

“Samen voor meer banen”: een Vlaams Meerbanenplan

16 januari 2006

1. Waarom investeren voor meer werk?

1.1. Vlaanderen is geen eiland in een veranderende wereld

De samenleving in al zijn facetten, gaande van de verhoudingen tussen mensen over internationaal politieke verhoudingen naar economische verhouding, is voortdurend in beweging. Evolutie en verandering zijn wezenskenmerken van onze maatschappij.

We stellen vast dat de veranderingen zich steeds sneller opvolgen. De ritmiek van de evolutie ligt hoger dan pak weg 30 jaren geleden. Heel wat mensen juichen veranderingen toe. Volgens de “neofielen” is wat nieuw is goed. Anderen kijken een beetje bang naar de veranderingen. Ze zien in verandering een reeks zekerheden minder zeker worden. Dit is op zich een heel normale reactie, maar het mag niet verlamd werken.

Belangrijk is dat de overheid er op toe ziet dat verandering leidt tot vooruitgang: we moeten op een zodanige manier inspelen op de verandering dat dit de huidige samenleving en deze van de komende generaties ten goede komt. Inspelen betekent vooruitkijken. Inspelen betekent ook het zoeken van nieuwe antwoorden (nieuwe middelen) op nieuwe uitdagingen. Stilstand is achteruitgang. Het beleid moet vooruit kijken, gefocust op de doelstelling om het welzijn en de welvaart van de mensen in de toekomst te vrijwaren en te verhogen. Dit veronderstelt een performant sociale zekerheidsstelsel. Een performante sociale zekerheid en een goed werkende arbeidsmarkt gaan hand in hand, het is een noodzakelijke voorwaarde.

Vlaanderen is geen eiland te midden van een veranderende wereld. Dé uitdaging van het Vlaamse beleid is vanuit haar bevoegdheid om bij te dragen aan een goed werkende arbeidsmarkt rekening houdend met de omgeving waarin ze zich bevindt én met de eigenheid van de Vlaamse arbeidsmarkt. Werk is dan ook de topprioriteit van deze Vlaamse Regering.

De arbeidsmarkt is niet zoals een taart in een vaste vorm: als je er een stuk van afsnijdt dan blijft er minder voor de andere over. Dit beeld is gebaseerd op een erg statische visie van de werking van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is als een zelfrijzende taart. Hoe meer mensen er werken, hoe meer koopkracht, hoe beter voor de economie, hoe meer werkgelegenheid, hoe meer werkgelegenheid rondom een kern (toeleveranciers en diensten) enz. Dit betekent tegelijkertijd dat er meer inkomsten worden gegenereerd voor de sociale zekerheid. Van essentieel belang hierbij is dat éénieder gelijke kansen krijgt om van de werkgelegenheidsgroei te kunnen genieten.

1.2. Specifieke groepen op Vlaamse arbeidsmarkt doen het niet goed

1) Ouderen

In diverse studies werd de analyse reeds meermaals gemaakt: het pijnpunt van de Belgische/ Vlaamse arbeidsmarkt ligt in het bijzonder laag aantal 50-plussers dat aan de slag is. In Vlaanderen is de arbeidsdeelname bij de vijftigplussers één van de laagste van Europa,

zeker bij de 55-plussers. Slechts 29,5% onder hen is werkzaam, tegenover 41% in Europa (42,5% EU-15). Enkel in Oostenrijk (28,8%), Slowakije (26,8%) en Polen (26,2%) werken er nog minder 55-plussers. Dit laag aandeel "ouderen" op de arbeidsmarkt wordt mede verklaard door het vervroegde uittreden uit de arbeidsmarkt. De werkelijke leeftijd waarop mensen in België nu een punt achter hun loopbaan (moeten) zetten is gemiddeld 58 jaar. Velen haken vroeger af of moeten vroeger afhaken.

Het is bijzonder moeilijk om tegelijkertijd én korte loopbanen te hebben én te voorzien in een hoog niveau van sociale bescherming voor een steeds groter wordende groep niet meer actieven. De gemiddelde loopbaan van de Vlaming zal daarom langer moeten, wat erop neer komt dat een vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt moet worden voorkomen. Dit uittreden proces op de arbeidsmarkt trachten te vertragen is één van de antwoorden in het licht van de vergrijzing.

De tijd dringt evenwel, zeker in Vlaanderen, waar de vergrijzing zich sneller zal manifesteren dan in de andere regio's. Het arbeidsmarktreservoir dreigt op te drogen. De volgende 10 jaar zal het aantal inwoners tussen 15 en 49 jaar dalen (-200 000), terwijl het aantal vijftigplussers zal toenemen (+342 300). Indien de arbeidsdeelname van de 50-plussers op hetzelfde niveau zou blijven als momenteel dan zal de werkende bevolking eveneens afnemen (-63 000 in 2015 tot zelfs -183.000 in 2025). Hierdoor zal het aantal actieven per 65-plusser sterk dalen: van 2,32 in 2005 tot 1,59 in 2025.

Heel wat ouderen op de arbeidsmarkt worden uit de arbeidsmarkt gestoten en komen terecht in de werkloosheid. Momenteel telt de VDAB bijna 42 000 werkzoekenden ouder dan 50 jaar. Daarnaast zijn er in Vlaanderen nog eens 70 000 werklozen die vrijgesteld zijn om werk te zoeken. Aan deze uitstoot en de geringe kans om terug in te treden moeten we het hoofd kunnen bieden, willen we de werkzaamheid verhogen.

2) Jongeren

Vlaanderen telt momenteel 54.148 jonge werkzoekenden (NWWZ). De jeugdwerkloosheid is het afgelopen jaar gedaald. Bij een conjunctuuropleving daalt de jeugdwerkloosheid het eerst. Het zijn vooral de hogergeschoolde jongeren die van een gunstige conjunctuur kunnen genieten. Het knelpunt van de jeugdwerkloosheid situeert zich bij de jongeren die zonder diploma secundair onderwijs in de werkloosheid terecht komen.

Ten aanzien van jongeren is het van belang te focussen op de knelpunten. Een voorbeeld hiervan is problematiek in het deeltijds beroepsonderwijs. Maar ook binnen de jeugdwerkloosheid moeten de accenten gelegd worden daar waar dit het meest nodig is: dwz waar ze hoog en hardnekkig is. Vlaanderen kent een aantal steden en gemeenten waar de jeugdwerkloosheidsgraad een heel eind boven het gemiddelde in Vlaanderen (18,6%) ligt. Steden als Antwerpen (30,7%), Gent (29,2%), Ronse (29,2%) en Genk (28,9%) voeren de kop aan.

Het is binnen deze steden en gemeenten dat de jeugdwerkloosheid bovendien een hardnekkig karakter vertoont. Het is in de gemeenten/steden met een hoge jeugdwerkloosheidsgraad dat het profiel van de jonge werklozen van (veelal de combinatie) lage scholing, allochtone afkomst en langdurige werkloosheid sterker naar voor komt dan gemiddeld in Vlaanderen. De problematiek van jonge werklozen is er één van lage scholing. Veelal behoren in de steden de allochtonen tot de groep laaggeschoolden. In Antwerpen bijvoorbeeld wordt 64% van alle werkzoekenden jonge allochtonen gevat door te concentreren op de laaggeschoolden.

3) Allochtonen

De positie van de allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt blijft erg precair. Zo gaapt er nog steeds een enorm grote kloof van 26,4 ppt. tussen de werkzaamheidsgraad van de Belgen

en de personen met een niet-EU nationaliteit. In geen enkele andere EU-lidstaat ligt de arbeidsdeelname van personen met een niet-EU nationaliteit zo laag als in Vlaanderen; het EU-gemiddelde bedraagt 54%.

Het aantal allochtone werkzoekenden bedraagt momenteel 39.161 en nam het afgelopen jaar met 2.400 toe (+7%). Dit stemt ongeveer overeen met de gemiddelde toename van de werkloosheid in Vlaanderen (+8%). De werkloosheidstoename bij de allochtonen kan wel veel minder op rekening van administratieve wijzigingen worden geschreven, wat betekent dat er bij hen dus veel meer sprake is van een 'reële' toename van de werkloosheid. Zo stijgt het aantal jonge allochtone werkzoekenden (<25 jaar) met +3%, tegenover een lichte daling bij de jonge autochtonen (-4%). De preciaire arbeidsmarktpositie van allochtonen houdt sterk verband met hun gemiddeld lage scholingsgraad, al neemt ook het aantal werkzoekende hooggeschoolde allochtonen sterk toe (+15% tegenover -9% bij de autochtonen). Ook hier is de problematiek specifiek regionaal geconcentreerd.

4) Mensen met een arbeidshandicap

Anno 2002 bedroeg de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen slechts 46%, dus opmerkelijk lager dan de gemiddelde arbeidsdeelname van 63,5%. Kenmerkend voor de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap is vooral hun erg hoge inactiviteit, en niet zozeer hun hoge werkloosheid.

Uit recente gegevens van de VDAB blijkt wel dat het aandeel arbeidsgehandicapte werkzoekenden het afgelopen jaar is toegenomen van 10,8% (juni 2004) tot 12,0% (juni 2005). Deze toename doet zich vooral voor bij de 50-plussers, die in het verleden doorgaans inactief waren, maar zich als gevolg van de vermelde wijziging in de werkloosheidswetgeving niet langer kunnen laten uitschrijven als werkzoekende.

1.3 Een gericht én-én-beleid met urgentie

Een stelling – die vele mensen intuïtief delen - is dat het aan het werk blijven van oudere werknemers de intrede van jonge mensen op de arbeidsmarkt belemmert. Langs de andere kant heb je mensen die zeggen dat we ons eigenlijk geen zorgen hoeven te maken over zwakke groepen op de arbeidsmarkt – zoals laaggeschoolde jongeren of personen met een arbeidshandicap– omdat het volstaat van voldoende algemene zuigkracht op de arbeidsmarkt te zetten.

Een werkgelegenheidsbeleid is een loopbaanbeleid dat én de toegang tot de arbeidsmarkt voor jongeren moet faciliteren én de mensen moet stimuleren om hun uittrede op de arbeidsmarkt uit te stellen, beide gekaderd in een beleid van gelijke kansen voor vrouwen, allochtonen en personen met een handicap.

Investeren in meer werk voor jongeren, ouderen, allochtonen en personen met een handicap komt niet enkel deze kansengroepen ten goede. Ook de andere werkenden worden op die manier "ontlast". De gemiddelde loopbaan in Vlaanderen is in globa vrij kort. Binnen deze "korte" loopbaan zijn we evenwel bijzonder actief. In een historisch perspectief is onze samenleving vandaag reeds een bijzonder actieve samenleving - tenminste wanneer het gaat om de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar. Voor deze groep ligt de arbeidsdeelname in Vlaanderen namelijk met 86% bijna 8 procentpunten boven het Europese gemiddelde. Bestaande arrangementen die toelaten om zorgtaken op te nemen, om zichzelf bij te scholen, of gewoon om even bij te tanken, maar ook een performante kinderopvang, hebben bijgedragen tot deze hoge werkzaamheidsgraad in deze middengroep. Daar hangt een sociaal-economische cultuur mee samen, waarin zoveel mogelijk productiviteit, energie en creativiteit wordt geput uit mensen in die leeftijdsklasse, terwijl velen boven de 50 afhaken of uitreden. Dit model is moeilijk vol te houden, niet alleen om financiële redenen en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid, maar om meer fundamentele redenen van sociale samenhang. Een samenleving waarin dergelijke scherpe scheidingslijn bestaat tussen

hyperactieven aan de ene kant en totaal niet-actieven aan de andere kant, biedt geen gezond en duurzaam draagvlak voor de sociale uitdagingen. Het is het model van de "overspannen" welvaartsstaat.

De opvatting dat het beleid weinig impact heeft op de werking van de arbeidsmarkt delen we geenszins. Integendeel via substantiële en gerichte beleidsmaatregelen kan de werking van de arbeidsmarkt wel degelijk vorm worden gegeven. Voorwaarde is dat goed wordt overwogen waar we hoeveel middelen inzetten, in functie van de urgentie. Deze urgentie wordt zowel bepaald door de actuele situatie als door de toekomstige evoluties. Het wezen duidelijk dat de economische en sociale uitdagingen waarvoor we staan wel degelijk van dien aard zijn om te getuigen van een sense of urgency. We moeten in Vlaanderen het verschil kunnen maken op diverse terreinen om het sociaal-economisch bestel op zodanige wijze te schragen dat ze de werkgelegenheid voor iedereen op de arbeidsmarkt verhoogt.

