de aanvragende organisaties in 2002 streefcijfers te bepalen rond instroom, doorstroom en/of opleiding van personen uit de kansengroepen. Dat gaf volgende cijfers:

|                      | instroom    | doorstroom | opleiding   |
|----------------------|-------------|------------|-------------|
| <b>Allochtonen</b>   | 860         | 47         | 1373        |
| <b>Ouderen</b>       | 204         | 269        | 1219        |
| <b>Gehandicapten</b> | 100         | 25         | 446         |
| <b>Vrouwen</b>       | 528         | 166        | 2862        |
| <b>Anderen</b>       | 10          | 145        | 1516        |
| <b>Totaal</b>        | <b>1702</b> | <b>652</b> | <b>7416</b> |

Wat de *diversiteitsprojecten* betreft, werden hiervoor in 2002 39 aanvragen ingediend, waarvan er 32 werden goedgekeurd.

Een belangwekkend initiatief op het terrein van *training en vorming* is de ontwikkeling van een modulaire training 'Management van diversiteit voor direct leidinggevenden'. Met de organisatie van 13 tweedaagse trainingen, verspreid over alle Vlaamse regio's, waaraan in totaal ruim 200 direct leidinggevenden hebben deelgenomen, werd deze lacune aan kennis over dit thema deels opgevuld.

### 1.2.2.3 Evenredige arbeidsdeelname van de kansengroep allochtonen

Na een voorbereidende Rondetafel op 15 oktober, ondertekenden de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen de *platformtekst 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'*. Volgende engagementen daarin zijn cruciaal voor de werkgelegenheidskansen van allochtonen:

- de ondertekenende partijen ondernemen samen *actie op zes cruciale terreinen*: de bevordering van de startkwalificaties van allochtone jongeren, de uitwerking van procedures inzake (elders) verworven competenties, een substantieel aanbod NT2, verhoging van de participatie van allochtonen in kwalificerende en beroepstechnische trajecten, instroombevorderende maatregelen die de hinderpalen inzake de selectie en aanwerving van allochtonen wegnemen, en als sluitstuk van deze aanpak: de bevordering van diversiteitsmanagement, inzonderheid via het instrument van de diversiteitsplannen;
- er werd een *groeiscenario* vastgelegd om tegen 2010 de kloof in de werkzaamheidsgraad tussen autochtonen en allochtonen minstens substantieel te verminderen. Daartoe dienen jaarlijks 2.000 tot 5.000 nieuwe jobs aan allochtonen te worden toegewezen;
- alle ondertekenende partijen verbinden zich in de platformtekst tot een aantal *concrete acties* die samen moeten leiden tot de realisatie van de doelstellingen van de platformtekst.

Stand van zaken voor de *concrete acties van de ondertekenende partners* betreft:

- De Vlaamse regering hechtte op 18 juli 2003 haar principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet tot *verruiming van de nationaliteitsvoorwaarde* voor de toegang tot vaste betrekkingen in sommige Vlaamse openbare diensten. Daarnaast werd binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap een aanvullend actieplan allochtonen goedgekeurd;
- In de werknemersorganisaties ABVV, ACLVB en ACV worden *diversiteitsconsulenten* ingezet om vrijgestelden en militanten te sensibiliseren rond het bewerkstelligen van een evenredige participatie van allochtonen aan de arbeidsmarkt. Alle 12 diversiteitsconsulenten zijn in momenteel in dienst;
- UNIZO startte op 1 september 2003 het "*KMO-Servicepunt Diversiteit*".
- Het structureel project *Jobkanaal* van het VEV en de Kamers van Koophandel ging op 7 juli officieel van start. Jobconsulenten bevorderen via een draaischijffunctie de aanwerving door bedrijven van personen uit de kansengroepen. Tegen eind februari 2006 wil Jobkanaal op die manier 13.700 vacatures verzamelen en daarvan minstens 5.480 laten invullen door personen uit de kansengroepen;
- In het *structureel project van het Forum* voor Etnisch-culturele Minderheden dat op 1 oktober 2003 wordt opgestart, zullen twee medewerkers instaan voor de professionalisering van de allochtone federaties op het terrein werkgelegenheid. Daarnaast staan deze medewerkers in voor de ondersteuning en coördinatie van alle toeleidingsinitiatieven die door allochtone verenigingen worden uitgevoerd, en moeten zij een brugfunctie vervullen tussen de allochtone gemeenschappen en het werkgelegenheidsbeleid.

Een centraal en categoriaal aandachtspunt binnen de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen betreft het *inwerkingsbeleid van nieuw- en oudkomers op de arbeidsmarkt*. De VDAB voorziet in het kader van het inburgeringsbeleid in een gespecialiseerde begeleiding van nieuwkomers. Voor de uitwerking van het inwerkingsbeleid werd binnen de VDAB een structuur opgezet, waarin dankzij bijkomende middelen 28 consulenten, 5 coördinatoren en 48,5 FTE instructeurs werken.

Wat het aantal deelnemers en trajecten betreft, zijn in 2002 1.314 nieuwkomers vanuit de onthaalbureaus doorgestroomd, en werden in totaal 4.806 inwerkingstrajecten voor de ruime doelgroep georganiseerd.

Met de inwerkingtreding op 1 september 2003 van het decreet van 4 juni 2003 betreffende het inwerkingsbeleid krijgt deze aanpak een stevige wettelijke grondslag.

Het decreet inburgering geeft ook aan dat de nieuwkomers, die over voldoende vaardigheden beschikken, meteen overstappen naar het vervolgetraject educatieve redzaamheid of professionele redzaamheid (inwerking). Vermoedelijk zullen ongeveer twee op drie nieuwkomers geheel of gedeeltelijk vrijgesteld kunnen worden van het vormingsprogramma, of meteen overstappen naar het vervolgetraject. In opvolging van de beslissing van de Vlaamse regering van 8 september 2003 worden de 26 onthaalbureaus samengebracht in vijf provinciale en drie grootstedelijke onthaalbureaus tegen 1 april 2003. Alle nieuwkomers zullen door de gemeente waar ze zich inschrijven worden doorverwezen naar het onthaalbureau. In het onthaalbureau wordt door de medewerkers van het Huis van het Nederlands de leervaardigheid getoetst, en wordt indien nodig een NT2-pakket samengesteld. Vervolgens zullen de VDAB medewerkers nagaan of met de nieuwkomer reeds een traject richting arbeidsmarkt kan gestart worden.

#### 1.2.2.4 Arbeidsgehandicapten

##### VESOC-actieplannen

In 2001 werd het VESOC-actieplan inzake de bevordering van de werkgelegenheidskansen voor arbeidsgehandicapten afgesloten, waarvan de uitvoering effectief van start ging in 2002 en de uitvoering zich tot 2003 uitstrekt. Hiervoor werd een totaalbedrag van 1.040.337 euro voorzien. De projecten bevinden zich momenteel in een eindfase. De resultaten, producten en inzichten zullen meegenomen worden in het kader van de functionele integratie van de deelbevoegdheid werkgelegenheid van personen met een arbeidshandicap in het beleidsdomein EWT.

In het actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 2002 (integrale aanpak over de kansengroepen heen, met uitvoering in 2003 en 2004) gaat er in 72 van de 237 diversiteitsplannen specifieke aandacht uit naar acties ter bevordering van de instroom, de integratie, het welzijn en het behoud van personen met een handicap op de werkvloer. Ook in de structurele projecten van de sociale partners (zie boven) gaat de aandacht in toenemende mate uit naar de integrale benadering van kansengroepen, waaronder de arbeidsgehandicapten.

Ook in het nieuwe werkgelegenheidsakkoord over de jaren 2003 en 2004 gaat bijzondere aandacht naar de 'arbeidsgehandicapten'. Aansluitend bij het Europees jaar van de personen met een handicap wordt in december 2003 een Rondetafelconferentie georganiseerd over de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap. Twee doelen staan voorop: een set van gerichte beleidsacties en engagementen van overheid, sociale partners, gehandicaptenorganisaties en gebruikersgroepen; de ontwikkeling van een groeiscenario ter bevordering van de evenredige deelname van de doelgroep aan de trajectwerking en op arbeidsmarkt.

##### Begeleide tewerkstelling en begeleid werk

Bestaande initiatieven die werkgelegenheid voor personen met een handicap creëren, zoals *beschutte en sociale werkplaatsen* zullen met de integratie in het beleidsdomein EWT beter

op elkaar afgestemd kunnen worden. Momenteel zijn er in 68 beschutte werkplaatsen ongeveer 17.000 personen aan het werk, waaronder een 12.000 personen met een handicap in de productie. De sociale werkplaatsen, zo'n 100-tal, vertegenwoordigen 2000 arbeidsplaatsen waarvan naar schatting 10% personen met een handicap.

Meer en meer aandacht zal ook uitgaan naar meer geïntegreerde vormen van begeleid werk (supported employment) door het aanbieden van individuele ondersteuning en begeleiding bij reguliere arbeid van personen met een handicap. Dit blijkt onder meer uit de toegenomen belangstelling en middelen die uitgaan naar 'jobcoaching' van leden van de kansengroepen.

### Trajectwerking

De achterstand van het aandeel van arbeidsgehandicapten in de trajectbegeleidingsacties (zij vormen in 2002 namelijk 6.7% van alle bereikte werkzoekenden) t.o.v. hun aandeel bij de totale groep van niet-werkende werkzoekenden (=6.9%) werd in 2002 zo goed als weggewerkt.

### De ATB-trajecten

In 2002 werd een belangrijke beleidsmatige stap gezet in de richting van arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap door de integratie van de specifieke arbeidstrajectbegeleiding voor de doelgroep in het trajectaanbod van de lokale werkwinkels op te nemen. De samenwerking werd vastgelegd in een samenwerkingsprotocol tussen het VFSIPH en de VDAB.

Voor de screening en begeleiding van de arbeidsgehandicapten zonder Vlaams Fondsnummer werden zowel in 2001, 2002 als in 2003, VESOC-middelen ter waarde van 991.574,1 € ter beschikking gesteld van de VDAB. Deze middelen worden ingezet voor de gespecialiseerde screening en trajectbegeleiding van 1.000 arbeidsgehandicapten zonder erkenning als persoon met een handicap bij het Vlaams Fonds. In de loop van 2001 en 2002 zijn in totaal 1.850 van dergelijke trajecten afgesloten. Bij de in de loop van 2002 beëindigde trajecten lag het uitstroompercentage op 43,49% (cijfers VDAB).

### **1.2.2.5 Ex-gedetineerden**

Het pilootproject "Aan de bak" (arbeidsmarkttoeleiding voor ex-gedetineerden) wordt gedragen en uitgevoerd door de VDAB, in samenwerking met Vokans, het Justitieel Welzijnswerk en een aantal gevangenissen in Vlaanderen. Het project startte op na een positieve evaluatie van het toenmalige Desmos-project. Doelstelling van het project is gedetineerden voor te bereiden op een inschakeling in het arbeidsproces. Hiervoor wordt een traject opgestart met die gedetineerden ongeveer 1 jaar voor de geplande datum van invrijheidsstelling. De voorziene trajectwerking is op maat van de gedetineerden en kan één of meerdere modules omvatten: individuele trajectbegeleiding intra muros, sollicitatietraining intra muros, assessment of persoonsgerichte vorming, opleiding extra muros...

Op basis van een tussentijdse evaluatie werd het aanbod aan trajectwerking aangepast in 2002. Van september 2001 tot eind juli 2003 zijn meer dan 1.200 gedetineerden in het traject naar werk gestart. In hoofdzaak gebeurt dit in de gevangenissen uit de pilootregio van de Kempen (Antwerpen arresthuis, Hoogstraten, Turnhout, Merksplas, Wortel) en de gevangenissen van Brugge, Leuven (centraal en hulp), Gent en Dendermonde. Van deze totale groep hebben een 500-tal gedetineerden een beroepsopleiding gevolgd.

### 1.2.2.6 Ouderen

#### *VESOC-actieplannen*

Het VESOC-actieplan 2001 inzake de bevordering van de werkgelegenheid van ouderen, waarvan de uitvoering eveneens effectief van start ging in 2002, richtte zich van bij de aanvang zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde. Naast aandacht voor loopbaanontwikkeling en opleiding voor ouderen, werd derhalve ook aandacht besteed aan de voorwaarden voor een evenwichtige intergenerationele mix binnen de onderneming en aan (h)erkennen en valoriseren van de competenties van ouderen, evenals aan de mogelijkheden van een 'zachte' loopbaanlanding.

In het actieplan werden volgende maatregelen voorzien:

Maatregel 1: Ontwikkelen van een 'Zilverpas-plan' waarbij een kader wordt gecreëerd voor de inschakeling van ouderen en/of experimenten worden opgezet rond eindloopbaanalternatieven binnen de onderneming.

Maatregel 2: Versterken van de peterschapformule (inschakelen van ervaren oudere werknemers als mentor en coach voor nieuwkomers) door verdere methodiekontwikkeling en -verfijning via onder andere 'good practices'.

Maatregel 3: Ontwikkelen van methodieken voor (de optimalisering van) de toeleiding van oudere werklozen en werkzoekenden.

Maatregel 4: Omkadering van ouderen die als vrijwillige adviseurs nieuwkomers begeleiden of als mentor optreden voor jonge HR-verantwoordelijken of KMO's bij de vormgeving van hun diversiteitsbeleid.

De werkzaamheidsgraad van de oudere werkzoekenden (55-64) ligt in Vlaanderen nog steeds zorgwekkend laag, op ongeveer 25%. Het streven is om in de komende jaren de werkzaamheid van deze groep omhoog te krijgen. Een verdubbeling van de werkzaamheidsgraad van ouderen op de arbeidsmarkt naar 50% tegen 2010 is in deze het concrete doel. Bij de huidige conjuncturele vertraging is dit natuurlijk een zeer ambitieuze doelstelling. Ook al omdat de meest wezenlijke sleutels tot verhoging van de werkzaamheid dienaangaande op het federaal niveau liggen.

In het beleid staat evenredige arbeidsdeelname en diversiteit met een integrale aandacht voor de positie en het behoud van ouderen in de onderneming, via onder meer de diversificatie en herwaardering van hun inzet in de bedrijfsomgeving door jobrotatie, coaching en mentorschap, centraal.

Sedert 2002 zijn ouderen (+45) opgenomen als Vesoc- kansengroep in het beleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en in het actieplan van dat jaar werd dat meteen duidelijk doordat in 123 van de 237 diversiteitsplannen acties naar oudere werknemers ondernomen werden.

Ook bij het openbaar bestuur is er in toenemende mate aandacht voor het leeftijdsevenwicht in het personeelsbestand en het loopbaanbeleid in algemene zin. Bij het ministerie van de Vlaamse gemeenschap en bij diverse lokale besturen worden er actieplannen ontwikkeld en uitgevoerd die specifiek ingaan op de uitdagingen van het ouder wordend personeelsbestand en het behoud en de uitbreiding van hun inzetbaarheid. Bij de lokale besturen is met name het VVSG project 'Oud maar niet out, wij maken van zilver goud' een project dat inzet op de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid en bij extensie diversiteitsbeleid, bij openbare besturen.

De oudere werknemer in Vlaanderen kan verder aanspraak maken op een flexibel einde van de loopbaan, via landingsbanen in de social profit, en kan als mentor worden ingeschakeld bij de begeleiding van jongere werknemers (peterschapsformules) binnen de IBO-formule.

#### *Trajectwerking*

De VDAB voert momenteel een beleid om de groep oudere werkzoekenden in hogere mate op te nemen in haar trajectwerking. In augustus 2003 bedroeg het aandeel van oudere (+50) niet-werkende werkzoekenden 19.684 op het totaal aantal niet werkende werkzoekenden van 243.477. Een stijging van ruim 30% ten opzichte van augustus vorig jaar.

Het aanbieden van voldoende opleiding en begeleiding blijft vooralsnog een aandachtspunt. In 2002 lag het proportionele aandeel 50-plussers in de actieve begeleiding en opleiding van werkzoekenden lager dan hun aandeel in de totale groep werkzoekenden (5,1% tegenover 7,7%). Het ging dan om ongeveer 8.700 oudere werkzoekenden die via trajectwerking één of meerdere van de modules 2 tot 7 volgden. Met name hun ondervertegenwoordiging bij de modules sollicitatietraining en beroepsspecifieke vorming zijn daarbij opvallend. Om deze ondervertegenwoordiging in de trajectwerking weg te werken zullende de komende jaren bijkomende middelen nodig zijn voor de begeleiding van deze groep.

Sinds 1 juli 2002 geldt de nieuwe federale werkloosheidsreglementering m.b.t. de toekenning van "vrijstelling als 50-plusser". Er werden twee soorten vrijstellingen ingevoerd nl. de mini-vrijstelling en de maxi-vrijstelling. De toekenningen gebeuren op basis van de vastgestelde periode van werkloosheidsuitkeringen en/ of het bewijs van een aanzienlijk beroepsverleden. Bij een leeftijd van 58 jaar of ouder wordt automatisch een maxi-vrijstelling verstrekt.

Indien aan de werkzoekende een maxi-vrijstelling wordt toegekend moet hij niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Bij toekenning van de mini-vrijstelling is de werkzoekende vrijgesteld van stempelcontrole maar moet hij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De oudere werkzoekenden aan wie een mini-vrijstelling werd toegekend, dienen in te gaan op het aanbod van een passende dienstbetrekking en worden opgenomen in het VDAB-begeleidingsaanbod.

Mede omwille van dit terugschroeven van de vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt is het aantal oudere werkzoekenden de laatste twee jaar fors gestegen.

#### **1.2.2.7 Gelijke kansen mannen-vrouwen**

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen is nog steeds een horizontaal aandachtspunt. Net zoals voor de andere kansengroepen steunt het beleid vooral projecten die in een latere fase eventueel kunnen leiden tot meer structurele maatregelen of waarvan de werking kan geïntegreerd worden in de werking van 'reguliere' organisaties.

In het kader van het VESOC-actieplan gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en het Europees Sociaal Fonds zwaartepunt 5, werden heel wat acties op touw gezet. In het najaar van 2002 werd een permanente oproep gelanceerd om de gelijke kansen projecten nog beter te begeleiden. Er werden 5 projecten goedgekeurd met een VESOC-subsidie van 580.052,61 EUR en een ESF-subsidie van 383.261,43 EUR. In 2003 werden er tot nu toe 6 projecten goedgekeurd. Hiervoor werd een budget voorzien van 512.900 EUR aan VESOC-middelen en 465.500 EUR aan ESF-middelen.

Vandaag vinden in totaal een 40-tal projecten uitvoering op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Ze gaan over genderneutrale beroepskeuze, verhogen van de arbeidsmarktparticipatie, opleidingen voor laaggeschoolde vrouwen, genderbewust personeelsmanagement, combinatie arbeid en gezin etc. Begin 2002 startte hierrond een themawerking die in het najaar van 2003 wordt afgesloten met een seminarie.

