

Deel II

*Beleids overzicht
werkgelegenheid*



BELEIDSOVERZICHT WERKGELEGENHEID

Dirk Geldof, Johan Troch & Ann Van den Cruyce¹

1 *Inleiding*

De conjuncturele vertraging in de tweede helft van 2001 uit zich in Vlaanderen voor het eerst sinds 1994 in een nieuwe werkloosheidsgroei. Met deze kentering is het engagement van het Vlaamse regeerakkoord van juli 1999 actueler dan ooit: de keuze voor een actief werkgelegenheidsbeleid dat meer en duurzame werkgelegenheid creëert en tegelijkertijd perspectief op werk probeert te bieden voor mensen met minder kansen. De centrale doelstelling van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid blijft dus het bevorderen van de maatschappelijke integratie door middel van werk.

Een belangrijke maatstaf om de vooruitgang op te volgen is de *werkzaamheidsgraad* of het aandeel werkende Vlamingen in de bevolking op actieve leeftijd. Anno 2000 zijn er 64 op 100 Vlamingen tussen 15 en 64 jaar aan het werk; een stijging met 3 tegenover 1996. De politieke doelstelling is om tegen het einde van deze regeerperiode dit aandeel verder te verhogen tot 67%, en tegen 2010 tot 70%. Met deze kwantitatieve doelstelling onderschrijft de Vlaamse Regering de nieuwe strategische doelstelling van de Europese Unie, afgesproken tijdens de Europese top van Lissabon in maart 2000 en bevestigd te Stockholm in maart 2001. Deze *kwantitatieve* doelstellingen worden in de beleidsnota en de beleidsbrief van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid aangevuld met de doelstelling om ook de *kwaliteit van de arbeid* te verbeteren. De integratie van de kwaliteitsdimensie (meer én betere jobs) staat ook centraal in de Europese beleidsdiscussie.

Basistabel

Hfdst. I

De 'Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004' bevat een oproep aan de overheid, de sociale partners, de academische wereld en de dragende maatschappelijke krachten om een Vlaam-

¹ Dit hoofdstuk kwam tot stand onder eindredactie van Dirk Geldof, Johan Troch en Ann Van den Cruyce, administratie Werkgelegenheid. Voor de verschillende onderdelen werd informatie geleverd door David Feremans, Kristel Maasen, David Mellaerts, David Meulemans, Caroline Meyers, Pascal Storms, Michiel Van de Voorde, Maryse Van Hal, Koen Van Ongevalle, Lieven Van Wichelen, Marion Vrijens. Verder werd uitvoerig gebruik gemaakt van de Beleidsbrief 2002 van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid.

se Conferentie over de sociaal-economische toekomst van Vlaanderen te organiseren. Op 23 maart 2001 werd de *'Vlaamse Conferentie Kleurrijk Vlaanderen'* opgestart om een langetermijnvisie over de toekomst van Vlaanderen te ontwikkelen. Binnen de opzet van deze Conferentie werd onder voorzitterschap van minister Landuyt *'Vlaanderen als Werkend Trefpunt'* geïnstalleerd. In dit trefpunt kwamen vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, de sociale partners, het maatschappelijk middenveld (NGO-sector, migrantenzelforganisaties, socialprofitsector,...), de betrokken administraties en de lokale besturen tot een gemeenschappelijke visietekst. Deze visietekst omschrijft de missie van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid als *'duurzame werkgelegenheid voor iedereen, en wel zo dat het alle individuen afzonderlijk en de maatschappij in haar geheel op een blijvende manier ten goede komt.'* Deze missie moet gestalte krijgen via vijf strategische doelstellingen:

- een substantiële verhoging van de werkzaamheidsgraad en het bereiken van volledige werkgelegenheid;
- het maximaal benutten en ontwikkelen van competenties;
- een substantiële verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsorganisatie en de levensloopbaan;
- een evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen;
- bijdragen tot een sterk en duurzaam economisch draagvlak, inzonderheid via een evenwichtige afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Daartoe moeten een tiental kritische succesfactoren worden vervuld, met name (1) de creatie van een breed maatschappelijk draagvlak, (2) het aanpassen van het arbeidsmarktinstrumentarium, (3) het stimuleren van duurzaam ondernemerschap, (4) de niet-werkzamen werkzaam maken, (5) het bewerkstelligen van een performante matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, (6) het ontwikkelen van nieuwe werkgelegenheid (in het normaal economische circuit, maar ook nieuwe diensten als nabijheidseconomie), (7) de vernieuwing van de arbeidsorganisatie (bevorderen van high-performance organisaties), (8) het uitwerken en inpassen van een nieuw loopbaanconcept, (9) de vernieuwing van het aanbod, de organisatie en het pedagogisch concept in onderwijs en opleiding en tenslotte (10) een resultaatgerichte en geïntegreerde gelijke kansenaanpak. De visietekst van het Trefpunt Werkend Vlaanderen vormde mee een input voor het Conferentiemoment van 5 juli 2001 waar een tussentijds verslag van de werking van alle trefpunten werd uitgebracht. De *'plechtige'* ondertekening van de strategische doelstellingen is voorzien op 22 november 2001. In de komende maanden zal de actie Kleurrijk Vlaanderen in een hogere versnelling draaien.

In dit *'beleidskader'* van het Jaarboek worden de voornaamste krachtlijnen, realisaties en (nieuwe) ontwikkelingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid beschreven, vertrekkend

van de strategische doelstellingen en het Strategisch Programma in de 'Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004' en de 'Beleidsbrief 2002' van minister Renaat Landuyt. Hierin worden onder meer maatregelen op volgende domeinen voorgesteld:

1. Meerwaardeneconomie: sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie
2. Werk en arbeid aantrekkelijker maken
3. Evenredige participatie
4. Sociale investeringen in opleiding en vorming
5. Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening
6. De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediairen
7. Ordening van het werkgelegenheidsveld

Het beleid wordt evenwel niet gevoerd op basis van losstaande maatregelen. Dit wordt ook geïllustreerd door het terugkeren van een aantal overkoepelende programma's doorheen de tekst. We vermelden onder meer de activiteiten die kaderen binnen het Europees Sociaal Fonds, Trivisi en de sectorconvenanten. Deze programma's spelen in op de verschillende inhoudelijke domeinen van de meerwaardeneconomie, het aantrekkelijk maken van arbeid, evenredige participatie en opleiding en vorming.

2 *De meerwaardeneconomie: sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de nieuwe diensteneconomie*

Een belangrijke doelstelling uit het Vlaams regeerakkoord is om tijdens deze legislatuur 7 500 nieuwe duurzame arbeidsplaatsen in de sociale economie te creëren. Hiervoor werd het concept van de 'meerwaardeneconomie' uitgewerkt. In dit concept groeien de reguliere en de sociale economie verder naar elkaar toe, om te komen tot een verruimde en her(r)ijkte economie op drie terreinen. Ten eerste wordt gestreefd naar een volwaardige participatie van iedereen en meer specifiek van de kansengroepen in de economie. Ten tweede moeten in de economische ontwikkeling maatschappelijke, sociale en ecologische waarden worden geïntegreerd. Het gaat om waarden van sociale cohesie, kwaliteit van de arbeid, duurzame ontwikkeling en kwaliteit van het leven. Tenslotte moeten ook nieuwe soorten van dienstverlening die een zorgaspect inhouden integraal deel uitmaken van de economie. Men kiest ervoor om de ontwikkeling van de meerwaardeneconomie maximaal te laten vertrekken

vanuit het bedrijfsleven en te enten op reeds bestaande dynamieken. Zo wordt verwezen naar de verscheidenheid van initiatieven onder de noemer sociale economie, die een pioniersrol opnemen in het integreren van maatschappelijk engagement en economische dynamiek. Daarnaast is er ook een dynamiek zichtbaar vanuit het regulier bedrijfsleven in de richting van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Tenslotte ontstaan reeds heel wat initiatieven van nieuwe nabijheidsdiensten en buurtdiensten.

Het concept van de meerwaardeneconomie werd geconcretiseerd in het Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de federale overheid en de gewesten rond de sociale economie. Naast een inhoudelijk kader bevat dit akkoord een wederzijds engagement om middelen te voorzien en maatregelen te nemen om de meerwaardeneconomie op een structurele wijze uit te bouwen. Hierbij wordt prioriteit gegeven aan werkgelegenheid voor kansengroepen en aan het verdubbelen van het aantal jobs in de sociale economie.

2.1 Een impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie

Op Vlaams niveau werd via het besluit van de Vlaamse regering van 8 september 2000 een concreet instrumentarium ontwikkeld.

2.1.1 *Invoegbedrijven en invoegafdelingen*

De regelgeving invoegbedrijven voorziet voor startende ondernemingen (maximaal 3 jaar actief) jaarlijks degressieve loonsubsidies bij aanwerving van personen uit kansengroepen (80-60-40-20% van de loonkost). Daarnaast kunnen bestaande bedrijven die reeds langer dan 3 jaar actief zijn een invoegafdeling opstarten. Deze bedrijven kunnen voor de aanwerving van personen uit kansengroepen rekenen op een degressieve loonsubsidie van 60-40-20%. Hiervoor dienen invoegbedrijven en invoegafdelingen het charter van de meerwaardeneconomie te onderschrijven. Gedurende de eerste helft van 2001 waren er in totaal gemiddeld 71 invoegwerknemers (uitgedrukt in voltijds equivalenten of VTE) met recht op premie in 22 invoegbedrijven. Op 31 oktober 2001 zijn er 25 invoegbedrijven actief.

Het instrument invoegafdelingen, dat op dit moment enkel toegankelijk is voor privé-bedrijven, zal in de toekomst ook voor de uitbouw van collectieve dienstverlening worden ingezet, gericht op werkgelegenheid voor lagergeschoolde (max. HSO) werkzoekenden (1 jaar inactief).

Tabel B.1

Invoegbedrijven en -afdelingen: gemiddeld aantal VTE (Vlaams Gewest; 1999-2001)

	1999 (n)	2000 (n)	1ste helft 2001 (n)	Evolutie '99-'00 (n)	Evolutie '00-1 ^{ste} helft '01 (n)
Invoegbedrijven					
Gemiddeld aantal bezette gesubsidieerde doelgroepwerknemers in VTE	98	88	71	-9	-17
Aantal actieve bedrijven*	23	24	22	-1	-2
Invoegafdelingen**					
Aantal toegekende VTE	-	-	15		
Aantal actieve afdelingen	-	-	1		

* Niet alle actieve invoegbedrijven ontvangen subsidies voor hun doelgroepwerknemers wegens de beperking van de subsidie-duur tot de eerste 3 werkjaren. Dit verklaart grotendeels de netto-afname van gesubsidieerde invoegwerknemers tussen 1999-2000 en tijdens de 1^{ste} helft van 2001. Anderzijds hebben ook enkele bedrijven hun activiteiten stopgezet.

** Op 31 mei 2001 werd de eerste invoegafdeling erkend. Er werden 15 invoegwerknemers goedgekeurd.

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

2.1.2 Regionale incubatiecentra

Om de ontwikkeling van ondernemingen in de meerwaardeneconomie te stimuleren worden regionale incubatiecentra of startcentra erkend. Zij stimuleren bedrijfsprojecten, begeleiden deze en bieden logistieke ondersteuning, zodat vanuit een economische dynamiek arbeidsplaatsen voor kansengroepen kunnen worden gecreëerd. In 2001 gingen de eerste vijf erkende regionale incubatiecentra van start. Zij krijgen op jaarbasis zo'n 124 000 euro (5 miljoen BEF).

2.1.3 Adviesverlening

Om de slaagkansen en duurzaamheid van bedrijven in de meerwaardeneconomie te vergroten, wordt een netwerk van deskundige adviesbureaus erkend. Startende ondernemingen in de sociale economie kunnen een beroep doen op de adviesbureaus voor een haalbaarheidsonderzoek. Een financiële tegemoetkoming van de overheid wordt hiervoor voorzien. Invoegbedrijven en sociale werkplaatsen kunnen gratis terecht bij een adviesbureau voor een jaarlijkse sterkte-zwakte analyse. Bovendien is er ook een overheidstegemoetkoming voor ondernemingen in de sociale economie die specifieke bedrijfsadviezen bij deze erkende adviesbureaus willen inwinnen. Tot nog toe werden drie adviesbureaus erkend.

2.1.4 *Vlaams Participatiefonds voor de sociale economie*

Om tegemoet te komen aan de behoefte aan risicokapitaal werd het Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie 'Trividend' in de startblokken gezet. Hierin zullen zowel de overheid, privé-sector als actoren in de sociale economie participeren. Het Participatiefonds gaat in het najaar van 2001 van start.

2.1.5 *Een permanente dialoog*

Een Overlegplatform voor de meerwaardeneconomie (VOMECE), erkend door de overheid als gesprekspartner, staat in voor een groeiende dynamiek omtrent het concept, de praktijk, de kwaliteit en het maatschappelijk draagvlak van de meerwaardeneconomie. VOMECE bestaat uit een 75-tal vertegenwoordigers van bedrijven en organisaties actief op het vlak van de meerwaardeneconomie. Naast het aanbieden van een platform voor overleg en ervaringsuitwisseling neemt VOMECE initiatieven om de principes van de meerwaardeneconomie verder te verspreiden. Ook verleent VOMECE advies binnen de adviescommissie sociale economie.

2.2 Experimenteeruimte voor maatschappelijk verantwoord ondernemerschap

Met het initiatief *Trivisi* wil de minister een bijdrage leveren tot het ontwikkelen van de meerwaardeneconomie. In de meerwaardeneconomie krijgen de mens, het milieu en de maatschappij een centrale rol toebedeeld. Concreet betekent dit dat ondernemingen maatschappelijk verantwoord ondernemen of m.a.w. een dynamisch evenwicht zoeken tussen de belangen van de stakeholders en op een inclusieve manier streven naar economisch succes, sociale verrijking en ecologisch evenwicht. Dit houdt in dat iedereen op een volwaardige manier kan participeren en dat eenieder talenten worden gewaardeerd, gevaloriseerd en verder ontwikkeld. Diversiteit is de sleutel tot duurzaam succes. De meerwaardeneconomie biedt evenzeer de nodige ruimte voor nieuwe vormen van dienstverlening die een relationeel of zorgaspect inhouden en die de levenskwaliteit kunnen verhogen.

Op 22 juni 2000 gaf de minister van Werkgelegenheid tijdens een conferentie in Antwerpen het officiële startschot voor *Trivisi*. Sindsdien hebben meer dan 200 Vlaamse bedrijfsmensen, academici, vertegenwoordigers van de sociale partners en de NGO-wereld pionierswerk verricht op het vlak van diversiteit, leren en stakeholder management. Deze activiteiten vonden plaats in drie pioniersgroepen, meer bepaald 'diversiteit', 'lerende ondernemingen',

‘stakeholder management’. Zij ontwikkelden nieuwe instrumenten, vergeleken goede praktijken en pasten nieuwe concepten toe in hun bedrijf. Later in de tekst vindt u informatie over de pioniersgroepen ‘diversiteit’ en ‘lerende ondernemingen’.

In de pioniersgroep ‘stakeholder management’ werd van bij de start de nood aan instrumenten onderkend om dit soort van management in de praktijk te brengen. Een aantal bedrijven zetten vandaag een in dit kader gevolgde opleiding (met kennisname van een aantal casestudies) om in een concreet project in hun bedrijf. Daarnaast werd een budget vrijgemaakt voor projecten vanuit de pioniersgroep met andere partners. Op deze manier worden nieuwe instrumenten ontwikkeld en wordt de verspreiding van stakeholder management in de bedrijven gestimuleerd.

2.3 ■■ De uitbouw van de nieuwe diensteneconomie

Voor de ontwikkeling van de nieuwe *nabijheidsdiensten* gelden twee kritische succesfactoren: de solvabilisering van de vraag en het structureren van de sector. De nieuwe nabijheidsdiensten kunnen in twee groepen worden opgedeeld: nabijheidsdiensten aan personen en maatschappelijke nabijheidsdiensten. Het betreft steeds diensten die zowel een nabijheidsaspect als een zorgaspect inhouden. Ook de term *nieuw* heeft een tweevoudige betekenis. Het betreft noden die recent ontstaan zijn of waar een vroeger eerder marginale vraag nu een sterke uitbreiding kent omwille van een aantal demografische en socio-economische evoluties. Anderzijds betreft het noden die nu gedeeltelijk reeds worden ingevuld via een zwart, grijs of informeel circuit. De uitdaging is om duurzame jobs te creëren in deze nieuwe diensteneconomie en hierbij maximaal te streven naar een integratie van kansengroepen.

In februari 2001 werd een *pilootproject* in het kader van de nieuwe diensteneconomie opgestart. Aan 13 *centrumsteden* (Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout) werd gevraagd een actieplan ‘diensteneconomie’ op te stellen. In zo’n actieplan engageert de stad zich om o.a. actief een regisseursfunctie op te nemen en projecten te financieren voor tewerkstelling in het kader van nabijheidsdiensten, al dan niet in eigen beheer. Deze voortrekkersrol werd aan de centrumsteden toebedeeld. De concentratie van langdurige werkloosheid en de uitstoot van bepaalde vormen van werkloosheid is daar immers het grootst. Bovendien hebben zij meestal reeds een eigen dynamiek inzake lokale werkgelegenheid ontwikkeld en gaat men er van uit dat ze financieel over een ruimer draagvlak voor co-financiering beschikken.

Een tweede project zal eind 2001 worden opgestart. De Koning Boudewijnstichting kreeg de opdracht een *projectenfonds* te beheren dat innovatieve projecten in de diensteneconomie zal ondersteunen. VZW's en lokale besturen kunnen voor een maximaal bedrag van 150 000 euro projectfinanciering aanvragen voor de uitvoering van nabijheidsdiensten die voldoen aan de voorwaarden van het besluit van de Vlaamse regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardenconomie. De minister van Werkgelegenheid en Toerisme beslist na een projectoproep welke projecten er voor één jaar zullen worden erkend.

