



Departement Werk en Sociale Economie  
Afdeling werkgelegenheidsbeleid  
Koning Albert II-laan 35, bus 20  
1030 Brussel  
Tel. 02 553 40 60 – Fax 02 553 40 10  
E-mail: [werkgelegenheid@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid@vlaanderen.be)

## Nota Evaluatie loopbaanakkoord en VESOC-akkoord alternatieven jobkorting

---

### Samenvatting

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering sloten op 17 februari een loopbaanakkoord af voor de komende twee jaar.

Uit dit geheel van uitdagingen en opdrachten selecteerden de sociale partners en de regering voor 2012-2013 prioritaire acties voor twee kwetsbare doelgroepen, zowel bij de start van de loopbaan als bij de eindloopbaan. Daarnaast focust het loopbaanakkoord op de ondersteuning van alle werknemers, via het structureel uitbouwen van loopbaanbegeleiding.

Een aantal beleidsinitiatieven werden gerealiseerd in 2012.

- We denken hierbij aan de lancering van de ESF-oproepen werkbaarheid en werkplekieren in het kader van de sectoraddenda en de lancering van de WerkInleving voor Jongeren-WIJ!. De WIJ! werd gelanceerd op 1 oktober 2012 en zal van start kunnen gaan vanaf 1 februari 2013. Samen met de instapstages en de IBO's maakt de WIJ! deel uit van een drieledige parallelle aanpak naar werkervaring voor ongekwalificeerde jongeren.
- In het kader van de 50+ werking noteren we in de eerste plaats de hervorming van de 50+premie (met ingang van 1 januari 2013) en tevens ook de uitbreiding van de systematische aanpak naar 58 jaar sinds juni 2012.
- In de zomer van 2012 was er de realisatie van de conceptnota m.b.t. de externe loopbaanbegeleiding wat zal leiden naar een aanpassing van het bestaand BVR. Het dossier zit op schema om het BVR tegen mei 2013 rond te krijgen en de nieuwe dienst te laten ingaan op 1 juli 2013.
- Tevens werd in 2012 de basis gelegd voor een hervorming van het EAD-impulsbeleid met de loopbaan- en diversiteitsplannen (LDP).

## Inhoudstafel

<b>A. Bespreking implementatie prioriteitsacties loopbaanakkoord</b>	<b>3</b>
1. Werkinlevingstrajecten: WIJ!	3
WIJ!	3
Instapstages	4
2. Werkplekieren en werkbaarheid via sectorconvenants	5
Sectorconvenants	5
Sectoraddenda	5
3. Hervorming 50+premie	6
4. Uitbreiding van de systematische aanpak tot 58 jaar	9
5. Loopbaanbegeleiding (nieuw kader + groeipad)	9
Externe loopbaanbegeleiding	9
Basisdienstverlening	9
Interne loopbaanbegeleiding	9
<b>B. Bespreking implementatie andere acties loopbaanakkoord</b>	<b>10</b>
1. Inkanteling EAD-beleid in loopbaanbeleid	10
2. Gerichte sensibilisering via dejuistestoel.be	11
3. ESF-project haalbaarheidsonderzoek naar afgeleide Vlaamse WAI (Workability Index)	12
4. Duurzaamheidstrajecten voor wz in cat 89	12
<b>C. Alternatieven jobkorting</b>	<b>13</b>
1. Doorstroom uit arbeidszorg (DAZ)	13
2. Armoedetrajecten	13
3. IBO en C-IBO	14

## A. Bespreking implementatie prioriteitsacties loopbaanakkoord

### 1. Werkinlevingstrajecten: WIJ!

Om de jongeren die ongekwalificeerd het onderwijs verlaten beter te wapenen, werd in het VESOC loopbaanakkoord afgesproken dat voor deze groep acties worden opgezet die gericht zijn op het ontwikkelen van competenties en het opdoen van werkervaring.

De VDAB drijft het aantal laaggeschoolde schoolverlaters dat werkervaring opdoet de komende jaren stapsgewijs op door:

- maximaal in te zetten op IBO, stages en andere vormen van werkplekieren en door maximaal in te zetten op kwalificerende acties;
- het opzetten van werkervarings- en werkinlevingsprojecten in partnerschap met diverse actoren (o.a. lokale besturen, grote VZW's) met lokale verankering, voldoende omkadering en maatschappelijk verantwoord werk, dat nu niet gerealiseerd kan worden via reguliere financieringsmechanismen.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de grootsteden en de centrumsteden via de WerkInleving voor Jongeren!