In 2002 startte tevens het Europees project 'DEUCE', met ondersteuning van VESOC-en Europese middelen (vijfde actieprogramma van de Europese Commissie inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen). Het project DEUCE werkte rond de thematiek sensibilisering van het beleid, de sociale partners, de sectoren en de vrouwen zelf om de doorstroom zowel verticaal als horizontaal te verbeteren. Er volgde een seminarie in juni 2003 met interessante publicaties.

EQUAL vormt via transnationale samenwerking een stimulans voor de ontwikkeling van nieuwe ideeën en methodieken die alle vormen van discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt tegengaan. Tijdens 2003 worden 19 Vlaamse Equalprojecten gesubsidieerd voor een totaal ESF-bedrag van 7.264.687,16 euro. Momenteel bevinden alle projecten zich in de uitvoeringsfase, waarin de vooropgestelde producten worden ontwikkeld over een periode van 24 maanden. Ook hierrond startte een themawerking.

Tot slot werd in juni het genderzakboekje uitgebracht, met daarin cijfermateriaal over 'zij en hij op de arbeidsmarkt'.

### **1.3 Van een start- naar een loopbaanverhaal**

Het Vlaams actieplan 'Start van een loopbaan' (Vlas) schrijft zich in een preventieve aanpak van de langdurige werkloosheid in, geeft eigen Vlaamse accenten aan het federale startbanenplan en is voornamelijk gericht op toeleiding, opleiding en begeleiding van de laaggeschoolde jongeren. Hierbij volgt een overzicht van de ondernomen acties.

#### **1.3.1 Campusactie**

Binnen de campusactie werd een lessenspakket "Start van een loopbaan" ontwikkeld. Dit lessenspakket besteedt bijzondere aandacht aan de startbanen en staat sedert het schooljaar 2001-2002 ter beschikking van de leerkrachten in het middelbaar onderwijs met finaliteitsjaren. In 2003 werd een brief aan de directies van de middelbare scholen en BUSO scholen overgemaakt om de gunstige wijziging van de kinderbijslagreglementering kenbaar te maken en om de actie opnieuw onder de aandacht te brengen. De resultaten zijn zeer positief, tussen 1 januari 2003 en 30 juni werden 7.262 inschrijvingen genoteerd. Vorig jaar waren dat er 5.692.

Het Vlaams *toeleidings- en promotieplan* omvat verschillende initiatieven en gaf het actieplan 'Start van een Loopbaan' ook in 2003 een ruime weerklank. De zomerWISactie is haast een traditie en ook de startbaanwebsite werd herhaald. De wedstrijd "*start van een loopbaan*" is dit jaar een schrijfwedstrijd.

#### **1.3.2 Deeltijds onderwijs**

Op 12 maart 2001 sloten Onderwijs en Werkgelegenheid een *samenwerkingsprotocol*. Dit handelt over de deeltijds leerplichtigen en heeft als doel de werkzaamheidsgraad bij deze jongeren te verhogen. De optimalisatie van de trajectwerking via de inschakeling van de lokale werkwinkels staat daarin centraal.

Na de ontwikkeling van een screeningsinstrument is de testfase volop aan de gang in de pilootregio's Aalst, Brugge en Maasmechelen-Maaseik. Het pilootproject duurt 2 jaar. Tijdens

de maanden september en december 2002 startten de consulenten 142 trajecten. In het voorjaar 2003 werd nauw samengewerkt met de VDAB-vacaturelijn. Vanaf 1 september (start schooljaar) wordt het traject van de nieuwkomers in het deeltijds onderwijs bepaald en worden zij begeleid.

### 1.3.3 Vlas – IBO

In het eerste semester van 2003 werden 1.105 Vlas-IBO's afgesloten. Per IBO worden door de VDAB 16 uren begeleiding voorzien. De begeleiding op de werkvloer gebeurt door peters en meters waarvoor een premie aan de onderneming wordt toegekend.

### 1.3.4. Het Jeugdwerkplan

#### JOB-kaart

Op 1 januari 2003 ging een nieuw project ter bestrijding van de jongerenwerkloosheid, nl het "jeugdwerkplan- de job-kaart" van start. Dit project richt zich specifiek tot schoolverlaters jonger dan 25 jaar die zes maanden werkzoekend zijn én tijdens deze periode geen opleiding aanvragen, volgden of gewerkt hebben. Doelstelling is de jonge werkzoekenden aan het werk te helpen, voornamelijk via sollicitatietraining en -begeleiding én met behulp van een Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming (IBO).

Uitgangspunt bij de uitvoering van het project is dat de acties geen vrijblijvend karakter hebben:

Schoolverlaters jonger dan 25 jaar die na zes maanden nog werkzoekend zijn, worden verplicht om naar een collectieve informatiesessie te komen. Tijdens deze informatiesessie wordt meer informatie gegeven over het project en de werking van de VDAB.

Na de informatiesessie wordt van de jongeren verwacht dat ze zich inschrijven voor een sollicitatietraining aangezien dit een belangrijke troef is. Om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de verwachtingen van de schoolverlater kan de sollicitatietraining zowel via groepsleren als via het webleren gevolgd worden.

Het succesvol volgen van een sollicitatietraining geeft recht op een JOB-kaart. Deze persoonlijke kaart is een extra troef voor de schoolverlater bij zijn zoektocht naar werk. De werkgever die een jongere met een JOB-kaart aanwerft, kan dit doen via een IBO hetgeen een extra stimulans betekent voor de werkgevers om jongeren met een JOB-kaart aan te werven. Gedurende de periode van het jeugdwerkplan biedt de VDAB consulent de werkzoekende extra ondersteuning bij het zoeken naar werk of een IBO.

Enkele resultaten: (t/m eind augustus 2003)

3.520 schoolverlaters woonden een collectieve info bij.

2.375 schoolverlaters volgden reeds een sollicitatietraining via groepsleren of via het web.

Er werden 1.531 JOB-kaarten uitgereikt.

Ruim 1/3 van de werkzoekenden die de collectieve info bijwoonden zijn eind augustus aan het werk.

### 1.3.5. Opleidingen Social Profit

Het opleidingsaanbod naar de socialprofitsector wordt ieder jaar door de VDAB systematisch verder uitgebouwd, in overleg met de sectoren (Vlaams Instituut voor Opleiding en Vorming in de Social Profit, VIVO) en op basis van arbeidsmarktgegevens.

Het totaal aantal in de eerste helft van 2003 gestarte cursisten in de social profit bedroeg 2.207.

De VDAB zal in 2004 minimaal een gelijkblijvend opleidingsbeleid social profit voeren als in 2003, namelijk 5.300 trajecten of 5.300 cursisten die één of meerdere opleiding social profit volgen i.f.v. een tewerkstelling in één van de deelsectoren van de social profit.

De dienst social profit van de VDAB werkt eind 2003 een voorstel van opleidingsplanning 2004 voor werkzoekenden uit. Dit gebeurt op basis van de vacature-analyse, de analyse van het werkzoekendenbestand, de opleidingsrealisaties van 2003 en op basis van signalen vanuit de sector.

Zo wilt de VDAB in het kader van het inwerkingsbeleid meer allochtone werkzoekenden toeleiden naar een opleiding of tewerkstelling in de social profit. In 2003 starten op experimentele basis 4 vooropleidingen social profit voor allochtonen. In 2004 zullen minimum 14 vooropleidingen voor allochtone werkzoekenden georganiseerd worden.

Tevens onderzoekt de VDAB momenteel ter voorbereiding van de opleidingsplanning 2004, de tewerkstellingsvoorwaarden en –perspectieven van de functie bejaardenanimator in de rusthuizen en RVT's en van de functie doventolk. Op basis van de resultaten van dit arbeidsmarktonderzoek zal eind 2003 beslist worden of het actueel VDAB-opleidingsaanbod social profit in 2004 uitgebreid wordt met een opleiding bejaardenanimator en een opleiding doventolk.

### 1.3.6. Toeleiding via zelforganisaties

In het kader van de gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002 afgesloten, tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen werd de bestaande samenwerking versterkt en verbreed. Alle erkende federaties van allochtone verenigingen krijgen de mogelijkheid om zich te professionaliseren via één centrale

ondersteuningsstructuur voor alle acties inzake toeleiding en samenwerking met partners opgenomen de hierboven vermelde samenwerking. Daarnaast krijgen vier erkende federaties van allochtone verenigingen de mogelijkheid om concrete toeleidingsacties te realiseren gericht naar werk en meer specifiek dienen er 200 allochtone jongeren toegeleid te worden naar de startbanen. In totaal worden hier 6 VE voor vrijgemaakt.

### 1.3.7 Instant A

Zoals in 2002 werden ook in 2003 5 *uitzendkantoren Instant A* gefinancierd in uitvoering van het Vlaams actieplan Startbanen. Deze kantoren zijn gevestigd te Antwerpen, Gent, Mechelen, Oostende en Vilvoorde. Als opstap naar een job is Instant A een onderdeel van een actie van een interimproject, dat zich specifiek richt naar kansarme en laaggeschoolde jongvolwassenen, ouder dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar. Het project startte op als een vorm van publiek-private samenwerking. Het streefcijfer voor het aantal uitzendingen ligt voor de

lopende periode 1/4/2003-31/12/2003 op 180.000 uitzendingen en 207 doorstromingen. Voor de omschreven periode werd een bedrag voorzien van 330.509,46 euro.

## 2 Werkervaring

Een belangrijk instrument binnen het werkervaringsbeleid is het *WEP-plus*. Op jaarbasis krijgen meer dan 2.000 langdurige laaggeschoolde werkzoekenden een concrete opleiding gekoppeld aan een werkervaring. In 2003 voorzag de begroting op pr. 52.4, b.a. 41.06 hiervoor een bedrag van 24,020 miljoen euro.

Een effectiviteitsonderzoek, in 2001 uitgevoerd door de Administratie Werkgelegenheid, leidde tot een aantal voorstellen tot aanpassing in functie van een betere uitwerking van het traject- en maatwerkidee. Deze voorstellen werden overlegd met de sociale partners en door hen positief onthaald. Het maatgerichte van werkervaring zou bijvoorbeeld beter gestalte kunnen krijgen door een soepelere uitstap en de mogelijkheid om op het einde van de werkervaring te “proeven” van een job in het reguliere arbeidscircuit via een stage. Doelstelling is de regelgeving hiertoe aan te passen.

Vermits uit het onderzoek ook bleek dat in een aantal projecten de begeleiding niet steeds even adequaat gebeurde werden in functie van een meer individueel trajectplan een aantal denkpistes ontwikkeld. De haalbaarheid van deze ideeën dient in 2004 verder te worden bekeken. Alleszins werden de Vlaamse voorstellen op federaal niveau positief onthaald en werd op dit niveau het nodig regelgevend kader reeds aangepast.

## PLANNING 2004

### *Non-discriminatie en diversiteitsbeleid, algemeen*

- op macroniveau: enerzijds een VESOC-actieplan 2004, waarin de structurele projecten van de sociale partners en de georganiseerde kansengroepen een centrale rol blijven vervullen, en anderzijds de verdere ontwikkeling van samenwerkingsverbanden met andere beleidsdomeinen rond evenredige participatie en diversiteit;
- op mesoniveau: een verdere verdieping en concretisering van de diversiteitsengagementen van de sectoren middels de sectorconvenants;
- op microniveau: diversiteitsplannen en beste praktijken binnen ondernemingen, (openbare) instellingen en lokale besturen als sluitstuk van de aanpak, ondersteund door een beperkt aantal punctuele diversiteitsprojecten;
- afstemming van de acties op de verschillende niveaus om hun complementariteit te verzekeren;
- verder versterken van de betrokkenheid van de kansengroepen bij het beleid, onder andere via de SERV-commissie diversiteit;
- Sectoren oproepen tot ondersteuning diversiteitsbeleid;
- Uitvoering van het afsprakenkader inzake inburgering en inwerking, o.m. de uitbouw van de nieuwe onthaalbureaus.

### *Non-discriminatie en diversiteitsbeleid, allochtonen*

- bevorderen van de participatie van allochtonen aan vormen van alternerend leren (Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners)
- Taalwerving: verhoging aanbod vervolgttrajecten Nederlands, verhogen aantal VDAB-instructeurs, Nederlands op de Werkvloer binnen sectorfonds (Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners) via het inwerkingsdecreet
- Voorzien in 2.250 extra trajecten Nederlands tweede taal en een versterkte inspanning voor begeleiding bij plaatsing (Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners)

### *Non-discriminatie en diversiteitsbeleid, arbeidsgehandicapten*

- December 2003: ronde tafelconferentie over de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap. Doel: vastleggen van beleidsacties en instrumenten, groeiscenario ter bevordering van de evenredige deelname;
- Ontwikkelen van een aantal sensibiliserende instrumenten m.b.t. redelijke aanpassing en integratie van personen met een handicap;
- Opname van de doelgroepgerichte dienstverlening in de reguliere trajectinspanning.

### *Non-discriminatie en diversiteitsbeleid, arbeidsgehandicapten*

- Verbreding van het pilootproject "Begeleiding Gedetineerden" naar alle gevangenen in Vlaanderen.

### *Werkervaring*

- De wijzigingen i.v.m. een soepelere uitstap en stage zullen in 2004 worden geëvalueerd zodat bij eventuele (technische) knelpunten snel kan worden ingespeeld en geremedieerd.
- In 2004 zullen een aantal denkpistes in functie van een meer individueel trajectplan op hun haalbaarheid worden onderzocht.

## HOOFDSTUK V: Sociale investeringen in opleiding en vorming

### 1 Opleiding en vorming

Het actieplan “een leven lang leren in goede banen”, en de jaarlijkse opvolging hiervan, vormen de grondslag voor alle acties die kaderen binnen het thema levenslang leren. In 2003 kregen volgende acties concreet gestalte: de opleidingscheques voor werknemers, een ontwerp van beleidskader voor de erkenning van verworven competenties, het voorbereiden van een actieplan laaggeletterdheid. Daarnaast bouwden we verder op reeds in 2002 gestarte initiatieven zoals het uittekenen van een beleidskader voor de implementatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen, de verdere uitbouw van competentiecentra, het gestalte geven aan de DIVA enz. De begroting van al deze projecten is, met uitzondering van daar waar het expliciet vermeld staat, terug te vinden op pr. 52.4, b.a. 01.01 en bedraagt in totaal 5.149.000,00€.

In 2002 daalde de deelname aan permanente vorming in Vlaanderen naar 6,9% tegenover 7,4% in 2001. Gezien de doelstelling verwoord in het Pact van Vilvoorde om een participatie van 10% te halen in 2010, is een blijvende inspanning nodig.

### 2 Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt

Het bevorderen van het leerklimaat in bedrijven blijft een belangrijke uitdaging. Drie grote instrumenten voldoen hieraan: het hefboomkrediet, de opleidingscheques voor ondernemers en het opleidingsaanbod van overheidsorganisaties.

Het *Hefboomkrediet* (ESF-middelen worden hier additioneel ingezet bij de Vlaamse middelen uit het Hefboomkrediet) beoogt de Vlaamse werknemers te ondersteunen om zich aan te passen aan de snel veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Via opleidings- en ondersteuningsprojecten wordt ‘het leven lang leren’ bevorderd.

In het voorjaar van 2003 werd een nieuw oproep gelanceerd. Projecten inzake vraaggerichte opleidingen van bedrijven, ondersteuning van een strategisch opleidingsbeleid in bedrijven en individuele loopbaanbegeleiding kwamen in aanmerking voor subsidiëring. Onder de maatregel ‘opleidingen’ werden 79 projecten goedgekeurd, onder de maatregel ‘loopbaanbegeleiding’ 12 projecten en onder de maatregel ‘strategisch opleidingsbeleid’ 14 projecten. Voor deze projecten werd aanvullend aan de cofinanciering vanuit het Hefboomkrediet voor 12.339.817,32 euro, een totale ESF-subsidie van 9.147.416,44 euro vastgelegd.

Momenteel wordt voorbereidend meegewerkt aan een Vlaamse regelgeving voor loopbaanbegeleiding in 2004.

In februari 2002 werden de *opleidingscheques voor werkgevers* gelanceerd. Dit sluit aan bij de in het Interprofessioneel Akkoord vooropgestelde verhoging van de opleidingsinspanning tot 1,9% van de bruto loonmassa en bij de Europese benchmark voor de deelname aan opleiding (10% tegen 2010, opgenomen in het Pact van Vilvoorde).

In 2002 werden via deze weg iets meer dan 715.000 opleidingscheques voor werkgevers aangekocht, iets minder dan een vierde van het totale budget van 3 miljoen cheques. Na deze langzame start namen de verkoopscijfers tijdens de eerste maanden van 2003 gevoelig toe, mede als gevolg van de in najaar 2002 gelanceerde communicatiecampagne. De opleidingscheques werden vooral aangekocht door kleine ondernemingen (85%).

Ook via het verzorgen van een kwaliteitsvol aanbod door de VDAB wordt geïnvesteerd in het realiseren van opleidingen. In de eerste acht maanden van 2003 werden, 770221 uren opleidingen gerealiseerd voor werknemers op verzoek van hun werkgever, hetgeen een toename is met ongeveer 6.5% ten opzichte van vorig jaar. Het aantal werknemers dat in diezelfde periode op eigen verzoek een opleiding volgde, bedraagt, uitgedrukt in cursistenuren, 36.362 u (een toename van 17 % ten aanzien van dezelfde referentieperiode vorig jaar).

Daarnaast lopen een aantal vernieuwende projecten.

- Het pilootproject 'Investors in people' liep verder. 13 organisaties nemen deel, waarvan 4 organisaties die nog vóór medio 2004 het internationale label zullen trachten te halen.
- In het kader van Trivisi (cf. hoofdstuk II) werd zowel het spoor van het ontwikkelen van instrumenten, van het sensibiliseren als het kennis delen verder verkend via nieuwe projecten. Van de 14 projecten die eind 2002 startten, hebben er vier betrekking op leren in ondernemingen: 'Anders leren met een veelheid aan werkvormen' (Vlerick Leuven Gent management School), 'Actieleren' (Vitamine W) en 'begeleid e-lernen' (BE-ODL).
- Het samenwerkingsprotocol met de drie werknemersorganisaties, afgesloten in 2002, loopt verder. Hoofddoelstelling is het versterken van de sociale dialoog over competenties in de onderneming. In dit kader ontwikkelden de competentieconsulenten handleidingen die afgevaardigden moeten wapenen om de discussie rond de uitbouw van een evenwichtig opleidingsbeleid mee te voeren. Daarnaast bouwden ze een interactieve website uit. De competentieconsulenten fungeren ten slotte als helpdesk voor de syndicaal afgevaardigden.

### **3 Individuen beheren hun kennisportefeuille en levensloopbaan**

Individuen moeten de kans krijgen om bij te blijven, dit wil zeggen te investeren in hun "kennisportefeuille" en hun loopbaanontwikkeling. Hiertoe werden een aantal nieuwe sporen uitgezet: het verlenen van loopbaanadvies, het erkennen van verworven competenties en het aanbieden van financiële ondersteuning voor een ontwikkelingstraject dat mensen in staat stelt om bij te blijven. Deze werden tijdens het voorbije jaar verdergezet. Daarnaast werd werk gemaakt van een snelle implementatie van de opleidingscheques voor werknemers, een kernpunt van het Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Zo wordt gebouwd aan de totstandkoming van een echt "bijblijfrecht".