De nieuwe diensteneconomie zal verder worden ontwikkeld via de *lokale werkwinkels*. Deze hebben naast de geïntegreerde basisdienstverlening ook een verantwoordelijkheid inzake diensteneconomie. Zij zorgen voor de afstemming tussen de vraag naar dienstverlening van de bevolking en het aanbod van de werknemers die deze 'nieuwe' jobs gaan invullen. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar de randvoorwaarden voor tewerkstelling zoals mobiliteit of kinderopvang. De lokale werkwinkels zullen steeds meer een draaischijf worden voor de lokale diensteneconomie.

De federale overheid keurde op 20 juli 2001 een wet goed om de dienstencheque als werkgelegenheidsmaatregel voor diverse nabijheidsdiensten in te voeren. Aansluitend kwam een samenwerkingsakkoord tot stand tussen de federale staat, de gewesten en de Duitse Gemeenschap, waarin de Vlaamse overheid zich, evenals de federale, engageert om 13,6 miljoen euro (550 miljoen BEF) te voorzien voor de integratie van de dienstencheque in Vlaanderen. Het gebruik van de dienstencheque in Vlaanderen wordt voorzien vanaf januari 2002. Voor de gewesten is het vooral belangrijk dat volwaardige jobs worden ontwikkeld. Door middel van de dienstencheque kan een erkende onderneming van de RVA een vaste tussenkomst in de loonkost krijgen. Ook de gebruiker van nabijheidsdiensten kan op een goedkope manier een 'witte' (lees officiële) werknemer inschakelen door te betalen met een dienstencheque. De erkenning van de ondernemingen die diensten in het kader van deze werkgelegenheidsmaatregel uitvoeren, gebeurt door de gewesten, die hiervoor erkenningscriteria zullen ontwikkelen op het vlak van kwaliteit en toegankelijkheid van de dienstverlening, een goed personeelsbeleid en aanwerving van kansengroepen.

Een laatste indicator van het aantal banen in nieuwe diensten vormen de cijfers over de dienstenbanen. Tussen juni 2000 en juni 2001 steeg de totale tewerkstelling in de dienstenbanen met 21,4%. De stijging is ongeveer even groot voor de voltijdse en de halftijdse dienstenbanen.

Tabel B.2

Aantal personen betaald in een dienstenbaan (Vlaams Gewest; 1999-2001)

	Juni 1999 (n)	Juni 2000 (n)	Juni 2001 (n)	Evolutie '00-'01 (n)	Evolutie '00-'01 (%)
Voltijdse dienstenbanen	1 025	1 692	2 064	+372	+22,0
Halftijdse dienstenbanen	2 158	3 323	4 026	+703	+21,2
Totaal	3 183	5 015	6 090	+1 075	+21,4

Bron: RVA

2.4 Wisselbanenplan

Op 29 juni 2001 keurde de Vlaamse regering het Wisselbanenplan goed. Dit plan wil een flankerend beleid ontwikkelen dat ondernemingen aanmoedigt de slapende competenties van hun werknemers te ontwikkelen. In dit kader worden drie actielijnen uitgebouwd: tijdelijk invoegen van werknemers, invoegen voor een langere termijn of invoegen via het stimuleren van de opwaartse mobiliteit. Het Wisselbanenplan maakt gebruik van zowel bestaande (vb. IBO, WEP-plus) als nieuwe maatregelen (vb. invoeginterim). In het kader van de meerwaardeneconomie vormen de invoegafdelingen het instrument (o.m. via taaksplitsing) om de interne arbeidsmarkt van een onderneming te 'bewerken' en opleidingen te stimuleren.

2.5 Beschermde werkgelegenheid: de Sociale Werkplaatsen

In het kader van de meerwaardeneconomie streeft men naar het openbreken van de economie voor alle werkzoekenden. Ondanks de inspanningen van de Vlaamse overheid blijft er nog een groep mensen die enkel binnen een beschermd milieu met een aangepaste vorm van begeleiding en arbeidsorganisatie aan de slag kunnen. De Sociale Werkplaatsen vormen daarom een belangrijk en volwaardig onderdeel van de economie. In 1998 kregen zij via een decreet van de Vlaamse regering een officiële erkenning. Om de professionalisering van de Sociale Werkplaatsen verder te stimuleren, werden met het besluit op de meerwaardeneconomie extra faciliteiten voorzien op het vlak van managementondersteuning en toegang tot risicokapitaal. Hiervoor kunnen de Sociale Werkplaatsen terecht bij kwaliteitsvolle adviesbureaus in de sociale economie, die zullen worden erkend en een Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie (Trividend).

Tabel B.3

Gemiddeld aantal VTE in de Sociale Werkplaatsen (Vlaams Gewest; 1999-2001)

	1999 (n)	2000 (n)	1 ^{ste} helft 2001 (n)	Evolutie '99-'00 (n)	Evolutie '00-1 ^{ste} helft 2001 (n)
Gemiddeld aantal gesubsidieerde doelgroep-werknemers in VTE	992	1 410	1 461	418	51
Aantal bedrijven	89	94	94	0	0

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

Eind juni 2001 waren 1 461 arbeidsplaatsen (uitgedrukt in VTE) ingevuld door kansengroepen in de Sociale Werkplaatsen. De sterke uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen binnen de Sociale Werkplaatsen in de periode 1999-2000 is het gevolg van een uitbreidingsactie waarbij vanaf 1999 het principe van de activering van werkloosheidsuitkeringen werd gehanteerd. Van de 300 voorziene arbeidsplaatsen binnen de Sociale Werkplaatsen werd midden oktober 2001 opnieuw een substantiële uitbreiding van de Sociale Werkplaatsen goedgekeurd van 264 voltijdse plaatsen. Daarnaast zijn er nog de lokale arbeidszorgprojecten.

3 *Werk en arbeid aantrekkelijker maken*

De Vlaamse overheid wil bijdragen tot het aantrekkelijker maken van de werkomgeving in brede zin, met andere woorden tot een meer kwaliteitsvolle werkomgeving en arbeid. Zij heeft daarbij oog voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, het evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd, het doorbreken van de negatieve spiraal waarin laaggeschoolde werknemers zich bevinden, het verbeteren van de toegang tot werk, de relatie tussen arbeid, kinderopvang en mobiliteit.

3.1 *Een volwaardig statuut*

Een volwaardig statuut is een essentieel element van de kwaliteit van de arbeid. De Vlaamse regering engageerde zich om volwaardige statuten na te streven in het beleid dat ze ontwikkelt. Zo worden de bestaande klassieke tewerkstellingsprogramma's geregulariseerd opdat de werknemers die in deze programma's werken dezelfde rechten zouden krijgen als hun collega's. Nu vallen ze immers niet onder de reguliere CAO's en komen ze niet in aanmer-

king voor promotie. Vaak zijn ze nog als werkzoekende ingeschreven en kunnen ze geen kerntaken vervullen.

Op 1 januari 2001 konden 4 000 werknemers (uitgedrukt in VTE) uit de welzijns- en verzorgingssector overstappen van het stelsel van het DAC naar een reguliere arbeidsovereenkomst onder de loon- en arbeidsvoorwaarden eigen aan de sector en vastgelegd in CAO's. Op dezelfde datum kwam voor 1 800 werknemers (uitgedrukt in VTE) een einde aan het PBW en werd ook hen een reguliere arbeidsovereenkomst aangeboden onder de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken sector. De goedkeuring van het Lambermont-akkoord in het federaal Parlement is het sluitstuk voor de herziening van de financiering van deze statuten en de inpassing in Vlaamse subsidieregelingen in elk van de betrokken bevoegdheidsdomeinen.

In uitvoering van de onderwijs-CAO VI zullen in 2002 circa 1 150 personeelsleden (in VTE) worden geregulariseerd. Verder zal in functie van de budgettaire evaluatie van de reële kostprijs van de DAC-welzijnsregularisering, in 2002 de regularisering van het DAC in de culturele sector worden onderzocht en doorgevoerd. Tenslotte staat ook de regularisering van de milieu- en toerismesector, waarover de voorbereidende werkzaamheden met de functioneel betrokken departementen reeds zijn gestart, in 2002 op de agenda.

De problematiek van het vrijwilligerswerk en van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en de reguliere arbeid werd vertaald in een nota die de Vlaamse regering op 1 december 2000 heeft goedgekeurd. De beslissing beoogt een regeling van de semi-agorale arbeid of vrijetijdswerk waarvan de bevoegdheid voor de regelgeving op federaal vlak ligt, maar het gebruik zich situeert in diverse bevoegdheidsterreinen van de Vlaamse Gemeenschap. Bij de federale overheid is bepleit om een statuut uit te werken om activiteiten met een maatschappelijke meerwaarde, die in de vrije tijd worden uitgeoefend in een niet-commercieel kader te laten honoreren door middel van een beperkte vergoeding zonder ze te onderwerpen aan sociale of fiscale heffingen. In het kader van een activeringsbeleid zou de combinatie van een sociaal vergoed statuut met het uitoefenen van vrijetijdswerk mogelijk gemaakt moeten worden.

3.2 ■ ■ Werken ... en er ook eens uitstappen

De Vlaamse overheid streeft naar een gelijkere *genderverdeling* van de deelname aan maatregelen voor *arbeidsherverdeling en loopbaanonderbreking*. Zo wordt momenteel aan respectieve-

lijk de werknemers uit de privé-sector en de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs een aanmoedigingspremie toegekend wanneer zij vrijwillig hun arbeidsduur verminderen of (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking opnemen. Het aantal loopbaanonderbrekers en deeltijds werkenden die een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen, nam fors toe vanaf 1998 (zie tabel B.4). Wel blijft er een sterk *emancipatie-deficit*: arbeidsduurvermindering en loopbaanonderbreking blijven vooral een vrouwenaangelegenheid. Hoewel het aandeel van de mannelijke werknemers verder stijgt, blijft hun participatie aan deze stelsels ondermaats. Bij de toegekende premies ligt de verhouding momenteel op ongeveer 15% mannen tegenover 85% vrouwen.

Tabel B.4

Vlaamse aanmoedigingspremies: evolutie van het aantal aanvragen, in de privé- en de openbare sector (Vlaams Gewest; 1994-2001)

Periode	Privé-sector (inclusief social profit)	Openbare sector
1994	720	0
1995	3 227	763
1996	5 248	1 710
1997	8 032	2 986
1998	10 975	4 881
1999	21 245	11 793
2000	27 695	12 670
2001 (jan.-sept.)	23 955	9 766

Bron: Ministerie Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

Eind 2000 kregen 28 266 personen een aanmoedigingspremie: een stijging met 84% ten opzichte van het jaar voordien. Het overgrote deel van de begunstigen zijn werknemers uit de privé-sector. Het aantal begunstigen steeg daar met 86,8% tot 20 127 personen. Ook het aantal uitgekeerde premies in de openbare sector steeg verder tot 8 139 (+81,6%).

Tabel B.5

Aantal begunstigen* van een Vlaamse aanmoedigingspremie (Vlaams Gewest; 1996-2000)

	1996 (n)	1997 (n)	1998 (n)	1999 (n)	2000 (n)	Evolutie '99-'00 (%)
Privé-sector	4 443	5 773	8 579	10 774	20 127	+86,8
Openbare sector	776	1 246	2 120	4 581	8 139	+81,6
Totaal	5 219	7 019	10 699	15 355	28 266	+84,1

* Aantal personen dat tijdens de laatste kwartaalbetaling van het jaar een premie ontvangt

Bron: Ministerie Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

De aanmoedigingspremies zullen vanaf 2002 worden ingezet met het oog op de ontwikkeling van een individueel loopbaanbeleid dat gericht is op de bevordering van vorming en opleiding in het kader van het opleidingskrediet, het verzekeren van een beter evenwicht tussen arbeid en gezin middels een zorgkrediet en een loopbaanvermindingskrediet, en de geleidelijke uittrede uit de arbeidsmarkt via de landingsbanen. Daarnaast zullen de premies worden ingezet om het arbeidsvolume te verminderen in bedrijven in moeilijkheden en in herstructurering.

Het *opleidingskrediet* van 150 euro (6 000 BEF) per maand wordt voorzien als de loopbaan wordt onderbroken om opleiding te volgen, inclusief de opleidingen in het kader van het tweedekansonderwijs of voor een knelpuntberoep. Het *zorgkrediet* van 150 euro (6 000 BEF) per maand kan gedurende 12 maanden worden opgenomen bij een volledige onderbreking van de loopbaan om zorg te verlenen aan een kind, een moeder/vader ouder dan 70 jaar of een ziek familielid. Het *loopbaanvermindingskrediet* wordt toegekend aan de werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de vermindering voltijds tewerkgesteld was en die zijn arbeidsprestaties met een vijfde vermindert. De Vlaamse premie bedraagt in dit geval 50 euro (2 000 BEF) per maand.

Via de *landingsbanen* krijgt de werknemer vanaf 50 jaar die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van de landingsbaan voltijds tewerkgesteld was en die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, een forfaitaire premie van 50 euro (2 000 BEF) per maand toegekend.

De aanmoedigingspremies in het kader van opleidingskrediet, zorgkrediet, loopbaanvermindingskrediet en de landingsbanen vormen steeds een aanvulling op de federale uitkeringen bij tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties. In *ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering* wordt een aanmoedigingspremie toegekend aan de werknemer die in het kader van een herstructureringsplan voor zijn bedrijf zijn arbeidsduur vermindert met ten minste 10% van de voltijdse arbeidsregeling, en na vermindering nog minstens halftijds blijft werken. De premie bedraagt respectievelijk 125 euro, 75 euro of 50 euro per maand, afhankelijk van de effectieve arbeidstijdinlevering.

Tevens voorziet de nieuwe regelgeving voor die werknemers waarvoor geen sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte is afgesloten in een soort van *aanvullende 'minimumregeling'* die twee maatregelen omvat: een tijdskrediet voor het volgen van een opleiding in het kader van het tweedekansonderwijs of een tijdskrediet in het kader van het zorgkrediet (inbegrepen ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof). De premie-

bedragen zijn dezelfde als deze voorzien in de algemene regeling. Aan éénuoudergezinnen en alleenstaanden wordt een supplementaire aanmoedigingspremie van 37 euro toegekend ingeval van opleidingskrediet, zorgkrediet, loopbaanvermindering of aanvullende minimumregeling.

Inmiddels vervult de *Vlaamse social profitsector* een pioniersrol inzake de modaliteiten om arbeid en privé-leven (gezin of vrije tijd) soepel te combineren. In het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000 hebben de ministers van Werkgelegenheid, Welzijn en Cultuur het engagement genomen tot invoering van een ontplooiingskrediet voor alle werknemers uit de Vlaamse social profitsector. Dit leidde tot het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 (in voege getreden op 1 januari 2001), dat aan alle werknemers uit de social profit de mogelijkheid biedt om een zorgkrediet of een loopbaankrediet op te nemen en aan de werknemers van 50 jaar of ouder de kans biedt om een landingsbaan op te nemen. Door een maximaal gebruik van het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking en een heroriëntering van de Vlaamse aanmoedigingspremies naar de social profitsector wordt aan de werknemers een aantrekkelijke kans geboden om loopbaanonderbreking op te nemen wanneer zij hier in hun privé-leven nood aan hebben. Zo kunnen zij hun job en hun privé-leven beter combineren. Via deze formules wordt een burn-out voorkomen en wordt vermeden dat werknemers hun loopbaan moeten opgeven om aandacht te kunnen besteden aan hun gezin of voor het volgen van een opleiding. Hiertoe werd een extra budget voorzien van 18,6 miljoen euro (750 miljoen BEF).

Ten slotte presenteerde de Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen in januari 2001 '*Sporen naar een combinatiebeleid*', een visietekst rond de combinatie van arbeid, vrije tijd en gezin. In dit kader nam de minister een aantal sensibiliserende maatregelen: een mailactie over de Nieuwe Man (aanmoediging naar de bedrijven toe om een 'menschvriendelijk' beleid te voeren), de realisatie van het zorgkrediet in de social profitsector, de herwaardering van andere vormen van 'arbeid'.

3.3 Werk toegankelijk maken

3.3.1 *Kinderopvang*

Kinderopvang is een cruciale randvoorwaarde in een activerend werkgelegenheidsbeleid. Om arbeid en gezin te kunnen combineren, moet men immers beschikken over voldoende, flexibele en betaalbare kinderopvang. Ondernemingen moeten meer oog hebben voor het combinatiemodel gezin-arbeid. Met het actieplan gelijke kansen mannen-vrouwen worden

bedrijven aangezet om een soepele arbeidsstructuur uit te werken. Een evenwichtige combinatie tussen werk en privé kan alleen maar ten goede komen aan bedrijven. Er is hier dan ook veel aandacht voor een genderbewust personeelsbeleid.

Daarnaast is er meer dan ooit nood aan voldoende en kwalitatieve kinderopvang. Het is niet voldoende om de mogelijkheden tijdens de dag uit te breiden. Ook mogelijkheden in het kader van buitenschoolse opvang moeten structureel worden uitgebouwd. Op dit ogenblik zijn er vanuit werkgelegenheid 1 010 VTE toegekend via het systeem van de Weer Werk-gesco's aan 181 initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang. Om aan de vraag van de promotoren tegemoet te komen is er in 2001 bijkomend 2,48 miljoen euro (100 miljoen BEF) vrijgemaakt. Als instrument in een activerend werkgelegenheidsbeleid moet de kinderopvang kunnen rekenen op een verdere uitbreiding van het aanbod en wordt er gestreefd naar een volwaardig statuut voor de begeleid(st)ers. Het totaal ingeschreven budget bedraagt 65,7 miljoen euro (2 650 miljoen BEF).

De regularisering van de Weer Werk-gesco's, tewerkgesteld in de buitenschoolse kinderopvang, zal verder worden onderzocht met het oog op een zo spoedig mogelijke omzetting. Deze sector is immers zeer homogeen en beantwoordt aan structureel maatschappelijke behoeften. Om tegemoet te komen aan de behoefte terzake zullen bovendien in 2002 bijkomende initiatieven BKO (1 000 bijkomende opvangplaatsen) worden opgestart (1 miljoen euro of 40 miljoen BEF).