2. Het verschil maken op diverse terreinen voor diverse groepen

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van een reeks lopende beleidsmaatregelen en een aantal voorstellen van beleidsmaatregelen die momenteel in de pijplijn zitten. Het geeft aan dat de Vlaamse Regering op diverse terreinen voor diverse groepen bijkomende inspanningen levert met het doel werk te maken van de prioriteit die ze zichzelf heeft gesteld, de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verhogen. Hierbij schuiven we volgende prioriteiten naar voren :

- Zorgen voor een dynamische economische ontwikkeling
- Investeren in bruggen naar werk via toeleidingsmaatregelen
- Investeren in bruggen naar werk via instroommaatregelen
- Instaan voor bruggen van werk naar werk
- Investeren in opleiding en loopbaanontwikkeling
- Ondersteunen van de werkenden

De Vlaamse Regering wil een investeringsregering zijn die een forse budgettaire inspanning doet op deze verschillende terreinen, forser en (waar mogelijk) sneller dan we tot nu toe gepland hebben. Indien we binnen de budgettaire ruimte die we hebben, elke euro die we besteden of wensen te besteden goed overwegen en gaan voor een maximale doelmatigheid in de uitgaven dan zullen we het verschil kunnen maken.

2.1 Zorgen voor een dynamische economische ontwikkeling.

Zonder de onderbouw van een goed draaiende economie heeft de overheid als spelverdeler om de economische groei te kanaliseren in bijkomende werkgelegenheid weinig speelruimte. Economische groei was steeds verbonden met het vermogen te vernieuwen en te creëren: informatie, kennis, innovatie en opleiding dragen bij tot de groei. Daarnaast is het evident dat een goed draaiende economie nood heeft aan een goed uitgeruste infrastructuur.

Innovatie en kennis

De middelen voor wetenschap en innovatie zijn de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2005 werden de middelen verhoogd met 55 miljoen euro. Tegen 2009 is een bijkomende stijging voorzien van 200 miljoen euro. Deze kwantitatieve toename van de middelen voor wetenschap en innovatie is noodzakelijk voor de constante vernieuwing van ons economisch weefsel, waardoor groei en werkgelegenheid ondersteund worden, en draagt er toe bij om de doelstelling te realiseren om tegen 2010 3% van het BBP te besteden aan onderzoek en ontwikkeling (Innovatiepact).

Naast een kwantitatieve doelstelling moet met het wetenschaps- en innovatiebeleid ook een kwalitatieve doelstelling gerealiseerd worden. We moeten er immers voor zorgen dat de ingezette middelen voldoende economische en maatschappelijke resultaten opleveren.

Infrastructuur en mobiliteit

De Vlaamse Regering heeft resoluut gekozen om een investeringsregering te zijn. In de algemene beleidsverklaring van de Vlaamse Regering van 26/9/2005 worden belangrijke investeringen in grote infrastructuren, scholenbouw, de zorgsector, sociale woningbouw, openbaar vervoer,... in het vooruitzicht gesteld.

Eén van de projecten is START (= Strategisch Actieplan voor de Reconversie en Tewerkstelling van de Luchthavenregio). In december 2004 besliste de Vlaamse Regering om een actieplan voor de sociaal-economische ontwikkeling van de luchthavenregio op te stellen. De voorgestelde projecten hebben betrekking op weginfrastructuur (waaronder de noordelijke wegontsluiting van de luchthaven) en openbaar vervoer (waaronder een programma van 13 lijnen en snelbussen en doorstromingsprojecten). De realisatie van de projecten in het kader van START is cruciaal voor de verdere ontwikkeling van de luchthavenregio zowel om sociale als ecologische redenen. De projecten moeten ervoor zorgen dat de tewerkstellingskansen in de regio verhoogd worden. Dit punt zal onderdeel uitmaken van een afzonderlijke nota.

2.2. Investeren in bruggen naar werk

Niet iedereen vindt, om diverse redenen, zomaar uit zichzelf de weg naar de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering heeft er voor gekozen om werkzoekenden niet aan hun lot over te laten. De verantwoordelijkheid van de overheid stopt immers niet bij het toekennen van een uitkering. Mensen hebben het recht om begeleid te worden naar een job. Het getrapte begeleidingsmodel in het kader van de sluitende aanpak geeft dit recht op begeleiding gestalte. Het getrapte begeleidingsmodel werd voor bepaalde groepen met specifieke kenmerken versterkt. Toch blijven er tevens heel wat zogeheten knelpuntberoepen bestaan. De toeleiding naar het ondernemerschap vormt eveneens een onlosmakelijk onderdeel van de toeleiding naar méér werk.

2.2.1. Verder werken aan de sluitende aanpak

Het Vlaamse beleid t.a.v. werkzoekenden vertrekt vanuit de centrale doelstelling om geen enkele werkzoekende langdurig werkloos te laten worden zonder dat hem een 'nieuwe start' wordt geboden onder de vorm van een intensieve begeleiding, beroepsopleiding of werkervaring. We laten dus geen enkele werkzoekende aan zijn of haar lot over, maar bieden elke werkzoekende een traject op maat gericht op duurzame tewerkstelling. Vanaf 2004 werd deze doelstelling van een traject op maat voor elke werkzoekende gerealiseerd in een *nieuw getrapte begeleidingsmodel*. Op deze weg willen we verder gaan, rekening houdend met de specifieke problematiek van sommige werkzoekenden.

Een preventieve aanpak...

Met het 'getrapte' begeleidingsmodel voor werkzoekenden spelen we kort op de bal: de dienstverlening start reeds vanaf de inschrijving als werkzoekende met een wekelijks automatische vacaturematching (sinds juni 2004). Die draait inmiddels op kruissnelheid. Wekelijks wordt aan ongeveer 14.000 werkzoekenden gemiddeld 1,5 vacature thuis toegestuurd via mail of brief. In de loop van 2005 nam de VDAB een aantal acties om de kwaliteit ervan te verbeteren, onder andere door een betere registratie van de gevolgde studies en de maximale gewenste reisafstand.

De consulenten basisdienstverlening worden meer ingeschakeld voor een directe opvang van de werkzoekenden en de screening van de werkzoekendendossiers. Zij zullen de

werkzoekenden die geen vacatureaanbod krijgen tijdens de inschrijving of via de wekelijkse automatische matching uitnodigen, hun dossier aanpassen en verwijzen naar vacatures.

Drie tot zes maanden later –afhankelijk van de leeftijd en het opleidingsniveau van de werkzoekende– volgt een telefonische screening vanuit het call center van de VDAB. Dit contact laat toe het werkzoekendendossier te vervolledigen en te actualiseren en de betrokkene indien nodig door te verwijzen naar de intensievere dienstverlening zoals trajectbegeleiding of beroepsopleiding. Wie niet telefonisch bereikt kan worden, ontvangt een brief met een overzicht van het service-aanbod van de VDAB en de uitnodiging om hierop in te gaan.

Drie maanden na de telefonische screening wordt de werkzoekende uitgenodigd bij een trajectbegeleider voor een face-to-face intake (start september 2004). Vervolgens krijgt de werkzoekende een traject op maat aangeboden. Als de werkzoekende als zelfredzaam en arbeidsmarktrijp wordt beoordeeld, volgt hij een bemiddelingstraject.

In het opstartjaar 2004 liep het nieuwe getrapte begeleidingsmodel vanzelfsprekend nog niet op kruissnelheid. De doelstelling van een 100% sluitende aanpak werd bijgevolg nog niet gerealiseerd in 2004 : het niet-bereik¹ bedroeg 6% bij de jonge - en 10% bij de volwassen werkzoekenden. Medio 2005 is het bereik van de preventieve aanpak alvast sluitender geworden. Van de jonge werkzoekenden wordt in het najaar van 2005 nog 3% langdurig werkzoekend zonder een 'nieuwe start', bij de volwassen werkzoekenden is dit 5%.

... vervolledigd door een curatief luik

De Vlaamse overheid heeft zich geëngageerd om ook voor de curatieve doelgroep van langdurig werkzoekenden een sluitende aanpak uit te bouwen. De timing werd afgestemd op de timing van de uitnodiging van de werkzoekenden door de RVA. We hebben ons geëngageerd om alle werkzoekenden die door de RVA uitgenodigd worden, en die de afgelopen 2 jaar geen begeleiding of begeleidingsaanbod gekregen hebben, een aanbod tot begeleiding te doen. Elke klant voor de curatieve werking volgt een collectieve oriëntatiecyclus gevolgd door een kwalificerende intake en een traject op maat. Dankzij deze versterkte investering werden in 2004 ongeveer 15% van alle langdurig werklozen door de VDAB geactiveerd via een opleidings- of begeleidingsmaatregel. De ambitie, vastgelegd in de nieuwe beheersovereenkomst, bestaat erin om dit aandeel de volgende jaren te verhogen tot minstens 16,6%.

...met aandacht voor de niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek

Bij zowat 20% van de langdurig werkzoekenden die momenteel door de VDAB binnen de curatieve werking van de sluitende aanpak worden opgeroepen, worden problemen geconstateerd die niet onmiddellijk op te lossen zijn door een arbeidsmarktgericht regulier of intensief, gespecialiseerd traject naar werk.

Oorzaken hiervan zijn ernstige psychische of medische problemen zoals bijvoorbeeld een verslavingsproblematiek en dergelijke, al dan niet in combinatie met een ernstige werkloosheidsval.

Deze werkzoekenden kunnen dus niet onmiddellijk terecht in het normaal economisch circuit, ook niet na begeleiding door VDAB en zijn partners in de WerkWinkel.

De VDAB voert momenteel een grondige *screening* van deze specifieke groep langdurige werkzoekenden uit om de specifieke problemen in kaart te brengen.

¹ niet-bereik zoals gemeten o.b.v. doelstellingsparameter 9b van de nieuwe VDAB-beheersovereenkomst 2005-2009.

Deze werkzoekenden kunnen worden doorverwezen naar arbeidsplaatsen in de sociale economie dan wel naar gespecialiseerde hulpverlening waar dat nodig en mogelijk is. De doorverwijzing naar gespecialiseerde zorgverleners moet op een structurele manier plaatsvinden teneinde de werkzoekende zo snel mogelijk terug op te nemen in de trajectwerking wanneer de niet-arbeidsmarkt-gerelateerde problemen in voldoende mate werden opgelost. Afspraken tussen de VDAB en welzijn- en gezondheidsorganisaties inzake toeleiding en opvolging zijn nodig.

Bij een aantal werkzoekenden zal dit traject naar werk nog kunnen leiden naar een tewerkstelling in het normaal-economisch circuit. Ook het systeem van 'supported employment' zal worden ingezet voor deze arbeidsmarktrijpe groep.

Bij anderen zal een tewerkstelling in het circuit van de sociale economie het hoogst haalbare zijn (sociale werkplaatsen, arbeidszorg).

Niet enkel de VDAB en de minister van Werk heeft een rol te spelen in de aanpak van deze problematiek. Andere actoren en in het bijzonder de minister van Welzijn en de minister van Sociale Economie, zijn eveneens betrokken. De problematiek zal op korte termijn in overleg met de beide ministers verder worden aangepakt. Dit moet resulteren in structurele afspraken met de relevante actoren en de uitbreiding van de nodige initiatieven - onder meer sociale werkplaatsen en arbeidszorg - om de tewerkstellingskansen van deze werkzoekenden te maximaliseren.

Naast de bovenvermelde problemen verhinderen ook een aantal andere factoren de intrede van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Van de langdurig werkzoekende die in het kader van de sluitende aanpak werden gecontacteerd ondervinden een aantal ook werkloosheidsvallen die het doorstromen naar een job bemoeilijkten. Ook deze problematiek wordt verder in kaart gebracht. Er wordt in 2006, zoals afgesproken in het regeerakkoord gewerkt aan een actieplan werkloosheidsvallen.

2.2.2. Extra ondersteunende aanpak voor diverse groepen

De sluitende aanpak blijft het belangrijkste instrument naar toeleiding om de brug van niet-werken naar werk te maken. Daarnaast willen we voor specifieke groepen een reeks maatregelen nemen die de sluitende aanpak versterken. Bovendien wensen we de vertegenwoordigers van kansengroepen eveneens te betrekken bij het beleid. Via de Commissie Diversiteit van de SERV worden de eigen organisaties van kansengroepen betrokken bij het Vlaams werkgelegenheidsoverleg. Voor personen met een arbeidshandicap wordt de vertegenwoordiging waargenomen door het Gebruikersoverleg handicap & arbeid, ressorterend onder vzw GRIP. Voor allochtonen zal dit verder versterkt worden via een samenwerking van het Forum voor etnisch-culturele minderheden en de Federaties van allochtone verenigingen. De toeleiders die vanuit de federaties de toeleiding verzorgen van allochtonen naar VDAB zullen nog intensiever (meer) ingezet worden.

1) Jongeren/allochtonen

Via de acties "afwisselend leren en werken", het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom en het actieplan "steden en gemeenten" richten we ons vooral op de laaggeschoolde jongeren. In de praktijk bereiken we met beide actieplannen tevens een bijzonder grote groep allochtone jongeren, zowel in het deeltijds beroepssecundair onderwijs als in de geselecteerde steden en gemeenten.