#### **3.1 Loopbaanadvies**

De voorbije jaren is er op het terrein van loopbaandienstverlening heel wat gebeurd. Op mijn vraag ging de Koning Boudewijn Stichting (KBS) eind 2001 van start met een *task force*. Vanuit de task-force werd gepleit voor de uitbouw van een recht op loopbaandienstverlening.

Tegelijkertijd werd een omvangrijk aanbod van loopbaandienstverlening gerealiseerd, zowel bij derden-promotoren als in de VDAB-competentiecentra. Het aanbod van derden-promotoren wordt geraamd op zevenhonderd op jaarbasis. In de VDAB-competentiecentra zijn achttien loopbaanadviseurs in dienst die op iets meer dan één jaar tijd (mei 2002 - juli 2003) meer dan 1500 vragen ontvingen. 1015 mensen hebben de stap naar een loopbaanadvies gezet; de verdeling naar scholingsniveau ziet eruit als volgt : 13% < HSO en

34% HSO *versus* 36% hoger en 17% universitair onderwijs. 386 mensen hebben het volledige traject afgelegd.

Op basis van deze ervaringen en het advies dat door de taskforce werd verschaft wordt in het najaar van 2003 een decretale basis evenals een besluit uitgewerkt waardoor men de projectmatige basis voor loopbaanadvies kan overstijgen en een meer structurele werking kan uitbouwen. In het verlengde daarvan wordt momenteel ook een deontologische code uitgewerkt.

### 3.2 Erkenning van verworven competenties

Erkenning van verworven competenties is een belangrijke topic in het discours en beleid inzake levenslang leren. In 2003 werd op twee sporen vooruitgang geboekt.

Een eerste spoor betreft het *opstarten en opvolgen van pilootprojecten* onder aansturing van de DIVA stuurgroep “Erkenning Verworven Competenties”. Na een eerste projectenoproep gingen er in december 2002 vijf pilootprojecten van start. Deze projecten hebben als doel om ervaring op te doen inzake mogelijke EVC-procedures en –instrumenten en een gemeenschappelijk begrippenkader (steunend op het MOK-advies) verder te ontwikkelen. Een tweede projectenoproep volgde op 26 juni 2003. De geselecteerde projecten zullen midden oktober 2003 van start gaan. Deze projecten hebben vooral tot doel het EVC-gedachtengoed te verspreiden en verder te oefenen met de EVC-procedure in andere domeinen en met andere doelgroepen. Op basis van al deze projecten zal de stuurgroep een evaluatie en formeel beleidsadvies voorbereiden.

Een tweede spoor betreft de wettelijke onderbouw. Op 18 juli 2003 keurde de Vlaamse regering het *voorontwerp van decreet inzake de titel van beroepsbekwaamheid* goed. Dit voorontwerp van decreet heeft als doel om zinvolle, aan een bepaald beroep verbonden, competenties, waar dan ook verworven, te valideren. Met de invoering en toepassing van het decreet zal het individu een recht in handen hebben om zijn/haar verworven competenties met betrekking tot de uitvoering van een bepaald beroep of facet van een beroep te valideren. Dit decreet zal in een volgende fase doorheen uitvoeringsbesluiten geoperationaliseerd worden. Er wordt in 2004 gestart met de uitwerking voor een selectie van beroepen.

### 3.3 Financiële maatregelen ten aanzien van individuen

Om individuen financieel te steunen bij het volgen van een opleiding zijn momenteel drie instrumenten voorhanden:

Het *opleidingskrediet* geeft individuen de kans hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of minder te gaan werken en tijd te investeren in het volgen van opleiding (zie ook hoofdstuk III). Deze maatregel heeft een eerder beperkt bereik.

De pilootprojecten met betrekking tot de *bijblijfrekening* werden in 2003 verdergezet. Hierbij krijgen individuen een budget ter beschikking voor het inkopen van vorming, opleiding en training, maar ook voor loopbaanbegeleiding of het doorlopen van een evc-procedure. De pilootprojecten richten zich vooral op kansengroepen. De opvolging en evaluatie van deze projecten moeten een antwoord bieden op de vraag of een bijblijfrekening een geschikt instrument is om individuen aan te zetten hun loopbaan in handen te nemen en zich verder te ontwikkelen doorheen het volgen van opleiding.

Ten slotte is in september 2003 de maatregel ‘*opleidingscheques voor werknemers*’ gelanceerd, in navolging van de afspraken van het Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Dat de cheques erg populair zijn, bleek echter al uit het grote aantal aanvragen tijdens de eerste weken. Op nog geen vier weken tijd ontving men meer dan 50.000 aanvragen. Werknemers vragen de opleidingscheques vooral aan voor informaticacursussen, taallessen en technische opleidingen. Ervaringen uit de pilootprojecten aangaande de bijblijfrekening zullen zoveel mogelijk geïntegreerd worden.

### **3.4 Bijblijven is meer dan alleen leren**

Bijblijven is belangrijk: het verdient permanente aandacht en personen die blijven verdienen ook waardering. Communicatie naar de bevolking op dit vlak is daarom een must. Daarom lanceerde ik het initiatief om jaarlijks een ‘Bijblijver’ in de bloemetjes te zetten. Het gaat om de waardering van een werknemer die binnen de organisatie het verschil maakt op het vlak van leren, diversiteit en stakeholder management. In tegenstelling tot alom bekende prijzen voor managers en bedrijven, belicht deze prijs de man/vrouw op de werkvloer die de organisatie doet vooruitgaan op het vlak van .

Voor de eerste editie werden 39 kandidaturen ingediend. Dé Bijblijver 2002 werd op 14 november 2002 uitgereikt aan Mustafa Harraq van Ford Genk. Uit de evaluatie van de eerste editie bleek dat deze prijs het nodige enthousiasme teweegbracht binnen de organisaties die een kandidaat hadden voorgedragen. Nog tot de dag van vandaag krijgen wij positieve reacties.

Voor de editie 2003, die ik onlangs lanceerde, verwacht ik een honderdtal kandidaten. De sociale partners steunen dit initiatief ten volle en op een actieve wijze. De uitreiking vindt plaats op 22 januari 2004. Met deze prijs waardeert de Vlaamse overheid de inspanningen die ze via andere kanalen probeert te stimuleren.

## **4 De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op het goede spoor ...**

Een aantal belangrijke werkgelegenheidsinstrumenten om de overstap van jongeren van het onderwijs naar de arbeidsmarkt vlot te laten verlopen, vindt men terug in het startbaanverhaal.

In het kader van dit startbaanverhaal werd vorig jaar en dit jaar middelen vrijgemaakt voor de deeltijds lerenden. Deeltijds lerenden die zich spontaan aanbieden in de lokale werkwinkel en/of die doorverwezen worden door de school zullen een efficiënt en op hun maat gesneden traject worden aangeboden.

Een aantal acties om beroepen op een correcte manier in beeld te brengen gaan ook in 2003 onverminderd door. Er werden opnieuw middelen vrijgemaakt voor de *beroepenprofielenwerking* van de SERV. COBRA, een databank waarin meer dan 555 beroepen opgenomen zijn, is op website van de VDAB consulteerbaar. Aansluitend werd tevens een interesse- en oriënteringsinstrument voor de Vlaamse arbeidsmarkt gebruiksklaar gemaakt. Tegelijkertijd werd gewerkt aan de ontwikkeling van CD-ROM's waardoor beroepen ook visueel in kaart worden gebracht (cf. punt 5). Om jongeren vertrouwd te maken met een veelheid aan technische beroepen werd in Gent het Beroepenhuis opgezet. Dit initiatief werd verder geconcretiseerd en kan rekenen op de hulp van en de samenwerking met sectoren en andere partners.

In Vlaanderen gingen in 2002 verschillende *RTC's* (Regionale Technologiecentra) van start. Deze hebben de opdracht om de samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt vooral op het vlak van infrastructuur, stageplaatsen en uitwisseling van leerkrachten te bevorderen. Binnen de DIVA werden afspraken gemaakt om een betere afstemming te realiseren tussen de *RTC's*, de competentiecentra van de VDAB en de VIZO-centra. Doel is het genereren van een constructieve samenwerking en het vermijden van parallelle initiatieven.

## 5 Afstemming tussen de opleidingsaanbieders

In 2002 ging de Interface “DIVA” van start, met als doel het overleg en de *afstemming* tussen verschillende deeldomeinen en respectieve opleidingsactoren te bevorderen. Begin april 2003 werd de missieformulering van de verschillende betrokken partners, het organigram en de opdracht van de Interface op punt gezet, waarbij de naamgeving veranderde van Interface naar DIVA. De binnen de Interface gestarte projecten lopen in deze vernieuwde structuur door. Zo werd in september 2003 opnieuw een ‘Grote Leerweek’ georganiseerd.

Ook de in 2002 ingezette beweging om aan de derden experimenteerruimte te bieden loopt door. Dit gebeurt binnen het *leerwerkcentrum* van Vitamine W. Deze ruimte moet hen toelaten om een betere onderlinge en externe samenwerking te realiseren, een ruimer doelpubliek aan te spreken (werkzoekenden uit de harde kern en kortgeschoolde werknemers) en tegelijkertijd methodologisch een aantal vernieuwingen te introduceren, zowel op het vlak van methodieken (o.a. minimale competentieprofielen), de organisatie (o.a. modulair en flexibel) en inhoud (nieuwe leerinhouden) van het aanbod. Het project is op kruissnelheid en staat in de loop van 2004 voor het realiseren van een uitgewerkte disseminatiestrategie en -opdracht met oog op transfereerbaarheid van kennis en inzichten naar Vlaanderen.

## 6 ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen

In 2002 kwam de uitvoering van het actieplan "ICT-basisvaardigheden voor iedereen" op kruissnelheid. Het omvat enerzijds het inzetten van een flexibele en mobiele opleidingsinfrastructuur in heel Vlaanderen (13 leermobielen), de creatie van een 4 halve dagen durende doe-cursus "aangenaam kennismaken met de computer" en anderzijds het uitlenen van internettoestellen. Bij prioriteit werd de doelgroep werkzoekenden aangesproken, hoewel werknemers vanaf 2003 ook kunnen instappen in de opleidingen en zo ook aanspraak kunnen maken op het ontlenen van een internettoestel. Met een aantal sectoren werden succesvolle samenwerkingsverbanden afgesloten om ICT-basisvaardigheden aan te leren aan de betrokken werknemers. Uit de samenwerking met de havensector, de uitzendsector en de houtbewerking zullen in 2004 de nodige lessen getrokken worden voor bijsturing of verdere uitwerking.

De VDAB biedt opleidingen ICT-basisvaardigheden aan. Met de opleidingen “aangename kennismaking met de computer” werden in 2002 via de eigen mobiele settings 8.635 personen bereikt. Via uitbesteding (in de periode 12/2001 tot 02/2003) volgden nog 4.728 bijkomende personen deze opleiding. Vooral vrouwelijke en laaggeschoolde werkzoekenden worden via deze acties relatief sterk bereikt.

Tot slot werd in 2003 e-learning in de T&O-centra van de VDAB verder geïmplementeerd, opgevolgd en bijgestuurd. Het grootscheeps investeringsplan dat opstartte in 2001 kwam in

2003 op kruissnelheid. De VDAB heeft reeds een lange traditie met betrekking tot e-learning en blijft eenzelfde hoog investeringsniveau in het ontwikkelen, aankopen en bewerken van leermateriaal hanteren. Bedoeling is dat in 2004 de eerste e-learningcentra operationeel zijn. Na een experimentele fase zal een evaluatie opgemaakt worden.

In 2003 worden verder inspanningen geleverd om ook alle lokale werkwinkels uit te rusten met stand-alone PC's die aan werkzoekenden en werknemers de mogelijkheid bieden webgebaseerde cursussen te volgen. Dankzij deze infrastructuur kunnen de jongeren (die in het kader van de maatregel jobkaart verplicht worden sollicitatietraining te volgen), beschikken over het nodige materiaal om via afstand te leren.

In 2003 zal het actieplan 'ICT-basisvaardigheden voor iedereen' worden geëvalueerd en eventueel bijgestuurd. Tevens zal gestart worden met het opzetten van samenwerking met geïnteresseerde sectoren. Voor de sector Hout, Zee- en Kusthavens en de Uitzendsector heeft dit ondertussen reeds concrete vorm aangenomen. In 2003 wordt gewerkt aan een inventaris van de Vlaamse werkervaringsprojecten die betrekking hebben op ICT-(basis)vaardigheden en wordt het uitbestedingsbeleid inzake ICT-basisvaardigheden verder structureel verankerd binnen de lokale projectprogrammatie van de VDAB.

## **7 De competentiecentra**

Binnen de VDAB heeft het experiment waarbij de huidige opleidingscentra worden omgevormd tot competentiecentra duidelijk vorm gekregen. Er zijn tien competentiecentra werkzaam, veelal in samenwerking met de sectorale organisaties: in Antwerpen (informatica), Brugge (bedienden-horeca), Brussel (voeding), Hasselt (metaal), Gent (autodistributie), Mechelen (hout), Roeselare (ruwbouw), Schoten (afwerking bouw), Vilvoorde (electriciteit) en Zottegem (bouwplaatsmachines).

Het experiment werd in 2003 voortgezet. De instrumenten voor de loopbaanbegeleiding en de informatievoorziening werden verder verfijnd en uitgebreid. Zo werden o.m. een nieuwe reeks van 57 beroepencd-roms uitgewerkt. De online toepassing "Beroepenoriëntatie" werd klaargemaakt om ingeplugd te worden op de site van de VDAB.

Bovendien werd een concept van competentiemeting in de steigers gezet en uitgetest.

Anderszijds hebben de 18 loopbaanbegeleiders in 2003 reeds meer dan 100 klanten geholpen om hun loopbaan in goede banen te leiden (cijfers tot 30/09/003) , m.a.w. de sterke opstart in 2002 werd voortgezet.

Er werd beslist om het concept van de competentiecentra te implementeren in het ganse netwerk van de opleidingscentra van de VDAB. Hiervoor werd het concept verder ontwikkeld rond 4 basisservices. Informatieverstrekking, loopbaanbegeleiding, competentieontwikkeling (opleiding) en certificering. Een implementatieplan werd opgemaakt, dit zal in het najaar van 2003 aanvangen en doorlopen in 2004.

Met het voorontwerp van decreet inzake titel van beroepsbekwaamheid, zal naar 2004 toe ook het erkennen en herkennen van competenties sterker uitgebouwd worden.

## **8 Actieplan Laaggeletterdheid**

Midden 2003 werd de aanzet gegeven voor een strategisch plan Laaggeletterdheid van de Vlaamse Gemeenschap. De Minister van Onderwijs en Vorming nam het initiatief voor het

lanceren van een doelstellingennota. Deze werd opgesteld in samenspraak met de ministers verantwoordelijk voor Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw, Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, en bevat 10 doelstellingen inzake de problematiek van laaggeletterdheid en de uitwerking van een strategisch plan. De doelstellingen moeten leiden tot concrete acties.

## 9 Herplaatsingsfonds

Op 14 maart 2003 keurde het Vlaams Parlement (Zitting 2002-2003 – Parl. St. 1435/ 1–3) een wijziging van het decreet van 18 mei 1999 goed. Hierdoor wordt het toepassingsgebied van het Herplaatsingsfonds uitgebreid tot ondernemingen waaraan een gerechtelijk akkoord werd toegestaan en aan bedrijven in moeilijkheden die – zonder dat er reeds een gerechtelijk akkoord hoeft uitgesproken te zijn – voldoen aan de belangrijkste voorwaarden van het gerechtelijk akkoord. Naar aanleiding van recente herstructureringen en personeelsafvloeiingen stelde men immers vast dat het Herplaatsingsfonds in deze gevallen geen sociaal vangnet kon aanreiken voor de ontslagen werknemers, zelfs wanneer de bedrijven in herstructurering niet zelf over middelen beschikten om een sociaal plan op te stellen en uit te voeren.

Daaropvolgend wijzigde de Vlaamse regering op 12 september 2003 het uitvoeringsbesluit van voormeld wijzigend decreet. Naast een verruiming van het toepassingsgebied zijn volgende wijzigingen van belang:

- de herplaatsingsactiviteiten worden uitgebreid tot outplacement in brede zin
- een betere afstemming te komen met het sectorale initiatief – meer in het bijzonder in het kader van de uitvoering van CAO Nr. 82;
- een verbeterde werking en een snellere dossierbehandeling.

Het aantal ondernemingen dat een beroep deed op het Herplaatsingsfonds stijgt, mede omwille van de slechtere economische conjunctuur: 3 in 2001, 9 in 2002 en 15 in 2003.

## PLANNING 2004

### *Bedrijven : een omgeving waarin geleerd wordt*

- Er wordt een voorstel uitgewerkt om de instrumenten ter stimulering van vorming en ontwikkeling van werknemers (en het opleidingsbeleid in bedrijven) beter op mekaar af te stemmen en te integreren in één opleidingsfonds.
- De inspanningen in het kader van Trivisi worden verder gezet. De opgestarte projecten worden in het najaar van 2004 geëvalueerd en de resultaten ervan verspreid en geïntegreerd in bestaande maatregelen.
- Evaluatie van het pilootproject 'Investors in people' met het oog op een implementatie in Vlaanderen.
- De sociale dialoog in de bedrijven wordt versterkt.

### *Sta even stil, als je vooruit wil*

- Begin 2004 zal het recht op loopbaandienstverlening voor zoveel mogelijk mensen geopend worden.
- De Stuurgroep EVC brengt een advies uit rond het leerbewijs en de gemeenschappelijke portfoliomethodiek en organiseert een Vlaamse EVC-dag.
- Het ontwerp van decreet inzake titel van beroepsbekwaamheid zal aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd ter goedkeuring.
- De opleidingscheques voor werknemers komen op kruissnelheid

### *Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt*

- De inspanningen om de arbeidsmarkt transparant te maken worden onverminderd verder gezet en positieve samenwerkingsverbanden komen regionaal tot stand.

### *Afstemming tussen de opleidingsaanbieders*

- De DIVA concretiseert zijn opdrachten zoals bepaald in de jaarplanning.

### *ICT : het verhaal van de sneltrein die stopt voor kansengroepen*

- Evaluatie van het actieplan 'ICT-basisvaardigheden voor iedereen' en eventuele bijsturing
- Evaluatie van het project 'Bonte Was'
- Opmaak actieplan sleutelvaardigheden voor iedereen
- E-learning in de T&O-centra: verdere implementatie, operationalisering eerste centra, opvolging en bijsturing
- ICT-(basis)vaardigheden voor werknemers: evaluatie van de acties met de sectoren in 2003, opzetten van samenwerking met eventueel andere geïnteresseerde sectoren
- Inventaris van de Vlaamse werkervaringsprojecten die betrekking hebben op ICT-(basis)vaardigheden

### *Competentiecentra*

- De loopbaandienstverlening wordt uitgebreid naar andere regio's.
- De competentiecentra bieden 4 services aan: behalve training en opleiding, ook loopbaanbegeleiding, assessment (desgewenst certificering) na een opleidingstraject of in het kader van een EVC-procedure en informatievoorziening over werken en leren.
- Het uitbouwen van een dienstverlening inzake het erkennen en herkennen van competenties alsook het breder toegankelijk maken van de infoservices en het uitwerken van beroepencd-roms zijn belangrijke ontwikkelgebieden in 2004.
- De competentiecentra worden verder gepositioneerd in de VDAB.