#### *WIJ!*

De **WerkInleving voor Jongeren! - WIJ!** moet ertoe leiden dat de ongekwalificeerde schoolverlater uitstroomt naar werk of beter technisch/praktisch gekwalificeerd is om de arbeidsmarkt te kunnen betreden. Dit kan door onder andere volgende activiteiten:

- **Intake** en oriëntering, individueel trajectplan, begeleiding en projectdagen, jobhunting en bemiddeling.
- **Stage:** De promotor voorziet een diversiteit van mogelijke werkplekken, zodat de werkzoekende werkervaring kan opdoen met de wenselijkheid een kwalificatie te verwerven. Het doel is om de jongere werkervaring mee te geven. Er worden hiertoe aaneensluitende stages voorzien tot uitstroom naar werk zich aanbiedt.
- **Nazorg:** Na het vinden van werk wordt er zes maanden nazorg voorzien, bijvoorbeeld door middel van jobcoaching.
- **Kwalificering:** Kwalificerende opleidings- of begeleidingsacties, attestering van competenties

Als er verschillende instrumenten mogelijk zijn (onbetaalde stage, IBO, instapstage, WEP+, ...) moeten die mogelijkheden de voorkeur krijgen die hetzij een loon impliceren, hetzij het bekomen van een volwaardige kwalificatie bewerkstelligen, hetzij een perspectief op aanwerving inhouden.

De actie duurt 1 jaar inclusief 6 maand nazorg. Deze duur kan na goedkeuring door de trajectbegeleider VDAB verlengd worden tot 18 maanden inclusief 6 maanden nazorg. Met uitzondering van Antwerpen en Gent zullen de trajecten opstarten op 1 februari 2013.

Op jaarbasis kunnen 1.275 jongeren instappen in een WerkInleving voor Jongeren! - WIJ! met volgende verdeling.

	<u>Jaarlijks aantal jongeren</u>	<u>Totaal aantal jongeren (2 jaar)</u>
Roeselare	30	60
Turnhout	30	60
Limburg West (Hasselt)	30	60
Kortrijk	30	60
Leuven	35	70
Oostende	40	80
Aalst	40	80
Sint-Niklaas	45	90
Brugge	45	90
Mechelen	55	110
Limburg Oost (Genk)	65	130
Gent	230	460
Antwerpen	600	1200
	<b>1.275</b>	<b>2.550</b>

Een belangrijk aandachtspunt, was dat de actie door de regisseur moest worden afgestemd met de steden en gemeenten en dit in een vroeg stadium van de voorbereiding van de oproep/tender. Op 6 september 2012 werden de centrumsteden door het kabinet Werk uitgenodigd ter bespreking van het voorstel tot projectoproep. Met de steden Antwerpen en Gent werd een addendum bij de samenwerkingsovereenkomst<sup>1</sup> gevoegd om deze trajecten vorm te geven. De trajecten in deze steden zullen opstarten op 1 maart 2013.

De oproep 259-Werkplekieren voor Jongeren (WIJ!) werd voorgelegd en goedgekeurd op de thematische commissie van ESF op 28/9/12. Na de lancering van de oproep op 1 oktober 2012 hadden organisaties in de centrumsteden tot en met 1 december 2012 de tijd om een projectvoorstel in te dienen.

Centrumsteden konden kiezen of ze deelnemen als actor of co-regisseur. De offertes zullen worden behandeld op het evaluatiecollege van 14 januari 2013 en de Thematische Commissie van 28 januari 2013.

### *In stapstages*

In het kader van het relanceplan van de federale regering lanceert federaal minister van Werk, Monica De Coninck, de instapstage. Een maatregel voor jongeren in beroepsinschakelingstijd om werkervaring op te doen. Vlaanderen kiest ervoor om de instapstages maximaal in te zetten in het eigen activeringsbeleid en met name voor de ongekwalificeerde uitstroom (doelgroep: ongekwalificeerde schoolverlaters). Het BVR instapstages werd principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 14/12/12 en werd naar de Raad van State gestuurd voor advies. Tevens werd het samenwerkingsakkoord stages principieel goedgekeurd op de Vlaamse Regering en naar de SERV gestuurd voor advies.

De belangrijkste kenmerken van de instapstage zijn:

- geen aanwervingsverplichting;
- de doelgroep is beperkt tot laaggeschoolde jongeren (geen diploma middelbaar onderwijs);
- de instapstage wordt gevolgd tijdens de beroepsinschakelingstijd (tussen 7<sup>de</sup> en 12<sup>de</sup> maand);

---

<sup>1</sup> De steden kunnen voor hun stad een addendum aan deze oproep opmaken. In dit addendum kunnen zij de oproep wijzigen, specifieker maken of extra bepalingen voor hun stad toevoegen. In het geval dat de steden een addendum opmaken, kunnen de steden geen promotor zijn of deel uitmaken van het partnerschap.

- de duur bedraagt drie maanden, halftijds of voltijds op de werkvloer en hoogstens twee stages per jongere bij verschillende werkgevers;
- de productiviteitspremie is 200euro voltijds, 100euro halftijds;
- vergoeding voor de cursist bij voortijdige beëindiging te wijten aan de onderneming, de vzw of de administratieve overheid.

De instapstage kan gevolgd worden door een IBO, ook bij dezelfde werkgever.

De opstart van de instapstages is in Vlaanderen voorzien op 1/2/2013. Promotoren in de WIJ! zullen van deze formule gebruik kunnen maken om jongeren een stage te laten lopen.

## **2. Werkplekieren en werkbaarheid via sectorconvenants**

Het loopbaanakkoord voorziet dat bijkomende acties rond werkplekieren en werkbaarheid zouden worden opgenomen via de sectorconvenants. De ontwikkelingen zitten daartoe op schema.

### *Sectorconvenants*

Op 16 januari 2012 keurde VESOC het nieuw inhoudelijk kader 2013 - 2014 goed. Dit nieuwe inhoudelijk kader werd gelanceerd op de sectorconferentie 'Samen met sectoren talent in goede banen leiden' van 6 februari 2012. De onderhandelingen voor de 6de generatie sectorconvenants (2013-2014) werden gevoerd vanaf mei 2012 en liepen door tot november 2012. Met de nieuwe generatie gaan we van 33 sectorconvenants naar **34 sectorconvenants** en van 116<sup>2</sup> sectorconsulenten naar **120 sectorconsulenten** die ingezet worden op het terrein.

### *Sectoraddenda*

In het kader van het loopbaanakkoord worden aan de nieuwe convenants 2013-2014 ook **sectoraddenda** gekoppeld. De ESF-oproepen rond werkbaarheid (oproep 255) en werkplekieren (oproep 256) werden op 1 juli gelanceerd. Beide oproepen staan permanent open en zijn rechtstreeks gericht naar de paritair beheerde sectorale (opleidings)fondsen die een sectorconvenant hebben afgesloten met de Vlaamse regering. De toegevoegde waarde en complementariteit met bestaande acties rond leermogelijkheden (en andere aspecten van werkbaarheid) in de sectorconvenants dient strikt bewaakt te worden.

Met de **oproep 255 'werkbaarheid'** worden de sectorale (opleidings)fondsen gestimuleerd om bedrijven te ondersteunen in het streven naar werkbare jobs voor werknemers.

De oproep focust op projecten die uitgewerkt worden rond werk maken van werkbare jobs door in te werken op minimum één van de werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé. Bovendien wordt gevraagd om werk te maken van werkbare jobs door in te werken op de onderliggende risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, afwisseling in het werk, autonomie in het werk, ondersteuning door de leidinggevende en de arbeidsomstandigheden.

Binnen deze oproep zijn 2 opties mogelijk:

1. analyse, visie, strategische doelstelling en ontwerp van actieplan
2. actieplan, uittesten en uitrollen van acties.

Per aanvraag kan gekozen worden voor optie 1, voor optie 2 of voor optie 1 én 2 samen.

---

<sup>2</sup> In de praktijk gaat het maar om 115 sectorconsulenten vermits de glassector zijn convenantwerking niet heeft kunnen opstarten in de periode 2010-2011.

In **oproep 256 'werkpleklers'** ligt de focus op werkpleklers voor de groep van werkzoekenden zonder kwalificaties<sup>3</sup>. De oproep focust op sectoren die een beleid uitwerken rond werkpleklers als hefboom voor de remediëring van ongekwalificeerde uitstroom van werkzoekenden, gericht naar de werkgevers en op sectoren die werkgevers ondersteunen in hun taak als begeleider op de werkvloer.

Het loopbaanakkoord bepaalt dat we onder werkpleklers het volgende verstaan: leren en werken binnen een onderneming dat kadert in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van de geleerde of de verworven competenties.

Binnen werkpleklers wordt minimaal gestreefd naar een ondersteund proces met volgende kernelementen:

- een reflectie door het individu over zijn eigen loopbaan en/of competenties.
- met als resultaat een plan/beslissing dat volgende elementen omvat:
  - Een doel/optie met betrekking tot de eigen loopbaan en/of competenties;
  - Een gestructureerde werkwijze (plan) om dit doel te bereiken.

Tot nu toe werden **3 projecten** binnen de **oproep werkpleklers** ingediend en 3 projecten binnen de **oproep werkbaarheid**. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat heel wat sectoren de onderhandeling van hun sectorconvenant (en rond werkbaarheid in sommige gevallen ook CAO) eerst volledig achter de rug wilden hebben alvorens werk te maken van de voorbereiding van de projectaanvragen. We verwachten dus nog heel wat ingediende projectvoorstellen in de 1<sup>ste</sup> helft van 2013. Uitspraken over het soort projecten dat werd ingediend zullen dus wellicht pas in het voorjaar van 2013 kunnen gebeuren.

### **3. Hervorming 50+ premie**

De 50+ premie werd hervormd met het oog op het bieden van meer maatwerk en om de effectiviteit van de premie te verhogen. Het nieuwe systeem trad in werking op 1 januari 2013. Het achterliggende principe en de premiehoogten werden reeds vastgelegd in het loopbaanakkoord.

Om beroep te kunnen doen op de premie 50+, moet de 50-plusser:

- ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij VDAB op de dag voorafgaand aan de indiensttreding,
- in dienst genomen worden met een contract van onbepaalde duur, en
- minstens 15 opeenvolgende maanden tewerkgesteld worden in je bedrijf (langere periode bij schaal 3).

De 50-plusser mag in de zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding een beperkte tijd bij de werkgever gewerkt hebben. Voorwaarde is dat de loonkost tijdens de voorafgaande tewerkstelling kleiner was dan 1.000 euro.

De hoogte van de premie varieert op basis van twee objectieve indicatoren, met name de werkloosheidsduur en de leeftijd. Met andere woorden: hoe ouder en hoe langer een 50-plusser werkloos is, hoe hoger de premie voor de werkgever die deze werkloze aanwerft.

---

<sup>3</sup> Met ongekwalificeerd wordt bedoeld iemand die enkel beschikt over: getuigschrift van het lager onderwijs; getuigschrift van het buitengewoon secundair onderwijs; getuigschrift van de 2e graad van het algemeen-, technisch-, kunst- of beroeps secundair onderwijs (ASO/TSO/KSO/BSO); getuigschrift (deeltijds) beroepssecundair onderwijs.

Leerplichtige jongeren vormen niet de doelgroep van de te nemen acties.

<b>Leeftijd</b>	Tussen 50 en 55 jaar	Tussen 50 en 55 jaar	Ouder dan 55 jaar	Ouder dan 50 jaar
<b>Werkloos</b>	Minder dan 1 jaar	Tussen 1 en 2 jaar	Minder dan 2 jaar	Meer dan 2 jaar
<b>Hoogte premie</b>	30% van referteloon	50% van referteloon	50% van referteloon	50% van referteloon
<b>Maximum premie</b>	2.703,28 euro	4.505,46 euro	4.505,46 euro	4.505,46 euro
<b>Duur premie</b>	4 kwartalen	4 kwartalen	4 kwartalen	8 kwartalen

Een eerste aandachtspunt bij de hervorming van de 50+ premie was de uitklaring van de precieze modaliteiten van het **terugvorderingsmechanisme** met de sociale partners. De premie 50+ werd initieel als loonsubsidie uitgekeerd voor het einde van het kwartaal waarop de premie betrekking heeft. Dit bracht met zich mee dat er veel looncorrecties moesten worden verrekend (wegens vakantie, ziekte, tijdelijke werkloosheid,...). De premie 50+ wordt daarom vanaf heden toegekend vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van de indiensttreding van de aangeworvene voor een maximale periode van 4 opeenvolgende kwartalen (en 8 voor schaal 3). Er zal dus wat trager, maar veel correcter betaald worden. Het aantal correcties - vaak terugvorderingen - zal hierdoor beperkt worden tot de gevallen waar de verplichte tewerkstellingsduur niet gehonoreerd werd.

De **cumulatie** met andere Vlaamse premies zoals VOP en met de federale activa 45+ regeling was een tweede aandachtspunt in het uitschrijven van de nieuwe regelgeving. Bepaald werd dat de premie niet mag gecumuleerd worden met:

- dienstencheques (dit betekent dat de 50-plusser waarvoor je een premie aanvraagt, geen prestaties mag leveren die vergoed worden met dienstencheques),
- de premie betreffende werkervaring,
- de loonsubsidie voor doelgroepwerknemers inzake sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen en lokale diensteneconomie,
- de premie voor Gesco's in plaatselijke besturen,
- de tussenkomst voor Gesco's in de niet-commerciële sector.

Voor de premies worden plafonds bepaald op een maximum **loonkost** van 2 maal het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI), zoals bepaald door de sociale partners. Net zoals in het verleden worden de premies per kwartaal uitbetaald en kunnen ze aangevraagd worden via de VDAB. Ook de tewerkstellingsverplichting tijdens de looptijd van de premie blijft bestaan.

**In 2013 zal een eerste evaluatie gebeuren, rekening houdend met de economische toestand en de reële mogelijkheden.** De impact van de tewerkstellingspremie 50-plus zal samen met de impact van de uitbreiding van de systematische aanpak geëvalueerd worden op basis van een aantal parameters waartoe het objectief jaarlijks wordt vastgelegd door de Vlaamse Regering en de sociale partners op basis van een voorstel van de VDAB en het Steunpunt WSE (cfr. p.8).

#### **4. Uitbreiding van de systematische aanpak tot 58 jaar**

Het Loopbaanakkoord voorziet de uitbreiding van de systematische aanpak van 50+ werkzoekenden tot 58 jaar. Zij krijgen hetzelfde dienstverleningsaanbod als de andere 50+ werkzoekenden, die nu onder de sluitende aanpak vallen. Het akkoord voorziet ook dat de VDAB deze dienstverlening zelf zal opnemen.

Sinds mei 2009 werd gestart met de activering van de nieuwe instroom van niet-werkende werkzoekende 50 tot 52-jarigen ('systematische aanpak'). Vanaf 1 april 2011 werd de begeleiding uitgebreid tot de leeftijd van 55 jaar. **Vanaf 1 juni 2012 werden 56 en 57 jarigen opgenomen.** De labeling werd gestart in juni, de begeleidingsacties vanaf september 2012.

De samenwerking met de uitzendsector dient nog verder uitgeklaard te worden.

Het voorstel voor de **verdere optimalisatie** van de aanpak 50-plus omvat:

- Opname van de 50-plussers in het Sluitend Maatpak;
- Automatische matching toepassen op 50-plussers;
- Verder inzetten op jobhunting, jobdating, jobcoaching;
- Het versterken van de opleidingsinpanningen;
- Uitbreiden van de e-begeleiding.

Het voorstel, dat impact heeft op diverse VESOC-akkoorden, moet nog verder worden besproken op de Commissie Arbeidsmarkt van de SERV.

Van de doelgroep werkzoekenden ouder dan 50 jaar in systematische aanpak wordt 91,3% van de doelgroep sluitend bereikt, waarvan 29,1% uitstroomt naar werk (meting 6 maanden na instroom). 12 maanden na de instroom bedraagt de uitstroom 35,2% (jaarobjectief: 34%) (kwartaalcijfers VDAB, sept 2012).

Voor 2013 wordt voor de 50-plussers een werkzaamheidsgraad van 41,7% vooropgesteld en een streefcijfer van 341.300 werkenden. Dit betekent ook dat de beoogde werkzaamheidsgraad voor 55+ers van 50% in 2020 wordt behouden.

Wat betreft het aantal indiensttredingen van 50-plussers wordt een resultaatsverbintenis vooropgesteld van 23.500 aanwervingen en een inspanningsverbintenis van 28.000 aanwervingen. Wat betreft het aandeel 50-plussers in de aanwervingen betekent dit 8,3% als resultaatsverbintenis en 9,9% als inspanningsverbintenis.

In 2013 breidt RVA de controle van de langdurig werkzoekenden uit met de nieuw ingestroomde 50- tot 55-plussers. Dit zal het activeringsproces bij de werkzoekende stimuleren.



## **5. Loopbaanbegeleiding (nieuw kader + groeipad)**

Het nieuwe loopbaanakkoord maakt van de hervorming van loopbaandienstverlening een prioriteit.

### *Externe loopbaanbegeleiding*

Met 'externe' loopbaanbegeleiding wordt de loopbaanbegeleiding op eigen initiatief van de werknemers bedoeld. De **conceptnota** rond externe loopbaanbegeleiding werd besproken op de VESOC-werkgroep d.d. 26 juni 2012 en werd goedgekeurd op de Vlaamse Regering van 6 juli 2012. Deze conceptnota werd in het najaar verder uitgewerkt en geoperationaliseerd. Dit leidde tot diverse nota's vanuit Dep. WSE en VDAB: een nota met **de inhoudelijke uitwerking** van de principes uit de conceptnota rond de loopbaancheques en het mandateringssysteem (een eerste aanzet voor een ontwerp-BVR), een nota met een voorstel voor de waarde van de loopbaancheque (met de bijhorende berekeningen) en een nota met een voorstel hoe de stimuleringsfinanciering voor kansengroepen kan uitgereikt worden.

De **VIONA-studie** m.b.t. de toewijzing van **het derde en vierde pakket** is afgerond. In deze studie werd zowel een getrappt voorstel uitgewerkt voor de toewijzing van een derde of vierde pakket door VDAB alsook een model hoe de monitoring/evaluatie zou kunnen opgenomen worde verlopen. **Een proefproject** rond indicering zal opgestart worden om het getrapte systeem uit te testen. Een gezamenlijke werkgroep van VDAB, ESF, Dep. WSE en HIVA zal dit voorstel verder uitwerken. Doel is om dit project in april 2013 te laten starten. De doorlooptijd dient nog afgesproken te worden. Na de evaluatie van dit proefproject, zullen ook de pakketten drie en vier ingeschreven worden in het BVR.

Tegen midden februari zal een ontwerp-BVR, een nota VR, een RIA en een adviesaanvraag voor de Inspecteur van Financiën opgemaakt worden door het Departement en VDAB. Het BVR kan dan op de Vlaamse Regering van 3 mei definitief goedgekeurd worden. Nadien heeft VDAB 2 maanden om de mandateringsprocedure te lanceren en de mandaten (via de minister) uit te reiken. We zitten aldus **op schema om de nieuwe dienst te laten ingaan op 1 juli 2013** (je kan dan een LB-cheque ten belope van 4 uur (pakket 1) of 8 uur (pakket 1 + pakket 2) aanvragen en bij een gemandateerd centrum jouw loopbaanbegeleiding aankopen).

### *Basisdienstverlening*

De vraag naar basisdienstverlening vloeit voort uit de nood van burgers om kort ondersteund te worden als ze zich op de arbeidsmarkt begeven, vooral wanneer ze zich in een transitieperiode bevinden. De basisdienstverlening liep ongewijzigd door in 2012. De evaluatie van de basisdienstverlening door de VDAB werd in het najaar 2012 opgeleverd. De basisdienstverlening door de vakorganisaties werd verlengd tem juni 2013. Gezien de toekomstige evoluties in het loopbaanlandschap zal de basisdienstverlening een belangrijke rol blijven hebben in het neutraal doorverwijzen van werkenden naar loopbaanbegeleiding.

Begin 2013 zullen vooral initiatieven gepland worden om de wijzigingen in het loopbaanlandschap voor de basisdienstverlening zo vlot mogelijk te laten verlopen. Tegelijk zal ook een initiatief opgestart worden om het concept loopbaanwinkel verder te verkennen. Wat betreft de basisdienstverlening door de vakorganisaties wordt in de eerste helft van 2013 bekeken hoe deze dienstverlening geïntegreerd wordt in de nieuwe overeenkomst met de vakorganisaties over hun bijblijfwerving.

### *Interne loopbaanbegeleiding*

Een visienota rond intern loopbaanbegeleiding wordt in het voorjaar 2013 uitgewerkt.

## B. Bespreking implementatie andere acties loopbaanakkoord

### 1. Inkanteling EAD-beleid in loopbaanbeleid

In 2012 werd de basis gelegd voor een **hervorming van het EAD-impulsbeleid** naar een beleid dat een geïntegreerd, strategisch HR- en organisatiebeleid moet ondersteunen. Om breed overleg hierover mogelijk te maken werden de bestaande instrumenten en maatregelen (de structurele projecten van de sociale partners en de eigenorganisaties van kansengroepen, de inzet van de projectontwikkelaars van de RESOC/SERR, de diversiteitsplannen en -projecten) tot eind 2012 verlengd. Het objectief omtrent diversiteitsplannen (750 participerende organisaties) werd daarbij ruim overschreden, met 786 organisaties die zelf een diversiteitsplan uitvoeren of participeren in een clusterdiversiteitsplan.

In uitvoering van de bijsturing van het EAD-beleid werden volgende stappen gerealiseerd:

- De **protocols** voor de periode 2013-2015 met de sociale partners en de eigenorganisaties van kansengroepen werden onderhandeld. De ondertekening volgt. De concrete actieplannen 2013 zijn in opmaak en zullen begin februari 2013 goedgekeurd zijn.
- De **conceptnota** waarin de voorgestelde wijzigingen en bijstellingen worden geduid en al in grote lijnen uitgewerkt werd in december 2012, na bespreking met de verschillende stakeholders en overleg op de Commissie Diversiteit bij de SERV, door de VESOC-werkgroep goedgekeurd.
- De nieuwe **modelconvenant met de RESOC's/SERR's** werd in december 2012 toegelicht en goedgekeurd tijdens een overleg met de ERSV's. De concrete actieplannen 2013 worden momenteel opgemaakt en zullen voor verdere bespreking in januari 2013 worden overgemaakt aan het departement.
- De nieuwe regelgeving voor de bijgestuurde **loopbaan- en diversiteitsplannen** wordt via een wijzigingsbesluit uitgewerkt en zal het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2013 afgewerkt worden.
- Om een efficiënt en effectief instrumentenpakket te kunnen aanbieden aan (ook kleine) ondernemingen om werk te maken van een geïntegreerd, strategisch HR- en organisatiebeleid, werd in 2012 gestart met de **integratie van verschillende toolboxes** die deelaspecten behandelen van een geïntegreerd en strategisch HR- en organisatiebeleid (toolbox EAD, toolbox Leefijd en Werk, de tools rond competentiebeleid e.d.). In het ESF-project rond de Vlaamse WAI+ houden we ook rekening met de latere integratie van het instrument in een eengemaakte toolbox.
- Tevens werden de sectoren in het kader van de sectorconvenants gevraagd om naast een mogelijke prioriteit rond diversiteit in het nieuwe convenant ook een **diversiteitscheck** te doen op alle andere prioriteiten. Alle sectoren beschikken nu over een diversiteitscheck in het convenant.

De vormgeving van de bijsturing heeft meer tijd gekost dan voorzien omwille van de langdurige overlegondes met alle stakeholders. Deze tijdsinvestering heeft wel geloond: de tekstuele aanpassingen en verduidelijkingen hebben er voor gezorgd dat er nu een breed draagvlak is voor de vernieuwde aanpak.

In de eerste helft van **2013** wordt de vernieuwing concreet uitgerold:

- In januari opstart van de procedure tot de aanpassing van de regelgeving betreffende de loopbaan- en diversiteitsplannen (LDP) via een wijzigings-BVR.

- In februari verder overleg over de actieplannen 2013 met de structurele projecten en de RESOC's/SERR's; tegelijk wordt een budgettair implementatieplan opgesteld, gekoppeld aan de adviesaanvraag bij IF.
- Eind februari-begin maart adviesaanvraag IF, midden maart begrotingsaanvraag waarna agendering op VR.
- Opstart van het Vlaams coördinatie- en afstemmingsoverleg in het voorjaar 2013.
- Opstart van trainingen en vormingen rond de nieuwe aanpak voor consultants uit de verschillende netwerken: voorjaar 2013
- Nota over de verdere uitrol van het geactualiseerde ABAD en de koppeling met het bijgestuurde loopbaan- en diversiteitsbeleid (februari/maart).
- Integratie toolboxen en voorbereiding van de derde fase van het ESF-project over de Vlaamse WAI+.

## **2. Gerichte sensibilisering via dejuistestoel.be**

De doorstart van het project dejuistestoel vond plaats in december 2011.

Het concept van de **train-de-trainersessies** (workshops + ervaringsuitwisseling) werd uitgewerkt en tevens uitgevoerd. Alle projectontwikkelaars hebben de opleiding gekregen, alle sectorconsultanten hebben 1 sessie gehad, sommige sectoren hebben al apart sessie gehad. De website dejuistestoel kende van bij de lancering (juni 2011) t.e.m. 31 december 2012 **35.137 unieke bezoekers**. Het totaal aantal bezoekers bedroeg in die periode 43.452 (met 20% terugkerende bezoekers). In september, oktober en november 2012 stellen we een merkbare stijging van het aantal bezoekers vast, zeker toe te schrijven aan de workshops en een bescheiden begin van het olievlekeffect.

Update t.e.m. 31/12/2012		
<a href="http://www.dejuistestoel.be">www.dejuistestoel.be</a>	Totaal bezoekers	Unieke bezoekers
juni 2011(lancering 9/6/2011)	3523	2929
Juli 2011	2560	2126
Aug 2011	1882	1655
Sept 2011	2256	1994
Okt 2011	2230	1987
Nov 2011	1642	1469
<b>SUBTOT jun-nov 2011</b>	<b>14093</b>	<b>11389</b>
Dec 2011	1745	1557
Jan 2012	2113	1878
Feb 2012	1995	1752
Maart 2012	2356	1992
April 2012	1916	1681
Mei 2012	1947	1676
Juni 2012	1940	1722
Juli 2012	1507	1309
Aug 2012	1837	1631
Sept 2012	2508	2287
Okt 2012	3368	3009
Nov 2012	3491	3090
Dec 2012	2636	2383
<b>SUBTOT dec2011-dec2012</b>	<b>29359</b>	<b>24658</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>43452</b>	<b>35137</b>

De opsplitsing van deze bezoekerscijfers naar werkgevers en werknemers kan niet zomaar gemaakt worden, daar de 'aard' van de bezoeker niet zomaar achterhaald kan worden. Wel kan er gekeken worden in welke mate een bepaalde tool of pagina werd bekeken om een deze manier een zeer arbitraire indicatie te verkrijgen.

- In de periode van juni 2011 t.e.m. december 2012 kende de subpagina **werkgevers**<sup>4</sup> 2.578 bezoekers waarvan 1.606 unieke bezoekers met een piek van het aantal bezoekers in maart 2012.
- In dezelfde periode kende de subpagina **werknemers**<sup>5</sup> 3.320 bezoekers waarvan 2.408 unieke bezoekers.

### **3. ESF-project haalbaarheidsonderzoek naar een afgeleide Vlaamse WAI (Workability Index)**

De **baselinestudie** werd ingediend op 9 mei 2012. Het geeft het verslag weer van de eerste fase (1 januari 2012 - 31 maart 2012) waarbij we aan de hand van deskresearch op zoek gingen naar binnen- en buitenlandse instrumenten die het werkvermogen en de kwaliteit van de arbeid meten en diagnosticeren. Verschillende instrumenten worden voorgesteld, besproken en beoordeeld naar opportuniteit voor landenbezoek.

**Fase 2** bestaat uit landenbezoeken & bepaling van het draagvlak voor en haalbaarheid van buitenlandse instrumenten voor Vlaanderen (april 2012 – juni 2013). De buitenlandse voorbeelden worden verder bestudeerd via bezoek, evaluatie instrument, bepalen van haalbaarheid voor Vlaanderen en draagvlak. Er vonden bezoeken plaats aan Nederland, Oostenrijk, Finland en Duitsland.

Op de focusgroep van 16/10/2012 werden de buitenlandse cases en organisatiemodel voor Vlaanderen besproken.

In **2013** staat allereerst de Peer review gepland op 29 januari 2013 (Brussel) d.i. een seminarie met vier buitenlandse experts (Finland, Nederland, Duitsland, Oostenrijk), die hun instrumenten en aanpak toelichten om werkvermogen en werkbaarheid te meten in organisaties. Verder zal het juridisch kader verder worden uitgeklaard m.n. de bevoegdheden federaal-Vlaams ikv welzijn. En zal er invulling worden gegeven aan het organisatiemodel voor Vlaanderen m.b.t. een meetinstrument, een webtool en consulenten (bepaling draagvlak en haalbaarheid van inzet verschillende types consulenten).

Het eindrapport wordt verwacht juni 2013.

### **4. Duurzaamheidstrajecten voor wz in cat 89**

Dit betreft de doorstroom van jongeren via interim naar duurzame tewerkstelling en dit via:

- Opzetten duurzaamheidstrajecten voor jongeren uit kansengroepen;
- Opzetten samenwerking met de uitzendsector;
- Uitwerken van een gevalideerde standaard voor het meten van duurzame uitstroom.

Over de duurzaamheidstrajecten uit het loopbaanakkoord is nog geen duidelijkheid over de uitvoering.

<sup>4</sup> <http://www.dejuistestoel.be/sub/stoel/werkgever>

<sup>5</sup> <http://www.dejuistestoel.be/sub/stoel/werknemer>

## C. Alternatieven jobkorting

### 1. Doorstroom uit arbeidszorg (DAZ)

Voor het project **Doorstroom uit arbeidszorg** (eind november 2012):

- wachten 17 dossiers op goedkeuring door VDAB psychologische dienst;
- werden 73 dossiers goedgekeurd door VDAB psychologische dienst waarvan:
  - o 11 dossiers hangend zijn tussen goedkeuring VDAB psychologische dienst en aanvraag zorgbegeleiding;
  - o 39 dossiers op aanvraag staan;
  - o 23 trajecten bezig zijn.

M.b.t. de **doorstroom uit sociale economie** kan enkel de stand van zaken worden opgemaakt voor 2011:

- Voor de SW blijft de uitstroom in 2011 op hetzelfde niveau als in 2010 (4%).
- In de LDE is er een lichte toename (van 8,6% naar 9,6%) en in de arbeidszorg is er een afname (van 2,9% naar 1,7%).
- Voor de Invoeg als geheel is er een toename (van 17,8% naar 20,8%), maar dit verbergt een bijna status quo voor het segment Dienstencheque en een toename voor het andere segment.
- De uitstroom naar werk vanuit beschutte werkplaatsen kan vooralsnog niet op dezelfde manier worden gemeten. Uit de jaarlijkse enquête van het VSAWSE bij de BW's blijkt echter dat de uitstroom naar regulier werk zeer gering is: 68 personen in 2011 op gemiddeld een 16 000-tal gehandicapte werknemers (in 2010 waren er 63 uitstromers naar werk).

Voor meer gedetailleerde cijfers wordt doorverwezen naar de beleidsbrief Sociale Economie (p. 12).

### 2. Armoedetrajecten

De specifieke trajecten voor personen in armoede werden gerealiseerd en afgerond. Er zijn tot op heden (december 2012) over de jaren heen 1.216 trajecten opgestart en/of beëindigd: 69 in 2010, 496 in 2011 en 555 in (november) 2012 (boven het objectief van 500 trajecten op jaarbasis). Op de Raad van Bestuur van VDAB in februari zal een evaluatierapport armoede worden voorgesteld.

Nieuwe trajecten worden opgestart vanaf 2013 via het groeipad akkoord alternatieven jobkorting. Voor 2013 is een uitbreiding van het aantal trajecten voor personen in armoede voorzien: minimaal 750 tot maximaal 1.200 op te starten trajecten. Het groepsluit zal niet langer standaard voor elke werkzoekende ingezet worden, maar meer volgens de noden van de werkzoekende. Met uitzondering van de provincie Antwerpen, waar een onderhandelingsprocedure met bekendmaking is gelanceerd, werden de provinciale percelen voor de groepstraining gegund aan Randstad Diversity.

Tevens wordt voor deze doelgroep prioritair ingezet op werkpleklers (IBO/C-IBO).

### **3. IBO en C-IBO**

Het groeipad kwaliteit en versoepeling van de IBO is actueel in uitvoering. De instroom is echter problematisch, vooral naar de aanbod gestuurde IBO (specifiek C-IBO). 8.642 IBO's werden opgestart tot en met het derde kwartaal (jaarobjectief: 13.500) en 47 C-IBO's (jaarobjectief: 300). In november 2012 bedraagt het aantal C-IBO's 79. In totaal zijn alle IBO's t.o.v. 2011 met 2,2 % gedaald.

<b>Aantal gestarte curatieve IBO's</b>	
<b>Provincie</b>	<b>Periode januari 2012 tem november 2012</b>
Antwerpen	10
Vlaams Brabant	11
West-Vlaanderen	9
Oost-Vlaanderen	15
Limburg	34
<b>Totaal</b>	<b>79</b>

De doelstelling van 300 C-IBO's zal niet behaald worden. Het resultaat eind december 2012 wordt geraamd op ongeveer honderd opgestarte C-IBO's.

Voor C-IBO werd de doelgroep langdurig werkzoekenden in januari beperkt tot de kansengroepers (allochtonen, 50-plussers, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden) om werkzoekenden die meerdere drempels moesten overwinnen om aan de slag te gaan, een extra voorsprong te geven. Deze bijkomende beperking wordt niet langer toegepast. De maatregel staat nu open voor alle langdurig werkzoekenden.

De maatregel had als voornaamste gevolg dat het aantal langdurig werkzoekenden in 'gewone' IBO is gestegen met 4,1 %, door de sensibilisering van de consulenten om deze doelgroep via werkpleklers te 'verkopen'.

In 2013 zal aan de partners de mogelijkheid geboden worden om actief mee te werken om vraag en aanbod samen te brengen. Ook de begeleiding tijdens de C-IBO van werkzoekenden in traject bij partners zal mogelijk gemaakt worden. Een financieringsvorm wordt hiervoor momenteel uitgewerkt.

In het kader van het JOP 2013 van VDAB worden volgende bijkomende maatregelen vooropgesteld:

- Uitwerken methodiek IBO-hunting (aanbodsgelateerde IBO's);
- Promotie van C-IBO + inschakelen van partners hiervoor;
- Sectorale IBO's;
- Modulaire opleidingstrajecten met IBO (maatwerktrajecten afgestemd op bedrijven);
- Backoffice IBO (e-loket);
- Onderhandelingen over versoepeling IBO-modaliteiten met sociale partners (WGB januari 2013).

Als resultaat wordt daarbij beoogd om 15.500 IBO's en 600 C-IBO's te realiseren, een aantoonbare, kwalitatieve opvolging van elke IBO en de opstart van minstens 1 kwalificerend traject met IBO als onderdeel van de opleiding van minstens in elke provincie.

In het kader van de bespreking van de VDAB-nota 50+ zal ook IBO en C-IBO verder besproken worden in de SERV-commissie arbeidsmarkt.