Binnen de werkingsdotatie aan Kind en Gezin ten slotte is voor het beleidsplan Kinderopvang in 2001 een budget van 13 miljoen euro (526,9 miljoen BEF) voorzien. Met de Vlaamse minister van Welzijn zal in 2002 een beleidsbrief 'Buitenschoolse Kinderopvang' worden uitgewerkt met een meerjarenvisie en nieuwe beleidssporen.

3.3.2 Mobiliteit

Mobiliteit is voor werkzoekenden en werknemers te vaak een rem op de kwalitatieve ontwikkeling van de loopbaan. Bij vele werkaanbiedingen wordt immers als voorwaarde gesteld dat de kandidaat over een rijbewijs moet beschikken. De investering in het volgen van rijlessen en het behalen van het rijbewijs is voor vele werkzoekenden te groot. Daarom werd binnen de VDAB-begroting een bedrag van 275 000 euro (11 miljoen BEF) voorzien om 250 werkzoekenden op te leiden voor het behalen van het nodige rijbewijs.

Voor het eerst hebben de Vlaamse sociale partners het mobiliteitsthema in hun werkgelegenheidsakkoord opgenomen. De opmaak van bedrijfsvervoersplannen zal worden ondersteund met mobiliteitsmanagers. Het bedrijfsvervoersplan van de VDAB wordt geïmplementeerd. Op diverse plaatsen wordt onderhandeld met De Lijn voor een betere afstemming van de diensten van De Lijn op de organisatie van de opleidingen en het woon-werkverkeer.

Voor de aanschaf en het ter beschikking stellen van 450 snorfietsen en 300 fietsen aan werkzoekenden die niet over voldoende mobiliteitsmogelijkheden beschikken om in te gaan op een werkaanbieding of om een opleiding te volgen, is in de VDAB-dotatie 620 000 euro (25 miljoen BEF) voorzien. Gedurende drie maanden kunnen ze gratis gebruik maken van dit aanbod om tijdens deze periode een solide oplossing te zoeken. Daarnaast is eenzelfde bedrag vrijgemaakt om werkzoekenden gedurende hun trajectbegeleiding tegen een verlaagd tarief gebruik te laten maken van de openbare vervoersmaatschappij De Lijn. Mits een remgeld van 12,50 euro (500 BEF) kan een werkzoekende een pas krijgen die toegang verleent tot het hele net van De Lijn. Hierdoor worden kosten voor solliciteren aangepakt en wordt de opstap georganiseerd om via collectief vervoer naar het werk te gaan.

4 *Evenredige participatie*

Het realiseren van een echt kansenbeleid en van evenredige participatie van alle groepen op de arbeidsmarkt vormt een belangrijke uitdaging en veronderstelt een geïntegreerde aanpak van vraag- en aanbodzijde. Het volstaat immers niet om alleen aan de aanbodzijde te werken om de werkgelegenheidskansen van werkzoekenden uit de doelgroepen te verhogen. Dit proces moet gepaard gaan met een structureel HRM-beleid gericht op een maximale benutting van deze groepen. De uitgangspunten van het werkgelegenheidsbeleid inzake de bevordering van evenredige participatie en non-discriminatie staan hoog op de agenda. Het doel is om deze principes structureel in te bedden in alle werkgelegenheidsmaatregelen om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van de zogenaamde kansengroepen. Deze beleidsvisie wordt ondersteund door de resolutie van 15 mei 2001 van het Vlaams Parlement betreffende de evenredige participatie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt.

De Europese Richtlijnen inzake non-discriminatie worden ingebed in actieterreinen. Een decretaal initiatief vanwege het Vlaams Parlement wil deze principes verankeren in het werkgelegenheidsbeleid. Op Vlaams niveau werden diverse stappen gezet om non-discriminatie

te implementeren binnen het werkgelegenheidsdomein via acties en door een versterkte samenwerking met sociale partners, intermediairen en vrije beroepen. Het Overlegcentrum voor Integratie van Vluchtelingen (OCIV) werd ondersteund voor het opzetten van een Equity Conferentie op 5 december 2000 in het Vlaams Parlement. Het verslagboek zet het Canadees model uiteen met de *Employment Equity Act* en levert stof voor een discussie in Vlaanderen. Uit dit verslag blijkt alvast dat evenredige participatie kan slagen mits een breed maatschappelijk draagvlak en een door de overheid aangemoedigd HRM-beleid.

Om de bedrijven te ondersteunen om vernieuwende ondernemingsconcepten op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen in hun bedrijfsvoering te integreren, werd in 2000 het TRIVISI-proces gelanceerd. Sinds juni 2000 ontwikkelden drie pioniersgroepen een krachtige dynamiek rond de thema's management van diversiteit, management van het leren en stakeholdersmanagement. Meer dan 200 Vlaamse bedrijfsmensen, academici, vertegenwoordigers uit de NGO-wereld en sociale partners ontwikkelden nieuwe instrumenten, vergeleken goede praktijken en pasten nieuwe concepten toe in hun bedrijf. Deze ervaringen werden op een Trivisi-conferentie in het kader van het Belgisch Voorzitterschap, waaraan ook internationale experts deelnamen, op 7 november 2001 samengebracht. Op 6 november vond er bovendien een Trivisi-expertenmeeting plaats, waaraan een 40-tal internationale, Vlaamse en Belgische experts deelnamen.

Daarnaast werd sinds 2000 gestart met de implementatie van het concept 'management van diversiteit' binnen het personeelsbeleid via een geïntegreerde benadering van evenredige participatie in het kader van de *VESOC-actieplannen* (Vlaams actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren). In 2001 werd daarop verder gebouwd door de aanpak die ontwikkeld werd binnen TRIVISI-diversiteit te koppelen aan het Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. De verschillende VESOC-actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen die van start gingen in 2001, werden op elkaar afgestemd. Het doel is om in 2002 alle actieplannen rond kansengroepen en gelijke kansen te integreren in een nieuwe meerjarenplanning, opgesteld in functie van het diversiteitsconcept en evenredige participatie. Een eerste aanzet naar een sectoraal beleid terzake werd gerealiseerd via de oprichting van 'Steunpunten diversiteit' in twee sectoren. Voor de actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteitsbeleid voor allochtonen, arbeidsgehandicapten, gelijke kansen mannen en vrouwen, ouderen, ex-gedetineerden werd in 2001 zo'n 6,8 miljoen euro (274 miljoen BEF) voorzien.

4.1 Kansengroepenbeleid

4.1.1 VESOC-actieplan 2000 inzake allochtonen

Het VESOC-akkoord van 8 juni 1998 met betrekking tot de tewerkstelling van allochtonen heeft als doel de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te realiseren, zowel op de private als de publieke arbeidsmarkt. In de *ondernemingen en openbare instellingen* wordt deze doelstelling nagestreefd door het promoten van positieve actieplannen. De subregionale tewerkstellingscomités (STC's) vervullen hierin een actieve rol. De projectontwikkelaars allochtonen van de STC's kregen in 2000 onder andere als doelstelling 75 positieve actieplannen en 20 'beste praktijken' in ondernemingen te realiseren. In het actieplan 2001 werd dit objectief gevoelig verhoogd en er wordt nu gestreefd naar 150 nieuwe positieve actiebedrijven. Deze doelstellingen worden meer dan gerealiseerd.

Tabel B.6

Aantal werkgevers met actieplannen 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname'

	2000	2001*
Gesubsidieerde positieve actieplannen	68	150
Niet-gesubsidieerde positieve actieplannen	5	10 (nog verwacht: 10)
Beste praktijken	16	10
Leerprojecten TRIVISI-diversiteit	11	n.v.t.
Totaal positieve actieplannen	100	170

* op 15/10/01

Bron: STC-coördinatieceel, Administratie Werkgelegenheid

De bedrijven waarin deze positieve actieplannen worden geïnitieerd zijn zeer divers en verspreid over verschillende sectoren. Ook de grootte van de organisaties verschilt sterk, van kleine familiebedrijven tot grotere KMO's en grote productiebedrijven. Bij alle lopende en opstartende actieplannen zijn naar schatting 350 000 werknemers betrokken. In de meeste ondernemingen wordt er bij de opstart van het positieve actieplan werk gemaakt van het creëren van een *draagvlak*. In vele actieplannen gaat bijzondere aandacht naar het *wervings- en selectiebeleid*. Tests worden herbekeken, nieuwe rekruteringskanalen aangeboord, de gehele wervings- en selectieprocedure wordt doorgelicht op (onbedoeld) discriminerende drempels, onder andere op basis van de toetsingslijsten uit de brochure 'Hoe omgaan met (indirect) discriminerende vacatures?' (Administratie Werkgelegenheid, 1999).

Migrantenorganisaties of derden worden bij de wervingsprocedure betrokken om zo meer allochtonen te bereiken. In een aantal vacatures wordt specifiek vermeld dat allochtonen

welkom zijn. De samenwerking en netwerkvorming met scholen en organisaties wordt in vele actieplannen expliciet opgenomen.

De meeste ondernemingen onderkennen in hun actieplannen het belang van een goede introductie van de nieuwe werknemer. Het *onthaalbeleid* wordt geëvalueerd en vele ondernemingen gaan specifiek werken met (onderdelen van) de brochure 'Van 'andere' nieuwkomer tot toffe collega' (Administratie Werkgelegenheid, 1999). Vaak resulteert dit in het aanstellen van een vertrouwensfiguur, een zogenaamde peter of meter, die de nieuweling zal begeleiden tijdens de eerste weken van zijn indiensttreding. Sommige ondernemingen werken bovendien samen met een externe jobcoach, die als vertrouwenspersoon van de nieuwkomer een belangrijke inbreng kan hebben bij de succesvolle integratie op de werkvloer.

Zowat elke onderneming heeft een luik *vorming* in haar actieplan opgenomen, met vorming- en inzake interculturele communicatie of leidinggeven op een multiculturele werkvloer. Positief is dat de meeste ondernemingen alle geleidingen hierin erkennen en niet alleen de leidinggevers (op de werkvloer). Vooral in de gezondheids- en voedingssector wordt hier aandacht aan besteed. Ook de betrokkenheid van de werknemersafgevaardigden wordt verhoogd door een aangepaste vorming. Daarnaast worden inspanningen geleverd om de employability van de allochtone personeelsleden te bevorderen. Vele actieplannen bevatten een luik 'Nederlands op de werkvloer', meestal met het oog op het volgen van bijkomende opleidingen (verwerven van veiligheidsattesten, volgen van interne of externe bij- of omscholing e.d.).

Ook de *doorstroom* van de allochtone werknemers in de onderneming wordt bewaakt. Vele actieplannen besteden aandacht aan opleiding, begeleiding en blijvende inzetbaarheid. In het actieplan 2000 en meer nog in het actieplan 2001 beginnen een aantal ondernemingen ook de (voortijdige) *uitstroom* aan te pakken door coaching, een meldpunt of aandachtspersoon discriminatie op te richten of aan te stellen, en door goede exit-interviews te houden.

Om de doelstelling van het VESOC-akkoord allochtonen op het *subregionale niveau* te kunnen realiseren, stellen alle STC's tenslotte jaarlijks een subregionaal actieplan 'allochtonen en diversiteit' op. Naast de sterke klemtoon op het werk in ondernemingen of instellingen en op het werk in de regio's, wordt op Vlaams niveau een programma van *ondersteuning en centrale productontwikkeling* opgezet. In september 2000 sloten minister Landuyt en vier allochtonenfederaties, met name de Federatie van Marokkaanse Verenigingen en de Unie van Turkse Verenigingen in Antwerpen, ACLI en de Turkse Unie van België in Limburg, een samenwerkingsprotocol. De federaties worden ondersteund en krijgen subsidies om geduren-

de een jaar elk een voltijdse toeleider in te zetten om allochtone jongeren toe te leiden naar de 'Startbanen'. Het vooropgestelde objectief van 50 toeleidingen per toeleider wordt gemiddeld gehaald. Op basis van de tussentijdse evaluatie werd het project met één jaar verlengd, waarna gezocht wordt naar een structurele plaats van de allochtone federaties op het werkgelegenheidssterrein.

Een ander initiatief was de ondersteuning van de *opstart van het Steunpunt 'Diversiteit' Social Profit*. Het Steunpunt heeft een dubbele doelstelling: ondernemingen en instellingen sensibiliseren en ondersteunen bij de opstart van een divers personeels- en zorgbeleid, en allochtonen en andere kansengroepen activeren en toeleiden naar (opleidingen binnen) de sector. Daartoe heeft het Steunpunt, ondergebracht bij het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO) een werkplan voor de sector opgesteld met concrete en meetbare doelstellingen. Het is de eerste gestructureerde samenwerking op langere termijn met een sector. De resultaten tot op heden tonen aan dat een structurele samenwerking tussen sectoren en regio's een reële meerwaarde biedt: meer positieve actieplannen, grotere betrokkenheid van de sectorale sociale partners, betere ondersteuning van de instellingen.

Als uitvloeisel van het VESOC-actieplan 2000, maar ook reeds in uitvoering van onderdelen van het actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' 2001, werden een aantal acties opgezet. Minister Landuyt, VEV en VKW sloten in januari 2001 een protocol van samenwerking af inzake management van diversiteit, wat geleid heeft tot de inventarisatie van de kritische succesfactoren bij de invoering van een beleid van waardering van veranderende verschillen op de werkvloer, en tot de publicatie van de VEV-brochure 'Diversiteit op de bedrijfsagenda. Tips van en voor ondernemers' (september 2001), gebaseerd op de bevraging van een 30-tal ondernemers.

Een ander protocol van samenwerking betreft de non-discriminatie in de uitzendsector tussen minister Landuyt en UPEDI inzake non-discriminatie van 9 maart 2001. Het protocol voorziet in vormingen voor uitzendconsulenten in het hanteren van een (geactualiseerde) tien-stappenaanpak bij indirect discriminerende vragen en in het gebruik van een modelbrief bij opdrachtgevers die rechtstreeks of onrechtstreeks discrimineren.

Tussen ABVV, ACLVB, ACV en minister Landuyt werd op 26 juni 2001 een samenwerkingsprotocol afgesloten over de uitvoering van een actieplan van de drie vakbonden, dat voorziet in een brede sensibilisatie en vorming van verkozenen en militanten, in de ontwikkeling van aangepaste instrumenten voor leden van de overlegorganen op ondernemingsniveau. Dit moet uitmonden in positieve actieplannen binnen zoveel mogelijk ondernemingen en in-

stellingen, te beginnen in die ondernemingen die het Charter tegen racisme en/of het Charter Ondernemers voor Diversiteit hebben onderschreven. Intussen zijn de eerste (regionale) vormingsmomenten reeds doorgegaan.

Tenslotte werd op 25 september 2001 een protocol van samenwerking tussen UNIZO en minister Landuyt afgesloten inzake management van diversiteit. Dit moet toelaten een brede sensibiliserende en overtuigende campagne op te zetten naar zelfstandige ondernemers en KMO's om ook daar werk te maken van een diversiteitsbeleid. Daarvoor zullen specifieke instrumenten worden ontwikkeld, gericht op (kleine) KMO's, waarbij de expertise vanuit TRIVISI-diversiteit en de administratie Werkgelegenheid wordt gevaloriseerd.

Met het afsluiten van dergelijke samenwerkingsprotocollen binnen het Vlaams werkgelegenheidsbeleid wordt een grotere betrokkenheid van al deze partners nagestreefd, wordt het draagvlak versterkt voor een geïntegreerd beleid van evenredige arbeidsdeelname en management van diversiteit, en wordt pro-actief invulling gegeven aan de Europese non-discriminatie-richtlijnen.

4.1.2 *Professionele integratie van nieuwkomers*

Er werden substantiële inspanningen geleverd in uitvoering van de 'Afsprakennota inburgeringsbeleid' van de Vlaamse regering van 21 juni 2000. Minister Landuyt kende 2,73 miljoen euro (110 miljoen BEF) toe aan de VDAB om het derde spoor van het inburgeringsbeleid, namelijk de professionele integratie van nieuwkomers, middels secundaire trajecten vorm te geven. Om extra trajecten voor deze doelgroep op te zetten werd 1,12 miljoen euro (45 miljoen BEF) voorbehouden. Daarnaast werd 1,61 miljoen euro (65 miljoen BEF) voorzien om nieuwe en intensieve methodieken Nederlands op de werkvloer en op de opleidingsvloer verder te implementeren. Als uitgangspunt voor een geslaagde 'inburgering' op de arbeidsmarkt hanteren de VDAB en de werkwinkels volgende principes:

- optimale samenwerking tussen de verschillende partners binnen het traject en tussen de trajectdelen, o.a. op basis van afspraken over eind- en instaptermen;
- een aangepaste screening;
- valorisatie van elders verworven competenties door een beter assessment, hetgeen o.a. de ruime en veralgemeende mogelijkheid tot het afleggen van praktische tests, het deelnemen aan oriëntatiecycli en korte stages op de werkvloer veronderstelt; ook de valorisatie van buitenlandse diploma's krijgt extra aandacht;
- het verruimen en verdiepen van het NT2-aanbod met taalstages, werkstages met taalondersteuning en Nederlands op de opleidingsvloer/werkvloer;

- een intensieve vorm van trajectbegeleiding, oriëntatiecycli en flexibele stagemogelijkheden;
- tijdig voorbereiden van de overgang naar regulier werk (waarbij ook de mogelijkheden van Interface of een IBO na beroepsopleiding worden ingezet), en begeleiding van het onthaal in de onderneming.