*Herplaatsingsfonds*

- Evaluatie van het Herplaatsingsfonds

*Laaggeletterdheid*

- Operationaliseren van de doelstellingennota, o.m. het realiseren van insluiting van de trajectwerking VDAB.

## **HOOFDSTUK VI : Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening**

### **1 Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels**

Overeenkomstig het Vlaams regeerakkoord besliste de Vlaamse regering op 25 februari 2000 haar goedkeuring te hechten aan het concept van de lokale werkwinkel en om jaarlijks 35 lokale werkwinkels op te richten en zo tegen eind 2004 gans Vlaanderen te voorzien. De lokale werkwinkels hebben tot doel de dienstverlening inzake werk en opleiding dicht bij de burger aan te bieden.

Bij het uittekenen van het voorlopig concept eind 1999 werd er in een eerste prognose van uitgegaan dat er 140 werkwinkels opgericht zouden worden. In 2000 werd een grondige evaluatie van de oprichting en het functioneren van de lokale werkwinkels uitgevoerd door een consultancy-bureau. In overleg met dit bureau werden de criteria voor de verdeling van de zorggebieden en de budgetten bepaald. Na een zorgvuldige adviesronde met alle betrokken partners (STC's, lokale overheden, VDAB,...), werd uiteindelijk een definitief implementatieplan van 122 op te richten werkwinkels opgesteld. Bovendien werd beslist de reeds bestaande gedecentraliseerde dienstverlening, die nu reeds bestond in de vorm van PK's (plaatsingskantoren) of PLOT's (plaatselijke loketten van tewerkstelling) niet af te bouwen. Een nieuwe centralisering zou immers indruisen tegen de filosofie van de lokale werkwinkels, namelijk een gedecentraliseerd dienstenaanbod, dicht bij de burger. In casu gaat het om 24 extra opgerichte werkwinkels binnen de bestaande zorggebieden en binnen de voorziene budgetten. Dit zal het totale aantal werkwinkels in Vlaanderen op 144 brengen.

Op de begroting 2001 werd een budget voorzien voor de oprichting van 30 antennes. Door het oordeelkundig aanwenden van dit budget, namelijk het uitrusten van elke gemeente met een internetPC en printer, wordt in 175 bijkomende locaties de universele dienstverlening van de VDAB geïnformatiseerd aangeboden.

In september 2003 zijn er 108 lokale werkwinkels actief. Op het programma 52.4 Werkgelegenheid, b.a. 41.04 werd voor de financiering van de recurrente kost van de in 2000-2002 opgestarte werkwinkels en antennes en voor de installatie van de werkwinkels en contactpunten in 2003 een bedrag van 11.006 duizend euro voorzien.

### **2 Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels**

De Vlaamse overheid heeft geopteerd om ruimte te laten voor een groeiprocess waarbij de invulling van het concept in overleg met alle partners gebeurt i.f.v. van een kwalitatieve dienstverlening naar de werkzoekenden. Deze meer democratische en geresponsabiliseerde manier van werken heeft meegebracht dat het uitwerken en het in praktijk brengen van het werkwinkelconcept de nodige tijd vraagt, maar wat belangrijk is, dat het concept gedragen wordt door alle partners en hierdoor aan kracht wint. Ook 2003 stond, naast de oprichting van de nieuwe werkwinkels, volledig in het teken van kwaliteitsverbetering en het verstevigen van de partnerschappen. Zo was er de technische uitdaging om de informaticatoepassingen van de verschillende organisaties op elkaar af te stemmen. Een inspanning die continu was en is en die bijvoorbeeld toelaat dat VDAB, PWA en OCMW hun eigen informaticatools binnen één netwerk kunnen combineren.

Het client-volg-systeem (dossiermanager) waarmee de elementaire klanteninformatie kan beheerd worden door elk van de werkwinkelpartners, maar waarmee de klant ook zelf zijn persoonlijk dossier kan bekijken en aanpassen, loopt nu in alle werkwinkels. De consulentenversie van deze toepassing wordt gebruikt door de VDAB-medewerkers en door de andere werkwinkelpartners. Op de zelfbedieningspc's werd de startpagina uitgebouwd tot een gebruikersvriendelijk navigatiescherf zodat de bezoekers snel hun weg vinden in het massale aanbod dat inzake elektronische arbeidsmarktinformatie beschikbaar is.

Om de voordelen van de elektronische dienstverlening ten volle te benutten, krijgen alle werkwinkelconsulenten vanaf november 2003 onbeperkte internettoegang. Op die manier beschikken zij over een aanzienlijke meer-informatie inzake de arbeidsmarkt en bovendien krijgen zij de kans voluit vertrouwd te geraken met dit elektronische medium dat bij de gebruikers steeds meer ingeburgerd geraakt. Voor de consulenten van de PWA's werd een specifieke toepassing ontwikkeld zodat zij hun opdrachten voortaan makkelijker kunnen beheren, en dit zodanig dat dubbele gegevensregistratie vermeden wordt en de kwaliteit van de databank verhoogd wordt.

De installatie van de webleerPC's in de lokale werkwinkels werd afgerond eind juli 2003. Dit betekent bijkomende mogelijkheden voor de bezoekers. Naast het klassieke gebruik (dossierbeheer, vacatures raadplegen) kunnen degenen die thuis geen (of een trage) internetaansluiting hebben zich in de werkwinkel komen bijscholen. Op die manier wordt de werkwinkel ook een potentiële leerplek die zich leent tot opleidingsinitiatieven, binnen of buiten de traditionele werkuren. Momenteel zijn er 103 webleerPC's operationeel waarop volgende cursussen beschikbaar zijn: solliciteren, MS Word, MS Access, MS Excel en MS Powerpoint.

Om tegemoet te komen aan de vragen van de onthaalbedienden en de vestigingsverantwoordelijke enerzijds en om de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten te optimaliseren anderzijds hebben in 2003 discussiegroepen van en met de betrokkenen plaats gevonden. De bedoeling was een duidelijk beeld te krijgen van wat de vestigingsverantwoordelijken en de onthaalbedienden op praktisch en inhoudelijk vlak van een opleiding verwachten. Deze taakgerichte opleidingen gaan van start eind dit jaar.

In 2003 werd ten behoeve van de werkwinkels ook een eigen website gebouwd; naar analogie met de fysieke werkwinkels verzamelt deze webstek op één locatie de elektronische dienstverlening van de onderscheiden partnerorganisaties.

### **3 De werkwinkel-pijlers in de praktijk**

#### **3.1 Geïntegreerde basisdienstverlening**

De geïntegreerde dienstverlening in de werkwinkel bestaat uit een gemeenschappelijk dienstenaanbod voor werkzoekenden en werkgevers. De taak- en doelgroepenverdeling wordt per werkwinkel in overleg met alle partners bepaald. Dit gebeurt op basis van capaciteit, aanwezigheid en specialisatie van de verschillende partners. Naast de geïntegreerde dienstverlening bieden de werkwinkelpartners uiteraard hun eigen specifieke dienstverlening aan in de werkwinkel.

Het pilootproject waarbij voor de deeltijds leerplichtigen in de lokale werkwinkels een gespecialiseerde trajectbegeleiding georganiseerd wordt, werd als positief geëvalueerd en, zoals gepland, verlengd met een jaar. De opname van de ATB-diensten in de werkwinkel

verloopt naar wens: de inbedding werd veralgemeend, en ondertussen werden overal de nodige werkzaamheden afgerond om de locaties toegankelijk te maken voor anders-valide bezoekers.

Tijdens dit werkjaar bleek eveneens de nood aan de integratie van een reeks derden-organisaties in de werkwinkel. Het gaat hier om ESF-partners die vanuit de werkwinkel trajectbegeleiding aanbieden aan specifieke doelgroepen. Voor de inbedding van deze partners werd 125.000 Euro uitgetrokken. Hierdoor worden 50 trajectbegeleiders extra in de werkwinkels ingezet.

De werking van de geïntegreerde dienstverlening wordt voortdurend geëvalueerd en bijgestuurd via twee nieuwe initiatieven:

- de boordtabellen geven elke werkwinkel de gelegenheid de evolutie van de eigen werking te volgen en deze te vergelijken met die van gelijkaardige werkwinkels. In deze boordtabellen wordt zowel aandacht besteed aan objectief cijfermateriaal als aan de kwaliteit van de samenwerking tussen de verschillende partnerorganisaties in de werkwinkel. Dit impliceert dat een deel van de gegevens opgehaald worden uit de databanken van de VDAB en dat het andere, meer kwalitatieve onderdeel het resultaat is van een bevraging bij de plaatselijke werkwinkelverantwoordelijke;
- sinds midden 2003 komen alle partnerorganisaties maandelijks bijeen om een oplossing te zoeken voor praktische knelpunten en vragen die bij de verdere ontplooiing van het werkwinkelproject aan de oppervlakte komen.

Sinds de start van de werkwinkels steeg het aantal werkzoekenden met een individuele trajectovereenkomst van 141.000 in 2000 tot 161.000 in 2001 en tot 171.000 in 2002.

### **3.2 Trajectbegeleiding**

Door middel van trajectbegeleiding worden werkzoekenden volgens een stappenplan begeleid naar duurzaam werk door één vaste consultant, de trajectbegeleider. De frequentie en intensiteit van begeleiding worden bepaald volgens de behoeften van de werkzoekenden. Sinds het najaar van 2002 kunnen consultants van derdenorganisaties in de werkwinkels ook werkzoekenden in trajectbegeleiding nemen. Eénmaal per jaar overleggen alle lokale partners van elke winkel om de taak- en doelgroepenverdeling te bepalen. Relevante factoren hierbij zijn de capaciteit, de specifieke opdrachten, de aanwezigheid en de specialisaties van de verschillende partners.

De trajectwerking van de VDAB streeft ernaar elke werkzoekende zo snel mogelijk aan het werk te helpen via een traject op maat. De vooropgestelde sluitende aanpak is omwille van capaciteitsredenen beperkt tot 70.000 werkzoekenden.

In 2000 werden 63.000 nieuwe trajecten opgestart, in 2001 66.000 en in 2002 79.000. De toename van het aantal nieuwe trajecten is deels te verklaren door de gewijzigde conjunctuur en deels door extra middelen voor inburgering en arbeidsmarktgehandicapten.

### **3.3 Bijblijfconsultanten**

De zogenaamde sluitende aanpak van de werkzoekenden is vooralsnog niet volledig gerealiseerd in Vlaanderen. Een bepaalde groep van laaggeschoolde volwassen werkzoekenden blijkt moeilijk bereikbaar. De Europese Commissie suggereerde dat de sociale partners een rol kunnen spelen in dit verhaal. Zij hebben immers bij uitstek contact

met bepaalde categorieën van potentiële werkzoekenden die in andere organisaties en instellingen niet aan bod komen door toedoen van verschillende (institutionele, psychologische of culturele ...) drempels.

Daarom werd in 2002 voorzien dat de drie werknemersorganisaties gedurende twee jaar de mogelijkheid krijgen volwassen werkzoekenden actief te benaderen, complementair aan de bestaande trajectwerking. De hoofddoelstelling van het initiatief bestaat in het toeleiden van werkzoekenden naar vormings- en opleidingsinitiatieven, complementair aan de bestaande initiatieven en via een samenwerking met de lokale werkwinkels. Zij doen dit via hun inschakelingsinitiatieven, VZW Vokans, VZW Kopa en VZW Keerpunt.

De werknemersorganisaties kregen voor de uitvoering van deze basisdoelstelling, een coördinator en een aantal bijblijfconsulenten ter beschikking.

Tijdens het werkingsjaar 2002 – 2003 werd de nadruk gelegd op het sensibiliseren en motiveren tot deelname aan levensbrede vorming van werkzoekenden en kansengroepen, het scheppen van een positief klimaat rond bijblijven, het verstevigen van de “leerpositie” van werkzoekenden, en het vraaggericht tegemoetkomen aan de concrete leervragen van de betrokken werkzoekenden door het leveren van informatie en eventuele doorverwijzing. Het werd in de loop van het eerste werkingsjaar al snel duidelijk dat het effectief en efficiënt bereiken, motiveren en doorverwijzen van deze moeilijk bereikbare en motiveerbare doelgroep allesbehalve evident is en grote inspanningen vergt. De eindevaluatie van het eerste werkingsjaar volgt in november 2003.

### **3.4 Sociale interventieteams**

De huidige economische toestand brengt jaarlijks honderden bedrijven in moeilijkheden die leiden tot collectieve ontslagen, herstructureringen, sluitingen,... Dit heeft tot gevolg dat duizenden werknemers op straat komen te staan.

De Vlaamse overheid zet reeds heel wat middelen in om aan deze problemen tegemoet te komen: het Herplaatsingsfonds, diverse opleidingsstimuli,... staan ter beschikking van bedrijven in moeilijkheden. Toch bleek dit niet voldoende. Daarom heeft de VDAB in april 2003 haar dienstverlening uitgebreid met een sociale interventiecel. Deze cel bestaat uit negen sociale interventieadviseurs die actief zijn over gans Vlaanderen en heeft als doel werknemers die ontslagen worden door bedrijven in moeilijkheden een eerste opvang aan te bieden.

Het zijn de werknemersorganisaties en de werkgever die beslissen of er al dan niet een lokale interventiecel voor de werknemers van hun bedrijf wordt opgestart.

De interventieadviseurs treden pas op ná afloop van het sociaal overleg. Directe acties naar de werknemers toe worden bovendien pas ondernomen na de officiële kennisgeving van het ontslag aan de werknemers zelf. De sociale interventies mengen zich niet in de trajectbegeleiding en/of outplacement zoals voorzien in het kader van een sociaal plan, CAO,... Tot slot is er tijdens de werking van een interventiecel in een nauwe samenwerking voorzien met betrokken werknemersorganisaties en sector.

De eerste opvang van de werknemers bestaat uit een collectieve informatiesessie waar de werknemers met al hun vragen terecht kunnen en alle belangrijke algemene informatie krijgen. Daarna kunnen de betrokken werknemers deelnemen aan een meer individueel moment waar dieper wordt ingegaan op de dienstverlening van VDAB en de zelfredzaamheidstools die VDAB hen ter beschikking stelt. Het belang van een inschrijving als werkzoekende voor de getroffen werknemers loopt als een rode draad doorheen dit informatiemoment. Aansluitend daarop kan de werknemer samen met de interventieadviseurs via een gedetailleerde bevraging

een correct, uitgebreid en volledig dossier bekomen. Aan al deze acties kunnen de werknemers vrijwillig deelnemen.

Op 1 september 2003, vijf maanden na de start van de sociale interventiecel, hadden de sociale interventieadviseurs reeds voor 67 bedrijven in moeilijkheden een dossier opgestart. In 27 dossiers kon er, na akkoord van de werkgever en betrokken werknemersorganisaties, een interventiecel worden opgestart. Deze 27 interventiecellen hebben hun diensten aangeboden aan 1074 betrokken werknemers. 441 (ofte 41 %) van hen zijn aanwezig geweest op een collectieve informatiesessie. 348 (ofte 32,4 %) werknemers hebben zich ingeschreven bij de VDAB als werkzoekende naar aanleiding van de opstart van een interventiecel binnen hun bedrijf.

Voor al deze opdrachten is er op de programma's 52.10 Beroepsopleiding (b.a. 41.01 en 61.01) en 52.4 Werkgelegenheid (b.a. 01.01, 01.08, 41.01, 41.04, 41.08 en 61.01) in totaal 232,4 miljoen € voorzien in 2003.

### **3.5 Lokale dienstenwerkgelegenheid**

Dit punt wordt ook uitvoerig behandeld in hoofdstuk 2, punt 3.

In september 2003 lanceerden Gent en Antwerpen het digitale project Dienstenwijzer. Gent en Antwerpen nemen hiermee, ondersteund door het Vlaams Werkgelegenheidsbeleid, het voortouw om de lokale dienstenwerkgelegenheid, via het internet, dichterbij en sneller bij de mensen te brengen. Met de uitbouw van deze diensten wil men tegemoet komen aan de individuele behoeften van mensen inzake kinderopvang, huishoudhulp, klein tuinonderhoud en kleine klussen in huis. Jonge gezinnen, ouderen of tweeverdieners hebben daar vaak nood aan, maar weten niet meteen waar ze terecht kunnen, of hebben overdag niet de tijd om bij de werkwinkel langs te lopen.

De Dienstenwijzer centraliseert al de ondernemingen die diensten aanbieden in één databank. Deze is voor iedereen toegankelijk via het internet ([www.werkwinkel.be](http://www.werkwinkel.be)). Via een eenvoudige zoekopdracht, krijgt de gebruiker een duidelijk beeld van het aanbod in Gent en Antwerpen. Er kunnen dus on-line diensten aangevraagd worden. Ook het omgekeerde is mogelijk. Een werkzoekende kan zich via de Dienstenwijzer aanbieden bij één van de dienstverleners. Op die manier creëert de lokale diensteneconomie ook werk. Vanaf het najaar 2003 wordt ook aan andere Vlaamse steden en gemeenten de mogelijkheid geboden om in het project Dienstenwijzer te stappen. Vanuit Gent en Antwerpen werd hiervoor een draaiboek opgesteld zodat iedere stad en gemeente hieraan op een eenvoudige manier kan deelnemen.

## **4 Tijd voor juridische verankering**

De juridische verankering van de lokale werkwinkels zal gebeuren via het voorontwerp van decreet inzake de VDAB. Deze verankering zal rekening houden met de dienstverlening die in de werkwinkel moet worden aangeboden en het samenwerkingsmodel VDAB – lokale overheden, dat de grondslag van de werkwinkel vormt.

## 5 VDAB Servicelijn

De VDAB realiseert zijn dienstverlening via een integrale kanalenmix: de verschillende diensten worden aangeboden via de 3 kanalen, nl. online, contactdiensten en servicelijn. Dit betekent niet dat alle diensten via al de kanalen aangeboden worden, maar dat per dienst een zo groot mogelijke toegevoegde waarde voor de klant gerealiseerd wordt.

In het kader van deze getrapte dienstverlening zal er een verdieping uitgevoerd worden van de servicelijn wat betreft de dienstverlening t.a.v. de werkzoekenden, de werknemers en de werkgevers. Dit ontwikkelingsplan zal uitgewerkt worden in kader van het Jaaractieplan 2004 van de VDAB.

De VDAB gebruikt het 070-nummer meer en meer als centraal meldpunt in campagnes, brochures en publicaties. Zo werd met Volvo Gent een grootscheepse recruiteringscampagne opgezet, waarvoor de servicelijn het centrale opvangpunt speelde en speelt. Dezelfde rol vervult de servicelijn in het kader van de opleidingscheques: in september 2003 alleen al werd de servicelijn 21.530 keer gecontacteerd in het kader van de opleidingcheques of 56.1% van het totaal aantal inkomende calls.