Uitvoering sluitende aanpak binnen afwisselend leren en werken

"Toeleiding naar werk" is eveneens een zaak in het kader van het deeltijds leren.

De combinatie leren en werken in het deeltijds beroepssecundair onderwijs is erg problematisch: 52,98% (bron: CDO's, 01/10/'05) van de leerlingen is officieel niet werkend. Dit heeft vele oorzaken, maar de gevolgen zijn eenduidig: hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt.

In het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari 2005 werd de doelstelling geformuleerd om te komen tot een sluitende aanpak binnen het afwisselend leren en werken, m.a.w. het aanbieden van een voltijdse activiteit aan alle deeltijds leerplichtigen, zo mogelijk met werk, waar dat niet onmiddellijk mogelijk is met brugprojecten en voortrajecten. Daarbij ligt de nadruk op de trajectmatige benadering.

Het aanbieden van meer werkervaringsmogelijkheden in de private, publieke en *social profit*sectoren moet toelaten dat jongeren uit de diverse onderwijsvormen concrete ervaringen opdoen met het oog op een vlottere instap in de arbeidsmarkt na het onderwijs.

De inhoudelijke onderhandelingen met de sectoren in het kader van nieuwe sectorconvenants leverde tot nog toe ongeveer 965 werkervaringsplaatsen op jaarbasis. Hierbij moeten we opmerken dat de onderhandelingen met de sector metaal-arbeiders (in het verleden goed voor 400 werkervaringsplaatsen) op jaarbasis nog niet zijn afgerond. Of dit aantal zal volstaan om de reële nood aan werkervaringsplaatsen in te lossen is moeilijk om in te schatten. Om een beter zicht te verwerven op de reële nood wordt in januari van dit jaar een bevraging georganiseerd bij de scholen. Op basis hiervan zullen de regionale en sectorale sociale partners worden uitgenodigd om werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen.

Op 1 juli 2005 werd een ESF-oproep aan de promotoren van voortrajecten en brugprojecten gericht. Daarvoor was via het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 3,1 miljoen € voorzien. De doelgroep van voortrajecten zijn die jongeren die niet in staat zijn om in te stappen in de arbeidsmarkt omwille van onvoldoende basisattitudes en motivatie, omdat ze weinig keuzebekwaam zijn en vaak verstrikt zijn in een veelheid van problemen (situatie/omgeving). Het resultaat van de oproep was dat 6 promotoren in het totaal 18 dossiers indienden, goed voor een bereik van 930 trajecten van 3 maanden (verlengbaar tot 5 maanden). Hiervan werden er 914 goedgekeurd.

De doelgroep van brugprojecten zijn die jongeren die door een gebrek aan essentiële attitudes er niet in slagen om onmiddellijk na gewone bemiddelingsactiviteiten een gepaste tewerkstelling te vinden in het economische circuit. Zij hebben nood aan opleiding en bemiddeling en vooral aan een gestructureerde individuele opvang en begeleiding. Het resultaat van de oproep was de goedkeuring van 132 extra plaatsen verdeeld over 3 promotoren.

De respons op deze oproep lag een stuk lager dan initieel voorzien. Er waren middelen gereserveerd voor een 2000-tal trajecten, terwijl er 914 werden goedgekeurd. Tegelijkertijd ontvangen we kritische geluiden rond het verloop van de oproep (o.m. te weinig tijd en te beperkte middelen per traject) en de huidige invulling (bijvoorbeeld het contingent van brugprojecten wordt onderbenut). Dit alles noopt tot reflectie. In de loop van 2006 zullen de projecten geëvalueerd worden en wordt nagegaan hoe we in een nieuwe oproep de kwaliteit en de invulling van de trajecten kunnen verbeteren. Hierbij zullen de blinde vlekken worden geïnventariseerd (in welke regio's ontbreken brugprojecten en/of voortrajecten), rekening houdend met een goede positionering ten overstaan van diverse instrumenten. Tevens zal een voorstel worden ontwikkeld over hoe men het concept sterker kan uitwerken (de samenhang met regionale platforms, de schaalgrootte, de duurtijd van een project, het statuut, de contractuele flexibiliteit enz.) zodanig dat de toeleiding en de invulling optimaal verloopt en de begeleiding tijdens het project kwaliteitsvol kan gebeuren met het oog op zo min mogelijk aantal stopzettingen en zoveel mogelijk doorstroming naar werkervaring.

Om het voltijds engagement waar te maken wordt het groeipad inzake voortrajecten en brugprojecten, waar het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord reeds een eerste aanzet toe gaf, verder versterkt. Deze voortrajecten en brugprojecten zijn ondersteunend voor het deeltijds onderwijs en voor de leertijd.

Tot slot moeten ook de gesprekken die momenteel gevoerd worden met de verschillende betrokken actoren, in het bijzonder de centra voor deeltijds onderwijs, de leertijd en de centra voor deeltijdse vorming, in 2006 resulteren in een aantal die het leren en werken in Vlaanderen op goede sporen zet.

Er zal ook blijvende aandacht gaan naar de wijze waarop de kwaliteit (en kwantiteit) van stageplaatsen kan verbeterd worden. In het kader van "Accent op Talent" werden een aantal nuttige werkinstrumenten ontwikkeld en ervaringen verzameld die verder verspreid kunnen worden.

Voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom

Het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom is een opdracht die het onderwijsbeleid moet aanpakken. Maar ook op het einde van de ketting kunnen tal van initiatieven genomen worden waardoor de ongekwalificeerde uitstroom wordt afgeremd.

De aansluiting tussen onderwijs en werk is een van de speerpunten van het onderwijsbeleid in deze legislatuur. Dat de beleidsdomeinen werk, onderwijs en vorming onder één politieke aansturing vallen, is een sterke hefboom om hier het verschil te maken.

Het is van belang dat de diverse opleidingsverstrekkers zich inzetten voor hetzelfde doel en dat ze elkaar versterken.

Zo willen we de samenwerking tussen de VDAB en Onderwijs verbreden en deze beschouwen vanuit een loopbaanperspectief. Er zijn drie belangrijke terreinen waar intensievere samenwerking kan worden gerealiseerd. We denken hierbij aan samenwerking met betrekking tot oriëntering en studiekeuze (bv. ouders en CLB's ondersteunen via correcte en transparante arbeidsmarktinfo, trends en beroepeninfo met de vereiste competenties), de samenwerking bij de eigenlijke opleiding (bv. gezamenlijk gebruik van opleidingsinfrastructuur) en de ondersteuning van de overgang onderwijs - arbeidsmarkt (bv. via een versterkte campusactie met aangepaste methodieken en inhoud zoals de infomap "de start van een loopbaan"). De acties die op deze vlakken reeds lopen wensen we structureel te verankeren. Ook andere initiatieven om de studiekeuze van meet af aan op een betere manier te oriënteren worden ondersteund (bv. beroepenhuis) en/of verder verkend.

Er werd reeds aangehaald dat we gaan voor het voltijds engagement. Het is niet aanvaardbaar dat leerlingen slechts een deel van de week werkend of lerend actief zijn. Mét een voltijds engagement komt een kwalificatie met civiel effect op de arbeidsmarkt zoveel dichterbij. Binnen de Vlaamse bevoegdheden zullen we de toepassing van de leerplichtwet in die zin wijzigen. Om het hogere rendement te garanderen zullen we sterker inzetten op traject- en/of tewerkstellingsbegeleiding. Dat alles geldt voor de leertijd, de erkende vorming en het deeltijds onderwijs.

We kiezen ervoor – overeenkomstig afspraken binnen de EU – een kwalificatiestructuur op te zetten die een raamwerk biedt voor alle kwalificaties die via diverse opleidingswegen kunnen worden behaald en transparantie zullen bieden voor alle mogelijke gebruikers.

Ongekwalificeerde uitstroom tegengaan betekent m.a.w. dat iedere lerende een kwalificatie haalt die is opgenomen binnen deze kwalificatiestructuur. Voor wie ook dat nog niet kan, wordt het mogelijk deelattesten uit te reiken die op een later moment in het leven - samen

met elders verworven competenties - kunnen worden ingezet om een titel van beroepsbekwaamheid te halen en zo alsnog een erkende kwalificatie in de wacht te slepen.

Behalve leren en werkervaring in het afwisselend leren en werken is er het voltijds onderwijs: het aanbieden van meer stagemogelijkheden in de private, publieke en social-profitorganisaties of ondernemingen moet het werkelijkheidsgehalte van de opleidingen dichterbij brengen en de instap in de beroepswereld gemakkelijker maken.

De kosten van het arbeidsgeneeskundig onderzoek vormen hierbij niet langer een hinderpaal om leerlingen stage te laten lopen. Vanaf dit schooljaar kunnen leerling-stagiairs zich – met hun stageovereenkomst en de risico-analyse van de werkpost – aanbieden bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Die zal oordelen of het arbeidsgeneeskundig onderzoek al dan niet nodig is. Indien nodig zal die dienst dat onderzoek ook uitvoeren. De kosten voor het onderzoek worden doorgerekend aan het Fonds voor de beroepsziekten Beroepsziekten dat hiervoor middelen vanwege de federale overheid ter beschikking heeft. Vanaf 1 september 2005 kunnen Vlaamse scholen met vragen over de welzijnswetgeving terecht bij een informatiepunt VZW Coprant dat hen binnen 48 uur een antwoord verstrekt. In het departement onderwijs wordt tevens een informatiepunt voorzien voor vragen over het arbeidsgeneeskundig onderzoek.

We gaan ook sterker in op de oriëntering van leerlingen en hun studiekeuzebegeleiding. De optimalisering van de leerlingenloopbanen begint reeds in de basisschool met meer aandacht voor technologie opdat potentieel talent van leerlingen sneller wordt gedetecteerd. Er moet worden gewerkt aan meer continue leerlijnen tussen het basis- en het secundair onderwijs. In het secundair onderwijs zelf moeten we doelmatiger werken aan de ontwikkeling van die talenten. Dat moet o.m. door meer aandacht te besteden aan talenvorming in het BSO, en aan technologie in het ASO. (De *learning outcomes* voor het talenonderwijs aanpassen aan de niveaus van het Europees Referentiekader voor de talen zal eveneens kwalificatieverhogend werken.) De verhoogde aandacht voor beter kiezen, gaat uiteraard door in de overgang van het secundair onderwijs naar het hoger onderwijs of naar opleidingen in het tussengebied tussen school en arbeidsplaats na het secundair onderwijs.

Om op een kwaliteitsvolle manier pistes te verkennen hanteren we de methodiek van de proeftuinen. Hier kan op een projectmatige, logistiek correcte én toch enigszins regelluwe wijze beproefd worden welke recepten heilzaam zijn in het proces van studiekeuze en de begeleiding daarvan.

Uitvoering actieplan : Jongeren in steden en gemeenten

Zoals hoger vermeld is de problematiek van de jeugdwerkloosheid er in de eerste plaats één van laaggeschoolde jongeren. Bijna 4 op 10 jonge werkzoekenden heeft geen diploma secundair onderwijs. Zij verzeilen meer dan andere werkzoekenden in de langdurige werkloosheid. Maar liefst 65% van alle langdurig werkloze jongeren is laaggeschoold.

Het actieplan jongeren in steden en gemeenten richt zich op 13 steden en gemeenten met de hoogste jeugdwerkloosheidsgraad, waarbij we de acties toespitsen op jongeren die extra aandacht nodig hebben: de laaggeschoolde jongeren. Het zijn veelal steden en gemeenten met een meer dan gemiddeld populatie jonge (laaggeschoolde) allochtonen.

Via het actieplan wensen we concrete perspectieven te bieden aan jongeren die gevangen zitten in vicieuze cirkels van achterstelling. De Vlaamse Regering trekt 7,5 miljoen euro uit (waarvan 3 miljoen voor begeleiding en opleiding en 4,5 miljoen voor sociale economie initiatieven). Naast activering van de jongeren in het kader van de sluitende aanpak gaat het vooral om *jobhunting*, intensieve *jobcoaching* en het aanbieden van jobs op maat. VDAB is regisseur van dit actieluik in samenwerking met een partnerschap onder voorzitterschap van

de stad of gemeente. Bij deze acties wordt gebruik gemaakt van bestaande instrumenten (IBO, instapopleiding, invoegeconomie, voltijds engagement bij de combinatie leren en werken). Tevens worden steden en gemeenten gestimuleerd hun initiatieven in het kader van de lokale diensteneconomie verder vorm te geven. Hier staan 200 arbeidsplaatsen tegenover. Steden en gemeenten kunnen acties opzetten in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Competentieverhoging voor jongeren. De stad of gemeente is regisseur van het actieplan sociale economie. Beide actieplannen worden vervat in een convenant. Deze convenants werden op 21 december 2005 ondertekend. De steden en gemeenten zijn er samen met de VDAB in geslaagd om op korte termijn concrete actieplannen uit te werken die een antwoord moeten bieden aan de hardnekkige jeugdwerkloosheid. Een aandachtspunt evenwel blijft de betrokkenheid van werkgevers en engagementen van bedrijven om vacatures open te stellen voor deze jongeren. In een aantal steden en gemeenten waren dit soort afspraken zeer sterk uitgewerkt, in een aantal andere waren ze nog onvoldoende concreet en/of ontbraken ze. Aan de steden en gemeenten werd gevraagd om de netwerking met bedrijven op korte termijn verder uit te werken teneinde de doorstromingskansen van deze jongeren te vergroten. Aan de werkgevers wordt gevraagd om op een voluntaristische manier in te spelen.

Een gerichte inzet van startbanen

In het kader van het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de Vlaamse Gemeenschap worden 259 startbanen ingevuld. Het betreft hier startbanen met betrekking tot specifieke projecten toegekend aan onderwijs: project scholen voor jongeren-jongeren voor scholen (153) dat preventief wil werken aan antisociaal gedrag en het project rond verkeersveiligheid (106). De doelgroep van deze projecten zijn voornamelijk kwetsbare en laaggeschoolde jongeren die vroegtijdig uit school zijn gestroomd.

De Vlaamse overheid wenst het initiatief substantieel uit te breiden. Er wordt een uitbreiding voorzien ten belope van 180 voltijdse equivalenten. In functie van deze uitbreiding worden een aantal nieuwe accenten gelegd om het uitbreiden van de doelgroep naar deeltijds leerplichtigen en om in functie daarvan ook het takenpakket te verbreden (bv. onderhoud en renovatie in schoolgebouwen).

In het kader van het Generatiepact worden op federaal niveau bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd in de *social-profit*, in het bijzonder voor kortgeschoolde jongeren. Eén derde van deze inspanningen zou plaatsvinden in sectoren die vallen onder bevoegdheid van de gemeenschappen. Vanuit de Vlaamse regering en Vlaamse sociale partners wordt gevraagd om deze bijkomende inspanningen vooral te richten naar beleidsdomeinen die de Vlaamse prioriteiten inzake welzijn en arbeidsmarkt versterken. Vanuit die optiek worden twee prioriteiten naar voren geschoven met name bijkomende jobcreatie in de kinderopvang en in de dagverzorging en het kortverblijf voor ouderen.

En verder

Daarnaast worden binnen bepaalde sectoren –bijvoorbeeld via het sectorconvenant-projecten opgezet waarbij oudere werknemers een begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan of van een functie in het bedrijf.

Er wordt nagegaan of bijkomende acties nodig zijn voor het mobiliseren van oudere werkgevers bij de begeleiding van jongeren bij het opstarten van bedrijven bijvoorbeeld in het kader van peterschapprojecten.

2) Ouderen

Vandaag lopen in Vlaanderen al verscheidene acties die ouderen trachten toe te leiden naar een traject en een job: de actie 50+ in samenwerking met de bijblijfconsulenten van de vakbonden, de module Pluspunt, Jobkanaal, Jobclub, enz. Uit de praktijk blijkt dat meer coördinatie acties nodig is, dat een aantal van deze acties nog meer moeten worden toegespitst op de doelgroep en dat een aantal hiaten in het proces naar werk moeten worden opgevuld. Dit alles moet ons in staat stellen om ook voor ouderen een groeipad op het gebied van begeleiding en opleiding te realiseren.

Vandaar dat we voorstellen dat de VDAB versterkte specifieke infosessies voor werkzoekende 50-plussers organiseert.

Het doel van de nieuwe infosessie is de uitwisseling van ervaringen, informatie over o.a. de arbeidsmarkt, de bestaande tewerkstellingsmaatregelen, de huidige pensioenregeling en de VDAB-dienstverlening. Van de werkzoekenden wordt verwacht dat men deelneemt aan deze informatiesessie zodanig dat men zich een beeld kan vormen van de dienstverlening die wordt aangeboden en de jobkansen op de arbeidsmarkt. Deze informatiesessies moeten sterk kwalitatief worden uitgebouwd zodanig dat ze werkzoekenden maximaal motiveren om een daaropvolgende stap te zetten.

Hierna kan men indien relevant doorstromen naar de 50+ club. Dit is een specifieke en exclusieve (en nog nieuw te creëren) sollicitatieruimte waar de werkzoekende 50+ steeds terecht kan. Naast een collectieve sollicitatietraining maakt de begeleider van de 50+ club op basis van zijn gesprekken met de werkzoekende een duidelijk (en anoniem) profiel op dat wordt bezorgd aan de consulent van Jobkanaal.

De rode draad doorheen dit aanbod is om te komen tot een aanbod inzake begeleiding en opleiding op maat van ouderen. Eventueel en zelfs bij voorkeur verstrekt door ouderen. In het kader van dit aanbod is het erg belangrijk om de oudere werkzoekende op een aangepaste manier te benaderen. Oudere werkzoekenden hebben een gans beroepsverleden achter zich, beschikken over een ruime waaier van ervaring. We zullen rekening houden met hun aspiraties en ervaring om van daaruit een geschikt aanbod te formuleren. De bijkomende middelen die worden vrijgemaakt zullen vertaald worden in concrete objectieven en als addendum aan het beheerscontract worden toegevoegd.

Tot slot en minstens even belangrijk is dat aan het eind van een traject ook bedrijven bereid gevonden moeten worden om de oudere werkzoekende aan te werven. De instroombevorderende maatregelen moeten ons in staat stellen om deze brug te slaan (cf. verder).

3) Mensen met een arbeidshandicap

Binnen de VDAB is er een werkgroep opgestart die samen met alle betrokken partners zal instaan voor de uitwerking van eigen, specifieke toeleidings-en indiceringsprocedures van personen met een arbeidshandicap. Dit moet het mogelijk maken om binnen de VDAB te voorzien in het toekennen van de arbeidsmarktondersteuning van personen met een arbeidshandicap.

2.2.3 Wegwerken van knelpunten

De vaststelling dat bedrijven en sectoren voor bepaalde beroepen zeer moeilijk of zelfs geen geschikte kandidaten vinden voor hun openstaande vacatures is een blijvende bekommernis van zowel de overheid als de ondernemingen. Samen met de sociale partners hebben we in het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari bijzondere aandacht besteed aan deze

zogeneten knelpuntberoepen: via versterkte screening en toeleiding, via verhoging van de opleidingscapaciteit, via de instapopleiding en via tegemoetkoming materiaalkosten. Deze maatregelen kwamen bovenop de maatregel om premies uit te keren voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep.

Inzake knelpuntberoepen willen we in het voorjaar 2006 de volgende pistes onderzoeken:

- mogelijke aanpassing van de definitie van 'knelpuntberoep' en bijsturing van de huidige methodologie;
- analyse van de aanbodzijde (werkzoekenden) en evaluatie van de bestaande maatregelen m.b.t. knelpunten op de arbeidsmarkt;
- afstemming met andere regio's (o.a. afstemming van de definities rond knelpunten, uitvoering van het samenwerkingsakkoord m.b.t. interregionale mobiliteit werkzoekenden).

In het kader van deze oefening zullen we onderzoeken op welke wijze we oudere werkzoekenden kunnen toeleiden naar knelpuntberoepen die leeftijdsneutraal zijn (bv. geen fysiek zware arbeid) via een combinatie van de premie en een concreet perspectief van een job. Dit kan bijvoorbeeld via jobkanaal en gestructureerde netwerken van derden.

De rol die sectoren kunnen spelen in de aanpak van knelpuntberoepen wordt tevens meegenomen. Op deze manier kan in overleg met sectoren specifieke acties worden genomen om tegemoet te komen aan een aantal structurele problemen die men ondervindt (zoals bijvoorbeeld in horeca en toeristische sector).

Er wordt een versterking voorzien zodanig dat men via gerichte acties, hetzij inzake werving, opleiding e.d. kan inspelen op huidige knelpunten.

2.2.4 Investeren in meer en beter ondernemerschap

Naar aanleiding van het groenboek 'Ondernemerschap in Europa' kwam het stimuleren van bekwaamheden en de wil om te ondernemen ook in Vlaanderen expliciet op de agenda te staan. Opleiding en vorming zijn een belangrijke sleutel voor meer en beter ondernemerschap.

Syntra Vlaanderen zal vanuit haar vorming- en opleidingsopdracht hieraan een expliciete bijdrage leveren. Dit zal gebeuren in afstemming met het departement Economie en het VLAO (Vlaams Agentschap Ondernemen). Om die afstemming te realiseren zal een samenwerkingsprotocol worden afgesloten en zal Syntra Vlaanderen deel uit maken van de Club Gouvernance.

Volgende acties staan op stapel.

▪ Actieplan 'Ondernemend Onderwijs'

Onderwijs en vorming dragen bij tot de bevordering van de ondernemingscompetenties door de juiste instelling te stimuleren, door de aandacht te vestigen op de carrièremogelijkheden als ondernemer en door hiervoor belangrijke vaardigheden te ontwikkelen.

Ondernemersvaardigheden en -attitudes bieden de maatschappij voordelen die verder reiken dan de toepassing in het bedrijfsleven. De persoonlijke kwaliteiten die belangrijk zijn voor het ondernemerschap, zoals creativiteit, initiatief, zelfsturing en inzicht, kunnen voor iedereen nuttig zijn op het werk en in het dagelijkse leven.

Vlamingen meer ondernemend maken en hun ondernemerscompetenties bijbrengen is een belangrijke eerste stap om een klimaat te creëren dat aanzet tot het effectief opstarten van

een eigen zaak of onderneming. Het is belangrijk om hier op vroege leeftijd al mee te starten. Vandaag worden er binnen onderwijs al een heel aantal initiatieven genomen om de ondernemerscompetenties bij jongeren aan te scherpen.

Om te komen tot een consistente aanpak en een beter samenspel zullen de departementen onderwijs, economie en werk een actieplan 'Ondernemend Onderwijs' ontwikkelen.

▪ *Kenniscentrum*

Syntra Vlaanderen zal instaan voor een brede kennisvergaring rond het opleidings- en vormingsgebeuren m.b.t. ondernemerschap. Een gestructureerd overzicht van info moet leiden tot kwaliteitsverbetering en moet het mogelijk maken om lacunes op te sporen en aan te pakken, zowel voor het beleid als relevante spelers op het terrein. Eind 2006 zal er een kenniscentrum on-line zijn.

▪ *Project Ondernemerstalent*

Het project Ondernemerstalent is gericht op het detecteren van werkzoekenden met een interesse voor ondernemen en het verhogen van de doorstroming van die groep naar een passende ondernemerschapsopleiding. De VDAB ondersteunt met dit project werkzoekenden die aspiraties hebben voor het ondernemerschap via het ontwikkelen van hun ondernemerschapsvaardigheden. Na een kwalificerende test (e-scan ondernemerstest) kunnen werkzoekenden met interesse voor het starten van een eigen zaak een gespecialiseerde opleiding volgen (bij Syntra, UNIZO of andere partners).

VDAB en Syntra Vlaanderen maakten recent afspraken omtrent de afname van 780 e-scanondernemerstesten (VDAB) en de opleiding van 320 werkzoekenden via de versnelde opleiding bedrijfsbeheer van Syntra (en 80 vooropleidingen) (Syntra Vlaanderen).

Op termijn moet dit project plaats maken voor structurele afspraken aangaande ondernemerstrajecten voor werkzoekenden.

▪ *Specifieke ondernemerstrajecten*

Om de aantrekkingskracht van ondernemerstrajecten naar kansengroepen te verhogen en de slaagkansen te verhogen zal Syntra Vlaanderen investeren in een meer gedifferentieerd en gestructureerd beleid terzake, binnen het eigen Syntra-netwerk, en ook met andere partners. Dit moet leiden tot een stevige trajectwerking, ingebed in lokale netwerken. Vanaf het najaar 2005 levert Syntra Vlaanderen alvast een bijzondere inspanning ten aanzien van laaggeschoolde werkzoekenden en allochtonen, via de organisatie van voortrajecten, schakelcursussen, bijkomende ondersteuning bij het reguliere aanbod, ... Op die manier biedt men een opstap naar de "reguliere" ondernemersopleidingen.

2.3. Investeren in bruggen naar werk via instroommaatregelen

Toeleiden naar werk is een belangrijke en onmisbare schakel op weg naar een job. Maar "the proof is in eating the pudding" : de instroom in een werkervaring/ job is de finaliteit. Er zijn reeds heel wat instrumenten die de instroom moeten vergemakkelijken. We willen dit nog versterken, via specifieke maatregelen voor bepaalde groepen, of voor de kansengroepen als geheel. Het betreft hier vooral maatregelen die wensen in te spelen op de vraagzijde.

1) Jongeren

Recent werden een heel aantal maatregelen genomen om de aanwerving van jongeren aantrekkelijker te maken: de activering van de wachtuitkeringen, een verbreding van de instapopleiding, de doelgroepvermindering voor jongeren en de verhoogde bijdragevermindering in het kader van het startbaanplan.

Snellere activering van de wachtuitkering

Bijna 30% van de jongeren die hoogstens een tweede graad haalden zijn een jaar na het afstuderen/stopzetten van de studies nog steeds werkzoekend. Dit is dubbel zo hoog als gemiddeld. 10.6% van deze kort geschoolde schoolverlaters heeft zelfs nog geen enkele werkervaring opgedaan (tegenover 7.6% gemiddeld).

Deze precare groep jongeren met nauwelijks enige schoolse bagage loopt een groot risico om in de langdurige werkloosheid te verzeilen. Werk is voor deze jongeren uiterst belangrijk opdat ze zo tenminste enige praktische kennis kunnen opbouwen.

In het kader van het Generatiepact werd federaal beslist om voor laaggeschoolde jongeren die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs, werkervaring maximaal te stimuleren via een snellere activering van de wachtuitkering.

Op dit moment wordt de wachtuitkering van een jongere geactiveerd vanaf één jaar na de afloop van de wachttijd. Voortaan zullen de wachtuitkeringen voor de groep van zeer kort geschoolden heel wat sneller worden geactiveerd om de instroom in de langdurige werkloosheid te vermijden. De uitkering wordt gedurende zes maanden geactiveerd voor zover de jongere een job vindt in de periode tussen het afstuderen en één jaar na afloop van de wachttijd.

Deze maatregel kan gecombineerd worden met de federale doelgroepvermindering voor jongeren en de startbaanvermindering voor jongeren. De doelgroepvermindering voor jongeren voorziet in een bijdragevermindering van 300 euro/kwartaal voor een 19-20 jarige en een geleidelijke degressieve afbouw tot 30 euro/kwartaal voor een 29-jarige. Binnen de startbanen wordt er een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoolden en zeer laag geschoolden. In zoverre de werkgever in zijn startbaanverplichting voorziet (3% jongeren voor bedrijven met meer dan 50 werknemers) wordt er in een korting voorzien van 8 kwartalen 1.000 euro en vervolgens tot de leeftijd van 26 jaar een korting van 400 euro/kwartaal voor jongeren die geen diploma hoger secundair onderwijs hebben. Gaat het echter op jongeren die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds beroepssecundair onderwijs dan wordt er geen 8 maar 16 kwartalen een korting van 1.000 euro toegekend.

Instapopleiding

In het Vlaamse Werkgelegenheidsakkoord van januari werd het initiatief genomen om de instapopleiding uit te werken. De instapopleiding is bestemd voor werkzoekende na het volgen van een volledige beroepsopleiding (minstens 400 uren) of een kortgeschoolde schoolverlater die als werkzoekende is ingeschreven. Wat dit laatste betreft gaat het om de personen met ten hoogste het volgend diploma of studiebewijs : aso van de eerste graad, tso, bso of kso van de tweede graad, middenstandsopleiding, dbso, buitengewoon secundair onderwijs of alternerende beroepsopleiding. De instapopleiding moet starten binnen de 4 maanden na het einde van de beroepsopleiding of studie. De werkzoekende ontvangt hiermee een bedrijfsgerichte afwerking van zijn beroepsopleiding of studie bij een werkgever. De werkgever betaalt een productiviteitspremie en de werknemer krijgt na zijn opleiding van 2 maanden een contract van onbepaalde duur. De werkgever dient dus geen RSZ te betalen en dient enkel de geactiveerde wachtuitkering aan te vullen tot aan het loonniveau. De instapopleiding staat naast de individuele beroepsopleiding en is in de eerste plaats een werkervaringsmaatregel eerder dan een opleidingsmaatregel. De instapopleiding ging van start in september 2005.

In het Generatiepact verruimt de federale overheid de instapopleiding naar alle afgestudeerde TSO/KSO 3^{de} graad en BSO 4^{de} graad eerste jaar.

De complementariteit van deze maatregelen moet er voor zorgen dat alle jongeren kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het komt er dus op aan om in de huidige bemiddelingspraktijk de verschillende instrumenten een juiste plaats te geven.

De activering van de wachtuitkeringen richt zich in de eerste plaats tot jongeren met nauwelijks of geen schoolse bagage. Deze precaire groep moet zo snel mogelijk werk hebben zodat ze tenminste enige praktische kennis kan opdoen.

De instapopleidingen zijn een werkervaringsmaatregel die zich in de eerste plaats richt tot jongeren die een technische, schoolse bagage hebben. Deze groep moet zo snel mogelijk praktische ervaring kunnen opdoen zodat ze hun kennis in de praktijk kunnen brengen. De individuele beroepsopleiding is een maatregel die zich in de eerste plaats richt tot werkgevers die vaststellen dat - met een bepaalde kandidaat voor ogen - het verwerven van bijkomende competenties nodig is om een inschakeling in het bedrijf te realiseren. De individuele beroepsopleiding is dus maatwerk. Een aangepaste begeleiding en omkadering van de werkzoekende is nodig.

2) Ouderen

Door de bestaande loonsopbouw in België die gebaseerd is op anciënniteit is de totale loonkost van oudere werknemers veelal hoger dan die van hun jongere collega's. Dit loonkostprobleem is één van de redenen waarom in heel wat bedrijven de balans tussen de ervaring van een oudere werknemer en de kostprijs dikwijls ten nadele van de ervaring uitvalt. De uitstoot van oudere werknemers in de ondernemingen heeft hier bijzonder veel mee te maken. Het is diezelfde loonkost - al te vaak in combinatie met een negatieve vooringenomenheid ten aanzien van oudere werknemers (vooroordelen zoals gebrek aan flexibiliteit, minder leerbereidheid, lagere productiviteit, enz) - die de werkzoekende vijftigplusser parten speelt in zijn zoektocht naar een job.

Binnen de Vlaamse bevoegdheden bestaat de mogelijkheid om tussen te komen in de loonkost van vijftigplussers. Hiertoe bestaat er een historische en sluitende rechtsgrond die ook zijn neerslag heeft in het VDAB-decreet.

We stellen voor om een Vlaamse tewerkstellingspremie uit te werken. Via de Vlaamse tewerkstellingspremie ouderen willen we de kosten om een vijftigplusser aan te werven drukken. Wanneer een werkgever een niet werkende werkzoekende vijftigplusser ingeschreven bij de VDAB in dienst neemt via een contract van onbepaalde duur, ontvangt de werkgever gedurende 12 maanden een financiële tegemoetkoming in de loonkost. De werknemer moet minstens 12 maanden ononderbroken worden tewerkgesteld. Dit impliceert dat uitzendarbeid buiten het toepassingsgebied van deze maatregel valt.

Het bedrag van de premie varieert in functie van drie inkomensschijven:

- 400 euro/maand voor brutoloon van 800 euro/maand tot 2000 euro/maand
- 700 euro/maand voor brutoloon van 2000 euro tot 3500 euro/maand
- 1000 euro/maand voor brutoloon hoger dan 3500 euro/maand

Op die manier wordt effectief ingespeeld op de loonkost. Bijkomend voordeel is dat deeltijdwerk (dat aan belang wint bij oudere werknemers) niet wordt benadeeld. Een minimumbarema wordt opgelegd om de maximale steunpercentages volgens de Europese staatssteunregels te respecteren. Een loonkostgerelateerde maatregel kan bovendien makkelijker (via de RSZ-gegevens) gecontroleerd worden dan een maatregel gerelateerd aan het arbeidsregime.

De premie wordt driemaandelijks uitbetaald en is net als de premie voor invoegbedrijven vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Dit is reeds bevestigd door de Federale Regering.

Om de premie te genieten moet de onderneming een aanvraag indienen bij de VDAB. De aanvraag geldt als verklaring op eer. Dit betekent dat als de aangifte voldoet aan de toepassingsvoorwaarden, de premie automatisch wordt toegekend. Er moet bijgevolg geen specifieke goedkeuringsprocedure doorlopen worden. De VDAB kan bij wijze van controle wel bewijsstukken opvragen alsook via de beschikbare data van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid nagaan of de voorwaarden gerespecteerd werden. De controle op de naleving van de voorwaarden wordt tevens uitgeoefend door de Afdeling inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie. De premie wordt niet toegekend of wordt teruggevorderd wanneer de toekenningsvoorwaarden niet worden vervuld of de geldende regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden niet in acht worden genomen. Ook de terugvordering bij oneigenlijk gebruik van de premie bijvoorbeeld systematisch premiegerechtigden te ontslaan na afloop van 1 jaar om ze te vervangen of opnieuw tewerk te stellen in een verbonden onderneming wordt ingebouwd.

De aanvraag moet binnen de twee maanden na de aanwerving gebeuren. De Vlaamse financiële tegemoetkoming is cumuleerbaar met de federale generieke bijdrageverminderingen doch is niet combineerbaar met de dienstencheques.

De toekenningsvoorwaarden en aanvraagprocedure zijn bewust eenvoudig gehouden om het succes van de maatregel niet te hypothekeren door bureaucratische procedures. De maatregel zal afgetoetst worden op de doelstelling nl. het verhogen van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers. Een evaluatiemoment wordt voorzien in overleg met de sociale partners zodat de maatregel indien nodig kan aangepast worden.

Behoudens de jaarlijkse monitoring zal twee jaar na datum van inwerkingtreding in overleg met de sociale partners de maatregel worden geëvalueerd. In het bijzonder zal worden nagegaan of de maatregel effectief heeft geleid tot duurzame tewerkstelling (langer dan 1 jaar). Indien nodig wordt de maatregel bijgestuurd en condities om de premie toe te kennen verstrengd.

Na de lancering van de tewerkstellingspremie zal worden onderzocht of gelijkaardige financiële incentives ook worden aangewend voor het bevorderen van de tewerkstelling van andere kansengroepen. Deze oefening wordt gemaakt rekening houdend met sporen die momenteel reeds verkend worden. Zo verwachten we in het voorjaar 2006 een advies van de commissie Diversiteit rond het instrument VIP en CAO 26. Rekening houdend met de resultaten van de bestaande en nieuwe acties gericht naar kansengroepen (onder meer jobkanaal, versterking IBO) zal tegen eind 2006 een beslissing worden genomen over de al dan niet aanwending van financiële incentives ook voor de andere kansengroepen.

3) Mensen met een (arbeids)handicap

Personen met een arbeidshandicap hebben vaak nood aan een intensief begeleiding die dikwijls gecombineerd wordt met gespecialiseerde screening en opleiding (op de werkvloer). Om deze specifieke aanpak blijvend te valoriseren, dienen we te streven naar een optimale en doelmatige inzet van middelen door de verschillende actoren die dit gespecialiseerd traject gezamenlijk vorm geven te ondersteunen.

Momenteel bestaan er 2 maatregelen die in een tegemoetkoming voorzien voor de werkgever wanneer ze een persoon met een handicap in dienst nemen : de inschakelingspremie VIP en de subsidie die men ontvangt om het rendementsverlies te dekken in het kader van cao 26.

In de loop van 2006 zullen voorstellen worden uitgewerkt tot integratie en/of verbetering van deze maatregelen rekening houdend met de resultaten en aanbevelingen in het recente evaluatieonderzoek uitgevoerd door het HIVA.

Ondertussen is er een groeipad voorzien in de begroting 2006 voor erkende personen met een handicap. Het gaat om 30 plaatsen cao26 en 375 plaatsen VIP.

In het kader van de overheveling van de beschutte werkplaatsen van het bevoegdheidsdomein welzijn naar sociale economie, is een vlotte technisch-juridische overgang essentieel. Deze overgang zal in 2006 gevolgd worden door een grondige analyse van deze sector. 2006 zal het scharnierjaar zijn voor het beleidsvoorbereidend werk dat moet gebeuren ter voorbereiding van een ontwerp-eenheidsdecreet voor de beschutte en de sociale werkplaatsen in 2007. De ronde tafel aangepaste tewerkstelling in de schoot van de SERV (voorjaar 2006) en de VIONA onderzoeksresultaten van het onderzoek naar supported employment zullen meegenomen worden in de beleidsdiscussie. In het nieuwe VIA akkoord wordt een groeipad voorzien van 200 VTE's doelgroepwerknemers, 20 omkaderingsfuncties (1 op 10) en 68 nieuwe functies aan 100% subsidie.

4) Diverse kansengroepen

Een aantal instroombevorderende instrumenten richten zich niet tot één groep, maar richten zich naar verschillende kansengroepen, richten tegelijkertijd.

Diversiteitsplannen (inwerken op de cultuur)

De diversiteitsplannen kunnen een bijdrage leveren tot de aanwerving van kansengroepen in de bedrijven. Elk plan bevat streefcijfers naar instroom, doorstroom, retentie, verloop en/of opleiding. Het instroomluik binnen de diversiteitplannen zal een steeds prominentere rol gaan spelen. Daarnaast werkt een diversiteitplan ook in op de cultuur en structuur en de meer kwalitatieve aspecten van de organisatie, dat niet in streefcijfers vast te leggen is, maar waarvan een impact-analyse wel wenselijk is.

De omvang van het aantal afgesloten diversiteitsplannen blijft in de lift zitten: van 250 in 2004 tot (waarschijnlijk) 455 in 2005 (objectief 400). Via het Diversiteitfonds zal het vanaf heden mogelijk zijn om permanent (met uitzondering van de maand december) plannen in te dienen, wat de groei enkel maar ten goede kan komen.

Bedrijfsontwikkeling en kansengroepen

Via de invoegbedrijven wordt private bedrijfsontwikkeling en de tewerkstelling van kansengroepen gecombineerd. Deze pijler van de sociale economie is sterk in trek. Het gaat om ondernemers die bereid zijn op een maatschappelijk verantwoorde manier een bedrijf vorm te geven, met de inzet van kortgeschoolde werkzoekenden. Een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkost compenseert het rendementsverlies van deze werknemers, tot zij na enkele jaren gewoon kunnen meedraaien, zoals elke andere werknemer. We stellen een exponentiële groei in de dienstverlenende sector vast.

In 2005 werd de invoegreglementering op een aantal vlakken aangepast. Zo werd ondermeer de doelgroepomschrijving strenger, de procedure vereenvoudigd, en de loonsubsidie werd afgestemd op de Europese richtlijnen terzake.

De extra middelen die in het kader van het Werkgelegenheidsakkoord 2005 werden vrijgemaakt om 1250 jobs te realiseren, zijn ondertussen allemaal toegekend. Voor 2006 worden als extra impuls 700 jobs gecreëerd voor jongeren via het actieplan "Jongeren in steden en gemeenten". Verder wordt werk gemaakt van een goed monitoringinstrument.

Losweken van de vraag naar werknemers: Jobkanaal via VOKA, UNIZO en VCSP0

De werkgeversorganisaties bundelen hun krachten om op kruissnelheid jaarlijks 5000 vacatures in te vullen voor personen uit de kansengroepen. Voka, Unizo en VCSP0 engageren zich om alle middelen in te zetten om dit streefcijfer met vereende krachten te realiseren door middel van het concept *Jobkanaal*.

Uiteraard is het succes van deze doelstellingen afhankelijk van de gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, VDAB, ondernemers, vakbonden, kansengroepen, onderwijs, medewerkers op de werkvloer, enz. Om deze doelstelling te realiseren zullen een aantal randvoorwaarden moeten worden vervuld.

Een partnerschap

Een belangrijke heroriëntering met betrekking tot het bestaande *Jobkanaal* dient zich aan. Een partnerschap tussen verschillende in de SERV vertegenwoordigde werkgeversfederaties, met name VOKA, UNIZO en VCSP0, vormt het uitgangspunt.

De werkgever benut gedurende 3 weken *Jobkanaal* als enige wervingskanaal. Hiermee willen we de tewerkstellingskansen van de ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap vergroten.

Jobkanaal prospecteert vacatures bij bedrijven, VDAB en de andere *Jobkanaal*-partners zorgen voor een exclusieve doorverwijzing van deze kansengroepen. Indien de vacature reeds gekend zou zijn bij VDAB kan met het bedrijf de afspraak worden gemaakt om de vacature 3 weken 'on hold' te plaatsen. Dit wil zeggen dat de vacature gedurende deze periode niet zichtbaar is voor de gewone arbeidsbemiddeling en werkzoekenden op WIS. Additioneel kan indien het bedrijf niet kiest voor het exclusief reserveren van de vacature een tweede formule worden aangeboden. De vacature krijgt dan een code 'positief signaal naar kansengroepen'. Dit is zowel naar werkzoekenden als naar arbeidsbemiddelaars een extra aanmoediging.

Randvoorwaarden

Er dienen een aantal randvoorwaarden vervuld zijn om deze opdracht "5000 ingevulde vacatures" succesvol af te ronden. Een dergelijk streefcijfer veronderstelt een gevoelige uitbreiding van het inzetbaar personeel.

Een succesvolle invulling van een vacature vraagt ook een goede doorverwijzing. VDAB zal trachten om bij elke vacature minstens 4 doorverwijzingen te realiseren per vacature en *Jobkanaal* snel te informeren of er dan niet geschikte kandidaten zijn. *Jobkanaal* zal waar dit relevant en nodig blijkt ook kunnen beschikken over een jobcoach die in het bedrijf begeleiding op de werkvloer verzorgt. Om de samenwerking én taakverdeling tussen *Jobkanaal* (VOKA- UNIZO –VCSP0) en de VDAB te versterken zal per regio een specifieke *Jobkanaal*-Jobcoach aangeduid worden die in tandem met de *jobkanaal*-consulenten werkt.

Ook een aantal maatregelen zoals de tewerkstellingspremie zijn randvoorwaarden om tot een succesvolle invulling te komen.

In functie van het gezamenlijk engagement hebben UNIZO en VOKA i.s.m. VKW zich georganiseerd in een ondernemingsplatform diversiteit, waarmee men evenredige participatie en diversiteit verder en breder ingang wil doen vinden in de ondernemerswereld. Vanuit dit ondernemingsplatform wenst men ook mee te werken aan een constructieve behandeling van discriminatieklachten.

Om het draagvlak op de werkvloer voor deze instroom evenredig te ondersteunen wordt, in ruil voor concrete objectieven en een sterk engagement, ook een versterking van de diversiteitsconsulenten bij de vakorganisaties voorzien.

Versterken IBO

Ook de IBO is een succesvol instrument dat door steeds meer werkgevers wordt gebruikt om geschikte werknemers te vinden. In 2004 werden in Vlaanderen niet minder dan 12.273 IBO's opgestart. Daarmee werd gemiddeld 5,4% van de werkzoekenden bereikt, 46,6% van de gestarte IBO's is in een knelpuntberoep geplaatst. Bovendien is het ook doeltreffend: 91% van de IBO-cursisten blijkt 6 maanden na beëindiging van de IBO aan het werk te zijn. De werkgever is immers verplicht de cursist na de opleiding een contract van onbepaalde duur aan te bieden. Probleem is het bereik van de kansengroepen en het vroegtijdig afbreken van de IBO overeenkomst. De capaciteit waarover men vandaag beschikt om de IBO te omkaderen en te begeleiden is onvoldoende.

Om de effectiviteit ervan te optimaliseren, ook voor kansengroepen, zullen we dit stelsel verder versterken en kwalitatief verbeteren. Het IBO instrument moet duidelijker op de leerst van opleiding worden geschoeid en dus vertrekken vanuit de competentieachterstand en groei die nodig is om de specifieke job uit te oefenen.

We stellen het volgende voor:

- de normstelling qua begeleiding te verlagen van de huidige 159 cursisten per VTE IBO-begeleider op jaarbasis naar 130 cursisten. Het aantal IBO-begeleiders wordt dus opgetrokken. Flexibiliteit en differentiatie worden, waar mogelijk, op regionaal niveau – met valorisatie van de ervaringsdeskundigheid -, toegepast.
- het bestaande werkmodel te verbeteren, waarbij wordt "geïnvesteed" in de functie van de IBO-begeleider. Dit is een job apart, met bijhorende specifieke instrumenten die deze functie kunnen valoriseren (vb. streven naar functie-eenheid (volledige functietoewijzingen aan één persoon), de ontwikkeling van een specifiek kennismanagement voor deze functie enz.);
- de IBO te certificeren. Hiermee bedoelen we dat het leerpad van de cursist tijdens de IBO opgevolgd wordt en besproken wordt met de cursist in de daartoe afgesproken begeleidingsmomenten. Op het einde van de IBO wordt scherpgesteld (en ondertekend wordt door de IBO-begeleider in het bedrijf) welke taken de cursist tijdens de IBO heeft uitgevoerd, welke kennis, vaardigheid, attitude hij/zij tijdens de IBO heeft verworven en welk advies de cursist krijgt i.v.m. haar/zijn verder loopbaanpad. Deze gegevens zijn eigendom van de cursist, maar kunnen indien gewenst worden opgenomen in het loopbaandossier bij de VDAB. Van belang hierbij is dat reeds van bij de intake en de opmaak van het IBO-opleidingsprogramma rekening wordt gehouden met dit pad en dit in verhouding tot eigene beginsituatie van de IBO-cursist;
- de noodzaak aan begeleiding te differentiëren naargelang de behoefte, het enkelvoudige dan wel meervoudige karakter van de IBO's en het regionaal ingeschat risico inherent aan een specifieke dossier;
- in de communicatie naar werkgevers moeten deze elementen met name de idee van opleiding en competentieversterking worden meegenomen.

IBO-Interim

De laatste jaren heeft de uitzendsector een belangrijke plaats verworven als wervings- en selectiekanaal. Voor kansengroepen is interim vaak (terug) de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Interim geeft hen de kans talenten te tonen en ervaring op te doen.

Met de IBO-interim worden 2 methodes gecombineerd die al hun deugzaamheid hebben bewezen als het erop aan komt om mensen aan een job te helpen. Bovendien wordt door de

combinatie van beide systemen de zwaktes van de uitzendsector (duurzame tewerkstelling) en deze van het IBO-stelsel (weinig kansengroepen) opgeheven. Het resultaat is dat de kans op een duurzame tewerkstelling van kansengroepen na een interimperiode wordt verhoogd. Bovendien zullen nu ook meer kansengroepen in een IBO stappen.

We stellen voor om IBO-Interim te beperken tot de 50-plussers, de allochtonen en de personen met een arbeidshandicap, volgens de hiernavolgende modaliteiten. De werkzoekende sluit eerst een uitzendcontract af met het uitzendkantoor. De duurtijd van de uitzendperiode wordt begrensd, bijvoorbeeld maximaal één maand. Vervolgens sluit men een IBO-contract af met vier contracterende partijen: de werkzoekende, de VDAB, het uitzendkantoor en het bedrijf. Na een periode van maximum zes maand moet het IBO-contract uitmonden in een contract van onbepaalde duur bij de werkgever - gebruiker. De begeleiding tijdens de periode van het IBO-contract gebeurt door het interimkantoor. Ze ontvangen hiervoor 1 euro per IBO-uur. Om de snelle doorstroom naar duurzaam werk te bevorderen en de IBO periode zo efficiënt mogelijk te organiseren wordt een "fee" uitgewerkt die groter is naargelang men sneller doorstroomt naar duurzaam werk (meting na twaalf maand).

Een goede begeleiding tijdens de IBO-periode zal een van de succesfactoren van deze maatregel bepalen. Bij het vroegtijdig beëindigen of afhaken, engageert het uitzendkantoor zich om de reeds verworven competenties alsnog te valideren in functie van de externe arbeidsmarkt en wordt de werkzoekende met prioriteit bemiddeld naar een andere opleiding/tewerkstelling.

VDAB is medecontractant in het IBO-contract, borgt de kwaliteit van het opleidingsplan en de begeleiding en staat in voor de monitoring van het doorstroomobjectief. Daarnaast valt ook de controle en de beoordeling en uitvoering van de uitsluiting onder de bevoegdheid van VDAB.

De uitzendsector moet op niveau van de sector een aantal ambitieuze engagementen opnemen: zowel inzake invulling als doorstroom naar vast werk. De uitzendsector krijgt gedurende twee jaar de kans te bewijzen dat ze een maatschappelijke meerwaarde kan creëren door middel van de duurzame plaatsing voor ouderen, allochtonen en personen met een handicap. Het bereik en de resultaten van dit initiatief worden gemonitord. Na een doorlooptijd van uiterlijk twee jaar wordt beslist tot al dan niet continuering ervan.

De lokale diensteneconomie

Eind 2006 moet het decretaal kader voor de lokale diensteneconomie een feit zijn. Dit decretaale kader zal enerzijds de structurele erkenning van de buurt- en nabijheidsdiensten mogelijk maken en anderzijds de basis zijn voor de uitbouw van de lokale diensteneconomie als 2^e pijler van de lokale werkwinkels. Op die manier willen we lokale jobs creëren voor laaggeschoolde langdurig werkzoekenden en rechthebbenden op maatschappelijke integratie of financiële hulp. Deze jobs zijn er inhoudelijk op gericht om aanvullend op het reguliere aanbod een aantal maatschappelijke noden in te vullen.

Ondernemers kansen bieden

In 2006 wordt de Vlaamse invulling voor de activiteitencoöperatie verfijnd. De sociale economie kan een belangrijke bijdrage bieden aan startende ondernemers uit kansengroepen. In samenspraak met reguliere dienstverleners wordt een complementair versterkend samenwerkingsmodel ontwikkeld en verankerd. In dit kader wordt een samenwerking opgezet met de werkgeversorganisaties.

Ook steden en gemeenten zullen als lokale draaischijf Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen ingang doen vinden in het lokale bedrijfsleven. Hierbij kunnen zij eigen

initiatieven ontwikkelen of beroep doen op ondersteuning van het VVSG. Doelstelling is indirecte jobcreatie, voornamelijk van jongeren, te bewerkstelligen.

5) Sluitstuk

Frontoffice “tewerkstellingsmaatregelen”

Er zijn in België heel wat loonkostverlagende maatregelen (vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen, activering van de uitkeringen, tewerkstellingspremies, belastingsverminderingen) die als doel hebben de werkgever ertoe aan te zetten om een doelgroepwerknemer aan te werven.

Dit veronderstelt echter dat de werkgever én op de hoogte is van al deze maatregelen én vlot kan nagaan wat het financiële voordeel van dergelijke maatregelen inhoudt.

Doordat deze maatregelen kunnen toegekend worden via sociale zekerheid, via fiscaliteit, via activering van uitkeringen of via een premie en die soms wel en soms niet onderling kunnen gecumuleerd worden, ziet men door de bomen soms het bos niet meer. Hierdoor gaat een belangrijk deel van de effectiviteit verloren.

Vandaar dat we voorstellen dat de overheid het initiatief neemt om op korte termijn een web applicatie voor banenplannen, lastenverlaging en tewerkstellingsmaatregelen uit te werken. Doel is om werkgevers maar ook werkzoekenden en intermediairen vlot en eenvoudig een raming van de loonkost van een kandidaat werknemer te geven. Dit veronderstelt dat alle federale en Vlaamse maatregelen in kaart worden gebracht en daar waar mogelijk eventuele complexiteiten worden vereenvoudigd.

Dit instrument zal de actoren, waaronder VLAO, arbeidsbemiddelaars, sectorconsulenten, sociale secretariaten, werkgevers(vertegenwoordigers), werknemers(vertegenwoordigers) e.d. in staat stellen om een inschatting te maken van de loonkost.

Meldpunt

Werkzoekenden die op een manifeste onwil botsen van bepaalde werkgevers en/of bemiddelaars en hen weigeren op “niet objectieve gronden” een kans te geven, moeten de mogelijkheid hebben om hun klacht te melden. Bedoeling is om gecoördineerde acties op te zetten met de verschillende betrokken instanties zoals het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, de inspectiediensten, de werkgeversorganisaties en de vakorganisaties. Het kan daarbij gaan om preventieve, bemiddelende, controlerende en zondig sanctionerende acties.

Expertisecentrum “leeftijd & werk”

We stellen voor om een expertisecentrum voor “leeftijd & werk” op te starten in de schoot van de administratie werkgelegenheid – beleidscel EAD. De voornaamste opdracht van een expertisecentrum bestaat erin om de wisselwerking tussen dit centrum en ondernemingen die goede praktijken rond leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen, te bevorderen, zodat zo veel mogelijk ondernemingen kunnen leren van de ervaringen van de anderen. Via de diversiteitsplannen zal het expertisecentrum een aanbod naar de ondernemingen doen die op hun beurt resultaten van de nieuwe beproefde methodes laten terug vloeien naar het expertisecentrum.

Het expertisecentrum beschikt over projectontwikkelaars verbonden met de SERR's en die in functie van het expertisecentrum ondernemingen ondersteunen met een diversiteitsplan specifiek gericht op leeftijd, het dossier ervaringsfonds, de vormgeving van goede praktijken, enz. Voorbeelden van concrete acties zijn bijvoorbeeld de instroom van ouderen, de doorgroei van ouderen naar leidinggevende functies, de ontwikkeling van loopbaantrajecten,

toepassing van peter/meterschap, aanpassing aan de werkplek, opleidingen rond kennisoverdracht enz.

2.4. Bruggen van werk naar werk

Onze economie wordt blootgesteld aan sterk veranderende omgevingsfactoren (technologische veranderingen, evoluties van de internationale markten, conjunctuurschokken). Het op peil houden van onze concurrentiekracht vereist een groot aanpassingsvermogen. Investeren in innovatie en in inzetbaarheid van de werknemers zijn hierbij cruciaal. Toch betekent aanpassen ook vaak herstructureren met afvloeiingen tot gevolg. Herstructureren om de toekomst van een onderneming te vrijwaren, mag echter niet ten koste gaan van de toekomst van de getroffen werknemers. Daarom moet bij herstructurering prioritair aandacht gaan naar de hertewerkstelling van de getroffen werknemers.

Het devies van ons arbeidsmarktbeleid is een snelle opvang van de getroffen werknemers met het oog op soepele overgang naar ander werk. Hoe langer er wordt gewacht met begeleiding, hoe moeilijker de hertewerkstelling. In overleg met de sociale partners en onder regie van de VDAB zullen onze bemiddelings- en opleidingsinstrumenten worden ingezet om een duurzame overstap naar ander werk te bevorderen.

Het herstructureringsbeleid wordt ook op federaal niveau geheroriënteerd naar een meer activerende benadering. Afstemming met de federale maatregelen en overleg over de regionale invulling van het hernieuwde herstructureringsbeleid is hierbij essentieel.

Ook tussen de regio's zal uiteraard voor een goede samenwerking moeten gezorgd worden niet alleen omdat een herstructurering effect kan hebben op de arbeidsmarkt van verschillende regio's, maar ook omdat de hertewerkstellingskansen interregionaal moeten benaderd worden. De bestaande samenwerkingsakkoorden kunnen hiertoe als basis dienen. In nauw overleg met de sociale partners zullen de acties die hierin worden opgesomd, worden uitgewerkt.

Hierbij zal afstemming moeten gebeuren met de federale maatregelen tot uitvoering van het luik herstructureren van het Generatiepact en zullen er met de federale overheid en de andere regio's afspraken worden gemaakt over de regionale invulling van de nieuwe maatregelen voor een activerend herstructureringsbeleid.

Een activerend herstructureringsbeleid is geënt op volgende krachtlijnen:

In eerste instantie moeten ondernemingen in herstructurering een **sociaal begeleidingsplan** opmaken dat de hertewerkstellingskansen van de getroffen werknemers maximaliseert. Ondernemingen zullen hiervoor advies kunnen inwinnen bij de sociaal-interventieadviseurs van de VDAB.

Het activerend gehalte van het begeleidingplan wordt een belangrijk criterium bij de erkenning als onderneming in herstructurering. De minister van Werk moet het activerend karakter beoordelen van de maatregelen die gericht zijn op de herplaatsing van de werknemers. Er zal hierbij o.m. rekening worden gehouden met het profiel van de getroffen werknemers, de situatie van de (sub)regionale arbeidsmarkt waar de herstructurering plaatsvindt, de inhoud van de hertewerkstellingsmaatregelen en het aandeel van de activerende maatregelen in het globaal herstructureringsplan.

Bij de uitvoering van het sociaal begeleidingsplan spelen de **tewerkstellingscellen** een centrale rol. Binnen de tewerkstellingscel bundelen verschillende partijen hun krachten om elk vanuit hun specifieke expertise nieuwe tewerkstellingsperspectieven te creëren voor de getroffen werknemers: de bedrijfsleiding, de vakbonden, de VDAB, de sectorale

opleidingscentra, de private arbeidsbemiddelaars (outplacementkantoren, opleidingsverstrekkers, uitzendkantoren,...), de werkwinkel, de sociale werkplaatsen enz. Een tewerkstellingscel staat ten dienste van de werknemers en zoekt naar duurzame oplossingen. Om dit doel te bereiken voorziet een tewerkstellingscel emotionele ondersteuning, individuele *screening*, sollicitatietraining, maatgerichte en intensieve coaching, praktische en sociaal-juridische ondersteuning, opleidingsmogelijkheden gekoppeld aan een tewerkstellingstraject, het aanbieden van concrete vacatures en contacten met mogelijke werkgevers. De nieuwe mogelijkheden om via terbeschikkingstelling en uitzendarbeid ervaring op te doen in andere ondernemingen als opstap naar duurzaam werk zullen hierbij ook benut worden.

De organisatie van de tewerkstellingscellen (in de schoot van de onderneming, maar ook op subregionaal niveau voor de kleine herstructureringen), de rol van de betrokken actoren hierin (onderneming, VDAB, vakorganisaties enz) en de inhoud en opvolging van de begeleiding van de getroffen werknemers zal geconcretiseerd worden in functie van de krijtlijnen uitgezet door de federale uitvoeringsbesluiten.

Ondernemingen die financieel niet de middelen hebben om te voorzien in begeleidende maatregelen kunnen een beroep doen op het **Herplaatsingsfonds**. Om het bereik van het Herplaatsingsfonds te verruimen naar de kleinere faillissementen zullen volgende acties worden ondernomen:

- Communicatie en sensibilisering van het Herplaatsingsfonds ook toespitsen op de kleinere faillissementen in samenwerking met de sociaal interventieadviseurs (nu zijn de acties van het fonds vooral gericht op faillissementen van ondernemingen met >20 werknemers);
- Vergroten van het initiatiefrecht van het Herplaatsingsfonds (bij stilzitten van de curator);
- Vereenvoudigen van de aanvraagprocedure.

Om de kwaliteit en de effectiviteit van de begeleiding op te volgen zal een gestandaardiseerde rapportering worden opgelegd. Aan de outplacementkantoren zal ook gevraagd worden om de competenties volgens een standaardformaat te attesteren (competentiebalans).

Ook andere instrumenten zoals de specifieke opleidingstussenkomst voor ondernemingen in herstructurering, de aanmoedigingspremies voor ondernemingen in herstructurering zullen gescreend worden op hun **effectiviteit** en **gebruiksvriendelijkheid** in de context van een herstructurering.

Gelet op de cruciale rol van de sociale partners in het herstructureringsproces zullen sectorale initiatieven verder aangemoedigd worden via het **sectorconvenant**. Mechanismen die de begeleidings- en opleidingskost op sectorniveau solidariseren verdienen hierbij zeker aansporing. Verdienen zeker aansporing. Voor sommige sectoren met een geëigende reconversie-problematiek zijn er ook geëigende instrumenten nodig om de noodzakelijke omschakeling en reconversie te begeleiden.

2.5. Investeren in opleiding en loopbaanontwikkeling

De deelname aan levenslang leren neemt de afgelopen jaren systematisch toe in Vlaanderen. Momenteel bedraagt de participatiegraad onder de bevolking tussen 25 en 64 jaar 10,8%. Voor het eerst bevindt Vlaanderen zich hiermee boven het Europees gemiddelde (EU25=9,9%).

Maar bepaalde groepen dreigen de boot te missen. Hoe ouder, hoe lager de deelname aan opleiding. De personen in de leeftijdsklasse tussen 45 en 54 jaar nemen ongeveer 3% minder deel aan opleiding dan de 25 tot 34-jarigen. Na 54 jaar is er een halvering van de deelname ten opzichte van de voorgaande leeftijdsklasse. Dit geldt tevens voor het onderwijsniveau : hoe hoger geschoold, hoe meer men deelneemt aan opleiding : hogeschoolden nemen bijna 5 keer meer deel aan opleiding dan laaggeschoolden.

Dat opleiding en een ruimere benutting van competenties in de lift zit blijkt tevens uit een recente studie van de SERV. Zo blijkt dat klassieke competentiebevorderende maatregelen zoals opleiding voor minstens de helft van de personeelsleden (+9% naar 46,7%), het hebben van een opleidingsplan (+6% naar 48,7%) en het (minstens gedeeltelijk) toepassen van competentie management (+1,5% naar 29,2%) te zijn toegenomen tussen 2001 en 2004. De globale conclusie is dat ongeveer de helft van de Vlaamse bedrijven vernieuwende vormen van arbeidsorganisatie en personeelsbeleid toepast gericht op de ontwikkeling en benutting van competenties. In 2001 bedroeg dit percentage 40%. Tevens wordt hiermee aangegeven dat het in competentieontwikkeling over meerdere instrumenten gaat dan enkel opleiding.

Samen met de sociale partners en de natuur- en milieuverenigingen heeft de Vlaamse Regering in de loop van dit jaar de doelstellingen in het Pact van Vilvoorde opnieuw onderschreven en geactualiseerd.

Inzake opleiding stelt doelstelling 1 van het Pact dat “Vlaanderen in 2010 verder geëvolueerd is naar een lerende samenleving. Het levenslang en levensbreed leren zijn ingebed in de samenleving. Minstens 12,5 procent van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 64 jaar neemt dan deel aan permanente vorming. In 2010 benadert de participatie van de kortgeschoolden op dit vlak minstens de helft van de vermelde streefnorm. Een lerende samenleving erkent ook dat competenties, waar en hoe men ze ook verwerft, evenwaardig worden erkend.”

Om uitvoering te geven aan deze doelstelling van het Pact en de Europese doelstelling terzake willen we binnenkort het overleg opstarten met de sociale partners voor de opmaak van een “*competentieagenda 2010*”, waarbij we een aanduiding geven van de uitdagingen inzake competentie ontwikkeling, de doelstellingen en de acties van de overheid en de sociale partners. Ook de sectorale sociale partners zullen worden betrokken.

We gebruiken de term competentieagenda omdat de voorgestelde acties alleszins niet mogen beperkt worden tot opleiding an sich, maar ruimere instrumenten moeten incorporeren die leiden tot loopbaanontwikkeling. Het is zeker ook de doelstelling om het zelfsturend vermogen van mensen voor wat hun loopbaanontwikkeling betreft, aan te zwengelen. De ervaring van de innovatieactie “accent op talent”, waaraan zowel voortrekkersscholen” als voortrekkersbedrijven” hebben deelgenomen wordt meegenomen. Het opzet is immers om de verworven inzichten beleidsmatig te verankeren.

Deze agenda zal minstens concrete afspraken moeten omvatten inzake loopbaandienstverlening voor ouderen, als preventief instrument dat de inzetbaarheid van kwetsbare werknemers kan verhogen, inzake het zichtbaar maken van reeds verworven competenties in het kader van herstructurering. Het belang van een strategisch en competentiegericht personeelsbeleid in de bedrijven wordt flankerend ondersteund.

Loopbaanbegeleiding is een uniek preventief instrument om het loopbaanperspectief van ouderen te verlengen. Een neutrale en professionele advisering over de problemen die oudere werknemers in hun job of persoonlijke situatie ondervinden, kan hen opnieuw motiveren om hun werkprobleem aan te pakken, dan wel een aangepaste job te vinden.

Daartoe zullen de erkende loopbaancentra van de Vlaamse overheid en de loopbaancentra van de VDAB gevraagd worden een methodiek op maat te ontwikkelen om aan dergelijke vragen van de groep oudere werknemers een oplossing te geven. Deze actie wordt ondersteund door een naar oudere werknemers gerichte informatie- en sensibiliseringcampagne.

Ook loopbaanbegeleiding voor zelfstandige ondernemers zal deel uitmaken van de "competentieagenda 2010".

Een tweede aandachtspunt dat we in de opleidingsagenda 2010 willen meenemen is dat naast het versnellen van de bestaande maatregelen inzake EVC het zichtbaar maken en meenemen van verworven competenties structureel wordt ingebouwd in de actieve herstructureringsaanpak. Dit betekent dat van de getroffen werknemers bij herstructurering steeds een competentiebilan wordt opgemaakt (bvb. bij outplacement-begeleiding via inbouw in de erkenningvoorwaarden van de outplacementbureaus, opleiding bij bedrijf in herstructurering). Dit impliceert tevens dat ook bij gebruik van de leerwerkinstrumenten (IBO, Wep-plus) in de trajectbegeleiding, een competentiebilan einde maatregel wordt opgemaakt. De aldus verworven competenties worden op een standaardformulier (of via directe input op het werkzoekendendossier van de VDAB) neergeschreven. Het standaardformulier wordt opgemaakt in overleg met de VDAB. Aldus kunnen de competenties van de werkzoekende onmiddellijk meegenomen worden in de trajectbegeleiding en de automatische vacaturematching. Zij kunnen eveneens persoonsgericht gebruikt worden in de trajectbegeleiding.

Een derde aandachtspunt is het belang van een strategisch en competentiegericht personeelsbeleid in de bedrijven.

Het is duidelijk dat volgende effecten worden nagestreefd: een snellere overstap van werk naar werk bij herstructureringen, stijging van de inzetbaarheid en werkzaamheid bij kansengroepen, een flexibeler arbeidsmarkt.

2.6. Ondersteunen van de werkenden

De Vlaamse Regering tracht binnen haar bevoegdheden via een reeks flankerende maatregelen tevens aandacht te schenken aan de werkende Vlaming. Via de uitbouw van buurt-en nabijheidsdiensten, de Vlaamse aanmoedigingspremies, de experimenten rond telethuiswerken, het in de markt zetten van de family en business audit, de diverse esf-projecten in het kader van zwaartepunt 5, maar vooral de acties inzake mobiliteit en de uitbreiding van de kinderopvang, wil de Vlaamse Regering ertoe bijdragen dat de combinatie van werk en privé op een meer ontspannen manier kan verlopen, voor hen die zich in het spitsuur van hun loopbaan bevinden. Voor de werkende 50-plusser zal worden onderzocht op welke wijze Vlaanderen oudere werknemers kan stimuleren om in te stappen in een meer aangepaste job.

Mobiliteit

Het vastzitten in een file van en naar het werk of een beperkte bereikbaarheid van het werk met openbaar vervoer blijven voor heel wat werknemers niet enkel een bron van "tijdverlies", maar ook van irritatie.

In het Vlaams regeerakkoord wordt duidelijk gesteld dat de Vlaamse Regering inspanningen wil leveren om het gemeenschappelijk bedrijfsvervoer en de realisatie van bedrijfsvervoerplannen te stimuleren. Het bereikbaar maken van bedrijventerreinen met gemeenschappelijk vervoer is op dit ogenblik niet steeds evident.

Het succes van het duurzaam woon-werkverkeer hangt af van het kunnen aanbieden van een alternatief voor het autosolisme. Daartoe heeft De Lijn als mobiliteitsmanager voor

Vlaanderen onder meer basismobiliteit, cambio (autodelen), de Vlaamse carpooldatabank en netmanagement in de steigers gezet. Deze initiatieven zijn enerzijds nog te beperkt en kunnen anderzijds nog optimaler worden ingezet.

Daarom zet de Vlaamse overheid het Pendelfonds op. Met dit fonds kunnen pilootprojecten inzake woon-werkverkeer worden gefinancierd. Het gaat om een combinatie van middelen aangereikt door de Vlaamse overheid en middelen die door andere publieke en private partners ter beschikking worden gesteld. Het fonds moet actoren (sociale partners, bedrijvengroepen, lokale overheden) op het terrein warm maken om (innoverende) mobiliteitsmaatregelen te nemen. Bijkomend voordeel is dat de projecten tegelijk een laboratoriumfunctie vervullen.

Afhankelijk van de scope die aan de samenwerking met de bedrijven gegeven wordt, kunnen ook de projecten variëren van maatregelen ter bevordering van fietsverkeer en/of openbaar vervoer tot financiële ondersteuning aan bedrijven die innovatieve concepten van collectief bedrijfsvervoer willen ontwikkelen of nieuwe vormen van werkorganisatie een kans willen geven.

Kinderopvang

In Vlaanderen hebben we een uitgebreid georganiseerd aanbod van kinderopvang. Op Vlaams niveau liggen we met 34 plaatsen op 100 kinderen boven de Europese Barcelona-norm. Streefdoel is echter om ook op regionaal niveau de Barcelona-norm te halen. Hiertoe heeft de minister van Welzijn bekend gemaakt dat er in 2006 en 2007 in het totaal 3000 plaatsen worden bijgecreëerd. Deze plaatsen komen er zowel in de dagopvang als de buitenschoolse opvang. Tegen het einde van de legislatuur moeten er in het totaal 5000 plaatsen kinderopvang bijgekomen zijn.

Wat de uitbreiding van de kinderopvang betreft, is er een groeiende nood aan flexibele en occasionele kinderopvang, waaraan de bestaande diensten niet steeds kunnen voldoen. De Ministers van Welzijn en Sociale Economie zullen hieromtrent een adequate regeling uitwerken. Dit onderwerp maakt deel uit van een aparte nota.

Centra voor Dagverzorging en kortverblijf

Het streven naar een toenemende participatie op de arbeidsmarkt vergt ook aanpassingen in het zorglandschap. Naast de uitbreiding van de kinderopvangplaatsen moet ook een uitbreiding van de capaciteit voor de Centra voor Dagverzorging en centra voor kortverblijf, ons in staat stellen om de combinatie te vergemakkelijken tussen werk en zorg voor die gezinnen die geconfronteerd worden met zorgbehoevende ouders. Via o.m. de Centra voor Dagverzorging wordt de combinatie mogelijk gemaakt doordat een gebruiker van een dergelijk centrum thuis woont, maar gedurende enkele dagen per week overdag in het centrum terecht kan voor verzorging en opvang. 's Avonds en gedurende het weekend verblijft men in de eigen leefomgeving.

De centra voor kortverblijf bieden tijdelijke opvang aan in een residentiële context. Dit kan een oplossing bieden voor kortdurende nood aan intensere zorg, of wanneer de mantelzorger tijdelijk niet beschikbaar is.

Deze formules willen we verder promoten door de invulling van de programmatie budgettair mogelijk te maken.

Naar meer werkbaarheid via innovatieve arbeidsorganisatie

Inzake innovatieve arbeidsorganisatie willen we ruimte creëren voor innovatie. Via een oproep binnen ESF Zwaartepunt 6 willen we pilootprojecten lanceren.

De bedoeling van deze pilootprojecten/experimenten is om in de bedrijven de arbeidsorganisatie op een zodanige wijze te hertekenen dat - rekening houdend met de

bestaande technologisch processen en producten en/of parallel aan innovatieve trends hieromtrent-, dit herontwerp *gericht is op*

- de afname en preventie van werkstress (o.m. verhogen van leermogelijkheden, meer zelfstandigheid);
- een vlottere combinatie van privé en arbeid (o.m. telewerken);
- een aanpassing van de arbeidinhoud in functie van de persoon (bv. coachen van jongeren door oudere werknemers);
- een aanpassing van de arbeidsomstandigheden in functie van de persoon (bv. van zwaar naar lichter arbeid gaan).

De *output* van het pilootproject moet minimaal een “ nieuwe vorm” van een arbeidsorganisatie zijn, dat de potentie heeft om als voorbeeld te dienen voor “gelijksoortige” bedrijven al dan niet binnen of buiten de sector. Deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie wordt geïncorporeerd binnen het bedrijf zodat het pilootproject uitmondt in of bijdraagt tot een meer strategisch beleid inzake arbeidsorganisatie.

Om de diverse pilootprojecten uit hun micro-gebeuren te tillen, stellen we voor een *task force “innovatieve arbeidsorganisatie”* op te richten die als doelstelling heeft om de pilootprojecten op te volgen, mede in functie van disseminatie en overdracht. Het moet een netwerk worden waarin de betrokkenen van de concrete projecten aan *ervaringsuitwisseling* en kennisdeling kunnen doen. Van belang is tevens dat de task force de *valorisatie fase* tracht mee te begeleiden. Om de slagkracht te verhogen worden ook sociale partners, overheid en deskundigen betrokken in dit netwerk.

2.7 Uitgeleide

In deze nota hebben we een overzicht gegeven van een reeks maatregelen die een aantal prioriteiten van de Vlaamse Regering vormgeven. Het is van belang dat de neuzen bij deze prioritisering in dezelfde richting wijzen. Hierbij is het van belang dat Vlaanderen bijkomend wenst te investeren om de sociaal economische uitdagingen waarvoor we staan op een adequate wijze het hoofd te kunnen bieden. Een forse en bijkomende impuls is nodig en daartoe werden de nodige budgettaire middelen vrijgemaakt.

Bepaalde maatregelen lopen momenteel reeds. Het komt erop aan om op korte en middellange termijn hiervan de vruchten te plukken. Hierbij denken we onder meer aan: de sluitende aanpak in de werkloosheid via het getrapte begeleidingsmodel, de benadering naar de deeltijds lerenden, het actieplan steden en gemeenten, de toeleiding naar knelpuntberoepen, het stimuleren van diversiteitsplannen enz.

Een heel aantal andere initiatieven verdienen een bijkomende impuls en kunnen slechts op spoor gezet worden indien daartoe bijkomende middelen worden vrijgemaakt en/of bijkomende inspanningen worden geleverd.

We denken hierbij aan het uitbouwen van de begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden, het investeren in ondernemingsschap, het introduceren van een Vlaamse tewerkstellingspremie die een deel van de loonkost mildert zodat bedrijven sneller oudere werkzoekenden aanwerven, het versterken van de IBO, het uitwerken van de formule IBO en interimarbeid, het opzetten van een expertisecentrum waarin kennis over goede praktijken inzake tewerkstelling van ouderen wordt gedeeld, een meer activerende benadering van herstructureringen om de hertewerkstellingskansen te bevorderen, de competentieagenda 2010, het uitwerken van een adequate regeling inzake flexibele en occasionele kinderopvang, het versterken van het actieplan woon en werkverkeer, het opzetten van pilootprojecten innovatieve arbeidsorganisatie.

De uitwerking van deze voorstellen wensen we verder te overleggen met de sociale partners. Als de maatregelen van kracht zijn, zullen we deze jaarlijks evalueren.

Tot slot, om de betaalbaarheid van ons sociaal zekerheidssysteem te vrijwaren, moet naast het opkrikken van de activiteitsgraad ook aandacht gaan naar de bestrijding van sociale fraude. Zo is onder meer een kordaat optreden tegen dumpingpraktijken via detacheringsconstructies nodig. Een betere controle en sanctionering van deze praktijken moet er komen via versterkte én gecoördineerde acties door de regionale en federale inspectiediensten, en door een gezamenlijk onderzoek van lacunes in onze wetgeving.