Om deze principes waar te kunnen maken, heeft de VDAB volgende stappen ondernomen:

- de aanwerving van inburgeringsconsulenten die instaan voor de screening (in overleg met het onthaalbureau), gericht op een passend traject naar werk, die bovendien de nieuwkomers begeleiden en opvolgen tijdens opleidingen en gedurende de eerste periode van tewerkstelling, en zorgen voor een actieve vacaturebemiddeling;
- de uitbreiding van het NT2-aanbod met (deeltijdse) vervolmakingscursussen die gecombineerd worden met arbeidsmarktorienterende activiteiten, waarna de opleiding Nederlands wordt verder gezet via NODO (Nederlands op de opleidingsvloer) of NODW (Nederlands op de werkvloer);
- voor de omkadering en het coachen van de moduleverantwoordelijken en inburgeringsconsulenten werden verantwoordelijken voor de planning en het trajectbeheer aangeworven. Zij zien er op toe dat de trajecten naadloos worden ingepast in de verschillende opleidingscentra, dat de wachtlijsten minimaal zijn, dat problemen rond randvoorwaarden (mobiliteit, kinderopvang,...) worden opgelost;
- sluitstuk van de hele aanpak: de samenwerking tussen de partners optimaliseren middels het afsluiten van een protocol tussen VDAB/werkwinkel en het onthaalbureau.

Deze inspanningen worden in 2001 verder doorgevoerd en nog versterkt.

4.1.3 Actieplan gelijke kansen mannen en vrouwen

In het kader van het VESOC-actieplan inzake 'man/vrouw-verhoudingen' werden zowel de Vlaamse als de Europese middelen in 2001 ingezet voor de realisatie van het Vlaams beleid inzake gelijke kansen mannen en vrouwen, zoals beslist door de Vlaamse regering op 17 juli 2000. De vier grote prioritaire actiedomeinen zijn ten eerste het mogelijk maken van een gevarieerde, genderneutrale initiële beroepskeuze, ten tweede het gender-sensitief maken van de toegang tot de opleidingstrajecten en de arbeidsmarkt en de trajecten aanpassen aan de specifieke gelijke kansennoden. Ten derde wil men een genderbewust personeelsmanagement stimuleren en ten slotte flexibele arbeidssystemen ontwikkelen vanuit een genderperspectief en de voorzieningen voor kinderopvang verbeteren.

Begin 2001 startte officieel het ESF-zwaartepunt 5 en het VESOC-actieplan man-vrouwproblematiek. De combinatie van beide middelen vormt een versterking van het beleid dat Vlaanderen in het kader van de richtsnoeren ontplooit. In de eerste ronde, waarbij promotoren subsidies konden aanvragen voor meerjarenprojecten die starten in 2001, werden 28 projecten ingediend, waarvan 17 projecten door de Strategische Werkgroep zwaartepunt 5 werden goedgekeurd. In juli 2001 werd dan een tweede oproep gelanceerd en werden nog eens 8 projecten goedgekeurd. Inhoudelijk hebben de projecten nog sterk betrekking op werkzoevende vrouwen in een roldoorbrekend traject. Er wordt echter meer en meer gestreefd naar een flankerend beleid naar de sectoren. Het is positief te merken dat bedrijven geïnteresseerd geraken in het programma (voornamelijk inzake genderbewust personeelsmanagement en flexibele arbeidssystemen).

Vanuit een inclusieve aanpak werden deze maatregelen geïmplementeerd in de andere beleidsdomeinen en werd een monitoringsysteem uitgewerkt voor een goede opvolging van de gendermainstreaming in Vlaanderen. Op die manier wordt getracht om tot zoveel mogelijk uitwisseling van knowhow te komen. Tenslotte startte in het najaar 2001 een groot-scheepse sensibiliseringscampagne rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt (de campagne 'GROOT GELIJK'). Met deze campagne heeft men zowel de bedrijven, de vrouwenorganisaties als de vrouwen zelf willen bereiken via advertenties in tijdschriften en kranten, via affiches en via gerichte mailings.

4.1.4 Acties voor personen met een handicap

In het Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2000 werd een versterkt beleid ten aanzien van de professionele integratie van personen met een handicap aangekondigd. Het 'VESOC-akkoord van 19 juni 2000 inzake de werkgelegenheidskansen van personen met handicap: engagementen van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners' gaf hieraan een invulling. Hierbij koos men principieel voor een aanpak die complementair is ten aanzien van het beleid van het VFSIPH en de VDAB. Het akkoord steunt op de principes van evenredige participatie, management van diversiteit en inclusiviteit. Drie actieterreinen komen aan bod: de werkgelegenheidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten verruimen, zowel binnen de publieke als de private sector, het wegwerken van discriminaties en het versterken van de aanbodzijde via toeleiding, opleiding en werkervaring.

Daarnaast werd op 30 mei 2000 het protocol inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap afgesloten tussen de Vlaamse minister voor Welzijn en de

Vlaamse minister voor Werkgelegenheid. Dit protocol regelt de inbedding van de ATB-diensten in de lokale werkwinkels en genereert extra trajecten.

Deze akkoorden vormen een kader voor de verdere integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Daarvoor wordt het akkoord binnen het VESOC vertaald in een (jaarlijks) actieplan met meetbare objectieven en punctuele acties. Het actieplan van 24 november 2000 behelsde het ter beschikking stellen van zo'n 991 000 euro (40 miljoen BEF) aan de VDAB. Voor de inbedding van de vijf ATB-diensten werd 124 000 euro (5 miljoen BEF) voorzien, verdeeld overeenkomstig de aanwezigheid van de doelgroep in elke provincie. De overige 868 000 euro (35 miljoen BEF) werd besteed voor de screening van arbeidsgehandicapten zonder Vlaams Fondsnummer. Voor de doelgroep met een Vlaams Fondsnummer werkte de VDAB nauw samen met de gespecialiseerde oriënteringscentra CGVB's. Voor arbeidsgehandicapten die nood hebben aan uitgebreid opleidings- en/of bemiddelingstraject dat niet kon opgenomen worden binnen de reguliere VDAB-trajectwerking, werden de trajecten uitbesteed aan gespecialiseerde opleidings- en begeleidingscentra zoals CBO's.

In het actieplan 2001 werd geopteerd voor eenmalige projectsubsidies ter ondersteuning en versterking van de reguliere en gespecialiseerde trajectbegeleiding en -uitvoering. Vanuit de aandacht voor de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten wil men een aanzet geven tot een geïntegreerde aanpak van evenredige arbeidsdeelname van meerdere kansengroepen (allochtonen, vrouwen, arbeidsgehandicapten en oudere werknemers), in afstemming met het diversiteitbeleid en effectieve non-discriminatie. Naast dit algemene uitgangspunt ligt de klemtoon op methodiek- en productontwikkeling. Daarnaast richt het actieplan zich zowel naar de vraag- als naar de aanbodzijde. Er worden twee maatregelen voorzien waarbinnen projecten kunnen worden ingediend: het ontwikkelen van concrete methodieken en instrumenten zoals handleidingen, inhoudelijke pakketten of geïnformatiseerde systemen voor het optimaliseren van de activering, intake, screening, diagnose en oriëntering van arbeidsgehandicapten enerzijds en instrumenten ontwikkelen voor de bevordering van job-coaching en levenslang leren in functie van de duurzame tewerkstelling en de loopbaanontwikkeling van de doelgroep anderzijds.

Met oog op de integratie van deze categoriale voorzieningen is de samenwerking tussen het VFSIPH en de VDAB in functie van integrale trajectwerking binnen de reguliere voorzieningen versterkt. Deze samenwerkingsoptie is structureel onderkend in het Beter Bestuurlijk Beleid. In de structurering van het beleidsdomein 'Economie-Werkgelegenheid-Toerisme' wordt het luik 'professionele integratie' uit het beleidsdomein Welzijn (VFSIPH) onttrokken en geplaatst bij Werkgelegenheid, waar het functioneel thuishoort. Deze beslissing zal wor-

den uitgevoerd naar aanleiding van de reorganisatie van het Vlaams ambtelijk apparaat. Ze bevat een uitgesproken kans om een inclusief werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van personen met een handicap te voeren.

4.1.5 De startbanen voor jongeren

Het federale startbanenplan of Rosetta-plan trad in werking op 1 april 2000. Hierdoor werden ondernemingen met meer dan 50 werknemers verplicht een aantal jonge werknemers in dienst te nemen, meer bepaald 3% van hun personeelsbestand. Via een getrappt systeem of cascadesysteem wordt met de (sub)regionale verschillen inzake de werkloosheidssituatie rekening gehouden. Dit wil zeggen dat men in eerste instantie schoolverlaters jonger dan 25 jaar binnen de zes maanden na het verlaten van de schoolbanken een startbaan moet aanbieden. Volstaat deze doelgroep niet om het aantal startbaanovereenkomsten op te vullen dan mag men rekruteren bij de jonge werkzoekenden van minder dan 25 jaar. Wanneer er dan nog een tekort aan kandidaten blijft, mag men dit uitbreiden naar werkzoekenden jonger dan 30 jaar.

Tabel B.7

Personen in een startbaan naar doelgroep en gewest, 1 april 2000-31 maart 2001

	Vlaams Gewest		Brussels Gewest		Waals Gewest		België	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Doelgroep 1 (Schoolverlaters)	9 438	32,5	930	29,4	2 859	28,9	13 296	31,4
Doelgroep 2 (Werkzoekenden < 25)	14 823	51,1	1 719	54,3	6 475	65,5	23 137	54,7
Doelgroep 3 (Werkzoekenden < 30)	4 766	16,4	515	16,3	550	5,6	5 864	13,9
Subtotaal	29 027	100	3 164	100	9 884	100	42 297	100
Onbekend	2 160		288		647		3 124	
Totaal	31 187		3 452		10 531		45 421	

Bron: MTA-Rosetta-database (bewerking Steunpunt WAV)

Na een jaar werden in totaal 45 421 jongeren in België ingeschakeld via een startbaan, waarvan 31 187 in het Vlaams Gewest. Meer dan de helft (51,1%) van de Vlaamse jongeren in een startbaan is jonger dan 25, maar heeft reeds langer dan 6 maand de school verlaten (doelgroep 2). 32,5% onder hen zijn schoolverlaters, d.w.z. zijn jonger dan 25 en hebben minder dan zes maand geleden de school verlaten (doelgroep 1). Dit betekent dat slechts 16,4% jongeren gerekruteerd werden uit de meest brede doelgroep van de werkzoekenden jonger dan

30 (doelgroep 3). De grootste groep jongeren met een startbaan is met andere woorden jonger dan 25 jaar (83,6%).

Tabel B.8

Aantal startbaanovereenkomsten op basis van de maatschappelijke zetel van de onderneming (oktober 2001)

	Totaal België	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Gewest	Onbekend
Lopende overeenkomsten	34 182	18 219	5 959	9 657	347
Beëindigde overeenkomsten	35 334	19 904	5 456	9 723	251
Totaal	69 516	38 123	11 415	19 380	598

Bron: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Volgens VDAB-gegevens heeft nog 9,1% van de schoolverlaters na één jaar geen werkervaring. De slechtste scores vinden we bij diegenen met een diploma lager onderwijs, een buitenlands diploma of met een getuigschrift lager secundair onderwijs. De meest gunstige situatie vinden we bij diegenen met een diploma hoger onderwijs van één cyclus en bij de middenstandsopleidingen. In de volgende tabellen worden de meest recente cijfers (oktober 2001) weergegeven. In tabel B.8 wordt het aantal (lopende en beëindigde) startbanen weergegeven op basis van de maatschappelijke zetel van de onderneming; in tabel B.9 worden de startbanen ingedeeld volgens de regio van de werknemer.

Tabel B.9

Aantal startbaanovereenkomsten op basis van de regio van de werknemers (oktober 2001)

	Totaal België	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Gewest	Onbekend
Totaal	69 516	48 332	16 049	4 851	284
Geslacht					
Man	39 427	27 155	9 498	2 578	196
Vrouw	30 089	21 177	6 551	2 273	88
Onderwijsniveau					
Laaggeschoold	22 294	15 032	5 348	1 813	101
Hooggeschoold	47 222	33 300	10 701	3 038	183
Sector					
Privé	65 364	45 814	14 804	4 472	274
Overheid	4 152	2 518	1 245	379	10
Leeftijd					
< 25	56 580	38 560	14 165	3 635	220
≥ 25	12 936	9 772	1 884	1 216	64

Bron: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

4.1.6 Ouderen

Met een besluit van de Vlaamse regering inzake een leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt complementair aan de federale initiatieven met betrekking tot de inschakeling van oudere werknemers een concreet werkingskader voor ondernemingen en instellingen aangereikt. Dit kader voorziet ondersteuning voor bedrijven die een goede praktijk ontwikkelen met betrekking tot inschakeling van oudere werkzoekenden of die eindeloopbaan alternatieven formuleren binnen het bedrijf. Zij kunnen via de zgn. zilverpas een financiële ondersteuning krijgen. Hiervoor werd 496 000 euro (20 miljoen BEF) voorzien.

Daarnaast is in het kader van 'start van een loopbaan' de *peterschapsformule* (oudere en ervaren werknemers begeleiden jongeren op de werkvloer) verder uitgewerkt en wordt de begeleiding van oudere werkzoekenden binnen het regulier beleid van de VDAB uitgebouwd. Een concreet voorstel van actieplan ligt thans bij het VDAB-Beheerscomité ter goedkeuring voor. Voorts werd de doelgroep van de oudere werknemers vooropgesteld in de toepassing van het Herplaatsingsfonds. Ten slotte is het instrument van de landingsbanen niet alleen geïntroduceerd in de social profitsector, maar ook in de private sectoren. Werknemers die deeltijds in plaats van voltijds uittreden, kunnen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie ten belope van 50 EUR per maand (2 000 BEF).

4.2 Trajectbegeleiding

Met de positionering van de VDAB-regisseur als onafhankelijke trajectbepaler en de komst van de lokale werkwinkels werd een nieuw concept van trajectbegeleiding uitgetekend en opgenomen in het beheerscontract van de VDAB. De taken, opdrachten en verantwoordelijkheden van de diverse medespelers inzake trajectbegeleiding van werkzoekenden werden duidelijk gesteld. Er wordt uitgegaan van een scenario met één regisseur en verschillende module-uitvoerende actoren die volgens de door de regisseur vastgelegde voorwaarden, ook kunnen instaan voor trajectbegeleiding. De verdeling van de middelen, de trajecttoewijzing, -bewaking én -evaluatie worden toevertrouwd aan de regisseur, hetgeen een systeem van erkenning van de uitvoerders veronderstelt op basis van kwaliteitscriteria, ervaring en resultaatsverbintenissen. Deze erkenning bepaalt het toekennen van middelen.

Men vertrekt van het principe van de integrale en vaste trajectbegeleider en van de zelfredzaamheid van de klant, die bewust en doordacht akkoord gaat met het traject dat werd bepaald én met de doelstellingen die het impliceert. De trajectbegeleiding behoort tot de regieoperaties, maar is geen exclusieve opdracht. Ook erkende derden kunnen in de lokale

werkwinkels trajectbegeleiding aanbieden. Zo werden, in het kader van ESF-doelstelling 3-zwaartepunt 1 en 2, op jaarbasis zo'n 4 000 extra trajectbegeleidingen gericht naar langdurig werkzoekenden uitgeschreven. Deze kunnen door de derden-promotoren worden uitgevoerd binnen het concept van de lokale werkwinkel. Samen met de VDAB-begeleiding geeft dit een trajectgarantie voor de laaggeschoolde langdurige werkzoekenden. Het nieuwe model trajectbegeleiding wordt in 2002 verder opgevolgd en, indien nodig, bijgestuurd.

4.3 ■ ■ Werkervaring

Op 8 juni 1999 voerde de vorige Vlaamse regering een aantal belangrijke wijzigingen door aan het werkervaringsplan. Hoewel de prioriteit bleef liggen bij de laaggeschoolden, werden de diplomavorwaarden geschrapt. Daarnaast werd het mogelijk om voltijdse contracten af te sluiten en kregen de lokale overheden vanaf januari 2000 een omkaderingspremie per werkervaringsplaats, die hen moet toelaten de nodige begeleiding van de cursisten te voorzien.

Ter voorbereiding van een nieuw concept voor het Vlaamse werkervaringsbeleid werd het bestaande werkervaringsconcept (*WEP-plus*) door de Administratie Werkgelegenheid in de loop van 1999 geëvalueerd. De evaluatie bestond uit een doorlichting van de projecten én een bevraging van de werkzoekenden ('WEP-ers'). De studie en de aanbevelingsnota maakte duidelijk dat op een aantal knelpunten moest worden ingespeeld. Het trajectconcept moet sterker worden ingebed en uitgebouwd binnen het werkervaringsconcept. Dit impliceert een betere screening en toeleiding, een betere begeleiding van de WEP-ers (meer ervaringsgerichte projecten met een goed uitgebouwde begeleiding waarbij ook voldoende aandacht gaat naar attitudegerichte begeleiding), een goede bewaking en registratie van de doorstromingsresultaten, gekoppeld aan een explicietere doorstroming naar het reguliere economische circuit (om te vermijden dat de doorstroming dichtslibt gelet op de hoge interne doorstroom), een flexibelere omschrijving van de doelgroep in functie van bemiddelbaarheid én een flexibelere werkervaringstermijn in functie van de inzetbaarheid van de betrokkene (en het traject op maat).

Daarnaast wordt ook gewezen op de complexe regelgeving, de financiering vanuit verschillende bronnen (onduidelijkheid bij de promotor én de werkzoekende, dubbele administratie), te weinig financiële baten voor sommige categorieën werkzoekenden en de problemen bij de overstap naar andere tewerkstellingsmaatregelen. Daarom werd in 2001 verder gewerkt aan een nieuw concept, gebaseerd op voormelde uitgangspunten (een sterkere inbed-

ding van het trajectconcept, de invoering van de idee van poolvorming en een vereenvoudiging van de regelgeving). Dit concept werd overlegd met de betrokken actoren en VESOC-leden. Er werd beslist het concept stapsgewijs te realiseren.

In 2001 werden ook voorbereidingen getroffen om het werkervaringsbeleid uit te breiden met het instrument *invoeginterim*, naar analogie met de federale maatregel van toepassing op mensen met een bestaansminimum (binnenkort leefloon geheten). Hierdoor krijgen langdurig werkzoekenden de mogelijkheid om via een uitzendbureau, met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar, te worden ingezet voor uitzendarbeid via ondernemingen en de garantie op een opleiding en begeleiding teneinde een definitieve inschakeling in het arbeidsproces aan te moedigen.

4.4 ■■ ESF-Doelstelling 3: werkzoekenden inschakelen

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) levert reeds sinds vele jaren een wezenlijke bijdrage aan de inschakeling van werkzoekenden op de Vlaamse arbeidsmarkt, meer bepaald via Doelstelling 3. Het jaar 2000 vormde een belangrijk overgangsjaar. Het oude Doelstelling 3-programma (1994-1999) liep ten einde en in de loop van het jaar 2000 ging het nieuwe Doelstelling 3-programma (2000-2006) van start. Deze overgang resulteerde in een complexe structuur van het bereikte doelpubliek. Tijdens de eerste helft van het jaar werden de restmiddelen van het oude programma opgebruikt, wat impliceert dat de werkzoekenden in deze dossiers nog dienden te beantwoorden aan de criteria van het oude programma. Daarin werden diverse categorieën van werkzoekenden onderscheiden, die op hun beurt de respectievelijke zwaartepunten van de oude Doelstelling 3 uitmaakten. Het ging daarbij om de volgende categorieën:

- laaggeschoolde personen bedreigd met langdurige werkloosheid (zwaartepunt 1);
- laaggeschoolde jonge werkzoekenden (zwaartepunt 2);
- personen bedreigd met uitsluiting van de arbeidsmarkt, namelijk personen met een handicap (zwaartepunt 3a) en kansarmen (zwaartepunt 3b);
- vrouwen in het kader van het gelijkheidskansenbeleid, dit zijn herintredende vrouwen en laaggeschoolde vrouwen (zwaartepunt 4).

Voor deze groepen werden er acties gefinancierd in het kader van trajectbegeleiding. Het was de bedoeling dat er via een geïntegreerde aanpak aan elke werkzoekende uit de omschreven doelgroepen een traject op maat kon worden gegarandeerd. Een dergelijk traject

omvat instap en oriëntatie, vooropleiding en beroepsopleiding, begeleiding naar de arbeidsmarkt, hulp bij indiensttreding, alsmede jobconsolidatie.

Tabel B.10 geeft een overzicht van het aantal werkzoekenden dat gedurende de eerste helft van het jaar 2000 werd bereikt door ESF-Doelstelling 3. Meer dan de helft van de deelnemers ressorteert onder de noemer 'kansengroepen'. Onder deze doelgroep vallen migranten, bestaansminimumtrekkers, zeer langdurig werklozen, politieke vluchtelingen, (ex-)gedetineerden en daklozen. Dit is niet onlogisch, aangezien in 2000 de uiterst gunstige conjunctuur werkgevers noodzaakte ook binnen de moeilijkere doelgroepen te rekruteren.

Tabel B.10

Overzicht van het aantal deelnemers en ESF-steun doelstelling 3 (2000)

	Aantal deelnemers					Totaal	ESF-steun (in BEF)
	Zwtp. 1	Zwtp. 2	Zwtp. 3a	Zwtp. 3c	Zwtp. 4		
Goedgekeurde VTE	2 408	896	272	5 231	1 057	9 864	553 768 376
Saldo (reële cijfers)	3 230	855	232	6 878	1 747	12 942	537 457 614

Bron: Afdeling Europa, Administratie Werkgelegenheid

Op 14 december 2000 werd door de diensten van de Europese Unie het Enkelvoudig ProgrammeringsDocument voor Doelstelling 3 in Vlaanderen (periode 2000-2006) goedgekeurd. Dit document, kortweg EPD3 genoemd, is gestructureerd volgens de vier 'pijlers' van de Europese Werkgelegenheidsstrategie:

- het verbeteren van de inzetbaarheid van werkzoekenden;
- het bevorderen van ondernemerschap;
- het verhogen van het aanpassingsvermogen van werknemers;
- het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mannen en vrouwen.

Voor elk van de vier 'pijlers' werd er in Vlaanderen een regisseur aangeduid. Voor de pijler 'Inzetbaarheid' is dit de VDAB-Regie. De doelgroep van werkzoekenden wordt in Vlaanderen ingedeeld in 2 subcategorieën: de preventieve doelgroep (zwaartepunt 1) en de curatieve doelgroep (zwaartepunt 2). Aan alle deelnemers wordt een traject op maat aangeboden. Voor de bepaling van de doelgroep geldt het moment van intrede in dit traject. De preventieve doelgroep bestaat ten eerste uit werkzoekenden jonger dan 25 jaar en minder dan 6 maanden werkloos en ten tweede uit personen van 25 jaar en ouder, die minder dan 12 maanden werkloos zijn. De curatieve doelgroep bestaat uit alle werkzoekenden die niet aan de hoger vermelde criteria beantwoorden.

5 *Sociale investeringen in opleiding en vorming*

Op voorstel van de ministers van Werkgelegenheid, Onderwijs en Economie keurde de Vlaamse regering op 7 juli 2000 het actieplan 'een leven lang leren in goede banen' goed. Dit plan speelt in op de motie van 29 maart 2000 van het Vlaams Parlement om een gecoördineerd beleid inzake levenslang leren te ontwikkelen. Het actieplan stelt de Vlaamse regering in staat een doortastend beleid te voeren inzake vorming en opleiding. Een 'leven lang leren' is een gedeelde verantwoordelijkheid: er moeten partnerships worden ontwikkeld tussen de overheid, de sociale partners, de bedrijven en de individuen. Een stand van zaken van dit actieplan is voorzien in een nota aan de Vlaamse regering tegen eind 2001. Vooraleer in te gaan op dit actieplan worden eerst enkele evoluties inzake vorming en opleiding weergegeven.

5.1 *De overheid als opleidingsaanbieder*

Tabel B.11

Opleidingen VDAB (Vlaams Gewest; 1998-2000)

	1998	1999	2000	Evolutie '99-'00
Aantal cursussen /opleidingen	82 678	89 727	109 329	+19 602
Werkzoekenden	39 281	45 327	54 615	+9 288
Werknemers	43 397	44 400	54 714	+10 314
Aantal uren	10 694 485	10 734 976	11 414 481	+679 505
Werkzoekenden	9 226 157	9 316 111	9 738 483	+422 372
Werknemers	1 468 338	1 418 865	1 675 995	+257 130
Aantal deelnemers (*)	67 203	75 738	90 561	+14 823

(*) Van de werknemers worden niet alle persoonskenmerken bijgehouden zodat de aantallen niet terug te brengen zijn tot unieke 'koppen'; voor de werkzoekenden kan dit uiteraard wel.

Bron: VDAB

De Vlaamse overheid is zelf een belangrijke aanbieder van vorming. Het leeuwendeel van de arbeidsmarktgerichte opleidingen, vorming en trainingen die de overheid organiseert verloopt via de VDAB en het VIZO. Het aantal opleidingen georganiseerd, erkend of gesubsidieerd door de VDAB steeg met 21,8% tussen 1999 en 2000, van 89 727 naar 109 329. Het aantal lessen steeg eveneens van 10 734 976 uren in 1999 naar 11 414 481 uren in 2000, een toename van 6,3%. Er waren dus meer opleidingen, doch gemiddeld van iets kortere duur. Het aantal cursisten steeg van 67 203 in 1998 naar 75 738 in 1999 en 90 561 in 2000. Het aantal cursisten-werknemers wordt geraamd en gelijk gesteld aan het aantal opleidingen, aange-

zien van de werknemers de profielen niet worden bijgehouden en niet terug te brengen zijn tot unieke koppen. Dit verklaart meteen ook de hoge stijging t.o.v. 1999: het aantal opleidingen en cursussen voor werknemers neemt immers toe van 44 400 naar 54 714.

Het VIZO organiseert cursussen rond algemene kennis, beroepskennis en bedrijfbeheer.

Tabel B.12

Aantal cursussen, lesuren en cursisten georganiseerd door het VIZO (Vlaams Gewest; 1997-2000)

Soort cursus	Aantal cursussen			Aantal lesuren			Aantal cursisten		
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	1997-1998	1998-1999	1999-2000	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Algemene kennis	520	510	481	61 372	61 127	57 528	8 064	7 884	7 038
Beroepskennis	826	814	764	98 084	96 983	87 348	8 865	8 653	6 779
Bedrijfsbeheer	785	759	713	99 988	95 987	89 646	13 530	13 523	13 868
Totaal	2 131	2 083	1 958	259 444	254 097	234 522	30 459	30 060	27 685

Bron: VIZO

Voor de opleidingen algemene kennis en beroepskennis zet de dalende trend zich verder, zowel wat betreft het aantal cursussen, het aantal lesuren als het aantal cursisten. Voor de cursus bedrijfsbeheer daalt het aantal cursussen en het aantal lesuren, maar is er een stijging van het aantal cursisten.

Tabel B.13

Aantal cursisten in Centra voor Beroepsopleiding voor personen met een handicap (Vlaams Gewest; 1998-2000)

	1998	1999	2000
Aantal cursisten in opleiding op 31 december	367	328	415
Totaal aantal cursisten die de centra verlaten	418	467	461

Bron: VFSIPH

Tenslotte zorgt ook het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap voor opleiding in een twaalftal gespecialiseerde centra. Deze opleidingen kunnen plaatsvinden binnen deze centra, maar worden voornamelijk op de (toekomstige) werkplaats gegeven. In vergelijking met 31 december 1999 zijn er een jaar later een groter aantal cursisten in opleiding, meer bepaald 415 tegenover 328. Daarnaast hebben 461 mensen de centra verlaten. Dit laatste kan betekenen dat de opleiding voltooid werd, maar ook dat de

opleiding voortijdig afgebroken werd. We kunnen hieruit evenmin afleiden of men al dan niet werk heeft gevonden.

5.2 ■ ■ De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt in de kijker

Bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt gaat nog steeds een bijzondere aandacht uit naar de doelgroep van de *deeltijds lerenden*. Om verdringing te vermijden werd reeds in 2000 het IBO-stelsel (individuele beroepsopleiding in ondernemingen) opengesteld voor de deeltijds lerenden. Op 12 maart 2001 sloten de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werkgelegenheid een protocol af met de bedoeling de tewerkstellingskansen en werkzaamheidsgraad in het deeltijds onderwijs te verhogen. Via de lokale werkwinkels zal de 'afstand tot de arbeidsmarkt' worden gemeten en in overleg met de trajectbegeleiders een betere begeleiding worden gerealiseerd. Tegelijkertijd zal worden onderzocht welke bijkomende voortrajecten kunnen worden ingelegd. Dit initiatief staat evenwel nog in de kinderschoenen. De bestaande maatregelen zijn altemeer leren voor leerplichtigen, altemeerende beroepsopleiding van het BUSO, brugprojecten voor deeltijds leerplichtige jongeren en de leertijd.

Tabel B.14

Evolutie van het aantal deeltijds lerenden (Vlaams Gewest; 1999-2001)

	1999-2000		2000-2001 (1)		Evolutie	
	Aantal (n)	Aandeel (%)	Aantal (n)	Aandeel (%)		(%)
Zonder arbeids- of werkervaringsplaats	2 735	47,7	2 659	44,7	-76	-2,8
Met arbeids- of werkervaringsplaats	2 993	52,3	3 292	55,3	+299	+10,0
Totaal aantal deeltijds lerenden	5 725	100	5 951	100	+226	+3,8

(1) Cijfergegevens voor 2000-2001 zijn voorlopig

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs

Net als vorig jaar nam het aantal *deeltijds lerenden* toe. Voor dit schooljaar zijn er 5 951 leerlingen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs, waarvan 3 292 met een arbeids- of werkervaringsplaats. In het schooljaar 2000-2001 bleven er dus nog altijd 44,7% van de leerlingen in het stelsel van deeltijds leren zonder arbeids- of werkervaringsplaats. Dit blijft een onaanvaardbaar hoog aantal jongeren dat hierdoor met zeer geringe kwalificaties en zeer weinig kansen de arbeidsmarkt betreedt.

Tabel B.15

Evolutie aantal deelnemers uitwisselingsprogramma's en stages (Vlaams Gewest; 1999-2000)

	1999 (n)	2000 (n)	Evolutie	
			(n)	(%)
<i>Secundaire scholen</i>				
Aantal projecten	17	20	+3	+17,6
Aantal deelnemers	205	273	+68	+33,1
<i>Hogescholen, universiteiten, werkenden en werkzoekenden</i>				
Aantal projecten	15	18	+3	+20
Aantal deelnemers	248	244	-4	-1,6

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs.

Op het vlak van *stagemogelijkheden* en uitwisselingsprogramma's voor leerlingen in het secundair onderwijs neemt zowel het aantal projecten als het aantal deelnemers toe. De situatie voor de leeftijdscategorie die hierop volgt en die bestaat uit studenten aan hogescholen en universiteiten, werkenden en werkzoekenden is enigszins anders. Terwijl het aantal projecten ook hier toeneemt stellen we een stabilisatie van het bereik vast.

De VDAB werkt sinds 1998 aan een classificatiesysteem dat de benodigde kwalificaties per beroep in kaart brengt en dat per beroep een beroepenfiche voorziet. Dit project kreeg de naam *COBRA* mee (Competenties en beroepenrepertorium op de arbeidsmarkt). De opgestelde beroepenfiches worden verzameld in een databank. Op dit ogenblik zijn er 555 beroepenfiches beschikbaar. De SERV werkt aan een systeem van beroepenstructuren en beroepenprofielen. Deze databank bevat eveneens gegevens over de sectoren. In 2000 werd gestart met het opstellen van beroepenstructuren: gestructureerde overzichten van alle kernberoepen in een sector en van de transversale beroepen. Om de beroepsprofielenwerking structureel te onderbouwen sloot de SERV reeds met meer dan 20 sectoren of betrokken sociale partners protocols af. De beroepenstructuren van 6 sectoren werden reeds uitgewerkt. In december 2000 sloten de VDAB en de SERV het COBRA-protocol, waarmee de beroepenstructuren en beroepenprofielen van de SERV en het COBRA-project van de VDAB op elkaar worden afgestemd. Het COBRA-project is operationeel vanaf augustus 2001. Dit betekent dat de door de SERV aangemaakte beroepenprofielen door hen worden omgezet in beroepsfiches die dan aan de VDAB worden doorgegeven, die deze fiches – eventueel na een lichte aanpassing – opneemt in haar classificatiesysteem.

Om de samenwerking tussen onderwijs, bedrijfswereld en socio-economische organisaties te bevorderen, stimuleert de Vlaamse regering verder de oprichting van *Regionale Technologiecentra (RTC)*. Vanuit werkgelegenheid zal worden meegewerkt aan de uitbouw van de

RTC en aan een afsprakenkader omtrent samenwerking en synergie tussen de competentiecentra van de VDAB en de RTC.

Vanaf 2002 kunnen ook *sectorconvenanten* worden afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sectorfondsen. Hiermee engageren de sociale partners zich tot 1) het stimuleren van overeenkomsten met scholen en inrichtende machten; 2) het aanbieden van meer en/of betere stageplaatsen voor het voltijds onderwijs en/of werkervaringsplaatsen in het kader van alternierend leren, bij voorkeur binnen de krachtlijnen die het paritair leercomité of het deeltijds onderwijs worden opgesteld en in samenspraak met de trajectbegeleiders van de centra deeltijds onderwijs; 3) het ondersteunen van alternerende opleiding en realiseren van meer en betere arbeidsplaatsen; 4) medewerking aan de ontwikkeling van een beroepenstructuur en van beroepsprofielen in samenwerking met de SERV; 5) de verdere uitbouw van het COBRA competentieprofielensysteem van de VDAB via participatie aan de competentie- en/of assessmentscentra en via samenwerking aan het ontwikkelen en toepassen van de screeningstools en 6) het actief meewerken aan de Regionaal Technologiecentra, wanneer het sectorspecifieke materies betreft.

In het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek loopt tenslotte een longitudinaal onderzoek 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' (SONAR). Dit permanent waarnemingsinstrument zal de determinanten van de aansluitingsproblematiek in kaart brengen. De arbeidssituatie van groepen van jongeren, opgedeeld in diverse cohorten, zal worden opgevolgd.²

5.3 ■ ■ *Afstemming in het opleidingslandschap*

De Vlaamse regering verleende haar goedkeuring aan de opstart van een Ministerieel Comité Vorming – onder coördinatie van de minister van Onderwijs en Vorming – én aan de uitbouw van een Interface. De opdracht van Interface behelst vier domeinen: missieformulering en taakverdeling van de betrokken actoren (VDAB, VIZO, OSP, Basiseducatie, enz.), het voorzien in een gezamenlijk leeraanbod en adviesverlening, het werken binnen een geïntegreerd model van erkenning en beoordeling van competenties en afspraken inzake de oprichting van een back-office van Vlaamse instellingen. De Interface zal in het najaar van 2001 een plan van aanpak opstellen.

2 Zie Steunpunt WAV-SSA en SONAR (2000), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreks 2000, Deel 4. Jongeren in Transitie*, Leuven en Steunpunt WAV-SSA en SONAR (2001), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreks 2001, Deel 3, Jongeren op zoek naar werk*, Leuven.

Inmiddels voerde EDUFORA twee van de opgedragen taken uit. Zij ontwikkelden de educatieve kaart: een databank waarin (op termijn) alle opleidingsgegevens van de partners voorhanden zijn. Heden is deze bewegwijzering vooral bedoeld voor personen die professioneel met vorming en toeleiding bezig zijn. In samenwerking met de EDUFORA kwamen een aantal lokale websites tot stand waar de burger met al zijn opleidingsvragen terecht kan. Op 5 oktober 2001 stelden de coördinatoren van de EDUFORA het gezamenlijk *behoefte-tectierapport* voor. Een inventaris van opleidingsbehoeften in diverse sectoren, zoals door de opleidingsverstrekkers zelf gepercipieerd, wordt aangevuld met een analyse van educatieve vragen bij potentiële deelnemers en de bredere bevolking. Daarnaast zijn ook de rapporten per regio beschikbaar. In een volgende fase zal een educatief richtplan tot stand komen waarbij keuzes en prioriteiten moeten worden bepaald.

5.4 ■ ■ Levensloopbanen en elders verworven competenties erkennen

We evolueren naar een *transitionele arbeidsmarkt*. Ten gevolge van de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt, een verhoogde nood aan flexibiliteit, afstemmingsbehoeften bij de combinatie van arbeid en gezin en een langere arbeidsmarktparticipatie dient het 'functievast' denken plaats te ruimen voor een meer loopbaangericht denken. Er is een nood aan instrumenten die individuen in staat stellen zelf richting te geven aan hun loopbaan. Dit betekent dat individuen toegang moeten krijgen tot dienstverlening die hen de kans biedt om kennis te maken met de waaier van mogelijkheden op de arbeidsmarkt, hen in staat stelt een beeld te verwerven van hun competenties en hen toelaat om rekening houdend met hun vaardigheden en persoonlijke voorkeuren hun loopbaan (bij) te sturen.

In het verlengde daarvan werd reeds het *opleidingskrediet* uitgewerkt dat vanaf 1 januari 2002 van kracht wordt. Individuele die hun loopbaan onderbreken en/of minder gaan werken, en dit combineren met opleiding, krijgen een stimulans van de Vlaamse overheid. Verder werd in 2001 een duw gegeven aan de dienstverlening inzake loopbaanadvisering. Werknemers die zich onzeker voelen over hun huidige baan, uitkijken naar iets anders of zich willen bijscholen, maar niet precies weten waar of wat, kunnen voortaan een beroep doen op loopbaandienstverlening. Deze loopbaandienstverlening wordt vanaf 2002 aangeboden in 13 VDAB-centra (die omgevormd worden tot competentiecentra) en in andere organisaties die door middel van overheidssteun vanuit hefboomkrediet de loopbaandienstverlening kunnen uitbouwen en aan democratische prijzen aanbieden. Een netwerk rond loopbaanbeheer zal worden opgestart bestaande uit vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, vertegenwoordigers van de Vlaamse sociale partners, de academische wereld en de opleidings-

aanbieders. Dit netwerk heeft inmiddels een stand van zaken in Vlaanderen en een internationale vergelijking betreffende loopbaanbegeleiding uitgewerkt en zal tegen medio 2002 een advies met duidelijke criteria aanreiken die een kwaliteitsvolle uitbouw van dit soort dienstverlening moet mogelijk maken.

De uitbouw van de dienstverlening van loopbaanbegeleiding is onlosmakelijk verbonden met het meten van *elders verworven competenties* en de uitbouw van een goed geïnformateerde opleidingsdatabank. Er is nood aan een nieuwe benadering om het geleerde (formeel en informeel) te valideren en te certificeren. Deze certificering van elders verworven competenties biedt tal van perspectieven: (1) het laat toe bestaande opleidingstrajecten te optimaliseren en opleidingstrajecten meer op maat te organiseren, (2) het zet het individu meer aan tot nieuwe leerervaringen, (3) het kan als een volwaardige component worden geïntegreerd in de loopbaanplanning van individuen, (4) en het kan tenslotte een instrument zijn van het HRM-beleid van ondernemingen. Binnen de werkgroep 'elders verworven competenties' werd een advies uitgewerkt in verband met het operationeel kader waarbinnen de erkenning van competenties kan gebeuren. Dit advies zal vanaf 2002 verder worden uitgewerkt in samenwerking met de sociale partners.

5.5 ■ Opleidingsinspanningen binnen bedrijven stimuleren en een opleidingskrediet uitbouwen

Het bevorderen van het leerklimaat in bedrijven is een uitdaging. Bij het ontwikkelen van acties gaat aandacht naar het bereiken van niet-vormingsbedrijven, het bereiken van alle doelgroepen binnen het bedrijf (van hoog tot laag) en een onderbouwing van het strategisch opleidingsbeleid. In het eerste kwartaal van 2001 werd zoals gepland het *vernieuwde hefboomkrediet* gelanceerd. Drie soorten opleidingsprojecten komen voor subsidiëring in aanmerking: 1) opleidinginitiatieven van bedrijven bij voorkeur gericht naar kansengroepen en op het verwerven van ICT-vaardigheden, 2) projecten inzake jobrotatie en diversiteit, 3) en projecten die een strategisch opleidingsbeleid in het bedrijf mogelijk maken (opleidingsbehoefte detectie). De respons van de bedrijven was groot: 492 bedrijven dienden een aanvraag in rond opleidingsubsidiëring, 26 organisaties willen werken rond het strategisch opleidingsbeleid en 25 organisaties dienden een projectvoorstel in rond jobrotatie en diversiteit. Voor deze voorstellen van 2000 zijn er, mede dankzij de overdracht van ongebruikte 7,4 miljoen euro (300 miljoen BEF) ESF middelen uit 1999 zo'n 26,3 miljoen euro (1 060 miljoen BEF) beschikbaar. Hiervan zijn 11,4 miljoen euro (460 miljoen BEF) Vlaamse middelen. Vanaf 2001 zullen de opleidingscheques complementair worden uitgewerkt met het hefboomkrediet. In

2001 verschijnt er een nieuwe oproep van het Hefboomkrediet. Omwille van het succes van de oproep in 2000 zal het budget hiervoor beperkter zijn.

De TRIVISI-pioniersgroep 'lerende bedrijven' verzamelde in de loop van 2001 meer dan 100 geïnteresseerden, waaronder bedrijven, commerciële en publieke opleidingsaanbieders, sectoren en sectorfondsen. De pioniersgroep werd opgesplitst in drie subgroepen: 'Leren structureren', 'Netleren' en 'Anders leren'. Het project 'Anders leren' omvat drie werkgroepen. In de werkgroep 'alternatieve leermethodes' werden tot nog toe vijf niet-klassieke leermethodes belicht: e-learning, leren via kunst, neurolinguïstisch programmeren, leren met professionele acteurs en de Feuersteinmethode. Na de kennismaking volgde telkens een evaluatie van de methodiek. Er staan nog een viertal andere leermethodes op de agenda. De werkgroep 'transfer van leren en kennismanagement' werkte vanuit praktijkervaring en literatuur een checklist uit die de aspecten in kaart brengt om de overdracht van het geleerde te optimaliseren en achteraf te meten. De lijst wordt nu toegepast in een havenbedrijf. De werkgroep 'opleidingsprocessen' werkt rond leren leren. Ook hier kwam de werkgroep op basis van gezamenlijk overleg tot een checklist van aandachtspunten die zal worden uitgetest binnen het reguliere opleidingsaanbod. Het project 'Net-leren' wil samenwerkingsverbanden tussen organisaties creëren om onderlinge ervarings- en expertise-uitwisseling te promoten. Het initiatief houdt het opstarten van lokale en themagerichte leergroepen in, waarbij het uitwisselen van ervaring en expertise binnen de groep centraal staat.

Vier lokale fora zijn reeds actief, vier zijn in voorbereiding. Vijf themafora zijn opgestart: Lerende organisatie, Leren op de werkplek, Competentiegericht ontwikkelen, Leren leren, Trekken van leergroepen. Het geheel wordt ondersteund door de VOV-square (<http://square.vov.be>), een leerplatform dat voor alle belangstellenden open staat.

In de projectgroep 'Leren structureren' heeft men zich tot nu toe gericht op het in Europa meest gerenommeerde kwaliteitslabel voor bedrijfsopleidingen, namelijk het *Investors in People* keurmerk (IiP). De rapportering van dit luik is afgerond. In het najaar 2001 gaat in Vlaanderen een concreet experiment met een 10 tot 15-tal bedrijven van start. Momenteel concentreert de activiteit zich op de uitwerking van een zo volledig mogelijke inventarisatie van modellen en instrumenten die de opleidingscyclus vorm geven.

Sectorale opleidingsconsulenten worden ingeschakeld om de Vlaamse maatregelen breder bekend te maken bij bedrijven en nieuwe opleidingsinvesteringen uit te lokken. Vanaf 2002 kunnen zullen sectoren convenanten sluiten met de Vlaamse overheid om hiermee hun engagementen inzake diversiteit, transitie onderwijs-arbeidsmarkt en levenslang leren/compete-

tentiemanagement te onderschrijven. Naast hun medewerking aan de nieuwe beleidsinitiatieven als loopbaanbegeleiding, elders verworven competenties en ICT basiscompetenties zullen zij eveneens actief meewerken aan een strategisch en kwalitatief opleidingsbeleid in bedrijven. Dit behelst het ontwikkelen van instrumenten zoals opleidingsplannen, waarbij het accent ligt op behoeftendetectie en effectevaluatie. Verder moedigen zij bedrijven aan tot het voeren van een kwaliteitsvol opleidingsbeleid via advisering, ondermeer bij de introductie van opleidingsplannen en kwaliteitslabels.

De sociale partners en de Vlaamse regering onderschrijven het principe dat opleiding zich moet richten naar iedereen in het bedrijf, onafhankelijk van scholing of geslacht. Bij het uitwerken van het opleidingsbeleid zal aandacht gaan naar het bereik van specifieke doelgroepen (45+'ers, laaggeschoolden, allochtonen, personen met een handicap) en zullen desgewenst specifieke initiatieven worden genomen gericht op kansengroepen. Verder zetten zij samen hun schouders onder de beleidslijn waarbij 'iedereen een plaats krijgt (aangepaste job via competentie management) door plaats te maken voor anderen (jobrotatie, jobsplitsing, interne doorstroming), opdat iedereen zijn plaats zou kunnen behouden (leven lang leren en inzetbaarheid)'. Binnen bedrijven zullen projecten die in het verlengde liggen van deze *wisselbaanaanpak* worden geïnitieerd.

5.6 ■ ■ Vlaanderen op de snelweg van ICT en kenniseconomie plaatsen

Een groot deel van de bevolking is (nog) niet vertrouwd met de computer. Dit groeit nochtans uit tot een nieuwe basisvaardigheid waarover iedereen zou moeten kunnen beschikken. De Vlaamse overheid en de sociale partners onderschrijven de noodzaak om de ontwikkeling van ICT gerelateerde competenties te bevorderen, in het bijzonder de ICT-basisvaardigheden voor kansengroepen. In 2001 werd een inhaalbeweging gemaakt om deze kansengroepen kennis te laten maken met de computer door het aanbieden van de cursus 'aangename kennismaking met de computer'. Voor deze cursus werd een flexibele infrastructuur uitgewerkt, de zogenaamde leermobiel (met portable PC's). In elk lokaal klantencentrum is één leermobiel actief. Deze formule biedt de mogelijkheid om een flexibele organisatievorm te ontwikkelen, zowel wat de samenstelling van de deelnemersgroepen betreft als naar locatie en de tijd waarop de opleiding plaatsvindt. Het bereik van deze actie wordt geschat op 15 000 werkzoekenden op jaarbasis.

Ook het tijdelijk uitlenen van internettoestellen (clippers) aan werkzoekenden die de opleiding 'aangename kennismaking met de computer' volgden past binnen de beleidslijn 'wer-

ken aan basisvaardigheden'. De toestellen worden met prioriteit uitgeleend aan werkzoekenden uit kansengroepen. Dankzij deze toestellen kan de werkzoekende praktijkervaring opdoen met het gebruik van het internet. Op jaarbasis kunnen circa 10 000 werkzoekenden worden bereikt. Door een extra uitbestedingsenveloppe zullen in het najaar van 2001 niet alleen werkzoekenden maar ook werknemers de kans krijgen om op een laagdrempelige manier hun ICT-basisvaardigheden bij te werken. Organisaties die infrastructuur ter beschikking hebben kunnen projecten uitwerken waarbij men begeleiding en opleiding aanbiedt om deze basisvaardigheden bij te spijkeren.

Naast de actielijn basisvaardigheden werden bijkomende initiatieven genomen om het gebruik van ICT in de werk- en leersituatie te vergemakkelijken. Twee acties springen in het oog: de ondersteuning van het European Computer Drivers Licence en het uitbouwen van de huidige opleidingscentra tot e-learning centra met een aangepast aanbod inzake Open and Distance Learning (ODL). Dit jaar werden gesprekken opgestart met de licentiehouders van het ECDL-rijbewijs. De gesprekken werden gevoerd met de ministers van Werkgelegenheid, Onderwijs en Economie. Het is de bedoeling om een gezamenlijk akkoord af te sluiten met de licentiehouders. Indien dit gerealiseerd wordt zal de VDAB een aantal testcentra opstarten en aan werkzoekenden gratis het ECDL-rijbewijs aanbieden.

Tenslotte zal ook binnen de VDAB worden geïnvesteerd om de bestaande centra uit te bouwen tot *e-learning centra*. Door eenmalige infrastructuuraanpassingen zal het technisch mogelijk worden om in een groot aantal centra het leer materiaal ter beschikking te stellen. Concreet gaat het om aanpassingswerken op het serviceniveau en de aansluiting van een opleidingslokaal voor 13 personen op internet. Tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van ODL-opleidingsmateriaal. Naast een aantal algemene pakketten zullen ook een aantal specifieke projecten worden ontwikkeld (Nederlands voor tweede taal in kader van inburgering, ECDL enz.).

6 *Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening*

Met een geïntegreerde basisdienstverlening wil de Vlaamse overheid de werkzoekenden wegwijs maken in het gefragmenteerde en talrijke aanbod, in de wirwar van diensten en in de ingewikkelde procedures die in de loop der jaren binnen het arbeidsmarktgebeuren zijn ontstaan. Vooral minder zelfredzame werkzoekenden lopen immers in het aanbod verloren en dreigen hun aansluiting met de arbeidsmarkt totaal te verliezen. Twee instrumenten

moeten gestalte geven aan de geïntegreerde basisdienstverlening en zijn reeds operationeel: de lokale werkwinkels en een call-center voor individuele arbeidsmarktfragen.

6.1 ■ ■ De lokale werkwinkels

Het concept van de lokale werkwinkels werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 25 februari 2000. Uitgangspunt is het recht van elke burger op een efficiënte en laagdrempelige dienstverlening. De lokale werkwinkels hebben twee belangrijke functies. Zij moeten onder regie van de VDAB een geïntegreerde basisdienstverlening aanbieden aan zowel werkzoekenden als werkgevers. Anderzijds staan ze in voor het samenbrengen van vraag en aanbod van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid (personenzorg, buurtrenovatie, milieuzorg, leefbaarheid, huishoudelijke activiteiten) waarbij de lokale overheid als regisseur optreedt.

Een werkwinkel gaat uit van één dossier per gebruiker. Werkzoekenden kunnen er terecht voor een laag- en breeddrempelig dienstenaanbod gaande van informatie, inschrijving, raadplegen van WIS en KISS tot gekwalificeerde intake, screening en bemiddeling of voor een job in de dienstenwerkgelegenheid. Naast de basisdienstverlening van de VDAB wordt onder dit ene dak ook de dienstverlening van de stad of gemeente, het OCMW, PWA en/of RVA en andere lokale actoren aangeboden.

Kwantitatieve uitbouw lokale werkwinkels

Begin 2001 werd met de VDAB en de VVSG een *implementatieplan lokale werkwinkels 2001-2004* voor gans Vlaanderen opgemaakt. Dit voorstel werd getoetst op haalbaarheid bij de VDAB-onderhandelaars, de lokale besturen en de STC's. Op basis van hun opmerkingen werd dan een definitief implementatieplan opgemaakt. In 2001 werden 37 nieuwe werkwinkels opgericht en 5 bestaande werkwinkels uitgebreid. Voor de continuering van de in 2000 opgerichte werkwinkels en de installatie van de nieuwe werkwinkels 2001 werd in 2001 een budget van 8,8 miljoen euro (355 miljoen BEF) voorzien.

Voor 2002 engageert de Vlaamse overheid zich tot een verdere ondersteuning van de reeds opgerichte lokale werkwinkels 2000 en 2001 door middel van een recurrente subsidie voor de werking van de lokale werkwinkel. Anderzijds geeft de Vlaamse overheid in 2002 de mogelijkheid om 27 nieuwe werkwinkels op te richten en 7 bestaande werkwinkels uit te breiden. Daarnaast zullen in 2002 ook lokale contactpunten (antennes) worden uitgebouwd. Voor de continuering van de in 2000 en 2001 opgerichte werkwinkels en de installatie van

de nieuwe werkwinkels 2002 en de lokale contactpunten wordt in 2002 een budget van 12,3 miljoen euro (496 miljoen BEF) voorzien.

Kwalitatieve uitbouw lokale werkwinkels

In 2001 werd verder uitvoering gegeven aan de op 30 mei afgesloten overeenkomst met de Vlaamse minister bevoegd voor het welzijnsbeleid inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap via de uitbouw van de lokale dienstverlening. Op Vlaams niveau zijn concrete afspraken geformuleerd rond de integratie van de ATB-diensten in de lokale werkwinkels. ATB is als volwaardige partner opgenomen in de Vlaamse Stuurgroep lokale werkwinkels. Ook op lokaal niveau werd een regeling uitgewerkt voor de praktische organisatie van de gedecentraliseerde dienstverlening van ATB en de afstemming met de andere werkwinkelpartners.

In 2001 werd door een extern bureau een evaluatie gemaakt van de pilootfase van de lokale werkwinkels op basis van interviews met de partners op Vlaams niveau en de partners op lokaal niveau. Daarnaast werden een aantal workshops ingericht met het oog op verduidelijking van de knelpunten bij de implementatie en op het formuleren van verbetervoorstellen en duidelijke richtlijnen. Met de opstart van de tweede fase van lokale werkwinkels in 2001 werden bijsturingen doorgevoerd inzake:

- een herverdeling van de opstart- en werkingsbudgetten volgens een gewogen aandeel doelpubliek in de gemeente, waarbij 'kleine' gemeentes worden aangemoedigd tot clustering;
- onderzoek naar een juridische structuur van de lokale werkwinkel;
- takenpakket lokale coördinator werkwinkel;
- ontwikkeling van opstartscenario via draaiboek;
- duidelijke taakomschrijving van de Vlaamse regisseurs, zijnde de VDAB en de administratie Werkgelegenheid enerzijds en van de lokale regisseurs, zijnde de lokale VDAB en het lokale bestuur anderzijds.
- ontwikkeling boordtabellen door de evaluator: in het kader van het evaluatieproject lokale werkwinkels werd een eerste aanzet tot boordtabel voor lokale werkwinkels ontwikkeld met het oog op de monitoring van het project lokale werkwinkels, dit in samenwerking met de partners op Vlaams niveau en op lokaal niveau.
- De VVSG heeft in samenwerking met de VDAB en de administratie Werkgelegenheid een draaiboek lokale werkwinkels opgemaakt die als leidraad moet dienen voor de lokale partners bij de opstart van hun werkwinkel.

- In 2001 werd door Vlaanderen, analoog met 2000, een toeleidingsbudget ter beschikking gesteld aan de lokale werkwinkels met het oog op een efficiënte toeleiding van de zogenaamde kansengroepen, naar de lokale werkwinkel. In vergelijking met 2000 werd de verdeling van dit budget aangepast aan het gewogen aandeel doelpubliek per lokale entiteit.

De evaluatie van de lokale werkwinkels en de bijsturingen van de pilootfase zullen in 2002 worden verdergezet.

Geïntegreerde basisdienstverlening

Het *cliëntvolgsysteem* draait proef in de lokale werkwinkels. Er is een pilootgroep opgericht met de verschillende werkwinkelpartners (OCMW, PWA, gemeente, ATB) om kennis te maken met het cliëntvolgsysteem en om na te gaan hoe de informaticatoepassingen van de werkwinkel en deze van de diverse partners (die niet uniform zijn) op elkaar kunnen worden afgestemd met het oog op de uitwerking van het 'één-dossier-per-klant'.

De *trajectbegeleiding* die op dit moment apart door de verschillende aanbieders wordt aangeboden, dient te worden geïntegreerd en op elkaar afgestemd in de lokale werkwinkels. De afstemming inzake geïntegreerde basisdienstverlening en trajectwerking is een noodzaak voor het totaalconcept van de lokale werkwinkel.

In de *VDAB-beheersovereenkomst* die op 1 juni 2001 werd goedgekeurd, wordt de basisdienstverlening die een instelling moet garanderen voor werkzoekenden en werkgevers gedefinieerd. Deze universele dienstverlening voor werkzoekenden omvat de inschrijving, het verlenen van gratis diensten via drie evenwaardige service-kanalen en een evaluatie en analyse (beoordeling 'arbeidsmarktrijpheid'). Voor de werkgevers omvat deze dienstverlening vacature-registratie, -informatie en -verfijning, informatie over werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen, de jobmanager, account-dienstverlening en HRM-informatie en -begeleiding.

De lokale werkwinkels krijgen bij de opstart een toeleidingsbudget. Met dit budget worden acties opgezet om kansengroepen in het kader van de startbanen toe te leiden naar de werkwinkel. Vanaf 2001 werd het budget van 868 000 euro (35 miljoen BEF) verdeeld aan de hand van het gewogen aandeel kansengroepen van de lokale werkwinkels in het totaal aantal werkzoekenden behorende tot de kansengroepen in Vlaanderen. Het budget werd ge-

spreid over (maximum) 3 jaar vrijgegeven. De doelgroep werd verruimd tot alle werkzoekenden van de kansengroepen die moeilijk de stap naar de werkwinkel zetten.

Ter voorbereiding van het decreet lokale werkwinkels werd tenslotte juridisch onderzoek verricht naar de structuur van de lokale werkwinkel en de daaraan gekoppelde items zoals detachering van personeel, functieprofiel coördinator lokale werkwinkel, afstemming bestaande lokale VZW's,...

6.2 Het Call-center van de VDAB

De VDAB opende in 2000 een servicelijn voor zijn externe klanten. De doelstelling van deze servicelijn is eerstelijnsopvang en -dienstverlening voor VDAB-cliënteel. Dit omvat informatie over de eigen diensten, maar ook de mogelijkheid tot een telefonische inschrijving en vacatureregistratie en dossierbeheer van de VDAB-klanten. Dit Call-center is elke werkdag open van 8 tot 20 uur en is bereikbaar via één telefoonnummer (070-345.000) en één e-mailadres (info@vdab.be). De bereikbaarheid van de VDAB werd hierdoor fors uitgebreid. De meest gestelde vragen (onderwijspool buiten beschouwing gelaten) betreffen basisdienstverlening (17%), vacatures (12%), werkgelegenheidsmaatregelen (10%), training en opleiding (8%), formulieren en attesten (3%) en vacatures op de radio (3%).

7 De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarkt-intermediaren

Met de goedkeuring van de krachtlijnen van een nieuwe Vlaamse publieke arbeidsmarkt-structurering (beslissing Vlaamse regering van 21 juni 2000) werd voor de VDAB een nieuwe drieledige structuur uitgetekend: de VDAB-regie, de VDAB-actor en de NV VDAB-Merit.

7.1 De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Om de conformiteit van de VDAB-hervorming met het proces Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) te garanderen, werd deze hervorming ingebed in de structurering van het beleidsdomein Economie-Werkgelegenheid-Toerisme. Op 22 juni 2001 keurde de Vlaamse regering het

herstructureringsmodel voor de VDAB goed, waarbij wordt voorzien in de oprichting van een EVA-regie (Extern Verzelfstandigd Agentschap), een EVA-actor 'begeleiding en opleiding', een EVA-houdstermaatschappij onder de vorm van een vennootschap met sociaal oogmerk en een EVA-werkmaatschappij onder de vorm van een NV van privaatsrecht.

De hervorming wordt stapsgewijze doorgevoerd. In het najaar 2001 zal het definitieve herstructureringsvoorstel in samenhang met de invulling van de sector 'Economie-Werkgelegenheid-Toerisme' in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid worden bekrachtigd. Daarnaast zal in het najaar 2001 een ontwerp van decreet houdende organisatie van de commerciële activiteiten van de VDAB ('de merit-activiteiten') aan het Vlaams Parlement ter goedkeuring worden voorgelegd, met het oog op inwerkingtreding vanaf 1 januari 2002. In 2002 zal dit deel van de VDAB dus op een publieke manier verzelfstandigd zijn. Inmiddels heeft de Vlaamse regering op 9 november 2001 het voorontwerp van decreet met betrekking tot de hergroepering van de commerciële activiteiten van de VDAB in aparte rechtspersonen principieel goedgekeurd. Hierdoor zullen ze sneller kunnen inspelen op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Aan het Vlaams Parlement zal verder een decretaal initiatief worden voorgelegd met betrekking tot de oprichting van de Arbeidsmarktbanksys vanuit de bestaande instellingen en met volwaardige participatie van private partners met het oog op inwerkingtreding op 1 april 2002. Tenslotte en in aansluiting op de Beter Bestuurlijk Beleid-besluitvorming zal de hervorming van de VDAB decretaal worden voorbereid: inrichting van de VDAB-regie en de VDAB-actor op het moment van de sectorale implementatie van het BBB (begin 2003).

Op 1 juni 2001 keurde de Vlaamse regering de beheersovereenkomst voor de VDAB goed. Hierin worden niet alleen krachtlijnen uitgezet met het oog op het bereiken van een maximale efficiëntie op de arbeidsmarkt (begeleidings- en opleidingsdoelstellingen, evenredige participatie,...), maar wordt ook enige transparantie geboden inzake de afbakening van de regie- en actortaken in afwachting van de decreetale hervorming. Op het VESOC van 26 juni 2001 werd over deze aanpak een consensus met de Vlaamse sociale partners bereikt.

7.2 ■ ■ De private arbeidsmarktintermediaren

Het werkingskader van de private arbeidsmarktintermediaren werd vastgelegd in het decreet van 13 april 1999, waaraan bij besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 concrete uitvoering werd gegeven. Hierdoor werd de gelijkwaardigheid tussen private en openbare bemiddelingsdiensten erkend, werd een nieuwe erkenningsregeling van kracht en wordt het

principe van de zelfregulering van de sector aangemoedigd. Om deze regeling volledig operationeel te maken werd op 13 september 2000 een nieuwe adviescommissie geïnstalleerd en werd de tekst met betrekking tot de rechten van de sollicitant goedgekeurd. In het kader van de zelfregulering van de sector, heeft de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme op 27 oktober 2000 de meest representatieve beroepsfederaties uit de sector erkend. Op 4 oktober 2001 werd het 'Overlegplatform Vlaamse Arbeidsmarktintermediairen' officieel geïnstalleerd. Het is de bedoeling om via dit platform tot een gestructureerd overleg binnen de sector van de arbeidsmarktintermediairen te komen.

Tevens werd het afgelopen jaar de samenwerking met de uitzendsector gecontinueerd en versterkt, onder meer via de verlenging van het Vlaams Interim Brug-project zodat de uitzendsector ondersteund wordt in zijn sociale opdracht om risicogroepen meer kansen te geven. In 2002 zal de samenwerking met de uitzendsector worden verankerd in een sectorconvenant met de Vlaamse overheid.

7.3 Het Herplaatsingsfonds

In 1999 werd het Herplaatsingsfonds opgericht. Via het subsidiëren van *outplacementbegeleiding* wil dit fonds de herplaatsing bevorderen van werknemers die werkloos zijn ingevolge een faillissement van een onderneming of in gevolge de gerechtelijke ontbinding van een VZW wegens kennelijke staat van onvermogen, op voorwaarde dat de exploitatiezetel van de onderneming of vereniging zich in het Vlaamse Gewest bevindt. De premie bedraagt 1 983 EUR (80 000 BEF) per begeleide ex-werknemer. Voor maximaal 20% van de begeleide werknemers (de moeilijkst plaatsbaren) wordt een verdubbeld premiebedrag voorzien van 3 966 EUR (160 000 BEF). Gelet op de gewijzigde economische toestand en het groot aantal bedrijfsherstuctureringen voorziet de Vlaamse regering om het toepassingsgebied uit te breiden naar werknemers die ontslaan worden ten gevolge van een gerechtelijk akkoord van hun bedrijf. Op 9 november 2001 ging de Vlaamse regering principieel akkoord met een verhoging van het budget van het Herplaatsingsfonds.

7.4 Sectorconvenanten

Op 12 februari 2001 werd het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 door de Vlaamse sociale partners ondertekend. In dit akkoord worden een aantal uitdagingen voor de komende jaren voorgesteld en worden nieuwe actielijnen voor de volgende twee jaren uitgetekend. In VESOC werd het flankerend beleid afgesproken. In het vernieuwde onder-

steunende beleid werd door de Vlaamse regering zo'n 4 miljoen euro (160 miljoen BEF) voorzien voor de financiering van sectorconsulenten (inclusief de diversiteitsmanagers). De sectoren worden uitgenodigd om op dit flankerend beleid in te spelen.

De sectoren en de sectorale organisaties hebben een belangrijke bijdrage in de uitvoering van het Werkgelegenheidsakkoord. Dit is niet nieuw: er bestaan reeds een aantal convenanten met de Vlaamse regering en sectorconsulenten vormen reeds vandaag een brugfunctie tussen het beleid, de sectoren en de bedrijven. Het is nu de bedoeling om de bestaande samenwerkingsvormen met sectoren te harmoniseren en eenvormig te maken. De actieplannen van de sectorconvenanten hebben betrekking op het doelgroepenbeleid, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en tenslotte het levenslang leren en het competentie management.

8 Ordering van het werkgelegenheidsveld

Verskillende beleidsniveaus spelen een rol in het werkgelegenheidsbeleid: het Europese, het federale, de Gemeenschappen en Gewesten en het lokale niveau. In het afgelopen jaar heeft de Vlaamse overheid op elk van deze niveaus initiatieven genomen en overleg gepleegd om het werkgelegenheidsbeleid verder vorm te geven.

8.1 Het Europese niveau

In de tweede helft van 2001 treedt het Europese beleidsniveau op het voorplan in België en Vlaanderen in het kader van het EU-Voorzitterschap. De belangrijkste prioriteit van het Belgische EU-Voorzitterschap op vlak van werkgelegenheid is de integratie van de *kwaliteit van het werk* in de Europese werkgelegenheidsstrategie. De Vlaamse prioriteiten voor het Belgisch EU-Voorzitterschap sluiten aan bij enkele van deze 'kwalitatieve' thema's: levenslang leren, verantwoord ondernemerschap en het principe van evenredige participatie.

De Europese Unie voert sinds de top van Luxemburg (eind 1997) een eigen werkgelegenheidsstrategie. Jaarlijks worden op Europees niveau gemeenschappelijke richtsnoeren afgesproken, aangevuld met aanbevelingen aan de individuele lidstaten. In afwachting van de geplande evaluatie van deze Europese strategie in 2002-2003, werden wijzigingen aan de richtsnoeren voor 2002 beperkt gehouden. Ook de inmiddels klassieke vierpijlerstructuur (zie verder) blijft behouden in 2002.

De lidstaten bieden een antwoord op deze Europese beleidslijnen in de vorm van een jaarlijks *Nationaal Actieplan (NAP)*. De Vlaamse overheid heeft in 2001 naar jaarlijkse gewoonte en in overleg met de Vlaamse sociale partners een Vlaams Actieplan³ opgemaakt (goedgekeurd op 16 februari 2001), dat als basis diende voor de Vlaamse inbreng in het Belgische Actieplan. Hieronder volgt een beknopt overzicht van de belangrijkste beleidsinitiatieven in het kader van dit Vlaams Actieplan en wordt de relatie gelegd met de belangrijkste Europese 'budgetlijn' ter ondersteuning van de Europese werkgelegenheidsstrategie: het Europees Sociaal Fonds (ESF) doelstelling 3.

De *verhoging van de inzetbaarheid van arbeidskrachten (pijler 1)* wordt nagestreefd via een preventieve en actieve aanpak van de werkloosheid. De Vlaamse overheid stelt zich als doel via de verdere uitbouw van de trajectwerking voor het einde van 2002 de 'sluitende' preventieve aanpak van werkzoekenden te realiseren. Deze aanpak houdt in dat aan elke jonge én volwassen werkzoekende een 'nieuwe start' wordt geboden vooraleer ze instromen in de langdurige werkloosheid (6 maand voor jonge werkzoekenden, 12 maand voor volwassen werkzoekenden). Andere centrale aandachtspunten in het Vlaams beleid in het licht van de Europese richtsnoeren en aanbevelingen zijn de verdere uitbouw van een coherente strategie voor levenslang leren, en de bevordering van de werkzaamheid van ouderen (o.m. via de landingsbanen, peterschapspremies en een verhoogde begeleidingsinspanning voor oudere werkzoekenden). De nadruk in Vlaanderen op deze eerste pijler blijkt ook uit de verdeling van de ESF-doelstelling 3-middelen (zie 4.4). In de nieuwe programmaperiode 2000-2006 is niet minder dan 259,6 miljoen euro of 69% van het globale Vlaamse ESF-budget voorzien voor deze eerste pijler. Het Vlaams accent in de uitvoering van deze Europese beleidslijn schuilt in de prioritaire aandacht voor laaggeschoolde werkzoekenden in de trajectwerking en in de nodige aandacht voor begeleidende maatregelen voor de 'curatieve' doelgroep van langdurig werklozen. In de vermelde 259,6 miljoen euro aan ESF-middelen wordt als verdeelsleutel gehanteerd 70% voor de preventieve doelgroep (zwaartepunt 1) en 30% voor de curatieve doelgroep (zwaartepunt 2).

Het *bevorderen van het ondernemerschap* en het scheppen van banen vormt de *tweede pijler* van de Europese werkgelegenheidsstrategie. De gevraagde verlaging van de administratieve lasten voor ondernemingen wordt nagestreefd via de uitbouw van 'geïntegreerde overheidsloketten'. De bevordering van het ondernemerschap staat ook voorop in acties in het kader van het impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaarde-economie (o.m. Vlaams Participatiefonds en regionale incubatiecentra). In het ESF-programma doelstelling 3

3 gratis bestelbaar of downloadbaar via <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/>

voor Vlaanderen wordt voor het betrokken zwaartepunt 3 een budget van ongeveer 15 miljoen euro vrijgemaakt, dit is 4% van het totale budget.

De *derde pijler* van de Europese werkgelegenheidsstrategie, het *bevorderen van het aanpassingsvermogen* van ondernemingen en van hun werknemers (in de eerste plaats via permanente vorming), is expliciet gericht aan het adres van de sociale partners. In het ESF doelstelling 3-programma voor Vlaanderen werd voor de periode 2000-2006 hiervoor een budget van 52,7 miljoen euro voorzien (14% van het totale budget). De Vlaamse sociale partners onderschrijven in het Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 de doelstelling uit het Belgische Interprofessioneel Akkoord (IPA) om de vormingsinspanning van de bedrijven te verhogen tot 1,9% van de loonmassa in 2004. Bovendien wordt de doelstelling geformuleerd om tegen 2010 het percentage van de volwassen bevolking op actieve leeftijd (25-64 jaar) dat op een gegeven moment opleiding volgt te verhogen tot 10% (tegenover 6,9% anno 2000). Vanaf 2002 beschikken de werkgevers hiervoor over de opleidingscheques als eenvoudig systeem van vraagfinanciering voor de opleiding van werknemers en zelfstandigen, met prioritaire aandacht voor de kleine ondernemingen. De gevraagde modernisering van de arbeidsorganisatie wordt op vlak van de arbeidstijdregeling nagestreefd via de heroriëntering van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking naar een keuzemenu met onder meer het opleidings- en zorgkrediet.

De *vierde pijler* van de Europese werkgelegenheidsstrategie is de *versterking van het gelijkkansenbeleid* voor mannen en vrouwen. Hieronder ressorteert o.m. de aandacht voor een vlottere combinatie tussen werk en privé-leven, waaraan de Vlaamse overheid tracht tegemoet te komen via het vergroten van de opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden. In het ESF-programma voor Vlaanderen is voor het gelijkkansenbeleid een budget van meer dan 15 miljoen euro voorzien voor de periode 2000-2006 (4% van het globale budget).

8.2 Het Vlaamse en het federale niveau

De coöperatieve aanpak tussen het federale en het Vlaamse niveau kende het voorbije jaar opnieuw een ruime toepassing. Het *Lambermontakkoord* bevestigde het afsprakenkader dat tussen de verschillende regeringen werd gemaakt op 2 december 1999 tijdens het zogenaamde St.-Elooisakkoord. Daardoor kregen de tewerkstellingsprogramma's een homogene regionale dimensie en werd het bedrag van de trekkingsrechten verhoogd. De bijzondere wet van 13 juli 2001 geeft uitvoering aan deze afspraak. De overheveling van de thans nog fede-

raal georganiseerde opleidingssystemen zoals het betaald educatief verlof en het industrieel leerlingenwezen staat evenwel nog zonder resultaat op de politieke agenda. Wel is een nieuw afsprakenkader tussen de federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten in voorbereiding met betrekking tot opleidingsstages. Dit kader steunt op de exclusieve bevoegdheid terzake van de Gemeenschappen en voorziet in een ondersteunende rol terzake van de federale overheid op het vlak van socialezekerheidswetgeving.

In 2001 werd eveneens verder uitvoering gegeven aan de op 6 april 2000 ondertekende kaderovereenkomst tussen de federale en de Vlaamse overheid en de VVSG omtrent het *lokaal werkgelegenheidsbeleid* en de lokale werkwinkel. Bestaande maatregelen werden beter op elkaar afgestemd en de algemene krijtlijnen inzake samenwerking tussen de verschillende instanties in de lokale werkwinkel werden uiteengezet. Bovendien werd een aanzet gegeven om de federale en de Vlaamse initiatieven inzake nieuwe dienstenwerkgelegenheid (de nieuwe dienstencheques) maximaal af te stemmen op het lokale niveau.

De bestaande samenwerking met betrekking tot het *inschakelingsplan* voor jonge werkzoekenden werd verdergezet. Het nieuwe samenwerkingsakkoord (op 31 augustus 2001 afgesloten tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten) voorziet in een financiering van begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekende jongeren met het oog op toeleiding naar een startbaanovereenkomst.

Ook het Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de *sociale economie* krijgt in 2001 duidelijk vorm via de gemeenschappelijke inzet van middelen, de afstemming gebeurt binnen het Overlegcomité Sociale Economie. Een gezamenlijk monitoring- en opvolgingssysteem wordt ontwikkeld.

In een nieuw samenwerkingsakkoord met de federale overheid (afgesloten op 3 oktober 2001) wordt een afsprakenkader tot stand gebracht m.b.t. het *vervoer* van goederen en personen langs de weg. Dit akkoord, dat ook door de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties werd onderschreven, voorziet acties op het vlak van informatie, opleiding en toeleiding en de bestrijding van deloyale concurrentie.

8.3 ■ ■ Samenwerking tussen gewesten

Op 22 mei 2001 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Karl-Heinz Lambertz, minister van de Duitstalige Gemeenschap bevoegd voor het werkgelegenheids- en

vormingsbeleid. Hierin worden afspraken vastgelegd over de uitwisseling van informatie omtrent de maatregelen op het vlak van beroepsopleiding en bijscholing, de mobiliteit op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van de sociale economie en de dienstenwerkgelegenheid. Concrete afspraken zijn gemaakt rond de uitwisseling van stagiairs en de gezamenlijke uitwerking van projecten in het kader van de Structuurfondsen van de Europese Unie. De VDAB en het Arbeitsamt van de Duitstalige Gemeenschap zullen gegevens uitwisselen over de beschikbare vacatures.

Op 31 maart 2000 ondertekenden de Waalse en Vlaamse minister voor werkgelegenheid het samenwerkingsakkoord betreffende de uitwisseling van technische stages en taalstages. Via dit samenwerkingsakkoord worden jaarlijks 300 werkzoekenden en 50 instructeurs uitgewisseld. In 2001 werd een structurele oplossing uitgewerkt voor de verblijfsvergoeding voor cursisten die overnachten nabij de opleidingslocatie. Tegelijkertijd ontstonden een aantal interessante projecten uit deze samenwerking. Zo werd in de regio Kortrijk-Doornik-Moeskroen een ambassadeproject uitgewerkt: Forem krijgt ruimte en faciliteiten ter beschikking bij de VDAB (en vice versa) voor informatiedoorstroming en informatieacties. Ook wordt de mogelijkheid onderzocht om een gezamenlijk opleidingscentrum inzake transport op te starten en om een gezamenlijk opleidingsproduct te ontwikkelen (multimedia product 'onthaalsituaties in de toeristische sector). Dit akkoord heeft geen begrotingsimplicaties.

De Vlaamse regering heeft verder op 16 maart 2001 het Brusselplan 21 goedgekeurd. Met dit plan wil Vlaanderen het opleidingsaanbod structureel uitbouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Toeleiding van niet-Nederlandstaligen wordt mogelijk gemaakt via de erkenning van Tracé, de Brusselse variant op de Lokale Werkwinkel. Ook bestaat er uitwisseling tussen het Brussels Gewest en Vlaanderen inzake technische stages en taalstages van werkzoekenden en werknemers. Daarnaast erkende de minister 'Overleg Opleiding en Tewerking Brussel' (OOTB) als partner in Brussel voor de ondersteuning van de zogenaamde derden.

8.4 ■ ■ Het subregionaal niveau

Met de positieve conjunctuur in de tweede helft van de jaren negentig zijn de arbeidsmarktverschillen tussen de regio's enigszins afgezwakt en groeiden de regio's naar elkaar toe. Toch blijven er belangrijke verschillen bestaan: de regio's Kortrijk-Roeselare en Halle-Vilvoorde hadden nog steeds een heel krappe arbeidsmarkt, de arbeidsmarktsituatie in Turnhout en Limburg is sterk verbeterd door de sterke groei van de werkgelegenheid de laatste

jaren. In Gent en Antwerpen en de overige centrumsteden blijft de werkloosheidssituatie van de langdurig werkzoekenden een belangrijk probleempunt.

Om in te spelen op de verschillen in de arbeidsmarktsituatie fungeren over heel Vlaanderen de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC). Hun *missie* is gestalte te geven aan het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid in hun regio, met bijzondere aandacht voor de kansengroepen. Concreet organiseert het STC het overleg tussen de sociale partners en het werkveld over de subregionale invulling van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

In 2000 en 2001 is een eerste prioriteit van de STC's het verzamelen van *informatie en studie van de arbeidsmarkt*. Het doel is knelpunten op te sporen en evoluties op langere termijn te kunnen inschatten om het beleid te adviseren over de prioriteiten voor de regio. In 2001 werken de STC's samen om voor een aantal sectoren een sectorfoto op te maken, die toelaat de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector voor de subregio's in kaart te brengen. Dit is een initiatief van de STC-Stuurgroep, in samenwerking met het Steunpunt WAV. Het Steunpunt staat in voor het aanleveren van het kwantitatieve materiaal en de STC's leveren het kwalitatieve materiaal. Momenteel vindt de gegevensverzameling plaats. De oplevering van de rapporten is begin 2002 voorzien voor de sectoren horeca, social profit, metaal, bouw, voeding, vervoer.

Een tweede prioriteit zijn de *beleidsadviezen van de STC's* voor het Vlaamse beleid, de VDAB en het federale beleid. Eén van de instrumenten op dit vlak zijn de jaarlijkse beleidsplannen van de STC's. Hierin worden de prioriteiten aangegeven voor het arbeidsmarktbeleid in de regio binnen de contouren van het Vlaams arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. De STC-plannen zijn regionaal ruim gedragen omdat ze in samenspraak met de diverse partners zijn opgemaakt. Sedert 2000 maken ook regionale ESF-plannen deel uit van het STC-Beleidsplan. Zo hebben de STC's voor de aanwending van de ESF-middelen de prioritaire doelgroepen en prioritaire acties in een plan vastgelegd. Op basis hiervan hebben de STC's in 2001 de projectaanvragen geadviseerd. Naast deze jaarlijkse beleidsplannen adviseren de STC's de Vlaamse regering, VDAB en de federale regering over de implementatie van maatregelen op vlak van opleiding, werkervaring of meerwaardeneconomie. In 2001 brachten de STC's in samenwerking met de lokale besturen adviezen uit over de inplanting van de lokale werkwinkels in hun regio. Ook brengen de STC's twee maal per jaar advies uit over de doelgroep die in aanmerking komt voor de startbanen-maatregel van de federale regering. Voor een aantal maatregelen adviseren de STC's de individuele projectaanvragen, voor andere maatregelen staan de STC's in voor de beleidsmatige opvolging. Ook hebben de STC's

in 2001 hun eigen adviesfunctie onder de loep genomen. Op de STC-Stuurgroep is een consensus bereikt om in de toekomst prioriteit te geven aan pro-actieve beleidsadvisering.

Ten derde *stimuleren STC's in hun regio de arbeidsmarktactoren tot vernieuwing en innovatie*. Zo hebben de STC's in 2000 en 2001 bedrijven in hun regio gemobiliseerd tot innovatieve HRM-acties voor kansengroepen. Over alle regio's heen hebben de STC's in 2001 zo'n 220 concrete projecten in bedrijven en organisaties opgestart, waarvan het merendeel betrekking heeft op diversiteitsacties in bedrijven. Daarnaast zijn ook specifieke HRM-projecten ontwikkeld en opgestart, zoals jobrotatie-projecten en opleidingsprojecten op de werkvloer. In 2001 is ook werk gemaakt van de integratie van de actuele projectontwikkeling allochtonen en de projectontwikkeling Interface.

Een vierde STC-taak is *ondersteuning en netwerkvorming*: STC's functioneren in hun regio als een draaischijf voor arbeidsmarktinformatie en -begeleiding. Actoren kunnen terecht bij het STC voor informatie, maar ook voor concrete ondersteuning bij de opmaak van projecten en plannen. Zo hebben de STC's heel wat centrumsteden concreet ondersteund bij de opmaak van de lokale actieplannen rond dienstenwerkgelegenheid. De meeste STC's ronden tegen het einde van het jaar de voorbereidingen af in verband met hun website als informatie- en communicatie-instrument.

Voor de werking in 2002 worden de STC-beleidsplannen afgestemd op de structuur van de Europese richtsnoeren. Dit betekent dat de STC's naast de inzetbaarheid van de werkzoekenden ook werken op andere pijlers van het werkgelegenheidsbeleid, zoals het bevorderen van het ondernemerschap, het aanpassingsvermogen van de werknemers en het bevorderen van de gelijke kansen. Uiteraard is de regionale arbeidsmarkt hét uitgangspunt bij uitstek voor de STC-werking.

Inmiddels zijn ook de voorbereidingen voor het nieuwe STC-decreet opgestart. In 1998 adviseerde de Raad van State immers dat een juridische loskoppeling van de STC's uit de VDAB zich opdrong. Nu de VDAB-hervorming vorm krijgt en nu de regering de grote lijnen heeft getrokken in het kader van het Beter Bestuurlijk Beleid, kan ook werk gemaakt worden van een decretale regeling voor de STC's. Momenteel worden met de sociale partners en met de STC's besprekingen gevoerd over de krachtlijnen van een toekomstig STC-decreet. De toekomstige STC-werking wil werken aan de versterking van de rol van het STC als strategisch adviesorgaan inzake werkgelegenheid (dus meer beleidsadvisering dan projectadvisering), de versterking van de forum-functie van het STC, door grotere betrokkenheid van de lokale besturen en tenslotte een geleidelijke integratie tussen STC's en streekplatformen met

daarbij het streven op termijn naar één team, een herkenbare locatie en één autonoom overlegplatform. Einde 2001 hebben de ministers van Economie en van Werkgelegenheid een oproep gelanceerd voor samenwerkingsprojecten tussen STC's en streekplatformen als eerste concrete stap in de samenwerking tussen beide overlegplatforms. De domeinen waarop de projecten betrekking zullen hebben zijn mobiliteit en werkgelegenheid, samenwerking met sectoren en samenwerking met lokale besturen.

8.5 Het lokale niveau wordt belangrijker

Met de kaderovereenkomst omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid van 6 april 2000 engageren de drie beleidsniveaus (federaal, Gemeenschappen en Gewesten, lokaal) zich tot het bundelen van hun bestuurlijke krachten op lokaal niveau in functie van het verhogen van de kansen van werkzoekenden op duurzame werkgelegenheid. Het lokale niveau is immers het niveau dat het dichtst bij de burger staat en waar verschillende beleidsmaatregelen samenkomen en een concrete invulling krijgen. Ook in 2001 werd verder uitvoering gegeven aan de op 6 april 2000 afgesloten kaderovereenkomst inzake het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel. Deze uitvoering blijkt ondermeer uit de oprichting in 2001 van 37 nieuwe Fora Lokaal Werkgelegenheid en de uitbreiding van 5 bestaande Fora met nieuwe partners vanuit de clustergemeenten. Voor deze Fora is een belangrijke taak weggelegd in het adviseren en voorbereiden van een lokaal werkgelegenheidsbeleid en meer specifiek in de beleidsmatige opvolging van de lokale werkwinkel. Verder werden in 2001 37 nieuwe lokale werkwinkels opgericht en 5 bestaande uitgebreid met nieuwe clustergemeenten.

9 Wetenschappelijke ondersteuning van het beleid

Dankzij VIONA, het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkt rapportering, beschikken de Vlaamse regering en de sociale partners al sedert 1994 over een model van strategisch, beleidsondersteunend en wetenschappelijk arbeidsmarktonderzoek om de evoluties van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter te doorgronden. Het doel is het vaststellen, registreren en onderzoeken van de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt om het relevant arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen de nodige wetenschappelijke ondersteuning te bieden en om te komen tot een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak van het beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek op het domein van de arbeidsmarkt. Het Vlaams

arbeidsmarktonderzoek (VIONA) bestaat uit twee luiken, namelijk het onderzoeksprogramma en de werking van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV).

9.1 ■ ■ VIONA-onderzoeksprogramma

Het eerste VIONA-luik betreft het arbeidsmarktonderzoeksprogramma. Jaarlijks wordt een thematische onderzoeksoproep gelanceerd waarop onderzoeksequipes kunnen intekenen. In tegenstelling tot de vorige jaren en in afwachting van een structurele herziening van het geheel van het beleidsgericht onderzoek, werd voor de onderzoeksoproep 2001 vanuit Wetenschapsbeleid (Programma Beleidsgericht Onderzoek) geen cofinanciering meer voorzien voor de VIONA-onderzoeksprojecten. Wel kan het VIONA-programma, zoals in het verleden, nog steeds een beroep doen op cofinanciering vanuit het Europees Sociaal Fonds. Het budget voor VIONA-onderzoek bedroeg in 2001 ongeveer 867 000 euro (zo'n 35 miljoen BEF).

Met de middelen vanuit het PBO-programma werd eind 2000 het 'panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt' opgestart, een longitudinale bevraging die het aantal ad hoc bevragingen van bedrijven wil reduceren en die zal toelaten om de ontwikkelingen aan de vraagzijde (ondernemingen) te volgen. In 2002 zullen de eerste resultaten worden gegenereerd. Samen met het SONAR-project (binnen het beleidsgericht onderzoek), waarin de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt bestudeerd, betekent dit een belangrijke meerwaarde voor het arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen.

Naast dit vraagzijde-panelonderzoek werden in het najaar van 2000 nog twaalf andere onderzoeksprojecten opgestart, rond topics als een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures, de verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (vergelijkende analyse met de buurlanden), transitie onderwijs-arbeidsmarkt, kosten en baten van een arbeidsmarktgericht personeelsbeleid, erkenning van kennis en vaardigheden en bouwstenen voor een dynamisch en efficiënt subregionaal beleid in Vlaanderen.

In 2001 werden een tiental onderzoeksrapporten afgeleverd die een input vormen voor beleidsvoorstellen en -maatregelen. Deze eindrapporten hebben ondermeer betrekking op het zoekgedrag van werkzoekenden, de impact van de overheid op het opleidingsbeleid in de ondernemingen, etnisch ondernemerschap, de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid en de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven.

Tenslotte heeft de Vlaamse regering in het kader van de VIONA-onderzoeksoproep 2001 op 13 juli 2001 acht nieuwe onderzoeksprojecten goedgekeurd, onder meer rond het open en afstandsleren binnen bedrijven, de kwaliteit van stages als vormen van werkplekleren, de evaluatie van de huidige screeningspraktijk, de invulling van de werkbaarheidsgraad, de trajectbenadering van laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt en de krapte op de arbeidsmarkt. In het najaar van 2001 werd nog een beperkte tweede oproep gelanceerd met het oog op trendrapporten inzake internationalisering van de arbeidsmarkt. Voor 2002 wordt gewerkt aan een onderzoeksprogramma dat vertrekt van de notie van een transitionele arbeidsmarkt.

Het VIONA-model heeft als meerwaarde zijn breed draagvlak, vanwege de betrokkenheid van administraties, kabinetten, sociale partners en deskundigen. Er wordt een brug geslagen tussen wetenschap en beleid, de 'producten' worden gretig afgenomen en vinden een grote weerslag. De administratie Werkgelegenheid en de onderzoeksequipes willen deze bekendheid verder vergroten door de organisatie van studiedagen, door de VIONA-dialoogdag op 14 maart 2001, de publicatie van tijdschriftartikels, de uitgave van een brochure VIONA 'Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen' of bekendmaking via Internet (www.viona.be).

9.2 ■ ■ *Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*

Vanaf 1 januari 2001 werd de ad hoc subsidiëring van het Steunpunt WAV stopgezet en is de stap gezet naar de meerjarenerkenning van een universitair Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming: een consortium van onderzoeksgroepen verbonden aan de K.U. Leuven, de Universiteit Gent, de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Antwerpen/UFSIA. Deze erkenning geldt voor zes jaar en zal in het vijfde werkingsjaar terug in mededinging worden gesteld. Via meer web-based informatie slaat dit Steunpunt een nieuwe weg in. Het Steunpunt WAV kreeg op 19 december 2000 in het Vlaams Parlement vanwege Vlaams Minister van Werkgelegenheid en Toerisme Renaat Landuyt 'de Baanbreker'. Deze onderscheiding werd uitgereikt voor het baanbrekend werk dat het Steunpunt levert inzake de exploratie en exploitatie van statistische databanken en rond de constructie van nieuwe indicatoren, waardoor het is uitgegroeid tot een toonaangevende stem in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.