In 2002 handelde de servicelijn van de VDAB in totaal 174.500 contacten af, via telefoon en e-mail. Dat is een stijging van 20,2% tegenover 2001. In 2003, tot en met september, is dat aantal reeds gestegen tot 201.850 contacten of een daggemiddelde van 1.097 contacten tegenover 696 in 2002 (een volumestijging met gemiddeld 49.6%).

Het zijn voornamelijk werkzoekenden die de VDAB servicelijn raadplegen. Het aandeel van deze groep is in vergelijking met 2001 gestegen, van 59,9% naar 63,4% in 2002.

Ook werknemers belden in 2002 meer naar het 070-nummer: 11,9% t.o.v. 4,8% in 2001.

Naast algemene informatie (20,9%) kreeg de servicelijn in 2002 onder meer vragen over vacatures (9,1%), inschrijvingen (8,8% ) en opleidingen (6,6%).

**PLANNING 2004***Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels*

- In 2004 zal Vlaanderen voorzien zijn van 144 lokale werkwinkels. De gemeenten waar op hun grondgebied geen lokale werkwinkel werd voorzien worden allen voorzien van een internetPC en printer. Op die manier kan ook hier de universele dienstverlening van de VDAB geïnformatiseerd worden aangeboden.
- Voor de continuering van de reeds opgerichte werkwinkels en contactpunten enerzijds en rekening houdend met de verhoogde huurprijzen van de werkwinkel-gebouwen wordt voor 2004 een budget van 14.270.000 euro voorzien op het programma 52.4, b.a. 41.04.

*Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels*

- In 2004 zal een belangrijke inspanning geleverd worden om de integratie van de verschillende partnerorganisaties in de werkwinkel verder te optimaliseren. Zo werd reeds dit jaar een begin gemaakt met een structurele ondersteuning van de vestigingsverantwoordelijken, dit onder de vorm van ervaringsuitwisseling in zogenaamde focusgroepen. Op die manier wordt gestreefd naar een eenvormige aanpak inzake het groeiproces dat de werkwinkels nog moeten doormaken, en dat zowel op het vlak van dagelijkse organisatie, personeelsmotivatie, dagelijks beheer e.a. Deze eenvormigheid zal ook nagestreefd worden inzake andere aspecten: de openingsuren, de onthaalfunctie, de ondersteuning bij de zelfbedieningspc's, en zowel interne als externe communicatie.
- boordtabellen worden in 2004 verder geïmplementeerd, geëvalueerd en eventueel bijgestuurd;
- het draaiboek lokale werkwinkel dat als handleiding dient voor de opstart van een werkwinkel en voor de dagelijkse werking ervan, zal ook in 2004 geactualiseerd worden.

*Regelgeving*

- De lokale werkwinkel zal juridisch verankerd worden via het decreet op de VDAB.
- Voorontwerp van decreet inzake basisdienstverlening.

*Geïntegreerde basisdienstverlening*

- Nieuwe toepassingen in de geïntegreerde dienstverlening zullen geïntroduceerd worden. Beide toepassingen zijn complementair en vergemakkelijken aanzienlijk het zoekproces naar zowel geschikte jobs als geschikte werknemers.

*Trajectbegeleiding 2004*

- *Aan alle werkzoekenden zal vanaf 3 maanden werkloosheid een begeleidingsgarantie gegeven worden in uitvoering van de Werkgelegenheidsconferentie.*

*Bijblijfconsulenten*

Tijdens het tweede jaar wordt de toeleiding verder uitgewerkt en geïntensifieerd. Vooral de samenwerking met de Lokale Werkwinkels wordt op punt gezet en uitgebouwd. Het aanvullend karakter op de trajectbenadering en het werken met lokale toeleidingsplannen van de Lokale Werkwinkels worden verder uitgewerkt.

*Dienstenwerkgelegenheid*

- Actieplannen 13 centrumsteden: naar analogie van vorig jaar wordt in 2004 verder uitvoering gegeven aan de actieplannen dienstenwerkgelegenheid;
- In 2004 worden eveneens middelen voorzien (programma 52.4, b.a. 41.07 Allerhande uitgaven in het kader van de meerwaardeneconomie) voor een halftime tot 3 personeelsleden voor de uitbouw van de lokale dienstenwerkgelegenheid in de centrumsteden;
- Het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid dat eind 2001 werd opgericht zal ook voor de periode eind 2003-2004 op een Vlaamse financiering kunnen rekenen (zie hoofdstuk 2).
- De dienstenwijzer zal in 2004 toegankelijk zijn voor alle andere gemeenten

## HOOFDSTUK VII: De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediaren

### 1 De nieuwe arbeidsmarktstructurering

De eerste fase van de VDAB-herstructurering (afsplitsing van de commerciële diensten van VDAB via oprichting van de NV T-Groep en NV VSO Werkholding) werd reeds afgerond. Het decreet dat de oprichting van de T-Groep en Werkholding regelt, werd op 11 juli 2002 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Voor wat betreft fase 2 (oprichting arbeidsmarktbanksys – PPS) is het kaderdecreet betreffende de publiek-private samenwerking op 19 september 2003 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

De definitieve opstart van de Jobsys wordt voorzien tegen half 2004.

Een voorontwerp van decreet met betrekking tot de toekomstige inrichting van de VDAB wordt opgesteld in het kader van het proces Beter Bestuurlijk Beleid. Het luik "professionele integratie van personen met een handicap" zal opgenomen worden in deze nieuwe organisatiestructuur.

### 2 De private arbeidsmarktintermediaren

M.b.t. de private arbeidsbemiddeling werden een aantal decretale bepalingen gewijzigd in 2003. Aan de basis lagen enerzijds opmerkingen vanuit de Europese Commissie en anderzijds de nieuwe tendensen op de arbeidsmarkt die het beleid moeten toelaten hierop flexibel in te spelen.

Op 22 juli 2003 diende de Vlaamse regering een ontwerp van decreet in bij het Vlaamse parlement m.b.t. de *aanpassing van de erkenningsregeling voor de private arbeidsbemiddeling* in het Vlaamse Gewest. De wijziging van het decreet van 13 april 1999 wordt enerzijds ingegeven door een gemotiveerd advies van de Europese Commissie van 18 september 2002 (Ingebrekestellingsdossier 2000/4110) en anderzijds ten gevolge een aantal hiaten in en nood aan verduidelijkingen van de erkenningsvoorwaarden en sanctiebepalingen die werden vastgesteld n.a.v. de behandeling van een aantal concrete dossiers. De Europese Commissie stelde dat artikel 9 van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest strijdig is met het vrij verkeer van diensten en bijgevolg een inbreuk op artikel 49 van het EG-verdrag zou vormen.

De aanpassingen t.o.v. het oorspronkelijke decreet zijn als volgt:

- Buitenlandse bureaus hoeven enkel nog een adres op te geven waar desgevraagd de nodige documenten kunnen worden ter beschikking gesteld (geen persoon meer aanduiden met woonplaats in België);
- Verder worden de sanctiebepalingen verduidelijkt, waarbij het de bedoeling is om te verhinderen dat personen met een strafrechtelijk verleden of die herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding zijn geweest met bepaalde arbeidsrechtelijke bepalingen private arbeidsbemiddelingsactiviteiten zouden uitoefenen;
- Op voorstel van de SERV worden nog een aantal bijkomende wijzigingen toegevoegd m.b.t. verbodsbepalingen, mogelijkheid van een erkenning voor bepaalde duur wordt opnieuw ingevoerd, invoeren van overgangsmaatregelen n.a.v. de intrekking van de erkenning.

Op 5 september 2003 keurde de Vlaamse Regering een besluit goed tot wijziging van het besluit van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Hierdoor voert de Vlaamse regering een *afzonderlijke erkenning in voor uitzendbureaus in de artistieke sector*. Dit initiatief sluit aan bij de goedgekeurde federale wetgeving omtrent het statuut van de kunstenaar. Dat voorziet in de oprichting van artistieke agentschappen die de rol van werkgever gaan spelen ten aanzien van de kunstenaar. Het agentschap (uitzendbureau) neemt de administratieve rompslomp over van de opdrachtgever en zorgt voor een correcte inschrijving. Het garandeert op die manier een goede sociale bescherming, biedt rechtszekerheid en werpt zo een dam op tegen zwartwerk en schijnzelfstandigheid. Om het agentschap toe te laten kunstenaars op regelmatige basis via uitzendarbeid tewerk te stellen, wordt er een bijkomende categorie van toegelaten tijdelijke arbeid gecreëerd.

**PLANNING 2004***De nieuwe arbeidsmarktstructurering:**De nieuwe arbeidsmarktstructurering*

- In het kader van de ambtelijke hervorming Beter Bestuurlijk Beleid zal de verdere VDAB-hervorming uitgewerkt worden. Een voorontwerp van decreet zal worden neergelegd.

*De private arbeidsmarktintermediaren*

- Met het oog op een actualisering van de sectorconvenant met de uitzendsector zal aan de betrokken sociale partners gevraagd worden om de rol van de arbeidsmarktintermediaren binnen de nieuwe werkdomeinen van de dienstencheques en begeleiding van werkzoekenden uit te werken.

*Private arbeidsbemiddeling*

- Begin 2004 zal door de Vlaamse regering een uitvoeringsbesluit worden genomen om onder meer de modaliteiten m.b.t. de nieuw ingevoerde erkenning voor bepaalde duur vast te leggen.
- Er wordt aan bureaus die reeds uitzendactiviteiten in de artistieke sector uitoefenden zes maanden de tijd (dus tot 3/2004) gegeven om een erkenningsaanvraag in te dienen. Tegen eind 2004 kan er mogelijk reeds een eerste evaluatie gebeuren m.b.t. deze nieuwe erkenningsregeling.

## **HOOFDSTUK VIII : Ordening van het werkgelegenheidsveld**

### **1 De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid**

#### **1.1 Het Europees niveau: Vlaamse beleidsmix voor Europese richtsnoeren**

##### **1.1.1 Vlaams Actieplan 2003**

In 2003 werd een nieuw elan gegeven aan de Europese werkgelegenheidsstrategie. Vijf jaar na de eerste versie van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren in 1998 werd na een grondige evaluatie ervan een nieuwe generatie richtsnoeren goedgekeurd voor de periode 2003-2005. Naast drie overkoepelende doelstellingen (volledige werkgelegenheid, hogere kwaliteit en productiviteit van de arbeid, hogere sociale samenhang) zijn er tien ‘specifieke’ richtsnoeren. Deze Europese beleidsdoelstellingen sluiten nauw aan bij de Vlaamse beleidsvisie en praktijk, zoals de preventieve aanpak van werkloosheid, de nieuwe Europese ‘benchmark’ voor een activering van 25% van de langdurig werklozen, de aandacht voor het wegwerken van de kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid van een aantal kansengroepen zoals allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden, en de blijvende prioritaire aandacht voor levenslang leren met bijzondere aandacht voor het verhogen van de opleidingsdeelname van laaggeschoolde werknemers.

De lidstaten maken jaarlijks een Nationaal Actieplan (NAP) op in uitvoering van deze Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. De opmaak van het Belgisch NAP vergt, gezien de complexe bevoegdheidsverdeling inzake werkgelegenheidsbeleid, een intensieve samenwerking tussen alle betrokken overheden (Federale overheid, Gemeenschappen en Gewesten). Traditiegetrouw wordt op Vlaams niveau een beleidstekst opgemaakt in overleg met de diverse betrokken beleidsdomeinen (werkgelegenheid, economie, onderwijs en vorming, welzijn) en in overleg met de Vlaamse sociale partners. Dit nieuwe Vlaams Actieplan (VLAP) Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2003 werd besproken en goedgekeurd met de Vlaamse sociale partners (in VESOC) en op 3/10/2003 goedgekeurd door de Vlaamse regering. Deze gezamenlijke beleidstekst geldt traditiegetrouw als Vlaamse bijdrage aan het Belgische Nationaal Actieplan (NAP 2003). Sinds 2002 wordt het Vlaams Actieplan daarnaast ook officieel als ‘Regionaal Actieplan’ neergelegd bij de Europese Commissie.

##### **1.1.2. ESF-Doelstelling 3 (2000-2006)**

Met de formele oprichting van het ESF-Agentschap door de Vlaamse regering (29.06.2001) en de gezamenlijke huisvesting van alle regisseurs (10.10.2002) werd deze entiteit volledig operationeel voor het programmabeheer van het Europees Sociaal Fonds en Equal in Vlaanderen.

In 2003 kreeg de interne werking prioritaire aandacht met een missie- en visiebepaling en een concrete actieplanning rond de domeinen kwaliteit, communicatie, rapportagebeheer, financiële transparantie en procedurebeheer.

In samenspraak met diverse controle- en inspectiediensten werd een protocol van samenwerking en diverse procedures ontwikkeld. Op deze wijze wordt een traceerbaar beheers- en controlespoor voor Vlaanderen beschikbaar als eerste stap naar een vertrouwenscontract met de Europese Commissie.

De programmaperiode 2000-2006 zit momenteel halverwege. In de voorbije maanden werd op diverse overlegfora (strategische werkgroepen, stuurgroepen Vlaamse monitoringcomités, regisseursvergaderingen) de huidige werking tussentijds getoetst. Deze evaluaties bieden de kans om het ESF-programma eenmalig te actualiseren en aan te passen in het najaar van 2003 voor de rest van de programmaperiode.

Einde 2003 zal voor het eerst structureel gerapporteerd worden aan het Vlaams Parlement, zoals voorzien bij de oprichting van het ESF-agentschap.

### **Zwaartepunt 1 en 2 (inzetbaarheid)**

2003 wordt gekenmerkt door het aanhouden van de kruissnelheid waarmee de opleidings- en begeleidingsprojecten voor werkzoekenden worden uitgevoerd. De ESF-financiering voor deze acties zal zo'n 41 miljoen euro bedragen. Samen met de Vlaamse financiering van om en bij de 65 miljoen euro bereikt men in de 450 projecten 40.000 deelnemers. De uitstroom na opleiding en/of begeleiding bedraagt gemiddeld 69%. Zoals voorzien in het Enkelvoudig Programmeringsdocument ligt ook in 2003 het bereik van de kansengroepen in de ESF-gesubsidieerde activiteiten proportioneel hoger dan in de NWWZ-populatie. Enkel de deelname van de plus 45-jarigen en de vrouwen moet nog beter.

Om de continuïteit, rechtszekerheid en inhoudelijke werking van de promotoren te bevorderen werden de goedgekeurde projecten voor de periode 2004 – 2006, eind juni 2003 beslist en kenbaar gemaakt. Voor 2004 zal ESF cofinancieren voor een bedrag van bijna 44 miljoen euro. Er zullen minimaal 30.500 werkzoekende deelnemers bereikt worden in de 412 aanvaarde projecten. Deze cofinanciering versterkt zoals voorheen de werking van de institutionele actoren VDAB en onderwijs-DBO (deeltijds leerplichtigen en Buso-leerlingen). Daarnaast wordt ruim 19,7 miljoen euro ter beschikking gesteld van 120 Derden-promotoren waaronder 2,33 miljoen euro ingezet wordt voor de personen met een arbeidshandicap. De acties van deze Derden-promotoren zijn zeer divers: screening, vooropleiding, (beroeps)opleiding, sollicitatietechnieken en persoonlijke vorming zijn de klassiekers. Evenveel aandacht wordt echter besteed aan trajectbegeleiding binnen de Lokale Werkwinkels en extra opleiding en begeleiding op de werkvloer tijdens de werkervaring.

Op kwaliteitsvlak zullen de inspanningen ook in 2004 worden volgehouden. Projectaudits ter plaatse en een adequate opvolging tijdens de uitvoering dragen ertoe bij dat organisaties op een gestructureerde wijze blijven werken aan de verbetering van hun dienstverlening. Enkel promotoren die sterker worden en kwaliteitsvoller werken, bieden de garantie dat de deelnemers-werkzoekenden meer en betere kansen aangeboden krijgen om de (her)integratie op de arbeidsmarkt te maximaliseren.

### **Zwaartepunt 3 (ondernemerschap)**

Eind 2002 en in de loop van 2003 creëerde de regisseur opnieuw verschillende indieningsmogelijkheden voor projecten. Binnen maatregel 1 (het stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap) werden tot vandaag drie projecten goedgekeurd voor een totaal ESF-budget van 594.169,94 euro; binnen maatregel 3 (bevordering van de kenniseconomie) werden tot vandaag 2 projecten goedgekeurd voor een ESF-bedrag van 124.176,60 euro.

Begin 2003 werd er van een systeem van gesloten oproep overgestapt naar een meer open systeem van permanente indiening met clustering voor de evaluatie. Deze tussenvorm biedt

verschillende voordelen. De twee belangrijkste zijn dat (potentiële) aanvragers intensiever begeleid kunnen worden en dat projecten binnen dezelfde clusters inhoudelijk worden vergeleken. Op 30 september 2003 sluit de regisseur een nieuwe indieningsronde af voor projecten die starten begin 2004.

#### **Zwaartepunt 4 (aanpasbaarheid)**

Dit programma beoogt de Vlaamse werknemers te ondersteunen om zich aan te passen aan de snel veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Via opleidings- en ondersteuningsprojecten wordt 'het leven lang leren' bevorderd. De ESF-middelen worden hier additioneel ingezet bij de Vlaamse middelen uit het Hefboomkrediet.

In het voorjaar van 2003 werd een nieuwe oproep gelanceerd. Projecten inzake vraaggerichte opleidingen van bedrijven, ondersteuning van een strategisch opleidingsbeleid in bedrijven en individuele loopbaanbegeleiding kwamen in aanmerking voor subsidiëring. Onder de maatregel 'opleidingen' werden 79 projecten goedgekeurd, onder de maatregel 'loopbaanbegeleiding' 12 projecten en onder de maatregel 'strategisch opleidingsbeleid' 14 projecten. Voor deze projecten werd aanvullend aan de cofinanciering vanuit het Hefboomkrediet voor 12.339.817,32 euro, een totale ESF-subsidie van 9.147.416,44 euro vastgelegd.

Momenteel wordt voorbereidend meegewerkt aan een Vlaamse regelgeving voor loopbaanbegeleiding in 2004.

#### **Zwaartepunt 5 (gelijke kansen)**

Om een meer evenredige participatie van mannen en vrouwen in de beroepsopleiding en de bedrijfswereld te realiseren worden de ESF-middelen samen ingezet met de VESOC-middelen. De combinatie van deze middelen van 3,892 miljoen euro bieden een versterking van het beleid voor gelijke kansen op de werkvloer tot 2006.

Vanaf het najaar 2002 wordt er binnen ESF zwaartepunt 5 met een permanente oproep gewerkt. Er kunnen dus permanent projecten worden ingediend. In 2003 zijn er tot nu toe 6 projecten goedgekeurd. Hiervoor werd een budget voorzien van 512.900 euro aan VESOC-middelen en 465.000 euro aan ESF-middelen. Ander projecten worden momenteel op stapel gezet.

