

Van sluitende aanpak naar sluitend maatpak

De sluitende aanpak

Van beschermen naar activeren

De Europese Unie voorbereiden op de toekomst en tegen 2010 omvormen tot de meest vooruitstrevende en welvarende regio ter wereld. Dat was de ambitieuze inzet van de strategie die tijdens de Europese Raad van Lissabon in 2000 gelanceerd werd. De sociale pijler van die strategie beoogde de modernisering van het Europees sociaal model, onder meer door de lidstaten een actief werkgelegenheidsbeleid te laten voeren. Het uiteindelijke streefdoel bestond er zelfs in een volledige werkgelegenheid te scheppen. Vanuit dat oogpunt werden onder meer de concrete doelstellingen geformuleerd om tegen 2010 de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 70%, 25% van de langdurig werklozen te activeren, 85% van de schoolverlaters te laten afstuderen met een diploma hoger secundair onderwijs en de deelname aan permanente vorming te doen stijgen tot 12,5%. Als sluitstuk voor de realisatie van een volledige werkgelegenheid werd het objectief geïntroduceerd om alle werklozen 'een nieuwe start' te bieden voordat ze twaalf maanden werkloos zijn (en de werkloze jongeren al voordat ze zes maanden werkloos zijn¹) en hen zo nodig permanent te begeleiden tijdens hun zoektocht naar een baan. Europa wou aldus het risico op langdurige werkloosheid verkleinen en een vangnet van openbare dienstverlening uitvouwen voor werkzoekenden in een achterstandspositie.

Het Europese activeringsplan resulteerde op 30 april 2004 in een samenwerkingsakkoord tussen de federale staat, de gewesten en de gemeenschappen 'betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen'. De gewesten en gemeenschappen ver-

bonden zich ertoe om, conform de Europese benchmark, voor werkzoekenden onder de 25 jaar een begeleidingsactie te voorzien binnen de zes maanden nadat ze werkloos werden en voor de werkzoekenden ouder dan 25 binnen de twaalf maanden. Gericht op 'employability' en 'empowerment' moest die begeleiding de kansen van alle werkzoekenden verhogen om aan de slag te raken. Tegenover dat recht op begeleiding kwam een verscherpte controle te staan op de naleving van de verplichtingen van werkzoekenden in het kader van de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen. Hun reële beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en hun actieve zoekgedrag naar werk zouden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) meer van nabij opgevolgd worden, ondersteund door een geautomatiseerde gegevensuitwisseling met de regionale tewerkstellingsdiensten. Door sneller in te grijpen als er zich ongerijmdheden voordeden in het stelsel van de werkloosheidsverzekering (werkonwilligheid, arbeidsongeschiktheid, enzovoort), kon de financiering ervan een rationeler en doeltreffender karakter krijgen.

Voor Vlaanderen ging die gezamenlijke activeringsactie echter nog niet ver genoeg. Geïnspireerd door de Europese richtsnoeren, die al langer fungeerden als aanknopingspunt voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid,² werd in het Vlaams Regeerakkoord 2004-2009 in het vooruitzicht gesteld dat niet enkel de jonge werkzoekende, maar elke werkzoekende binnen de zes maanden zou worden opgeroepen om een aangepast en verplicht individueel traject te volgen. Daarnaast stelde de Vlaamse overheid in het kader van de Lissabon-cyclus 2005-2008 een eigen hervormingsprogramma samen.³ Een van de vijf beleidsprioriteiten vervat in dat Vlaamse Hervormingsprogramma, was de tot-

standkoming van een sluitende preventieve aanpak van de werkloosheid en het voeren van een doorgedreven curatief beleid.

Dat er beleidsmatig voor geopteerd werd om in Vlaanderen verder te gaan dan wat er in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie en het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 verwacht werd, vloeide ook voort uit de ervaring in Vlaanderen met een eigen beleid op het vlak van begeleiding van werklozen. In 1989 werd de Weerwerkactie opgestart met als bedoeling langdurig werkzoekenden weerbaarder te maken door middel van tailor made intensieve trajectbegeleiding.⁴ Alle langdurig werkzoekenden werden uitgenodigd voor een begeleidingsgesprek, maar de deelname aan de actie zelf bleef vrijblijvend. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), die zich pas had 'ontvoegd', wilde namelijk vermijden al te zeer geassocieerd te worden met de controlerende en sanctionerende rol van de RVA. Dat vrijblijvende karakter lokte, vooral van werkgeverszijde, echter heel wat kritiek uit met betrekking tot de effectiviteit van de kostelijke begeleidingsacties. De integratie van de actie in de mainstreamprocessen en de toenemende politieke aandacht voor een preventieve benadering deden de meerwaarde van de begeleidingsaanpak stilaan wegdeemsteren. Toch gaf de Weerwerkactie uiteindelijk aanleiding tot het formaliseren van het recht op begeleiding en opleiding via het Decreet houdende het Handvest van de werkzoekende d.d. 30 april 2004.⁵ Bovendien zouden heel wat van de expertises en inzichten die tijdens de actie werden opgedaan, hun nut bewijzen bij de latere invulling van de trajectwerking. Zo bleek uit een onderzoek van het HIVA naar de verschillende psychosociale profielen van de langdurig werkzoekenden dat differentiatie in de dienstverlening een must was.⁶

Daarnaast zetten ook de evoluties op de Vlaamse arbeidsmarkt en het politieke paradigma van de actieve welvaartstaat de nodige druk op de ketel. Arbeid kreeg een centrale plaats in de samenleving en arbeidsparticipatie de allure van cruciale hefboom voor actief burgerschap. Dankzij een periode van economisch herstel begon de hoge werkloosheid van de jaren zeventig en tachtig te dalen en ontstond er stilaan een nijpender tekort aan arbeidskrachten. Werkloosheid had niet langer de connotatie van een noodzakelijk kwaad (zoals in de jaren

negentig), maar bleek reële perspectieven te kunnen bieden op (her)inschakeling. Werkzoekenden hoefden niet (langer) afhankelijk te zijn van een uitkering, maar hadden wel nood aan ondersteuning om (opnieuw) te gaan werken. Die gedachte vertaalde zich naar de praktijk. Terwijl de VDAB in tijden van hoge werkloosheid een eerder aanbodgerichte dienstverlening had voorzien, gericht op het veilig stellen van de sociale zekerheidsrechten van werkzoekenden, verschoof de focus onder impuls van de toenemende arbeidsvraag naar tewerkstelling. Om te kunnen voldoen aan de vraag van het bedrijfsleven moesten alle werkzoekendenreserves aangesproken en ingezet worden. Het activeringsbeleid was een feit.