Deze maatregelen zijn ook in 2003 afgestemd op de nieuwe Europese Werkgelegenheidsnoeren. Hierbij gaat bijvoorbeeld aandacht naar het verhogen van de werkzaamheidsgraad van vrouwen (met oog voor oudere vrouwen en herintreedsters), naar de horizontale en verticale doorstroom van vrouwen (met extra aandacht voor laaggeschoolde werkneemsters, loopbaanbegeleiding van vrouwen en elders verworven competenties). Ook nieuwe vormen van werkorganisatie, zoals telewerken, worden verder onderzocht. In het kader van de gendermainstreaming werd er een genderzakboekje ontwikkeld (zij en hij op de arbeidsmarkt). Ook andere acties in het kader van de gendermainstreaming worden in het najaar van 2003 opgestart.

## **Zwaartepunt 6 (experimenten en pilootprojecten)**

Sinds de effectieve operationalisering van dit programma medio 2001 zijn reeds een 40-tal experimenten en pilootprojecten goedgekeurd waarin nieuwe instrumenten en methodieken worden uitgetest om de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken. De projecten situeren zich binnen de thema's inzetbaarheid, aanpasbaarheid, ondernemerschap en ICT. Voor de uitvoering van deze 40 projecten werden reeds 5,9 miljoen euro ESF-middelen en 1,3 miljoen euro Vlaamse cofinancieringsmiddelen vastgelegd.

In het kader van het thema inzetbaarheid worden nieuwe methodes uitgetest voor het toeleiden naar de arbeidsmarkt van kansengroepen die via het huidige instrumentarium niet of onvoldoende geholpen kunnen worden.

Binnen het thema aanpasbaarheid is een pilootproject opgezet om de introductie van het Investors in People-label in Vlaanderen op te starten en werden een aantal projecten geselecteerd die de mogelijkheden van de bijblijfrekeningen moeten uittesten.

In het najaar 2002 werden een aantal projecten geselecteerd die verder bouwen op het Trivisi-gebeuren. Hiervoor is een budget beschikbaar van ongeveer 0,5 miljoen euro ESF-middelen en 0,7 miljoen euro Vlaamse cofinancieringsmiddelen. Deze projecten zijn vandaag alle in uitvoering.

Voor het arbeidsmarktgericht onderzoek in het kader van VIONA wordt jaarlijks een ESF-budget van ruim 1 miljoen euro beschikbaar gesteld.

### **1.1.3. ESF-doelstelling 2**

#### **Doelstelling 2: Algemeen**

Doelstelling 2 ondersteunt *'de economische en sociale omschakeling van in structurele moeilijkheden verkerende zones'*. Het betreft hier met name in moeilijkheden verkerende industriële, stedelijke, plattelands- en visserijzones. In Vlaanderen vindt men in de huidige programmaperiode (2000-2006) vier doelstelling 2-zones: Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg en de Kust. Voor de regio Oost-Vlaanderen wordt enkel steun vanuit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling verleend. Voor de drie andere regio's worden er zowel EFRO- als ESF-middelen ter beschikking gesteld.

#### **ESF Doelstelling 2-Antwerpen: Antwerpen Noord Oost (ANNO) en Kempen**

In de provincie Antwerpen kunnen twee regiogebonden prioriteiten onderscheiden worden: prioriteit 1 zijnde het Doelstelling 2 en Phasing Out gebied Kempen en prioriteit 2 zijnde het Doelstelling 2 gebied Antwerpen Noord Oost. Voor deze regio reserveerde Europa binnen de maatregelen opleiding en duurzame werkgelegenheid voor de totale programmaperiode een ESF-steunbedrag van 5.445.614 euro. De subregio Kempen, die in de voorbije jaren het voortouw nam binnen dit programma, engageerde zich tot nog toe in acht projecten voor een totaal van bijna 700.000 euro. Subregio ANNO kende iets meer problemen bij de opstart, maar kon ondertussen voor de periode 2004-2006 een totaalbedrag van meer dan 1 miljoen euro toezeggen.

#### **ESF Doelstelling 2-Limburg**

De doelstelling 2-zone bestaat uit een aantal gemeentes, of delen ervan, in de regio's 'Midden-Limburg' en 'Zuid-Limburg'. Voor deze regio reserveerde Europa, voor de totale programmaperiode, een ESF-steunbedrag van 10.626.000 euro. ESF Doelstelling 2-projecten kaderen hier binnen prioriteit 1, het stimuleren van initiatieven van en voor het bedrijfsleven

en de tewerkstelling, binnen maatregel 1.3 (opleidingen). Voor 2003 werd hier al een totaalbedrag van 1,8 miljoen euro toegezegd.

### **ESF Doelstelling 2-Kust**

Voor deze regio reserveerde Europa, voor de totale periode, een ESF-steunbedrag van 2.519.000 euro. Het ESF ondersteunt hier de verschillende acties binnen maatregel 4.1 ‘Organisatie van algemene of bedrijfsgerichte opleiding en vorming en de afstemming tussen vraag en aanbodzijde op de arbeidsmarkt’. Met een retro-actieve goedkeuring van een grootschalig VDAB-project vond deze regio recent een antwoord op de moeizame beginfase van het programma. Momenteel ligt een voorstel ter tafel om een gedeelte van de binnen deze regio voorziene ESF-gelden naar het EFRO-luik over te hevelen.

#### **1.1.4. Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon**

In 2003 leverde de Vlaamse regering haar bijdrage aan het jaarlijks wederkerende Lissabonproces. Een Vlaams rapport, gebaseerd op bijdragen van elk beleidsdomein, werd gebruikt als insteek voor de onderhandelingen met de federale diensten van de Premier. Op de beleidsagenda Werkgelegenheid blijven de belangrijke prioriteiten onveranderd: een verhoging van de werkzaamheidsgraad, een verbetering van de kwaliteit van de arbeid, evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt, ...

## **1.2 Het Vlaams-federale niveau**

### **1.2.1 De coöperatieve aanpak tussen het federale en Vlaamse niveau**

De hefboomen voor een duurzaam werkgelegenheidsbeleid zijn in de configuratie van de Belgische staatsstructuur verspreid over de federale en Vlaamse overheid:

- het zich uitspreken over het recht op werkloosheidsuitkering en een activerende inzet van sociale zekerheidsuitkeringen (inzonderheid werkloosheidsuitkeringen) behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid; deze overheid is eveneens bevoegd voor de toekenning van parafiscale voordelen aan ondernemingen via loonlastenverlagingen;
- het begeleiden van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk (arbeidsbemiddeling) behoort tot de bevoegdheid van de Gewesten. De VDAB brengt werkzoekenden en werkaanbod samen en stippelt voor de werkzoekenden het beste traject uit op weg naar een integratie op de arbeidsmarkt. De Gewesten zijn tevens bevoegd voor het economisch beleid;
- het organiseren van beroepsopleiding is de bevoegdheid van de Gemeenschappen. Zij oordelen welke opleiding nuttig is voor de werkzoekende;
- niettegenstaande het fiscale en het parafiscale beleid hoofdzakelijk federaal bepaald wordt, heeft deze hefboom wel degelijk een grote invloed op de werkgelegenheidscreatie in Vlaanderen.

M.a.w. voor de uitbouw van een duurzaam en activerend werkgelegenheidsbeleid is, omwille van de band tussen de sociale zekerheid, de loonkosten en de arbeidswetgeving enerzijds en de opleiding, inschakeling, bemiddeling en het ondersteuningsbeleid anderzijds, een coöperatieve federalistische samenwerking nodig. De Vlaamse regering ging dan ook in op de oproep van de federale regering om samen het werkgelegenheidsbeleid gestalte te geven door

de gecombineerde en gecoördineerde inzet van de voor iedere overheid geëigende instrumenten teneinde de vooropgestelde werkzaamheidsgraad te bereiken op een duurzame manier.

In dit kader werd op 19 september 2003 het startschot gegeven van de federale werkgelegenheidsconferentie, waaraan alle regionale en gemeenschapsoverheden deelnamen. Een technische werkgroep “regeringen” werd opgestart met als taak volgende thema’s te behandelen: dienstencheques, sluitende aanpak en beschikbaarheid van werkzoekenden innovatie en o&o, opleiding, werkgelegenheidscreatie in de sociale economie, mobiliteit en inzetbaarheid, inloopbanen, gelijke toegang tot de arbeidsmarkt,... Deze thema’s werden aangevuld met items die de Gewesten en Gemeenschappen zelf aanbrachten in de technische werkgroep.

Dit leidde uiteindelijk tot een globaal akkoord tussen de federale regering en de Gewest- en Gemeenschapsregeringen op volgende punten :

- dienstencheques
- sociale economie
- mobiliteit en inzetbaarheid
- activering van de werkzoekenden : een grotere inspanning m.b.t. begeleiding
- activering werkzoekenden : deelaspect toetsing beschikbaarheid werklozen
- inloopbanen
- diversiteit en strijd tegen discriminatie op het werk
- startbanen

De Vlaamse regering bekrachtigde op 10 oktober 2003 dit akkoord.

### **1.2.2 Samenwerkingsverbanden**

De samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus en de afstemming van de diverse werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau werd het voorbije jaar via de Task Force Werkgelegenheid verder versterkt. Tijdens de bijeenkomsten van voormelde Task Force werd een initiatief genomen om nieuwe beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid op elkaar af stemmen en te toetsen naar haalbaarheid van implementatie op lokaal niveau; bestaande maatregelen werden op elkaar afgestemd en de algemene krijtlijnen inzake samenwerking tussen de verschillende instanties in de lokale werkwinkel werden verder uiteengezet. Bovendien werd een aanzet gegeven om de federale en de Vlaamse initiatieven inzake nieuwe dienstenwerkgelegenheid maximaal af te stemmen op het lokale niveau. Speciale aandacht werd besteed aan de implementatie van de dienstencheques en het projectenfonds buurt- en nabijheidsdiensten.

Eveneens werd in 2003 verder uitvoering gegeven aan de samenwerkingsakkoorden die in de afgelopen jaren werden afgesloten:

- het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 betreffende de inschakeling van werkzoekenden naar de startbanen;
- het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 betreffende de sociale economie;
- het samenwerkingsakkoord van 7 december 2001 betreffende de dienstencheques;
- het samenwerkingsakkoord van 5 november 2001 betreffende gelijke toegang van vrouwen tot nieuwe technologieën..

### 1.2.3 Homogenisering van bevoegdheden

Op 29 november 2002 keurde de Vlaamse regering het decreet goed houdende de *algemeen verbindend verklaring van akkoorden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties* betreffende gemeenschaps- en gewestaangelegenheden. Vlaanderen kan voortaan CAO's die betrekking hebben op haar bevoegdheden algemeen verbindend verklaren.

In september 2003 ging de federale Werkgelegenheidsconferentie van start. Alle regionale en gemeenschapsoverheden nemen hieraan deel. Samen met de federale regering en de sociale partners wordt onderzocht welke afspraken op het vlak van vorming, opleiding en arbeidscreatie kunnen worden gemaakt om nieuwe banen creëren. Op het vlak van opleiding werkt Vlaanderen een voorstel uit tot de uitbouw van een leer-werk-stelsel als een volwaardige leervorm. De vraag tot overheveling van het betaald educatief verlof zal daar deel van uitmaken. Het leer-werk-stelsel wordt idealiter ondersteund door de Vlaamse en federale overheid. Op andere vlakken wordt aangedrongen op een aangepaste federale reglementering (tele-thuiswerk) en wordt gepleit voor samenwerkingsakkoorden.

## 1.3 Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid

### 1.3.1 Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

In 2002 hebben VDAB en Forem en Bruxelles Formation, op het elan van 2001, verder uitvoering gegeven aan deze samenwerkingsakkoorden door in te staan voor de onderlinge uitwisseling van werkzoekenden die zo een taalonderdompeling konden volgen in het andere landsgedeelte.

In 2003 blijven de intenties en ambities overeind maar dient er rekening gehouden met interne reorganisaties binnen Forem. Anderzijds werd een nieuwe dimensie aangeboord door met Cevora uitwisselingen op te zetten naar bedrijfsstages toe in het ANPCB 218. Bovendien is het samenwerkingsakkoord VDAB-ADG formeel ondertekend op 20 juni 2003.

Zowel in 2002 en 2003 werd en wordt volop werk gemaakt van de ontwikkeling van de taalcd-rom voor onthaalsituaties in de domeinen horeca en toerisme. Hier zijn niet enkel Vlaanderen, Wallonië en Brussel cofinancier, maar ook het Vormingsfonds voor de Horeca. Het eindproduct wordt opgeleverd tegen 1 maart 2004.

De dynamiek van de federale werkgelegenheidsconferentie 2003 voorziet trouwens een versterking van dergelijke samenwerkingsakkoorden.

Zo zal in het najaar 2003 tussen de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap een samenwerkingsakkoord gesloten worden m.b.t. inzonderheid:

- het opzetten van een performant uitwisselingssysteem van niet-ingevulde vacatures en c.v.'s van werkzoekenden;
- de bevordering van taalopleidingen; de versterking van de inspanningen inzake regio-overschrijdende opleidingen en stages; het opzetten van een gestructureerde samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten, met het oog op de verhoging van de inschakelingskansen van werknemers die getroffen worden door sluitingen en herstructureringen van ondernemingen met een regio-overschrijdende dimensie.

### 1.3.2 Gemeenschappelijke standpuntbepaling

In de loop van 2003 werd tussen het Vlaams, Waals en Brussels Gewest een gezamenlijk standpunt geformuleerd met betrekking tot de toekomst van de Europese structuurfondsen na 2006. In het standpunt werd o.a. als principe naar voor geschoven dat de Europese middelen flankerend dienen ingezet te worden (cf. huidige werkwijze ESF).

## 1.4 Het subregionale niveau

### 1.4.1 Hervorming

De globale hervorming van het sociaal-economisch streekbeleid werd in 2001 ingebed in het beslissingsproces m.b.t. het kerntakendebat. Op 25 april 2003 werd het kerntakendebat afgerond met een bestuursakkoord tussen de drie democratische bestuursniveaus over de sectorale en sectoroverschrijdende takenpakketten. Met betrekking tot de sociaal-economische streekontwikkeling worden in het bestuursakkoord enkele principes naar voor geschoven en worden tevens concrete afspraken gemaakt:

- geen enkel bestuursniveau kan het streekontwikkelingsbeleid claimen;
- beleidsadvisering en overleg gebeurt via een nieuw op te richten structuur die onmiddellijk de STC's en streekplatformen vervangt: de VZW Erkend Regionaal Samenwerkingsverband (ERSV), als juridisch orgaan die de overlegstructuren SERR/RESOC ondersteunt. De beleidsbepaling gebeurt door democratisch gelegitimeerde besturen (steden, gemeenten en provincies). De beleidsvoorbereiding gebeurt door enerzijds de provinciale beleidscellen en anderzijds door de steden en gemeenten en het betrokken advies- en overlegorgaan. De beleidsuitvoering gebeurt door de meest geschikte actor (POM's, VZW's, privé-bedrijven, VDAB, Syntra, ...);
- voor de overleg- en adviesstructuur werd geopteerd voor een spiegelbeeld van het Vlaamse model: De RESOCs (Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité) worden opgevat als een open partnerschap dat in consensus beslist. De inhoudelijke invulling van de SERRs (Sociaal Economische Raad van de Regio) behoort tot de autonomie van de sociale partners (bipartiet autonoom adviesorgaan);
- De Vlaamse overheid geeft tot en met 2005 de garantie van financiering van de ERSVs. Daarna zal een traject afgesproken worden om eenzelfde budgettaire enveloppe recurrent over te hevelen naar de steden/gemeenten en/of provincies.

Dit alles vond zijn weerslag in het 'voorontwerp van decreet betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités', dat de Vlaamse regering, mits een aantal kleine bijstellingen, goedkeurde op 18 juli 2003.

De verwachting is dat dit ontwerp van decreet voor het einde van het jaar behandeld wordt in het Vlaams Parlement. Begin 2004 kan dan de uitvoering van de hervorming starten.

Medio 2003 werd ook de projectoproep voor integratie-projecten gelanceerd. Hiermee worden STC's en streekplatformen in staat gesteld de nodige organisatorische en inhoudelijke onderbouw te bieden voor het hervormingsproces in hun regio.

Nog in 2003 startten ook de tijdelijke structuren op die dit hervormingsproces concreet gestalte dienen te geven. Op Vlaams niveau startte onder het voorzitterschap van de Vlaams

minister van Werkgelegenheid en Toerisme een Begeleidingscommissie op, ondersteund door een Task Force die ingebed is in departement EWBL. Deze tijdelijke structuren bereiden alle initiatieven voor, die de regio's in staat moeten stellen, de nieuwe structuur aan te vatten. In de regio's zelf wordt een 'regionale veranderingsmanager' aangesteld, die fungeert als trekker voor de hervorming in zijn regio. Intussen startten de gesprekken op het terrein reeds.

#### **1.4.2 Huidige STC-werking**

Niettegenstaande de geplande hervormingen was ook 2003 een actief jaar op het vlak van het subregionaal werkgelegenheidsbeleid. Zo hebben de subregio's ook in 2003 hun beleidsplan opgehangen aan de Europese richtsnoeren. Prioriteit lag bij het bevorderen van de werkzaamheidsgraad, het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en het bevorderen van levenslang leren. In 2003 waren er in de subregio's heel wat initiatieven in samenwerking met de lokale besturen, o.m. op vlak van de ondersteuning van de lokale fora van de Lokale Werkwinkels, op vlak van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname, ...

In 2003 vond eveneens de STC-Ledendag plaats. Op deze ledendag debatteerden de vertegenwoordigers van sociale partners, steden en gemeenten, provincies en Vlaamse overheid over de subregionale vernieuwingen. Vooral werd de rol en waarde beklemtoond van de mogelijkheid tot projectontwikkeling in de nieuwe structuren.

#### **1.5 Het lokale niveau herondekt**

Van bij het begin van de legislatuur werden de lokale overheden beschouwd als evenwaardige partners in het werkgelegenheidsbeleid. Dit werd in 2000 geconcretiseerd in het afsluiten van de Kaderovereenkomst tussen de drie beleidsniveaus en het afsluiten van een Sectoraal Pact.

In 2003 werd verder uitvoering gegeven aan voormelde overeenkomsten. Deze uitvoering kan blijken uit de oprichting van nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en de uitbreiding van een aantal bestaande Fora met nieuwe partners vanuit de clustergemeenten. In september 2003 waren er 82 Fora en 108 lokale werkwinkels operationeel. Deze Fora nemen een belangrijke taak in het adviseren en voorbereiden van een lokaal werkgelegenheidsbeleid en meer specifiek in de beleidsmatige opvolging van de lokale werkwinkel.

Met het oog op het optimaal afstemmen van de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau, kwam de Task Force lokale werkgelegenheid verscheidene keren samen.

### **2 Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid**

#### **2.1 VDAB**

De herstructurering van de VDAB in het kader van "Beter Bestuurlijk Beleid" is volop aan de gang. De VDAB kreeg de opdracht een nieuw ontwerpdecreet op te stellen conform BBB nl. het ontwerp van decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding". Dit ontwerpdecreet zal in het najaar voorgelegd worden aan de Vlaamse regering.

De uitbouw van het netwerk van lokale werkwinkels gaat verder, net als de omschakeling van de opleidingscentra tot competentiecentra, die in het najaar van 2003 gestart is.

De grootste prioriteit van de VDAB blijft evenwel de realisatie van de objectieven en engagementen uit het beheerscontract met de Vlaamse regering: de gegarandeerde universele basisdienstverlening, de trajectwerking, de additionele opdrachten, de opdrachten in het kader van het nieuwe beleid (lokale werkwinkels, het actieplan levenslang leren of blijven, het opzetten van competentiecentra en het sectoraal stimuleringsbeleid) en de VDAB als werkgever.

## **2.2 Private arbeidsmarktintermediairen**

Met het ministerieel besluit van 8 augustus 2001 houdende samenstelling van het Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus werd de laatste juridische steen gelegd van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest. Op 4 oktober 2001 werd het Overlegforum Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus officieel geïnstalleerd. In dit platform zetelen vertegenwoordigers van de overheid, de sociale partners, de private werkgelegenheidsbureaus en het publieke werkgelegenheidsbureau. Het forum kreeg volgende opdrachten mee :

- het overleg tussen de werkgelegenheidsbureaus en met de sociale partners structureren;
- bij consensus afspraken maken of protocollen afsluiten rond concrete samenwerkingsvormen, o.m. op het vlak van gegevensuitwisseling, gebruik van databanken, melding van opengebleven vacatures, inschrijving van werkzoekenden ...;
- gemeenschappelijke initiatieven van publieke en private bureaus zoals initiatieven naar risicogroepen toe en opleiding van consulenten;
- standpunten formuleren inzake problemen met betrekking tot de concrete toepassing van de regelgeving.

Het Overlegforum keurde op 12 juni 2002 de conceptnota “Naar een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid – De rol van intermediairen bij evenredige arbeidsmarktparticipatie” goed, die de grondslag bevat voor een gemeenschappelijk programma voor het werkingsjaar 2002 – 2003.

In uitvoering van dit actieprogramma werd er in 2003 rond drie verschillende concrete thema's - opleiding, een studiedag en sensibilisatie – gewerkt. Op woensdag 8 oktober had in het Vlaams Parlement het seminarie “Evenredige participatie: wat en hoe ?” plaats. Op dit seminarie werden de beweegredenen om tot een decreet Evenredige Participatie te komen toegelicht. Daarnaast werd er door een vertegenwoordiger van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding een uiteenzetting gegeven over de inhoud van de Wet Bestrijding Discriminatie van 25 februari 2003 en van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Daarbij kwamen ook de gevolgen van deze regelgeving voor de intermediairen aan bod.

Daarnaast zullen er een aantal opleidingen georganiseerd worden rond het thema ‘evenredige participatie’. Het is hierbij de bedoeling om een breed aanbod te scheppen waaruit door de geïnteresseerden kan gekozen worden. De nadruk daarbij ligt op concrete tips waarmee de consulenten hun opdrachten op dit terrein beter kunnen vervullen. Tenslotte worden er nog een aantal sensibilisatieacties gepland die momenteel nader worden uitgewerkt.

## 2.3 Administratie

Op het vlak van beleidsvoorbereiding is vooral de evaluatie van het beheerscontract van de VDAB vermeldenswaard. Daarnaast werd het meer ‘klassieke’ beleidsondersteunend werk geïntensifieerd (zie paragraaf 3.8). De VIONA-onderzoeksagenda brengt in dit alles wetenschappelijke onderbouwing.

Vanaf het najaar 2002 startten ook binnen de administratie de voorbereidingen met het oog op het realiseren van de uitgetekende hervormingen binnen het Beter Bestuurlijk Beleid. Het beleidsdomein Werkgelegenheid wordt gebundeld met de domeinen Economie en Toerisme. Een kader m.b.t. het toekomstige departement EWT (Economie, Werkgelegenheid en Toerisme) en de verschillende EVA's en IVA's is uitgetekend.

De administratie vervulde een voorname rol inzake de beleidsvoorbereiding en –uitvoering. Vanuit het besef dat een kwaliteitsvolle behandeling van de klant nauw samenhangt met de tevredenheid van het personeel werden met input van alle personeelsleden actieplannen opgesteld en uitgevoerd rond de thema's : communicatie, LLL, teamwork en milieu. Er wordt gewerkt aan de uitbouw van een ‘lerende administratie’ (vb. bijblijflunches, inhoudelijke verdiepingsmomenten).

Daarnaast stelde de administratie een actieplan ‘evenredige arbeidsdeelname en diversiteit’ op voor 2003-2004 met daarin zeer concrete acties. De administratie neemt op dit vlak het voortouw binnen het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en vormt een voorbeeld voor andere administraties.

De administratie probeert ook de visie rond duurzaam ondernemen in het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in te brengen.

## 2.4 Sociale partners

### 2.4.1 Het algemeen verbindend verklaren van CAO's

Op 29 november 2002 keurde de Vlaamse regering het decreet goed houdende de *algemeen verbindend verklaring van akkoorden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties* betreffende gemeenschaps- en gewestaangelegenheden. Dit decreet verscheen in het Belgisch Staatsblad op 17 december 2002.

Intussen stelden de federale Ministerraad, de Waalse Regering en het College van de Franse Gemeenschapscommissie beroep in bij Arbitragehof tot vernietiging van het decreet. Deze procedure is vandaag hangende.

De administratie werkgelegenheid tekent momenteel een procedure uit om CAO's algemeen verbindend te verklaren in Vlaanderen.

### 2.4.2 Sectorconvenants

De Vlaamse Regering sloot in de loop van 2002 met 21 sectoren een sectorconvenant af. In totaal werden 79,5 sectorconsulenten ingezet om uitvoering te geven aan de actiepunten opgenomen in de convenants. De actiepunten gaan over de verhoging van de arbeidsdeelname van kansengroepen, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren en

competentiemanagement, kwaliteit van de arbeid en mobiliteit. De sectoren ontvingen hiervoor een totaal bedrag van 4.277.568,68 euro. Het bereik wordt geschat op 70 % van de arbeidsmarkt. Voor 16 sectoren vond tijdens 2003 een tussentijdse evaluatie plaats.

Daarnaast ontstonden er tijdens 2003 contacten met een aantal nieuwe sectoren die kunnen leiden tot bijkomende sectorconvenants. Het convenant met de sector van de podiumkunsten en de sector van de schoonheidszorgen en de kappers zit in een eindfase.

De administratie Werkgelegenheid maakte in september 2003 een tussentijdse evaluatie van de werking van het instrument sectorconvenants. Volgende vaststellingen worden gedaan:

- Er zijn grote verschillen tussen sectoren wat betreft de aangegane engagementen andere klemtonen);
- Het instrument sectorconvenant droeg bij tot een versterkte en meer uitgebreide structurele samenwerking met de sectoren;
- Er ontstond een netwerking en samenwerking tussen de verschillende beleidsdomeinen;
- De convenants hebben een gunstige weerslag op de samenwerking in het algemeen en de netwerking tussen sectoren, diverse overheden en organisaties op de verschillende overheidsniveaus (van lokaal tot gewestelijk niveau);
- Er is een betere informatiedoorstroming tussen sectoren en overheid;
- De manier van evalueren van de sectorconvenants door middel van onderling overleg tussen de overheid en de sectoren is constructief en uniek;
- De convenants hebben een proces op gang gebracht tot het verzamelen en registreren van gegevens binnen de sectoren.

De evaluatie leidde tevens tot een aantal verbeteringen m.b.t. het opstellen van een convenant.

Het nieuwe akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners verlengt de maatregel en voorziet een uitbreiding. Daarnaast wordt meer de nadruk gelegd op de thema's diversiteit en mobiliteit.

## 2.5 Lokale overheden

In de Kaderovereenkomst en het Sectoraal Pact Werkgelegenheid werd de regierol inzake de uitbouw van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid toevertrouwd aan de lokale overheden. De beleidsbrieven 2001, 2002 en 2003 wezen reeds op de bijzondere aandacht die hierbij uitgaat naar de steden en de stedelijke gebieden. In dit kader werd in 2001 van start gegaan met een lanceringsfase van de dienstenwerkgelegenheid in 12 centrumsteden, die ter zake een trekkersrol toebedeeld krijgen. Eén van de doelstellingen van deze lanceringsfase is het waarmaken van de regisseursrol van de diensteneconomie door de lokale overheden, waartoe zij zich via een engagementsverklaring hebben verbonden.

Ook in 2003 gaven de 12 centrumsteden uitvoering aan hun actieplan dienstenwerkgelegenheid. Op deze manier konden enerzijds concrete projecten in de dienstenwerkgelegenheid op lokaal niveau gestalte krijgen, anderzijds konden de lokale overheden actief invulling geven aan hun regierol terzake. Bovendien werden vanaf 2002 middelen voorzien (programma 52.4, b.a. 41.07 Allerhande uitgaven in het kader van de meerwaardeneconomie) voor een halftime tot 3 personeelsleden voor de verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie (1 halftijdse voor steden met minder dan 100.000 inwoners, een voltijdse voor steden met 100.000 tot 200.000 inwoners, 2 voltijdse voor steden met 200.000 tot 300.000 inwoners, 3 voltijdse voor steden met meer dan 300.000 inwoners). Deze middelen werden ook in 2003 ter beschikking gesteld.

Naast de 12 centrumsteden konden de andere lokale overheden concreet invulling geven aan hun regierol in de dienstenwerkgelegenheid via het projectenfonds lokale dienstenwerkgelegenheid.

(het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid wordt uitvoerig toegelicht in hoofdstuk 2, punt 3)

## **2.6 De NGO's**

Het Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) telt ondertussen meer dan ongeveer 130 leden. Deze organisaties bouwden een belangrijke expertise en deskundigheid op inzake het werken met kansengroepen en ontwikkelden een eigen structureel en kwalitatief aanbod dat zich kenmerkt door maatwerk en een geïndividualiseerde aanpak.

In 2003 continueerde, verdiepte en verbreedde SLN haar werking rond zeven kernopdrachten:

- lokale en regionale ondersteuning;
- praktijkondersteuning en praktijkontwikkeling;
- deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg;
- informatie en communicatie;
- gegevensverzameling;
- opvolging en toepasbaarheid van nationale, internationale en Europese werking;
- ervaringsuitwisseling, visie-ontwikkeling en vertegenwoordiging.

Als ondersteuningsstructuur en representatief vertegenwoordiger van de NGO's t.a.v. de overheid treedt SLN dan ook op als gesprekspartner voor de beleidsinstanties en andere arbeidsmarktactoren.

Voor de vervulling van haar opdrachten ontvangt SLN een subsidie van 480.192 euro ter financiering van loon- en werkingskosten.

Het Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie telt ondertussen een 100-tal. Gelijklopend met de groei en de verdere structurering van de sector van de meerwaardeneconomie groeiden ook het takenpakket en de activiteiten van het overlegplatform.

Het actieplan 2003 werd geschreven in functie van drie grote krachtlijnen:

- het verhogen van de representativiteit binnen de ruime sector van de meerwaardeneconomie
- het bevorderen van de dialoog tussen sociale en reguliere economie
- het professionaliseren van de organisaties binnen de meerwaardeneconomie

Vanaf mei 2003 kan VOMECE beroep doen op een subsidie voor 3 voltijdse personeelsleden.

Met de website [www.vosec.be](http://www.vosec.be) wordt de dialoog over de meerwaardeneconomie aangewakkerd en werd een informatieplatform gecreëerd.

## **3 Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten**

### **3.1 Administratieve vereenvoudiging**

Onder het motto “minder regels, meer eenvoud” wenst de Vlaamse regering werk te maken van de vereenvoudiging van de regelgeving. Ze besliste daartoe reeds in september 2001 tot

de oprichting van de ‘Kenniscel reguleringsmanagement’ (ondertussen herdoopt tot ‘Kenniscel wetsmatiging’) die voorlopig bij de afdeling Kanselarij van het departement Coördinatie gepositioneerd is. Deze kenniscel ondersteunt, coördineert en evalueert het beleid terzake.

In 2002 werd voor het eerst een Actieplan reguleringsmanagement opgemaakt. Voor de cluster werkgelegenheid werden twee stuurgroepen opgericht, één in de schoot van de administratie Werkgelegenheid en één in de schoot van de VDAB.

Dit leidde tot volgende projecten:

- Oprichting van de lokale werkwinkels (met geïntegreerde dienstverlening – 1 loket) (VDAB);
- Uitbreiding van het cliëntvolgsysteem naar ESF-partner (VDAB);
- Toevoeging van een screeningsinstrument voor studenten deeltijds onderwijs aan de dossiermanager (VDAB);
- Administratieve lastenverlaging aanmoedigingspremies bij tijdskrediet (administratie werkgelegenheid);
- Regularisering tewerkstellingsprogramma's: juridisch-technische vereenvoudiging (administratie werkgelegenheid).

Het actieplan 2002 bleek een belangrijk werkinstrument te zijn voor de concrete implementatie van het reguleringsmanagement binnen de Vlaamse overheid. Op 4 april 2003 verleende de regering haar goedkeuring aan de instructies voor het opstellen van een nieuw actieplan 2003-2004. Voor het beleidsdomein werkgelegenheid zijn volgende projecten aan de orde:

- online optimalisatie en integratie IBO (VDAB);
- invoering uniek KBO-identificatienummer voor ondernemingen in VDAB-informatiesystemen (VDAB);
- opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers (VDAB);
- aanmoedigingspremies openbare sector: afstemmen op de private en socialprofit stelsels (administratie werkgelegenheid);
- ESF-agentschap: administratieve lastenverlaging (administratie werkgelegenheid);
- meerwaardeconomie: juridisch-technische vereenvoudiging (administratie werkgelegenheid).

De vereenvoudigingsprojecten worden door de Kenniscel in een globaal actieplan geïntegreerd met het oog op goedkeuring door de Vlaamse regering.

### **3.2 Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus**

In opvolging van de Kaderovereenkomst van 6 april 2000 tussen de federale, de Vlaamse en de lokale overheid omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid is er tweemaandelijks met de betrokken kabinetten en de administraties een vergadering van de Task-Force waarop nieuwe gezamenlijke initiatieven (dienstencheques, projectenfonds dienstenwerkgelegenheid, SINE en algemene activeringsprojecten) worden besproken. De concretisering gebeurt in afzonderlijke interkabinettenwerkgroepen waarin alle gewesten betrokken worden.

In het kader van de opmaak van het jaarlijkse Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren en de jaarlijkse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan worden de Vlaamse beleidsinitiatieven getoetst aan de beleidsvoering op Europees niveau, en aan het beleid van de Belgische federale overheid en dat van de overige Gemeenschappen en Gewesten.

### 3.3 Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's

Na een grondige evaluatie van de sociale werkplaatsen werd dit jaar de evaluatie van de invoegbedrijven afgerond. Enkele vaststellingen:

- Uit de stijging van de invoegbedrijven (24 bedrijven in 2001, 41 in 2003) blijkt een zekere dynamiek;
- Bijna de helft (47%) van het totaal aantal tewerkgestelde personen (322) zijn erkende invoegwerknemers: vooral laaggeschoolde mannen worden tewerkgesteld; één op vier invoegwerknemers is van vreemde origine; een meerderheid was vóór de indiensttreding tussen 1 en 3 jaar inactief. Een analyse van de persoonlijke problemen wijst uit dat invoegwerknemers vooral te kampen hebben met financiële problemen en een gebrek aan vaardigheden inzake sociale zelfredzaamheid (lezen, schrijven, rekenen, administratieve handelingen, ...);
- Wat betreft de maatschappelijke meerwaarde van de invoegbedrijven lijkt de zorg voor mens, milieu en maatschappij over te hellen in het voordeel van het milieu. Ook van het belang van de betrokkenheid van de ruimere omgeving (stakeholders) is nog lang niet ieder invoegbedrijf in dezelfde mate overtuigd;
- De algemene financiële toestand van de meeste bedrijven is precair in vergelijking met de gemiddelde situatie van de kleine Vlaamse ondernemingen. Vooral het gebrek aan (risico)kapitaal en de geringe winstmarges spelen de invoegbedrijven parten.

Naast de evaluatie van de invoegbedrijven wordt op dit ogenblik de basis gelegd voor een systematische opvolging van de kansengroepen tewerkgesteld in de doelgroepgerichte tewerkstellingsprogramma's. Samen met de VDAB wordt gewerkt aan een geïntegreerd databestand dat zal toelaten om het profiel van de tewerkgestelde kansengroepen in detail te analyseren. Het gaat dan specifiek over het WEP-plus-plan, de invoegbedrijven en invoegafdelingen en de sociale werkplaatsen.

### 3.4 Werkgelegenheidsfonds

Het akkoord 200-2004 tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners voorziet in de oprichting van één opleidingsfonds. Dit houdt een bundeling in van alle subsidies m.b.t. vorming en opleiding die Vlaanderen vandaag geeft aan individuen en organisaties. Ik werk vandaag aan de voorbereiding daarvan.

### 3.5 Partnerschappen

Op het vlak van lokaal werkgelegenheidsbeleid zijn de voorgaande jaren, heel wat publiek-private partnerschappen in de steigers gezet. Sommige partnerschappen als experiment, andere partnerschappen als instrument voor het oplossen van specifieke lokale problemen. De rode draad doorheen deze partnerschappen is de soepele werking ervan.

**Werkkracht 10** is een samenwerkingsverband van lokale besturen en sociale partners in de Brugse regio op het vlak van werkgelegenheidsbeleid. Via dit partnerschap worden contacten met plaatselijke bedrijven gestimuleerd, met onderwijs, .... De ondersteuning van het partnerschap verloopt via het STC Brugge.

Vanuit Werkkracht 10 wordt ondersteuning verleend aan de lokale besturen op het vlak van de uitbouw van initiatieven in het kader van de dienstenwerkgelegenheid. Ook heeft het partnerschap een Europese Conferentie rond lokale werkgelegenheid georganiseerd.

Eén van de vaststellingen na 1 jaar werken is dat het ‘smeden van het partnerschap’ meer tijd vraagt dan oorspronkelijk ingeschat. Voor heel wat lokale besturen is het ontwikkelen van een lokaal werkgelegenheidsbeleid een nieuwe opdracht.

Het ***Territoriaal Pact Gent*** is als project opgestart n.a.v. de geplande uitbreiding van Volvo Gent. Doelstelling van het Pact is het creëren van een netwerk om volgende initiatieven te nemen:

- Toeleiden en begeleiden van werkzoekenden uit de kansengroepen naar de vacatures bij VOLVO en ;
- een wegzuigeffect uit de betrokken KMO's in de regio naar Volvo vermijden.

Het Territoriaal Pact begeleidt de bijkomende middelen die de VDAB kan inzetten voor de extra aanwervingen, screenings en selectieprocedures. De werking in 2003 stond vooral in het teken van communicatie en informatie naar alle mogelijke betrokkenen in de regio op het vlak van de uitbreiding.