De sluitende aanpak als sleutel

De activeringspolitiek kreeg concreet gestalte met de introductie van het concept van de sluitende aanpak door toenmalig Vlaams minister van Werk Renaat Landuyt op het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité van 9 september 2003. Het was echter pas na de legislatuurwissel in 2004 dat de sluitende aanpak als een van de voornaamste opdrachten voor de VDAB verankerd werd in de beheersovereenkomst met de Vlaamse regering voor de periode 2005-2009. En in niet mis te verstane bewoordingen: "Het realiseren van de sluitende aanpak is de kern van de werking voor werkzoekenden: iedere werkzoekende heeft recht op een aangepast en gratis aanbod gericht op duurzame tewerkstelling, met inbegrip van de toegang tot gratis beroepsopleiding." Om die kerntaak naar behoren te kunnen uitvoeren, werd er aan de VDAB in het kader van de Ondernemingsconferentie een bijkomende dotatie van 33 miljoen euro toegekend (Leroy, 2006). Aan de realisatie van de sluitende aanpak werden enkele kritieke kwantificeerbare doelstellingen verbonden, bijvoorbeeld op het vlak van bereik, vertegenwoordiging van kansengroepen, uitstroom naar werk, enzovoort.

De invoering van de sluitende aanpak in 2004 mag beschouwd worden als de meest ingrijpende wijziging binnen de bemiddelings- en begeleidingsactiviteiten van de VDAB sinds de start van de trajectwerking eind jaren negentig. Met de sluitende aanpak werden de nodige mechanismen ingebouwd in de interne werkprocessen om ervoor te zorgen dat

alle werkzoekenden binnen een vooropgestelde termijn geconfronteerd konden worden met de services van de VDAB. De VDAB wacht dus niet langer af tot er spontaan gevraagd wordt naar ondersteuning, maar gaat werkzoekenden zelf proactief benaderen, in overeenstemming met de termijnen vastgelegd in het samenwerkingsakkoord.

De sluitende aanpak was in eerste instantie opgezet om langdurige werkloosheid te voorkomen. Daarom moesten nieuw ingeschreven werkzoekenden zo snel mogelijk opgevangen kunnen worden. Om de beperkte beschikbare middelen efficiënt in te zetten en 'dead weight'-effecten te vermijden, werd ervoor geopteerd om de consultantencapaciteit gericht en gedoseerd in te zetten aan de hand van het zogenaamde getrapte begeleidingsmodel. Dat model heeft als uitgangspunt 'de optimale kanalenmix naargelang de zelfredzaamheid en de behoefte van de individuele werkzoekende'.⁷ Aangezien het weinig haalbaar, maar vooral dus ook weinig (kosten)efficiënt is om voor alle werkzoekenden meteen intensieve begeleidingsacties te voorzien, laat de VDAB de individuele trajectbegeleiding standaard voorafgaan door een bemiddelingstraject. Zodra ze ingeschreven zijn, ontvangen de werkzoekenden wekelijks vacatures die beantwoorden aan het door hen ingegeven profiel (trap 1: de 'wekelijkse automatische matching'). Zijn ze na drie tot zes maanden nog als werkloos geregistreerd, dan wordt er telefonisch met hen contact opgenomen om eventuele knelpunten op te sporen en het werkzoekendendossier zo nodig bij te sturen (trap 2: de 'telefonische screening'). Na zes tot negen maanden ten slotte worden ze uitgenodigd voor een intakegesprek met een trajectbegeleider van de VDAB (de 'kwalificerende intake'), naar aanleiding waarvan dan een traject naar werk kan uitgestippeld worden, geëxpliciteerd in een trajectovereenkomst. De trajectwerking vormt als dusdanig de derde trap van het getrapte begeleidingsmodel en kan bestaan uit oriëntatie, attitude- en sollicitatietraining, beroepsopleiding of werkplekleren, altijd onder begeleiding van een persoonlijke consultant.

Het getrapte begeleidingsmodel is zo geconcipieerd dat de werkzoekenden met het grootste risico op een langduriger verblijf in de werkloosheid met voorrang worden bediend. Laaggeschoolden en werkzoekenden jonger dan 25 jaar worden al na drie maanden werkloosheid een eerste keer gecon-

tacteed, terwijl de hooggeschoolden en de werkzoekenden ouder dan 25 jaar pas na zes maanden geïnterpelleerd worden over hun zoekgedrag naar werk. De ervaring met het federale Begeleidingsplan en de Jobkaart-maatregel had namelijk geleerd dat een groot gedeelte van de hooggeschoolden in staat was om binnen de zes maanden (opnieuw) aan de slag te raken zonder tussenkomst van publieke tewerkstellingsdiensten. Bovendien kunnen de meer zelfredzame werkzoekenden terugvallen op zelfbedieningsinstrumenten aangeboden via de website en de kiosken.

Als totaalconcept omvat de sluitende aanpak niet alleen een preventief spoor, bedoeld om nieuw ingeschreven werkzoekenden te behoeden voor langdurige werkloosheid, maar ook een curatief luik, gericht op de (her)inschakeling van langdurig werklozen. De langdurig werkzoekenden die gedurende twee jaar geen ondersteuning hebben gekregen van de VDAB, worden systematisch uitgenodigd voor een verplichte oriëntatie, gevolgd door een intakegesprek bij een trajectbegeleider. Daarna begint er dan een remediërende trajectbegeleiding te lopen, bestaande uit verschillende modules en met uitzicht op laagdrempelige doorstroomalternatieven (IBO, WEP+, etc.). Zoals bij de preventieve aanpak wordt hierbij een leeftijdsgebonden differentiatie gehanteerd. Werkzoekenden jonger dan 25 jaar worden na 15 maanden werkloosheid opgeroepen, bij werkzoekenden ouder dan 25 jaar gebeurt dat na 21 maanden. Om de volumineuze reserve van langdurig werkzoekenden stelselmatig te benaderen, sloot de VDAB aanvankelijk aan bij de door de RVA gehanteerde fasering. Op die manier werden tussen maart 2004 en juli 2005 alle langdurig werklozen jonger dan dertig jaar opgenomen in de trajectwerking, tussen maart 2005 en juli 2006 alle langdurig werklozen jonger dan veertig jaar, en tussen januari 2006 en juli 2007 alle langdurig werklozen jonger dan vijftig jaar.⁸ Ondertussen werden in de curatieve werking ook de werklozen opgenomen die in het kader van het activeringsbeleid door de RVA waren opgeroepen en wiens zoekgedrag naar werk als ontoereikend werd beoordeeld door de facilitatoren.

De markt werkt mee

Al tijdens de Weerwerkactie had de VDAB de ngo-sector, de zogenaamde derden, ingeschakeld voor

intensieve begeleidingsacties en werkervaringsprojecten. Onder impuls van het aanslepende liberaliseringsdebat van de jaren negentig en het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, dat op 19 juni 1997 werd aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, kregen spelers uit de profit en non-profit sector meer ruimte om op de arbeidsmarkt te opereren en ging de VDAB er ook vaker mee samenwerken (Leroy, 2005). Politiek groeide de overtuiging dat de Vlaamse beleidsprioriteiten doeltreffender gerealiseerd zouden kunnen worden door de verschillende actoren op de markt beter op elkaar af te stemmen en door overheidsmiddelen aan te wenden voor het inkopen van complementaire dienstverlening. De VDAB positioneerde zich vanaf 1999 steeds minder als centrale dienstverlener en steeds meer als arbeidsmarktregulator. Bij het operationaliseren van het samenwerkingssakkoord met de federale staat kwam er dan ook een politieke consensus tot stand over het feit dat alle krachten op de arbeidsmarkt gebundeld moesten worden om de vooropgestelde doelstellingen op het vlak van begeleiding waar te maken. Het uitbestedingsbeleid van de VDAB werd ingeschreven in het Vlaams Regeerakkoord van 2004 en in de beheersovereenkomst 2004-2009. Die stelde uitdrukkelijk dat de arbeidsmarktregisseur de sluitende aanpak 'op marktconforme wijze' diende te realiseren. In dat licht werd de zogenaamde tenderproeftuin opgezet, met een budget van elf miljoen euro op jaarbasis het meest groot-schalige marktwerkingsexperiment ooit op de Vlaamse arbeidsmarkt. De trajectbegeleiding van 6 000 werkzoekenden uit de doelgroep van de curatieve werking werd uitbesteed aan commerciële en niet-commerciële dienstverleners. Hun financiering viel uiteen in een vast gedeelte, bedoeld om de elementaire werkingskosten te dekken, en een variabel gedeelte, gekoppeld aan de uitstroomresultaten. De VDAB stond in voor de trajectbepaling en bood de tenderpartners een toeleidingsgarantie. De tender curatieve trajectbegeleiding ging van start op 1 januari 2006, de laatste klanten werden uiterlijk begin juli 2007 doorverwezen en de tendertrajectaanbieders krijgen nog tot eind 2009 om de trajecten succesvol af te sluiten. Nu circa 92% van de opgestarte trajecten afgesloten is, blijkt gemiddeld 43% van de getenderde werkzoekenden – met een gemiddelde werkloosheidsduur van meer dan vijf jaar – drie opeenvolgende maanden na het

afsluiten van het traject uitgestroomd uit de werkloosheid te zijn.

Een insluitende aanpak

De VDAB-beheersovereenkomst expliciteert dat het in het licht van de centrale beleidsdoelstelling 'Meer mensen aan het werk' een absolute prioriteit is om die subgroepen werkzoekenden te activeren die oververtegenwoordigd zijn in de totale werkzoekendenpopulatie, meer bepaald de ouderen, de kortgeschoolden, de allochtonen en de personen met een arbeidshandicap. Om een stijging van de werkzaamheidsgraad te kunnen bewerkstelligen, moeten eerst en vooral die groepen meer kansen geboden worden om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Vandaar dat ze gevat worden onder de noemer 'kansengroepen'. De verantwoordelijkheid om kansengroepen meer kansen te bieden kwam in eerste instantie bij de overheidsdiensten te liggen. Zij werden verondersteld ervoor garant te staan dat er op de begeleidings- en opleidingsmarkt geen verdringing zou optreden van werkzoekenden in een achterstandspositie, dat zij, integendeel, net in aanmerking kwamen voor een supplementair serviceaanbod. Dat vangnet van publieke dienstverlening werd via de beheersovereenkomst van de VDAB opgehangen aan de sluitende aanpak door in de derde trap van het getrapte begeleidingsmodel, de trajectwerking, een oververtegenwoordiging van de kansengroepen op te leggen. Concreet betekent die oververtegenwoordiging dat tegen 2009 het aandeel kortgeschoolden in de trajectwerking 10% hoger dient te liggen dan in de werkzoekendenpopulatie, en het aandeel allochtonen en personen met een arbeidshandicap 40% hoger. Voor de ouderen werd enkel een toenemende vertegenwoordiging vooropgesteld, die 'moet leiden tot een oververtegenwoordiging op termijn'. Verder bevat de beheersovereenkomst ook kansengroepgerichte doelstellingsparameters op het vlak van uitstroom uit de werkloosheid en uitstroom naar werk na het volgen van een traject.⁹

De focus op kansengroepen, waartoe de aanzet was gegeven in de beheersovereenkomst, werd aanzienlijk versterkt dankzij de maatregelen die genomen werden in het kader van het federale Generatiepact en de Vlaamse tegenhanger ervan, het Meerbanenplan. Beide initiatieven waren gericht op een

vlottere intrede van jonge werkzoekenden op de arbeidsmarkt en op meer reactivering en retentie van oudere uitkeringsgerechtigden. Hoewel vijftigplussers niet gevat werden door de gesystematiseerde controlepolitiek van de RVA die voortvloeide uit het activeringsakkoord van 30 april 2004, noch door de sluitende aanpak zoals gedefinieerd in de beheersovereenkomst van de VDAB, lieten hun lage activiteitsgraad de Vlaamse overheid en sociale partners geen andere keuze dan een cultuuromslag in te zetten en over te gaan tot een meer actieve aanpak van de vijftigplussers.¹⁰ In uitvoering van het Meerbanenplan begonnen de VDAB en de vakbonden vanaf september 2006 werkzoekenden ouder dan vijftig jaar na drie maanden werkloosheid uit te nodigen voor een verplichte informatiesessie op maat. De vijftigplussers die daarna de behoefte hebben om door de VDAB begeleid te worden in hun zoektocht naar een baan, kunnen vrijblijvend terecht in de regionale 50+-clubs, waarvoor vijftig extra 50+-consulenten en 25 extra jobcoaches werden aangeworven. Ondertussen ontvangen zij ook vacatures via de wekelijkse automatische matching. Momenteel zijn de resultaten van de actie Actief 50+, in het bijzonder de in- en uitstroom, niet onsuccesvol te noemen. Dit neemt niet weg dat de actie Actief 50+ een weliswaar te beperkte, maar zeker cruciale aanvulling vormt op het model van de sluitende aanpak, nu meer dan een op de vier werkzoekenden ouder is dan vijftig.

Voor de activering van laaggeschoolde jongeren volstond het evenmin om rücksichtslos de timing van het getrapte begeleidingsmodel te volgen. Daarom besloot de VDAB in 2006 om hen na drie maanden werkloosheid niet langer telefonisch te contacteren, maar meteen uit te nodigen voor een gesprek met een trajectbegeleider. Trap twee werd met andere woorden overgeslagen om de laaggeschoolde jongeren niet nodeloos lang op te houden in een bemiddelingstraject.¹¹ Met het oog op de bestrijding van de jeugdwerkloosheid lanceerde Vlaams minister van Werk Frank Vandenbroucke in het najaar van 2005 bovendien al het 'Steden- en gemeenteplan met betrekking tot de jeugdwerkloosheid'. In dertien Vlaamse steden en gemeenten met een gemiddelde werkloosheidsgraad bij -25-jarigen van meer dan 20% werd de bemiddeling en begeleiding van kortgeschoolde jongeren opgedreven door lokaal tal van innovatieve vraag- en aanbodsgerichte acties op te zetten. Zo werd er geëxperi-

menteerd met een continue matching in real time, waarbij pas binnengelopen werkaanbiedingen door middel van een campagnemanagementsysteem meteen doorgemailed of ge-sms't worden naar de jongeren met een passend profiel. Of vacatures werden verhandeld via jobbeurzen. Tegelijk werd er ingezet op actieve toeleidings- en bindingsinitiatieven en kwamen er in samenwerking met diverse partners atypische begeleidingstrajecten tot stand, vaak gecombineerd met jobhunting en jobcoaching. Het 'Steden- en gemeenteplan met betrekking tot de jeugdwerkloosheid' liep van begin 2006 tot eind 2007 (met uitlopers in 2008) en slaagde erin om de jeugdwerkloosheid in de betrokken steden en gemeenten te doen dalen met 36,9% in vergelijking met 2005. De meerwaarde lag echter ook in het feit dat er creatief omgesprongen werd met nieuwe methodieken en instrumenten om de uniforme routing van de sluitende aanpak te doorbreken. Niet alleen toonden de VDAB en de lokale partners aan in staat te zijn de trajecten naar werk verder in te korten en het activeringsproces aldus te versnellen, ze slaagden er ook in om meer gericht en gedifferentieerd op te treden.

De investeringen van de Vlaamse overheid in de creatie van meer tewerkstellingskansen voor personen met een arbeidshandicap konden ten slotte gestroomlijnd worden door in het licht van Beter Bestuurlijk Beleid de activiteiten van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap over te hevelen naar de VDAB. Als gevolg daarvan konden de nodige wetgevende initiatieven genomen worden om de samenwerking tussen de VDAB en de Gespecialiseerde Trajectbepalings- en -begeleidingsdienst (GTB, voorheen ATB), die al gegroeid was in de lokale werkwinkels, nog te intensifiëren. Personen met een arbeidshandicap die een werkloosheidsuitkering ontvangen, worden nu op basis van een meer inclusief trajectverloop door de VDAB benaderd, met als uitgangspunt dat ze normaliter begeleid worden via de reguliere werking en zo nodig doorverwezen kunnen worden naar gespecialiseerde dienstverlening.

Een ontsluitende aanpak

Naast de belangrijke begeleidingscomponent kreeg de sluitende aanpak ook een prominente bemiddelingscomponent mee. Door de toenemende krapte

op de arbeidsmarkt, die zich vertaalde in een groei van het aantal knelpuntvacatures, werd een steeds meer vraaggerichte dienstverlening verwacht. De dringende vraag van het bedrijfsleven naar meer en beter gekwalificeerde arbeidskrachten gaf in 2006 aanleiding tot de ontwikkeling van een VDAB-actieplan 'knelpuntenbeleid', dat de focus op werk als rode draad doorheen de sluitende aanpak kracht moest bijzetten. Zodra ze ingeschreven zijn, komen alle werkzoekenden terecht in een bemiddelingstraject, dat ononderbroken blijft doorlopen tot op het moment van uitstroom. Vanaf dag één worden er hen via automatische matching wekelijks per brief of e-mail nieuwe werkaanbiedingen gepresenteerd die aansluiten bij hun profiel. Aldus beschikt de VDAB over een erg doeltreffend kanaal om een aanzienlijk deel van het vacatureaanbod in Vlaanderen op een comfortabele manier te ontsluiten voor de werkzoekenden.

Het tempo van die automatische matching werd tijdens het Steden- en gemeenteplan met betrekking tot de jeugdwerkloosheid plaatselijk verder opgedreven tot een permanente vacatureflux (de online automatische matching). Ondertussen leveren ook de consultants bijzondere inspanningen om werkzoekenden frequenter te verplichten zich kandidaat te stellen voor een vacante betrekking. Elke werkzoekende die zich aanbiedt in de werkwinkel, moet in principe weer buitengaan met een passende vacature.

De gedeeltelijke automatisering van het inschrijvings- en matchingsproces en de daling van de werkloosheid gaf de consultants meer tijd om zich te concentreren op de kwaliteit van de matching, de behandeling van knelpuntvacatures en de ondersteuning van de minst kansrijke werkzoekenden. In functie van een betrouwbaar matchingsproces kwam het erop aan om de representativiteit van de informatie in de werkzoekendendossiers te optimaliseren. Daarom werd in de preventieve werking een 'algemene screening' ingebouwd, waarbij alle werkzoekenden die één maand na hun inschrijving nog geen enkele vacature ontvingen, een afspraak krijgen bij een consultant om hun dossier op punt te zetten en de tewerkstellingsperspectieven te bespreken. Die bijkomende beoordeling moet een meer matchbaar dossier opleveren, dat wil zeggen een dossier dat voldoende compatibel is met de realiteit van de arbeidsmarkt. De algemene screening

heeft ook een sectorale variant, toegespitst op die sectoren waar de matching het meest ontwricht raakt door onnauwkeurig geselecteerde beroepsaspiraties. Per sector worden dan in het tijdsbestek van enkele maanden alle werkzoekenden met een beroepsaspiratie in de sector uitgenodigd om hun dossier te actualiseren.¹² Afhankelijk van hun motivatie en competenties worden zij vervolgens ofwel meteen verwezen naar vacatures in de sector, ofwel onmiddellijk geheroriënteerd, ofwel opgenomen in een begeleidingstraject.

De algemene en sectorale screeningsacties moeten vermijden dat werkzoekenden in afwachting van de telefonische screening al te veel tewerkstellingskansen missen doordat ze geregistreerd staan met een inadequaat profiel. Anderzijds zorgen ze ervoor dat de reëel beschikbare arbeidsreserve vlugger ontsloten wordt voor het invullen van knelpuntvacatures.

Een uitsluitende aanpak?

De sluitende aanpak had als uitdaging het recht op begeleiding voor elke werkzoekende te garanderen. In het kader van het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 werd echter niet alleen geïnvesteerd in een uitbreiding van de begeleidingscapaciteit van de publieke tewerkstellingsdiensten, maar ook in een strengere en meer gestructureerde opvolging van de werklozen door de RVA. Tegenover de rechten van de werkzoekenden, zoals geformaliseerd in het Decreet houdende het Handvest van de werkzoekende, kwamen ook duidelijke plichten te staan, beschreven in de federale reglementering op de passende dienstbetrekking. Van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden wordt verwacht dat zij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en zelf actief op zoek gaan naar een baan. Dit impliceert dat zij ingaan op de dienstverlening die hen door de VDAB aangeboden wordt vanuit de sluitende aanpak.

Om na te gaan of de werkzoekenden voldoen aan hun verplichtingen om te kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering, valt de RVA terug op een geïnformateerde informatie-uitwisseling met de publieke tewerkstellingsdiensten. Conform het samenwerkingsakkoord dient de VDAB de RVA te verwittigen wanneer vastgesteld wordt dat werkzoekenden weigeren mee te werken of niet ingaan

op een vacature-, begeleidings- of opleidingsaanbod. Na onderzoek kan de RVA vervolgens besluiten om de betrokkenen te sanctioneren.

De consequente naleving van de afspraken met de RVA, in combinatie met de systematiek van de sluitende aanpak, heeft geleid tot een spectaculaire stijging van het aantal actieve transmissies: van circa 8 000 in 2004 tot meer dan 30 500 in 2007. Het merendeel van de transmissies is het gevolg van afwezigheid van werkzoekenden na een uitnodiging. Werkzoekenden die intensiever begeleid worden, zoals de kansengroepen, blijken – niet geheel onlogisch – ook oververtegenwoordigd te zijn in de transmissies.

Actieve transmissie is geen doel op zich, noch een excuus om bepaalde werkzoekenden zonder meer uit te sluiten. De VDAB blijft er voortdurend naar streven om alle werkzoekenden op een zo gepersonaliseerd mogelijke wijze te benaderen, dus met genoeg oog voor de eigen competenties en ambities van elk individu. De situatie op de arbeidsmarkt en de draagkracht van het sociale zekerheidsstelsel zijn echter zodanig geëvolueerd dat er constant gezocht moet worden naar een evenwicht tussen de rechten van de individuele werkzoekenden en de belangen van de samenleving als geheel. In dat kader wordt thans de RVA meer en meer ingezet als ‘activeringspartner’. Dit gebeurde voor het eerst in het kader van het jeugdwerkplan. Bij niet-opdagen treedt de RVA onmiddellijk ten aanzien van de jongere op met dreiging van intrekking van uitkering. Het positief gevolg is dat het merendeel van de jongeren dan wel komt opdagen. Dit is een illustratie van een nieuwe verhouding tussen beide instellingen.

Een aansluitende aanpak

In het licht van de sluitende curatieve aanpak werd de doelgroep van de langdurig werklozen uitgesplitst in vijf subtypes: direct inschakelbare werkzoekenden, werkzoekenden met nood aan een remediërend traject waar de klemtoon ligt op competentieversterking, werkzoekenden met nood aan een remediërend traject waar de klemtoon ligt op persoonsgerichte begeleiding, werkzoekenden met een niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek, en werkzoekenden die kampen met een werkloosheidsval. Het getrapte begeleidingsmodel bood wel

voldoende mogelijkheden om tegemoet te komen aan de noden van de eerste drie subtypes, maar schoot tekort als het erop aan kwam werkzoekenden op te vangen met een problematiek die niet eigen is aan de arbeidsmarkt (vaak gaat het dan om een ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek). Nochtans bleek tijdens de uitvoering van de curatieve werking dat werkzoekenden met een dergelijke MMPP-problematiek een niet te veronachtzamen deel uitmaakten van de totale doelgroep. Zo constateerde de VDAB dat liefst 16% van de langdurig werklozen tussen dertig en veertig jaar, en 25% van de langdurig werklozen tussen de veertig en vijftig jaar, kampen onder andere met een MMPP-problematiek.

Om aansluiting te vinden bij die omvangrijke subgroep en er toch op een activerende manier mee om te gaan, drong zich een verbreding op van het begeleidingstraject zoals voorzien in de sluitende aanpak. Het viel namelijk niet langer te verantwoorden om de werkzoekenden in kwestie te blijven onderhouden via het stelsel van de werkloosheidsverzekering zonder hen uitzicht te bieden op (weder)inschakeling. Gezien de complexiteit en specificiteit van de MMPP-problematiek zocht de VDAB aansluiting bij gespecialiseerde partners om aangepaste trajecten op te zetten voor werkzoekenden met niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen. In overeenstemming met het Meerbanenplan besloot de Vlaamse Regering daarom in 2006 om twee miljoen euro per jaar vrij te maken voor de uitbesteding van 3 000 gespecialiseerde screenings en 632 activeringsbegeleidingen. De activeringscreenings werden toegewezen aan de Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten (GA, voorheen CGVB), de activeringsbegeleidingen worden uitgevoerd door provinciale consortia van partners met expertise op het vlak van zorg, arbeidszorg en tewerkstelling. Uit de adviezen van de GA kan opgemaakt worden dat slechts 15% van de doelgroep in aanmerking komt voor toeleiding naar werk, terwijl 42% baat heeft bij een activeringsbegeleiding, en 26% doorverwezen dient te worden naar arbeidszorg. Voor 14% van de gescreende werkzoekenden ontbreken momenteel alle instrumenten om hen te activeren. Zij worden noodzakelijkerwijze bestempeld als ‘niet-toeleidbaar’.

De contacten van consulenten met langdurig werklozen in het kader van de curatieve werking heb-

ben uitgewezen dat niet enkel MMPP-problemen de toetreding tot de arbeidsmarkt bemoeilijken, maar dat er zich nog talloze andere belemmerende factoren manifesteren, die niet via de sluitende aanpak aangepakt kunnen worden. Een op de vijf langdurig werklozen wordt gehinderd door een gebrekkige mobiliteit, bijna 17% neemt een zorgtaak op en voor bijna 10% speelt er een werkloosheidsval. Het moge duidelijk zijn dat de sluitende aanpak aangesloten moet worden op de dienstverlening van publieke en private actoren uit andere bevoegdheids- en beleidsdomeinen om tot een verdere activering te kunnen komen van de werkzoekenden met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

Een succesverhaal

De sluitende aanpak heeft opgeleverd wat er van verwacht werd, namelijk een vrijwel totaal bereik van alle werkzoekendencohortes, zowel binnen de preventieve, als binnen de curatieve doelgroep. Van de -25-jarigen die zich in de loop van 2006 ingeschreven als werkzoekende, was eind 2007 99,5% bereikt via de preventieve aanpak. Ook bij de werkzoekenden ouder dan 25 jaar die tussen oktober 2005 en september 2006 werkzoekend werden, bedroeg het bereik 99,5%. Bij meer dan 97% van de kortdurig werkzoekenden onder de 25 jaar en 92% van de kortdurig werkzoekenden boven de 25 jaar werd binnen een werkloosheidstermijn van zes of negen maanden een kwalificerend intakegesprek afgenomen.¹³ De hoge graad van sluitendheid heeft onmiskenbaar een positief effect gehad op de instroom in de langdurige werkloosheid. Terwijl in 2005 nog 19% van de nieuw ingeschreven werkzoekende -25-jarigen en 30% van de nieuw ingeschreven werkzoekende 25-plussers langdurig werkloos werd, kon dat percentage in 2007 teruggedrongen worden tot achtereenvolgens 15,5 en 22,4%.¹⁴ Die cijfers laten er weinig twijfel over bestaan dat de preventieve werking er werkelijk in geslaagd is om het risico op langdurige werkloosheid te verkleinen.

Ook werden tussen maart 2004 en juli 2007 alle langdurig werkzoekenden onder de vijftig jaar opgeroepen voor een oriëntatiemodule en een intakegesprek. Eind juni 2007, bij het afsluiten van het derde doelgroepjaar, waren slechts zestien personen uit de totale doelgroep van 22 596 personen niet be-

reikt zonder een uitnodiging te hebben ontvangen. Daarvan was 68,3% gestart in de trajectwerking. Dat de curatieve sluitende aanpak effectief het verschil gemaakt heeft, mag blijken uit het feit dat in 2007 17,40% van de langdurig werklozen ertoe kon aangezet worden om deel te nemen aan intensieve begeleidings- of opleidingsacties. In 2004 was dat nog maar 15,1%. Daarenboven was eind vorig jaar 52,8% van de werkzoekenden uit de curatieve doelgroep – dus met een werkloosheidsduur van gemiddeld meer dan 21 maanden – na het doorlopen van een begeleidingstraject niet langer werkloos; 37,8% was aan het werk.

Kortom, de combinatie van een preventieve en een curatieve benadering resulteerde in een vrijwel totale sluitendheid en beantwoordde in die zin aan de objectieven die vastgelegd werden in het kader van de Lissabon-strategie, het federale en Vlaamse activeringsbeleid, en de beheersovereenkomst van de VDAB. Zowel de kortdurig, als de langdurig werklozen kregen dankzij de sluitende aanpak tijdig een 'nieuwe start' aangeboden, een nieuw perspectief op (re)activering.

Bovendien lag het aandeel kortgeschoolden, allochtonen en personen met een arbeidshandicap dat de VDAB eind 2007 via trajectbegeleiding bereikte, verhoudingsgewijs hoger dan hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie. Daarmee zijn de kansgroepen inderdaad oververtegenwoordigd in de trajectwerking. Bij de kortgeschoolden en de personen met een arbeidshandicap werd de vooropgestelde norm behaald met een oververtegenwoordiging van respectievelijk 10,8 en 38,7%. Bij de allochtonen stagneerde de oververtegenwoordiging rond 25%, mede door de forse toename van hun aandeel in de werkzoekendenpopulatie en bleef daarmee nog ruim beneden de doelstelling van 40% en dit ondanks nieuwe acties in samenwerking met de allochtone gemeenschappen (bijvoorbeeld vacature-uitwisseling met doelgroepsites, actie "VDAB komt naar jou toe", ...). De ouderen blijven met een vertegenwoordiging van 5,4% in de trajectwerking sterk ondervertegenwoordigd, maar gingen er onder impuls van de actie Actief 50+ en de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ toch op vooruit in vergelijking met de 3,3% vertegenwoordiging in 2006. Enkel een aangepast politiek kader, geschraagd door afspraken tussen de sociale partners, kan hierin evenwel een structurele verandering brengen.

De resultaten op het vlak van uitstroom naar werk geven echter nog explicieter weer dat kansengroepen dankzij de sluitende aanpak en de intensieve begeleidingsacties daadwerkelijk meer kansen op tewerkstelling hebben gekregen. Zo steeg de uitstroom naar werk na een traject bij de ouderen van 29,9% naar 46,9%, bij kortgeschoolden van 43,7% in 2004 naar 51,7% in 2007, bij allochtonen van 37,7% naar 49,5%, en bij de personen met een arbeidshandicap van 39,4% naar 45%.

Daarnaast heeft het er alle schijn van dat de activeringsmaatregelen die genomen werden in het kader van het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004, de evolutie van het aantal werkzoekenden de voorbije jaren duidelijk positief beïnvloed hebben. De cijfers van de RVA tonen aan dat het aantal werkzoekenden jonger dan 30 jaar sinds de inwerkingtreding van de activeringsprocedure in juli 2004 met negentien procentpunten gedaald is.¹⁵ Tussen juli 2005 en eind 2007 is het contingent werkzoekenden tussen de 30 en de 40 jaar geslonken met 23 procentpunten (het effect van de activeringsprocedure wordt hier wel versterkt door een verbetering van de economische conjunctuur). Bij de werkzoekenden tussen de veertig en de vijftig jaar ten slotte is het volume sinds juli 2006 afgenomen met achttien procentpunten. In zijn verslag 2008 bevestigde de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dat de stijging van de werkloosheid, die zich vanaf 2002 had doorgezet, voor de verschillende leeftijdscategorieën sneller is omgebogen kunnen worden in een daling, telkens rond het ogenblik waarop het activeringsprogramma voor hen van kracht werd.

Het sluitend maatpak

Een opsluitende aanpak?

Hoewel de sluitende aanpak ontegensprekelijk een succes genoemd mag worden, heeft de uitvoering ervan ook uitgewezen waar de beperkingen liggen. De sluitende aanpak werd ingevoerd om efficiënt een volumineuze werkzoekendenpopulatie op te vangen en te bedienen. De opname van werkzoekenden in het getrapte begeleidingsmodel werd daarom gestuurd door objectieveerbare criteria zoals leeftijd en werkloosheidsduur. Die uniforme, bijna mechanistische aanpak liet echter nauwelijks ruimte toe om flexibel in te spelen op de specifieke behoeftes van individuele werkzoekenden.

Heel wat werkzoekenden en consulenten ervoeren de sluitendheid dan ook wel eens als een strak keurslijf. Bovendien maakte de rigide fasering van het getrapte begeleidingsmodel dat er moeilijk proactief ingegrepen kon worden. Opname in de trajectwerking was pas mogelijk na zes tot negen maanden, nadat de bemiddelingstermijn verstreken was en er een kwalificerende intake had plaatsgevonden. Door het uitstellen van dat diagnosemoment ging er vooral voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vaak heel wat kostbare tijd verloren.

Juist voor deze doelgroepen dringt zich omwille van de complexiteit van het herinschakelingsproces een meer gedifferentieerde aanpak op. De multidimensionale achterstellingsthematiek van met name leefloners, bepaalde categorieën van personen met een arbeidshandicap, laaggeletterden en de MMPP-doelgroepen vereist een individuele trajectbepaling en -begeleiding. De lineaire benadering van de sluitende aanpak staat hierop veeleer haaks. Anderzijds is er in een veralgemeende begeleidingssystematiek voor vijftigplussers evenzo behoefte aan een persoonsgerichte intake waarbij verworven competenties centraal staan voor de verdere oriëntering op de arbeidsmarkt. Daarom mogen deze doelgroepen niet langer opgesloten worden in een (te) strakke systematiek.

Om de ombouw naar een sluitende maatwerk-aanpak te realiseren kan er volop gebruik gemaakt worden van nieuwe instrumenten zoals business intelligence-processen, campagnemanagement en online-matching. Deze instrumenten laten in een niet zo verre toekomst toe de individuele positie van de werkzoekende "op de hitparade van de arbeidsmarkt" te bepalen en in functie daarvan een meer gerichte dienstverlening (face-to-face, dienstverlening op afstand, telefonische contacten, mail-correspondentie, SMS-communicatie, ...) aan te bieden. Zo'n dienstverlening houdt niet alleen rekening met de communicatiekanalen waarvoor de 'klant' kiest maar laat ook toe door data-mining op individueel én macro-niveau de werkzoekende gepaster te gidsen in diens zoektocht naar werk. De standaardbenadering van de sluitende aanpak kan daardoor afgebouwd worden of als ultiem toetsingskader fungeren om ervoor te zorgen dat na een bepaalde termijn iedereen toch bereikt werd. Doch het toetsingskader zal en mag niet langer echt maatwerk in de weg staan.

Dit maatwerk zal nog aan impact winnen indien we in staat zijn tot een verfijnde competentiescreening en -matching over te gaan. Van zodra de projecten Competent en Mijn Loopbaan daadwerkelijk gestalte hebben gekregen in de VDAB-dienstverleningsprocessen wordt competentiegerichte matching van vraag en aanbod het uitgangspunt in elk bemiddelingsproces. Competent, een SERV-VDAB-project, garandeert immers de creatie van een competentiedatabank gebaseerd op het Franse gevalideerde ROME III-competentiesysteem en vertaald naar de Vlaamse sectorale en beroepencontext. Mijn Loopbaan, een project van VDAB in uitvoering van de Competentieagenda 2010, wil via de individuele portfoliomethodiek een competentiepaspoort voor elke actieve burger aanreiken. Samen zorgen ze voor de grondslag van een echt competentie management-systeem als baken voor het toekomstig Vlaams arbeidsmarktbeleid.

De vraag stelt zich evenwel of het voornemen om over te stappen van een sluitende aanpak naar een sluitend maatpak niet zal gehypothekeerd worden door de recente economische recessie. De druk die ontstaat door weer hoog oplopende werkloosheids cijfers, zal eerder tot volumemaatregelen aanleiding geven. De kunst zal erin bestaan om toch niet (volledig) onder de grote getallen te bezwijken maar doelgericht zoveel mogelijk maatwerk te organiseren. Dit is voor de VDAB absoluut noodzakelijk om een antwoord te kunnen voorbereiden op de sociaal-economische uitdagingen op langere termijn.

Een afsluitend verhaal

Niet alleen begon de sluitende aanpak uit zijn voegen te barsten, ook het onderliggend paradigma van de actieve welvaartstaat kwam op losse schroeven te staan. De evoluties op socio-economisch vlak en de realiteiten van de arbeidsmarkt strookten niet langer met het zuivere activeringsbeleid. De structurele krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt noopt in een langere termijn perspectief tot een aangepast verklarings- en werkingsmodel, namelijk dat van de transitionele arbeidsmarkt. Als meer mensen langer én anders moeten werken dan moet arbeid meer in samenhang met de belendende domeinen van het actieve leven benaderd worden. Loopbanen worden niet langer gereduceerd tot carrières gekoppeld aan life-time employment, maar

breed ingevuld met aandacht voor de overdracht van competenties en een vervlechting van onderwijs-, werk- en werkloosheidstrajecten. Daarmee ruimt het activeringsbeleid stilaan plaats voor een loopbaanbeleid, gericht op 'life-time development'.

De omwenteling naar een transitioneel perspectief heeft fundamentele consequenties voor de wijze waarop er omgegaan wordt met inactiviteitsperiodes.¹⁶ Zo wordt werkloosheid niet langer opgevat als een verliespost, maar opgewaardeerd tot een voorziening om voor het arbeidsbestel relevante competenties te verwerven. Die invalshoek impliceert ook een geheel andere benadering van werkzoekenden. Daarnaast brengt de huidige arbeidsmarktdynamiek een toename van het aantal transitities met zich mee, wat eveneens noopt tot een transformatie van de trajectwerking in het algemeen en de sluitende aanpak in het bijzonder.

Werkzoekenden worden dan niet langer enkel benaderd vanuit hun 'eenmalige' werkloosheidssituatie maar wel vanuit een doorlopend (levens) loopbaanperspectief. De consulent heeft hierbij niet alleen oog voor het bijbrengen van vaardigheden op de korte termijn in het kader van een zo vlug mogelijke hertewerkstelling maar bekijkt de werkzoekende met de bril van "een leven lange competentieontwikkeling". Het klassieke intakegesprek wordt in die optiek vervangen door een gesprek rond de aanzet tot een persoonlijk ontwikkelingsplan. Mensen krijgen niet enkel inzicht in hun actuele competenties en daarmee verbonden tewerkstellingsmogelijkheden maar ook in verder te verwerven competenties met groeikansen. Werkzoekenden ontvangen niet langer louter jobinfo maar verkrijgen ook inzichten om hun loopbaan maximaal zelf te sturen.

In deze 'holistische' benadering zullen bestaande methodieken zoals leerbegeleiding, trajectbegeleiding en werkplekbegeleiding opgaan in een algemeen concept van loopbaanbegeleiding. Zo'n concept veronderstelt doorgedreven maatwerk.

*Fons Leroy
Sven De Haeck
VDAB*

Noten

1. Naar aanleiding van een Europese bijstelling van de richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid in 2008, werd de termijn voor de vooropgestelde 'nieuwe start' voor jonge werklozen teruggebracht tot vier maanden (aan de timing voor de volwassenen werd niet geraakt).
2. Zie bijvoorbeeld de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde.
3. Vlaams Hervormingsprogramma 2005-2008 "Lissabonstrategie: groei en jobs", goedkeuring Vlaamse Regering d.d. 7 oktober 2005.
4. Doorgaans bestond dat traject uit: activering, oriëntatie, vooropleiding, leerwerkopleiding, beroepsopleiding, tewerkstelling.
5. Cf. artikel 8: "De Vlaamse overheid garandeert, via de door haar georganiseerde en gesubsidieerde intermediaire organisaties, dat elke niet-werkende werkzoekende, alsook elke verplicht ingeschreven werkzoekende, begeleid wordt bij het zoeken naar werk en dat hij of zij in het kader van een aangepaste trajectbegeleiding aan de nodige opleiding en werkervaring kan deelnemen met het oog op een duurzame tewerkstelling."
6. Het HIVA omschreef de volgende vijf profielen: de gematigd optimisten, de wanhopige zoekers, de ontmoedigden, de aangepasten en de teruggetrokkenenen.
7. Beheersovereenkomst 2005-2009, blz. 15.
8. De doelgroep van het derde doelgroepjaar was beduidend omvangrijker dan die van het eerste en het tweede doelgroepjaar (22 598 geregistreerde werkzoekenden versus respectievelijk 9 459 en 17 462). Daarom werd in 2006 al in januari gestart.
9. De lat voor de uitstroom uit de werkloosheid na traject werd bij de ouderen gelegd op 44%, bij de kortgeschoolden op 56%, bij de allochtonen en de personen met een arbeidshandicap op 52%. Het objectief voor de uitstroom naar werk na traject is voor de ouderen 36%, voor de kortgeschoolden 45%, voor de allochtonen 41% en voor de personen met een arbeidshandicap 38%. Ter vergelijking: voor alle niet-werkende werkzoekenden moet een uitstroom uit de werkloosheid van 63 procent en een uitstroom naar werk van 51% gehaald worden.
10. De activiteitsgraad van 50- tot 64-jarigen in het Vlaamse Gewest bedroeg in 2006 48,7% (ten opzichte van 68,4% bij de ganse beroepsbevolking en 89,4% bij de 25- tot 49-jarigen).
11. Naar aanleiding van een Europese bijstelling van de richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid in 2008, werd de termijn voor de vooropgestelde 'nieuwe start' voor jonge werklozen teruggebracht tot vier maanden.
12. Voor de volgende sectoren werd tot op heden een sectorale screening georganiseerd: bouw, schoonmaak, horeca, informatica, transport, voeding en verkoop.
13. Wanneer enkel de werkzoekenden die daadwerkelijk een individuele trajectbegeleiding genoten, beschouwd worden als bereikt (de Europese definitie), dan werd in 2007 94% van de werkzoekenden jonger dan 25 tijdig en 88% van de werkzoekenden ouder dan 25 'een nieuwe start' geboden.
14. Langdurig werkzoekend: < 25 jaar: niet uitgestroomd na zes maanden, > 25 jaar: niet uitgestroomd na twaalf maanden.
15. Volgens de RVA staat dat 'dispo-effect' los van de conjuncturele schommelingen: "de periode van verslechtering van de economische conjunctuur tussen het tweede trimester 2004 en het tweede trimester 2005 gaat ondanks gepaard met een aanzienlijke daling van het aantal werkzoekenden jonger dan dertig jaar (met vijf procentpunten). Die daling zet zich door gedurende de periode met een goede conjunctuur (van het 3de trimester 2005 tot en met het 2de trimester 2006) en nadien in de periode met een conjuncturommekeer (van het 3de trimester 2006 tot en met het 4de trimester 2007)." Cf. *Verslag voor het Evaluatiecomité over de uitvoering tot op 31 december 2007 van het samenwerkingsakkoord van 30.04.2004*, blz. 42.
16. Leroy F. "Weg met het CV! Leve het CV!", blogtekst, 9 juni 2008, www.fonsleroy.blogspot.com

Bibliografie

- Leroy, F. 1996. De sluitende aanpak ontsluitend, *Sampol*, 13 (7): 4-14.
- Leroy, F. 2005. Uitzending door derden: Suzanne, Bianca, Saïda en de anderen. De rol van uitzendarbeid in het regionaal arbeidsmarktbeleid. In Denys, J. *Plus est en vous. Een halve eeuw uitzendarbeid in België*: 149-163. Leuven: Randstad en Lannoo.