Het Territoriaal Pact is een ruim partnerschap tussen de VDAB, sociale partners, de stad Gent, STC en RVA.

Het ***Tewerkstellingspact Vlaams-Brabant*** werd in 2001 als project opgestart n.a.v. het faillissement van Sabena. Hiermee werd opvolging gegeven aan het lopende project Territoriaal Pact Halle-Vilvoorde. Dit was opgestart n.a.v. de sluiting van Renault. Het Tewerkstellingspact Vlaams-Brabant was ook hier een ruim partnerschap, dat de twee regio's Leuven en Halle-Vilvoorde overkoepelde. Het werd voorgezeten door de provinciegouverneur en het stimuleerde alle mogelijke initiatieven in de regio. Het volgde tevens de werking op van de tewerkstellingscel die werd opgericht om de ontslagen medewerkers terug op de arbeidsmarkt in te schakelen. Het pact diende een aanvraag in bij de Europese Commissie voor een grootschalig project ter stimulering van de sociale economie. Toen dit echter niet weerhouden bleek, nam de dynamiek in de pactwerking af. Inmiddels worden ook de werkzaamheden van de tewerkstellingscel beëindigd. Tevens is de subsidiëring van het Pact beëindigd en zijn de werkzaamheden stopgezet. Met dit partnerschap is er in de regio wel ervaring opgebouwd in samenwerking tussen Leuven en Halle-Vilvoorde en met het provinciebestuur.

Op lokaal niveau zijn de ***fora van de lokale werkwinkels*** actief. Deze fora hebben tot doel het bevorderen van het overleg in functie van het lokaal werkgelegenheidsbeleid en in functie van de werking van de lokale werkwinkels. Een vertegenwoordiger van het lokale bestuur is voorzitter van een dergelijk forum. Deelnemers zijn o.m. de VDAB, lokale actoren en de sociale partners. In sommige regio's brengt het STC regelmatig de voorzitters van deze fora samen voor uitwisseling en onderlinge afstemming.

Een andere vorm van partnerschappen zijn de STC- en streekplatformwerking, beschreven in punt 1.4 van dit hoofdstuk.

### 3.6 Poolvorming

In overleg met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap werkte de federale overheid een KB uit dat het mogelijk maakt dat WEP-Plussers (werkervaring) ter beschikking worden gesteld aan andere werkgevers binnen de non-profitsector dan deze waarmee de arbeidsovereenkomst werd afgesloten. Dit werd goedgekeurd op 14 februari 2003. Momenteel worden de administratief-juridische mogelijkheden hiervan op Vlaams niveau onderzocht.

### 3.7 Experimenteerruimte

Vooraleer maatregelen op grote schaal in te voeren is het soms aangewezen om op kleine schaal te experimenteren. Dit verhoogt de kwaliteit van het daaruit volgende regulier beleid en kan tevens aanleiding geven tot een bijsturing van bestaande maatregelen.

Vandaag lopen verschillende experimenten:

- In het kader van Trivisi lopen 14 projecten (*zie hiervoor hoofdstukken 2, 4 en 5.*)
- M.b.t. opleiding en vorming experimenteren we met het label Investors in People (14 organisaties in Vlaanderen) en de Bijblijfrekening (4 organisaties)
- Ook binnen de VESOC-actieplannen diversiteit lopen een aantal projecten.

### 3.8 Monitoring en rapportering

Monitoring bezorgt de beleidsmaker op een regelmatige basis informatie over de resultaten van het gevoerde beleid en de manier waarop deze behaald worden. Deze activiteit wint aan belang in het licht van de toekomstige reorganisatie van de Vlaamse overheid.

M.b.t. het beleidsdomein werkgelegenheid levert de overheid vandaag vele monitoringsinspanningen:

- De administratie Werkgelegenheid en de VDAB volgen maandelijks de arbeidsmarkttoestand. De VDAB brengt verschillende malen per jaar een thematisch opvolgingsrapport rond de knelpunten op de arbeidsmarkt en de schoolverlaters.
- Voor de vierde maal op rij brengt de administratie Werkgelegenheid een stand van zaken m.b.t. de indicatoren bij het strategisch plan Werkgelegenheid. Daarnaast bevat het Vlaams actieplan in het kader van de Europese richtsnoeren (september 2003) ook een monitoringluik. Ook de actieplannen ‘Een leven lang leren in goede banen’ en het VESOC-actieplan diversiteit worden actief gemonitord vanuit de administratie werkgelegenheid.
- De administratie toetst jaarlijks de activiteiten van de VDAB aan de hand van de engagementen vervat in het beheerscontract.
- De administratie bracht ook een aantal werkingsverslagen uit: werkingsverslag over de bureaus voor private arbeidsbemiddeling (mei 2003), een rapport over de aanmoedigingspremies (juli 2003), een rapport migratie (oktober 2003). In het najaar 2003 wordt het evaluatierapport van de invoegbedrijven kenbaar gemaakt.
- De voortgang van de programma’s en activiteiten van het ESF-agentschap worden tussentijds extern geëvalueerd. Resultaten zijn beschikbaar tegen eind 2003.

### 3.9 Wetenschappelijke onderbouw

Om het beleid wetenschappelijk beter te onderbouwen richtte de Vlaamse regering samen met de sociale partners VIONA op. VIONA staat voor Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering en is operationeel sinds 1 april 1994.

Het Vlaams arbeidsmarktonderzoek bestaat enerzijds uit het onderzoeksprogramma van VIONA met daarin een longitudinaal ‘panel vraagzijde arbeidsmarkt’ (Panel Survey of Organisations in Flanders / PASO) en een thematische onderzoekskalender en anderzijds uit de werking van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Steunpunt WAV).

In het kader van de VIONA-onderzoeksoproep 2003 keurde de Vlaamse regering op 18 juli 2003 de volgende onderzoeksprojecten goed. Al deze projecten starten in het najaar 2003:

- De opleidingsmarkt in Vlaanderen (Vlerick School);
- De kosten & baten van deelname aan arbeidsmarktgerelateerde opleiding vanuit het perspectief van de deelnemer (HIVA);
- Upskilling and sustainable labour market integration in Flanders (HIVA);
- Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt (HIVA / universiteit Antwerpen/KUL);
- Weerstand bij werknemers tegen allochtonen (KULeuven/IDEA Consult);
- Handicap en arbeid in een nieuwe bestuurlijke context: risico's, knelpunten, opportuniteiten en meerwaarde (HIVA);
- De gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt (KULeuven/Idea Consult);
- Conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt (universiteit Gent/Idea Consult);
- Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen (KULeuven/HIVA/Tempera).

Tijdens de zomervakantie van 2003 werd nog een nieuwe, beperkte oproep voor een expertrapport gelanceerd. Het betreft een analyse op het PASO-databestand "Mainstreaming van maatschappelijk verantwoord ondernemen".

Het brede draagvlak van het VIONA-model heeft een meerwaarde dankzij de betrokkenheid van administraties, kabinetten, sociale partners en deskundigen. Er wordt een brug geslagen tussen wetenschap en beleid, de ‘producten’ vinden een grote weerklank. Tijdens de periode januari 2002-juni 2003 werden 20 onderzoeksrapporten afgeleverd. Deze gaven input voor diverse beleidsvoorstellen en -maatregelen.

Deze rapporten behandelden onder meer de introductie van marktmechanismen in de arbeidsbemiddeling, duurzame arbeidsintegratie van zwakke doelgroepen via herinschakelingsprojecten, de erkenning van kennis en vaardigheden, kosten en baten van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid, de kwaliteit van stages als vormen van werkplek-leren, mobbing en ander ongewenst gedrag op het werk, de trajectbenadering bij laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt, de internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt, enz...

De administratie Werkgelegenheid en de universitaire onderzoekséquipes ondernamen valorisatie-acties om deze rapporten bekend te maken (de publicatie van tijdschriftartikels, bekendmaking via Internet ([www.viona.be](http://www.viona.be)), uitwerking in adviezen). Het VIONA-boek 2002 “Werkt de arbeidsmarkt? Beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen” werd uitgebracht.

Omdat VIONA volgend jaar 10 jaar bestaat, zal 2004 een jubileumjaar worden, met een aaneenschakeling van activiteiten (publicatie “The best of 10 years VIONA”, lancering

nieuwe VIONA-website, lancering VIONA publicatiereeks,...). Drie doelstellingen worden daarbij naar voor geschoven: evalueren, een toekomstvisie uitzetten en een betere valorisatie.

### 3.10 Zelfregulering

Binnen de meerwaardeneconomie wordt sterk de nadruk gelegd op zelfregulering. Zo hebben de regionale incubatiecentra een kader meegekregen, maar de operationele invulling ervan ligt bij hen. Dit acht ik belangrijk om ervoor te zorgen dat de praktijk wordt afgestemd op de subregionale context. Door van in het begin als voorwaarde te stellen dat er een voldoende groot subregionaal draagvlak en engagement moet zijn, zeker ook vanuit de privésector, worden de slaagkansen vergroot. De incubatiecentra worden aangemoedigd om onderling een gedragscode en goede praktijken af te spreken.

### 3.11 Sociaal handhavingsbeleid

In het jaar 2002 werden in totaal 1766 controles uitgevoerd door 12 VTE inspecteurs. In de periode van 1 januari 2003 tot en met 30 juni 2003 werden door 14 VTE inspecteurs reeds 1180 controles uitgevoerd. Deze controles bestrijken het gehele domein van het werkgelegenheidsbeleid.

#### *Buitenlandse werknemers*

Het beleid en de controle die in de loop van 2001 en 2002 werden gestart binnen de *sportsector* met betrekking tot vreemde sportlui en de bemiddelaars werden in 2003 voortgezet en geïntensifieerd in diverse sporttakken. De aanwezigheid en het instellen van controles zijn er mee de oorzaak van dat beduidend minder inbreuken werden vastgesteld, meer bepaald inzake de tewerkstelling van vreemde sporters (wetgeving inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers). Tegen de wetgeving inzake arbeidsbemiddeling in deze sector werd veelvuldiger inbreuk gepleegd.

In totaal werden tijdens het seizoen 92 clubs gecontroleerd.

Met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers dient nog te worden vermeld dat naast de “gewone” controles aandacht werd gegeven aan een aantal specifieke categorieën waaronder gespecialiseerde technici, stagiairs, hogeschoolstudenten (informatici) en buitenlandse matrozen.

Daarenboven bleef bijzondere aandacht gaan, onder meer tijdens gezamenlijk optreden met andere diensten, naar de tewerkstelling en de als “gevoelig” aangeduide sectoren: horeca, bouw en land- en tuinbouw.

Globaal gaat het hier over 535 controles in 2002 en 358 in de eerste jaarhelft van 2003.

#### *Tewerkstellingsmaatregelen*

Binnen het geheel van de tewerkstellingsmaatregelen werd de continuïteit van het optreden gegarandeerd. Het gaat hier - in belang (budget) niet te onderschatten - voornamelijk over controles van financieel administratieve aard, inclusief het nemen of laten nemen van de nodige maatregelen. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan het opsporen en vermijden van dubbele subsidiëringen en oneigenlijk gebruik van middelen.

Recent werd, zoals reeds in vorige beleidsbrief aangekondigd, gestart met de controle van nieuwe maatregelen (onder meer diversiteitsprojecten – diverse subsidiebesluiten en betoelagingen).

In totaal gaat het om 854 controles in 2002 en 676 in de eerste helft van 2003.

### *ESF*

Ingevolge de nieuwe richtlijnen voor de ESF programmering 2000-2006 werden in 2003 diepgaande controles uitgevoerd met betrekking tot de ingediende saldo - aanvragen voor steun uit het Europees Sociaal Fonds (doelstelling 3).

In 2002 werden 116 projecten gecontroleerd. Vanaf de tweede helft van 2003 werd gestart met een nieuwe controleronde.

### *Arbeidsmarktintermediairen*

Eenzelfde aandacht bleef gaan naar de controles op de erkenningsvoorwaarden en werking van de intermediaire actoren actief op het vlak van de arbeidsbemiddeling.

Het grote aantal actoren, de noodzaak om het belang en de rechten van de sollicitanten te vrijwaren en de toepassing van de gedragscodes te garanderen, nopen tot continue aanwezigheid en alertheid.

In 2002 werden in dat verband 193 controles uitgevoerd; in de eerste jaarhelft van 2003 werden reeds 115 controles uitgevoerd.

**Tabel: Aantal uitgevoerde controles door de afdeling Inspectie Werkgelegenheid tijdens 2002 en het eerste semester van 2003**

| Materie                 | Aantal volledig 2002 | Aantal 1° en 2° kwartaal 2003 |
|-------------------------|----------------------|-------------------------------|
| TW - programma's        | 854                  | 663                           |
| Migratie                | 535                  | 358                           |
| Arbeidsbemiddeling      | 193                  | 115                           |
| ESF                     | 116                  | 8                             |
| Taaldecreet             | 61                   | 18                            |
| Klachten                | 7                    | 5                             |
| Diversiteit - projecten | /                    | 13                            |
| Totaal                  | 1766                 | 1180                          |

*Bron: administratie Werkgelegenheid, afdeling Inspectie Werkgelegenheid*

#### *Samenwerkingsverbanden*

De complexiteit en verwevenheid van maatregelen noodzaakt elk controleorgaan, met respect van de wettelijk vastgelegde bevoegdheden, tot samenwerking en netwerkvorming met andere (inspectie)diensten. De inspectie participeert reeds zowel functioneel als operationeel aan diverse samenwerkingen.

In 2003 werd de samenwerking tussen de Federale en Gewestelijke inspectiediensten en de organisatie van de arrondissementale inspectiecellen grondig hertekend ingevolge de wet van 3 mei 2003 houdende oprichting van de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het federale coördinatiecomité en de arrondissementscellen.

Deze wet voorziet in nieuw op te stellen samenwerkingsprotocollen tussen de Federale Overheid en de Gewesten.

## PLANNING 2004

### *De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – ESF3:(2000-2006)-*

- *Stroomlijning en afsprakenkader evolutie en controle*
- *Vereenvoudiging procedures zwaartepunt 4*

### *De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau – De coöperatieve aanpak tussen het federaal en Vlaams niveau*

- in 2004 zal de Task Force op geregelde tijdstippen samenkomen en de afstemming tussen de federale en de Vlaamse maatregelen bewaken. Belangrijke aandachtspunten voor het komende jaar zijn de dienstencheques en het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid.

### *De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – Het Vlaams-federale niveau - Homogenisering van bevoegdheden*

- De overheveling van de nog federaal georganiseerde opleidingsstelsels zal ook in 2004 het voorwerp uitmaken van institutioneel overleg.

### *De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid – het subregionale niveau*

- effectieve opstart van de nieuwe structuren, met name de oprichting van de nieuwe VZW's en de erkenningen van de ERSV's; maar ook de inhoudelijke hervorming tot een geïntegreerde werking op het vlak van socio-economisch streekbeleid
- actualisering van de samenwerking tussen Vlaanderen en de subregio's op het vlak van projectontwikkeling evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

### *De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het lokale niveau*

- In 2004 zullen bestaande lokale netwerken hun samenwerking versterken en worden nieuwe Fora Lokale Werkgelegenheid en lokale werkwinkels opgericht; in totaal zullen in Vlaanderen 144 werkwinkels en 106 Fora operationeel zijn;
- Een verdere intensieve samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus d.m.v. de Task Force moet garant staan om de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal vlak maximaal te coördineren en te integreren;
- Het projectenfonds dienstenwerkgelegenheid dat eind 2001 werd opgericht zal ook voor de periode eind 2003-2004 op een Vlaamse financiering kunnen rekenen.

### *Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Administratieve vereenvoudiging*

- Verderzetting van de werkzaamheden van het actieplan "administratieve vereenvoudiging" en elektronische dossierafhandeling door de Administratie.

### *Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de werkgelegenheidsprogramma's*

- Op basis van het evaluatierapport over de invoegbedrijven en -afdelingen zal de regelgeving worden bijgestuurd.
- Het doelmatigheidsonderzoek m.b.t. de tewerkstellingsprogramma's wordt gecontinueerd.

*Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Experimenteerruimte*

- Opvolgen van de nieuwe Trivisi-projecten en verdere verspreiding van de kennis, praktijkervaring, know-how en instrumenten die in de eerste fase werden ontwikkeld.

*Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Monitoring en rapportering*

- Systematische opvolging van de tewerkstellingsprogramma's (WEP-plus, meerwaardeneconomie)
- Implementatie van de boordtabellen lokale werkwinkels, evaluatie en eventuele bijsturing.
- Monitoring van het groeiscenario opgesteld in het kader van het nieuwe decreet inzake evenredige arbeidsdeelname (cf. jaarlijkse kwantitatieve doelstellingen tot 2004 en 2010). Opvolgen van de kloof in de arbeidsdeelname, werkloosheid en deelname aan de trajectwerking voor de diverse kansengroepen;
- Systematische monitoring van het netto-effect van de deelname aan de trajectwerking op de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden. Meten van de doorstroom naar werk via de koppeling van het cliëntvolgsysteem met de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), zoals bepaald in de beheersovereenkomst met de VDAB;
- Eerste resultaten nulmeting werkbaarheidsgraad;

*Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten – Wetenschappelijke onderbouw*

- De werking en activiteiten rond "10 jaren VIONA" worden voorbereid.
- Een aantal nieuwe onderzoekssporen waaronder PASO en de transitionele arbeidsmarkt werpen hun eerste vruchten af.

*Wettelijk kader - nieuwe klemtonen*

- Wettelijk kader opleidingsfonds

*Handhavingsbeleid*

- Verhoging en versterking van het preventief optreden 2004 door verhoogde aanwezigheid in risicosectoren, sensibilisering en bemiddeling, open communicatie en informatie-uitwisseling.
- Bijzondere en extra aandacht worden gevraagd voor:
  - De maatregelen vervat in de anti-discriminatiewetgevingen, alsook de bepalingen van de regelgeving 'diversiteit' en de en van het decreet inzake evenredige participatie.
  - De kwaliteit van de dienstverlening van de intermediaire actoren en de van toepassing zijnde gedragscodes inzake private arbeidsbemiddeling.
  - De tewerkstelling van allochtone werknemers / werkzoekenden en, in samenspraak met de andere bevoegde inspectiediensten de aanhoudende strijd tegen elke vorm van mensenhandel.
  - (Mee)opsporen en bestrijden van allerlei vormen van sociale dumping.
  - De aanwending van ESF-subsidies inzake opleidingsprojecten en de toepassing van financiële criteria (ESF agentschap – protocol van samenwerking), alsook het toezicht op allerlei andere subsidiëringen en tussenkomsten met het oog op het vermijden en tegengaan van mechanismen van dubbele subsidiëring en onrechtmatig gebruik.
  - De diverse stelsels binnen de meerwaardeneconomie in het kader van de vigerende wetgeving en met het oog op de versterking en verfijning ervan.
  - (Mee)opvolgen en toetsen van de afgesloten sectorconvenanten en verbindend verklaarde (Vlaamse) CAO's.
  - Organisatie van de centrale inspectie-entiteit in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid