



Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Jaarverslag 2013

Inhoudstafel.....	2
Voorwoord.....	3
Inleiding.....	4
DEEL I: Ons agentschap en haar opdracht.....	5
1. Onze Structuur, strategie en planning.....	5
1.1 Situering van het VSAWSE binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	5
1.2 Missie, Visie, Waarden	6
1.3 Beheersovereenkomst en ondernemingsplan.....	7
1.4 Monitoring.....	9
2. Onze mensen, middelen en maatschappij.....	10
2.1 Personeelsbeheer	10
2.2 Budget	12
2.3 ICT	13
2.4 Communicatie	15
3. Onze toekomst	19
3.1 De integrale kwaliteitsaanpak van het VSAWSE.....	19
3.2 Organisatiebeheersing	20
3.3 Pilootproject administratieve lastenmeting	21
DEEL II: Onze kernresultaten	22
1. Sociale Economie	22
1.1 Beschutte Werkplaatsen (BW).....	22
1.2 Sociale Werkplaatsen	24
1.3 Arbeidszorg.....	26
1.4 Invoegbedrijven	28
1.5 Lokale diensteneconomie (LDE).....	29
1.6 Ondersteuningsstructuren in de Sociale Economie	30
1.7 Kwaliteitsmanagement in de sociale economie	32
2. Tewerkstellingsprogramma's	33
2.1 Klassieke gesco's Veralgemeend Stelsel.....	33
2.2 Gesco's lokale en provinciale overheden	34
2.3 Derde Arbeidscircuit.....	35
2.4 Werkervaringsprojecten.....	36
3. Arbeidskaarten en Arbeidsvergunningen	38
3.1 Algemeen.....	38
3.2 Arbeidskaart A	40
3.3 Arbeidskaart B.....	41
3.4 Arbeidskaart C	44
3.5 Werkprocessen.....	46
4. Private Arbeidsbemiddeling.....	47
5. Aanmoedigingspremies.....	48
5.1 Globale cijfers aanmoedigingspremies.....	49
5.2 Aanmoedigingspremies in de openbare sector	49
5.3 Aanmoedigingspremies in de privé-sector	49
5.4 Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social-profitsector.....	50
5.5 Online aanvragen	50
5.6 Terugvorderingen	51
6 Ervaringsbewijzen	52
7. Sociale Promotie.....	53
7.1 Sociale Promotie voor werknemers	53
7.2 Sociale Promotie voor zelfstandigen en helpers uit de middenstand	53
Lijst van gebruikte afkortingen	54
Lijst tabellen en figuren.....	55

Dit is het laatste jaarverslag van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. De Vlaamse regering heeft immers besloten dat bij mijn pensionering op 1 juni 2014 het VSAWSE zal verdwijnen en fusioneren met het Departement WSE.

Gedurende acht jaar hebben wij gewerkt aan een goede dienstverlening voor de burgers en organisaties uit zowel de privé, de social profit als de overheidssector. We zijn daar in zeer belangrijke mate in geslaagd. Zowel de jaarlijkse evaluaties van onze twee opeenvolgende beheersovereenkomsten door de Vlaamse regering, als de externe evaluaties en appreciaties die gestalte kregen in klantenonderzoeken, EFQM kwaliteitslabel, ESF-kwaliteitslabel als de Business Excellence Award van het Vlaams centrum voor Kwaliteitszorg in 2012 zijn daar evenveel bewijzen van.

Binnen het concept van Beter Bestuurlijk Beleid werd vanaf 2006 een grotere autonome plaats voorzien voor een manageriale aanpak van de beleidsuitvoering. Daarop heeft het VSAWSE zich in de afgelopen acht jaren ten volle kunnen concentreren en geconcentreerd, zonder de input voor de beleidsevaluatie en de beleidsvoorbereiding te verwaarlozen. Van een nieuw samengesteld agentschap, dat bij de start in 2006 een zorgenkind vormde voor sommige politieke verantwoordelijken, zijn we uitgegroeid tot een sterk presterend en op duurzaam management gebaseerde entiteit, die inzake innovatie, efficiëntie en effectiviteit meermaals werd gesolliciteerd voor kennis- en ervaringsoverdracht door andere Vlaamse entiteiten.

Dit is te danken aan de grote inzet, kennis, betrokkenheid en motivatie van de personeelsleden van het VSAWSE. Zij hebben de uitdaging ten volle opgepakt op zoek naar verdere ontwikkeling en uitmuntendheid. Zij hebben zich steeds verder bekwaamd, ontwikkeld en ten dienste gesteld van de opdrachten en noden van onze klanten. Zij hebben de ruimte die de verzelfstandiging van de beleidsuitvoering heeft meegebracht op een positieve en productieve wijze ingevuld. Zij hebben nieuwe instrumenten aangewend (en soms ook ontwikkeld) om met een bijzonder lage overheadkost op een betrouwbare wijze de openbare dienstverlening te maximaliseren en een administratie van en voor de 21e eeuw tot stand te brengen. Mijn allergrootste dank aan al deze personeelsleden. Het was een echt genoegen om dit samen te realiseren.

Dat al deze inspanningen inzake beleidsuitvoering al te dikwijls ondergewaardeerd worden door het politiek niveau, nogal als vanzelfsprekend worden bestempeld en gemakkelijk worden opgedoekt als verzelfstandigde cruciale bedrijvigheid vormt een spijtig gebrek aan inzicht in de werking van de openbare dienstverlening. The proof of the pudding is in the eating!

Eric Vernailen
Administrateur-generaal



Inleiding

In deel I van dit jaarverslag wordt uitgelegd hoe het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (kortweg VSAWSE) zich organiseert. Onze strategie om via de ons beschikbare middelen vooruitgang te boeken en resultaten te halen.

In deel II worden de belangrijkste resultaten geduid aan de hand van cijfermateriaal. Voor een aantal maatregelen zijn die cijfers nog niet definitief. De tewerkstellingsprogramma's bijvoorbeeld bevatten loonsubsidies gelinkt aan effectieve prestaties. De werkgevers kunnen deze in de maanden na indiening van de bewijsstukken nog corrigeren, bijvoorbeeld wanneer een werknemer langer ziek is dan oorspronkelijk gedacht. De opgeleverde cijfers zijn echter voldoende actueel om trends weer te geven.

DEEL I: Ons agentschap en haar opdracht

1. Onze Structuur, strategie en planning

1.1 Situering van het VSAWSE binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie

Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie valt onder de bevoegdheid van de Minister van Werk en de Minister van Sociale Economie en bestaat uit vijf entiteiten:

- Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE)
- Departement Werk en Sociale Economie
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, VDAB
- Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen
- ESF-Agentschap Vlaanderen vzw

Het VSAWSE vormt samen met het Departement WSE het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie.

De strategische adviesraad van het beleidsdomein is de Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV).

Figuur 1: Organogram Beleidsdomein Werk en Sociale Economie



1.2 Missie, Visie, Waarden

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE) werd opgericht op 1 april 2006 en is een intern verzelfstandigd agentschap (IVA) zonder rechtspersoonlijkheid.

Kernopdracht

Het VSAWSE wil de participatie aan de Vlaamse arbeidsmarkt bevorderen door duurzame tewerkstelling te ondersteunen via subsidies, vergunningen en erkenningen.

Waarden

Het VSAWSE stelt de volgende vier kernwaarden voorop:

- loyaal samenwerken ten aanzien van alle actoren: de politiek verantwoordelijken, de andere betrokken entiteiten binnen en buiten de Vlaamse administratie, het werkveld
- betrouwbaarheid en integriteit bij het vervullen van opdrachten en taken
- klantgerichtheid en betrokkenheid creëren bij de verschillende interne en externe belanghebbenden
- voortdurend verbeteren van de dienstverlening, van de daartoe aangewende processen en menselijke middelen

En voegt daaraan twee VSAWSE specifieke waarden aan toe:

- Communicatiegericht
- Resultaatgericht

Kerntaken

- het uitvoeren van de Vlaamse maatregelen tot het bevorderen van de creatie van werkgelegenheid, hetzij door stimulering van de directe tewerkstelling, hetzij door steunverlening aan ondersteuningsstructuren, hetzij door toekenning van investeringssubsidies
- het uitvoeren van maatregelen tot het reguleren van de arbeidsmarkt
- het uitvoeren van maatregelen tot het faciliteren en reguleren van de intrede, herintrede, of uittrede op de arbeidsmarkt en van de mobiliteit op de arbeidsmarkt
- het bevorderen van de kwaliteit van de ondersteuning aan tewerkstelling- en sociale economie programma's en initiatieven.
- het verwerken en ter beschikking stellen van de uit de beleidsuitvoering verworven informatie met het oog op de beleidsvoorbereiding, beleidsadvisering en beleidsevaluatie
- het opvolgen van de aanwending van de ingezette middelen voor deze taken

Slagzin:

Ondersteunt jouw werk !

1.3 Beheersovereenkomst en ondernemingsplan

Beheersovereenkomst 2011 - 2015

2013 was het derde jaar van onze lopende beheersovereenkomst. Inhoudelijk werd de beheersovereenkomst geënt op de missie en kerntaken zoals gespecificeerd in het oprichtingsbesluit van het VSAWSE. Daarnaast geeft de ontwerpbeheersovereenkomst uitvoering aan aspecten van de beleidsdoelstellingen en -opties uit het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering en de Beleidsnota's van Werk en Sociale Economie, 2009-2014.

Concreet werden 6 strategische thema's in evenzoveel doelstellingen vertaald. Het gaat om:

De kernprocessen:

- SD 1 Dossierbehandeling
- SD 2 Betalen
- SD 3 Ondersteunen van tewerkstellingspromotoren
- SD 4 Interne werking

De beleidsgerelateerde doelstellingen staan beschreven onder

- SD 5 Strategische project: hervorming van de Sociale Economie
- SD 6 Strategisch project: hervorming van maatregelen in beleidsdomein Werk

De beheersovereenkomst en de resultaten ervan worden ieder jaar geëvalueerd door het Departement Werk en Sociale Economie op basis van een evaluatierooster en het jaarrapport van het VSAWSE. In 2013 werd het werkingsjaar 2012 geëvalueerd.

Uit de evaluatie blijkt dat het Agentschap in 2012 de nodige activiteiten in het kader van deze processen heel naar behoren heeft uitgevoerd, al blijft er ruimte voor verbetering.

Van de zeven doelstellingsparameters onder SD 1 werden er vier gerealiseerd, twee gedeeltelijk en één niet. Dit is merkkelijk beter dan vorig jaar.

De drie parameters die betrekking hebben op het correct berekenen van loonpremies en subsidies en het tijdig geven van betaalopdrachten staan allemaal op groen (SD 2). De nota verplichte managementondersteuning en het rapport globale sectorcijfers werden tijdig opgeleverd (SD 3)

Het Agentschap spande zich in om de interne werking te verbeteren en geeft aan dit ook in de toekomst te willen blijven doen. Van de acht doelstellingsparameters onder SD 4 werden er vier volledig gerealiseerd, drie gedeeltelijk en één niet. Er lijken geen onoverkomelijke hinderpalen te zijn om de gedeeltelijke realisaties op te trekken tot volledige. De meting van de klantentevredenheid wijst wel op een daling van de intensiteit van de tevredenheid maar dit gaat niet gepaard met een groeiend aandeel ontevreden.

Het VSAWSE heeft de opdrachten met betrekking tot het leveren van input voor verschillende nieuwe regelgevingen in het kader van de sociale economie met veel engagement vervuld.

Ondernemingsplan

De jaarlijkse vertaling van de beheersovereenkomst gebeurt via het ondernemingsplan, dat door het agentschap wordt opgesteld in het jaar voorafgaand aan het betrokken jaar.

Het ondernemingsplan is m.a.w. een jaarlijks instrument dat de concretisering van dat betrokken werkjaar van de beheersovereenkomst omvat. De doelstellingen voor het betrokken jaar van het agentschap worden uitgewerkt met daaraan gekoppeld de benodigde (personele en financiële) middelen. Het ondernemingsplan is dus een functioneel stuur- en opvolgingsinstrument dat bepaalt hoe de entiteit de ter beschikking gestelde middelen benut, om uitvoering te geven aan de te leveren prestaties.

Het ondernemingsplan vormt een strategisch en geïntegreerd managementinstrument, waarbij op voldoende geaggregeerd niveau de samenhang tussen de erin vervatte informatie over de te realiseren operationele doelstellingen voor het betrokken jaar, de jaarlijks vooropgestelde resultaatsnormen, processen, projecten, financiële en niet financiële (personele) middelen is weergegeven. Het instrument biedt dus met andere woorden een totaalbeeld van hoe het agentschap dat jaar de doelstellingen zal trachten te bereiken.

Het ondernemingsplan heeft tot doel de organisatie te sturen, de managementopvolging mogelijk te maken en op basis van de gegevens te rapporteren (over de uitvoering van de beheersovereenkomst en de daartoe benutte middelen) aan de belanghebbenden, te communiceren binnen de eigen organisatie maar ook extern aan de functioneel bevoegde minister(s).

1.4 Monitoring

Op het gebied van Monitoring werd in 2013 het ingeslagen pad naar een geïntegreerd rapporteringconcept verder gezet.

Het geïntegreerd rapporteringsconcept werd verder geoptimaliseerd. Het uitgangspunt blijft erop gericht om op basis van de bestaande applicaties binnen het Agentschap een rapporteringstool te bouwen die een systematische monitoring en een ad hoc rapportering toelaat. Via deze rapporteringmodule kan het VSAWSE zowel de missie van het agentschap (zoals vertaald in de engagementen in de beheersovereenkomst) als haar interne werking opvolgen op wat betreft prestatie, output en budget. Een samenvatting en een detail van de belangrijkste resultaten worden op kwartaalbasis ter beschikking gesteld van het management.

Via de jaarlijkse concretisering in ondernemingsplannen werd de link tussen monitoring (via een systeem van boordtabellen), Personeel & Opleiding (via de link met processen en activiteiten en een doorvertaling hiervan in de individuele planningsdocumenten) en de begrotingscyclus via een systeem van financiële boordtabellen gerealiseerd.

Monitoring is voor het VSAWSE dus van belang zowel als sleutel voor het verantwoordingsmechanisme ten aanzien van de politieke hiërarchie als organisatieontwikkelingsinstrument. Deze laatste peiler beoogt de integratie van de horizontale aansturingsinstrumenten. Het Agentschap beschouwt contractmanagement als ruime kader voor een lange termijnplanning. De beheersovereenkomst schetst de klijntlijnen voor het beheer van de strategische organisatiedoelstellingen. Het Agentschap heeft ervoor geopteerd om de inspanningen in de tijd te spreiden om de draagkracht leefbaar te houden en op die manier de veranderingsprocessen efficiënter te implementeren.

Via de jaarlijkse concretisering in ondernemingsplannen werd ondertussen de link met monitoring (via een systeem van boordtabellen), P&O (via de link met processen en activiteiten en een doorvertaling hiervan in de individuele planningsdocumenten) en de link met de begrotingscyclus via een systeem van financiële boordtabellen gerealiseerd.

2. Onze mensen, middelen en maatschappij

2.1 Personeelsbeheer

Personeelsbestand

Op 31 december 2013 telde het VSA WSE 115 personeelsleden in personen en 103,61 in VTE waarvan 20 contractuelen en 95 statutairen.

Ons agentschap stelt 76 vrouwen en 39 mannen tewerk.

66 personeelsleden behoren tot de groep van ervaren werknemers (45 jaar en ouder), 13 personeelsleden behoren tot de categorie kortgeschoolde werknemers.

Personeelsbeleid

In 2012 werd gestart met de opmaak van een personeelsbeleidsplan.

Vanuit de HR kernuitdagingen die de richtlijn vormen voor HR projecten en processen werden strategische doelstellingen geformuleerd.

In 2013 werd tijdens een tweedaags seminar door het management een visie uitgewerkt over hoe het VSAWSE haar personeelsbeleid de komende jaren zal vorm geven.

De 4 strategische doelstellingen:

1. realiseren van een kostenbewuste personeelsinzet
2. realiseren van een grotere inzetbaarheid van alle medewerkers
3. realiseren van een leiderschapstijl die faciliteert en stimuleert en die een evenwicht beoogt tussen de vier rollen van leidinggeven: leider, ondernemer, manager en coacht
4. verder ontwikkelen en uitdragen van aantrekkelijk werkgeverschap

werden vertaald in 9 operationele doelstellingen en 3 quick win's.

Het seminar resulteerde in een concreet actieplan om deze doelstellingen in de praktijk om te zetten.

Om een kostenbewuste personeelsinzet te realiseren zal worden nagegaan of aanwerving echt nodig is en zullen per dienst de aanwezige en noodzakelijke takengroepen worden opgelijst.

Door maximale back up te realiseren, zowel op individueel, materie als thematisch niveau wordt gestreefd naar een grotere inzetbaarheid met een voortdurende ontwikkeling van de medewerker en met een toegevoegde waarde voor de organisatie.

Op niveau van het management werden operationele doelstellingen met betrekking tot het realiseren van goed leiderschap gekozen die in het directiecomité verder werden uitgewerkt.

Op individueel niveau heeft iedere leidinggevende een actieplan opgesteld voor de eigen dienst.

Naar aanleiding van de reorganisatie van de afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie had de HRM met iedere medewerker een persoonlijk gesprek om te luisteren de ambities, toekomstperspectieven en mogelijke bekommernissen.

Bij de toewijzing van de personeelsleden aan de nieuwe diensten werd rekening gehouden met de input uit deze gesprekken.

Vormingen, trainingen en opleidingen

Het management hecht veel belang aan opleiding en doorgroeimogelijkheden voor personeelsleden op alle niveaus.

Door te investeren in mensen, in het bijzonder in competentie management, wil het VSAWSE groeien naar een efficiënte en effectieve organisatie.

Met het oog op het realiseren van twee strategische doelstellingen, een kostenbewuste personeelsinzet en een grotere inzetbaarheid, werd er per dienst een workshop “zoektocht naar talent” georganiseerd.

Hierna werd voor iedere medewerker binnen het agentschap een persoonlijke fiche gemaakt waarop de competenties en talenten werden opgenomen.

Leiderschap

Werken aan kwaliteitsvol leiderschap staat tweewekelijks op de agenda van het directiecomité. Een van de doelstellingen hiervan is het creëren van een duidelijk en gezamenlijk doel voor de hele organisatie.

Kwaliteitsvol leidinggeven betekent als leidinggevende af en toe stilstaan bij het functioneren en hoe de medewerkers dit ervaren. Als hulpmiddel daarvoor bestaat het BUE (bottom-up evaluatie) instrument. Alle medewerkers van het VSAWSE kregen de mogelijkheid hun leidinggevende te evalueren.

2.2 Budget

Het VSAWSE legde in 2013 in totaal een bedrag van 9,2 miljoen euro aan personeels- en werkingskosten vast. Dit bedrag omvatte 5,7 miljoen euro voor personeelskosten en 3,5 miljoen euro voor werkingsmiddelen (algemene werkingskosten, ICT, communicatie, investeringen).

Tabel 1: Budget VSAWSE 2013

	2013
Personeelsmiddelen VSAWSE	5.760.347
Werkingsmiddelen VSAWSE	3.457.579
Totaal	9.217.926

Tabel II geeft een samenvattend overzicht van de belangrijkste vastleggingen voor 2013 van het VSAWSE, nl de uitgaven voor de tewerkstellingsprogramma's Werk en Sociale Economie, waarbij hoofdzakelijk subsidies worden gegeven voor de tewerkstelling van doelgroepwerknemers en in bepaalde gevallen ook voor het omkaderingspersoneel.

Tabel 2: Vastleggingen Tewerkstellingsprogramma's Werk en Sociale Economie VSAWSE 2013

	2013
MAATREGELEN SOCIALE ECONOMIE	
Arbeidszorg	4.770.687
Invoegbedrijven	3.706.844
Lokale Diensteneconomie	20.045.132
Sociale Werkplaatsen	68.661.276
Beschutte Werkplaatsen	254.328.880
Ondersteuningsstructuren	7.274.698
Co-financiering ESF projecten binnen de SE	
SUBTOTAAL	358.787.517
MAATREGELEN WERK	
Gesubsidieerde contractuelen	278.637.900
Werkervaring	51.656.087
DAC	18.108.619
SUBTOTAAL	346.829.940
TOTAAL	705.617.457

De aanmoedigingspremies vormen met een uitgave van ongeveer 52,3 miljoen euro eveneens een belangrijk beleidskrediet.

In totaal bedroegen de vastleggingen van het VSAWSE ongeveer 767,7 miljoen euro, waarvan 99% beleidskredieten en 1% apparaatskredieten.

2.3 ICT

Om de bij art. 4. § 1 BVR 21/10/2005 toegekende taken op een zo efficiënt en effectief mogelijke wijze uit te voeren, zet het VSAWSE sinds haar oprichting sterk in op een krachtige ICT en e-government aanpak.

Vertrekkende vanuit deze doelstelling werd samen met het Departement WSE het WS10-programma opgestart die alle ICT- verbeterprojecten omvatte voor de periode 2007-2010. Wat betreft de periode 2011 – 2015 worden alle ICT gerelateerde verbeterprojecten gebundeld onder het strategisch integratie programma (SIP). Met het SIP bouwt het VSAWSE verder op de basis gelegd met WS10, enkel de klemtoon ligt nu meer op de integratie van de verschillende ontwikkelde of te ontwikkelen webapplicaties. Op deze manier wil het VSAWSE, zowel op korte als op (middel)lange termijn, beschikken over een flexibele, transparante en stabiele omgeving die een antwoord kan bieden aan de uitdagingen (evoluties op vlak van beleidsvoering, behoeften,...) waarmee de ICT dienstverlening binnen het VSAWSE de komende jaren geconfronteerd kan worden.

De basis van het SIP bestaat uit :

- **e-Subsidieloket** : het e-Subsidieloket voor de Vlaamse tewerkstellingsprogramma's is een gepersonaliseerd uniek loket ten bate van de klanten die gesubsidieerd worden vanuit de klassieke en de sociale economie maatregelen. Binnen dit loket kunnen zij terecht voor alle communicatie (doorgeven van prestatie(staten), opvragen van specifieke rapporten, opzoeken van materie gebonden informatie) met het VSAWSE.

Dit webportaal luidt een nieuw tijdperk in voor de klanten van het VSAWSE daar de bergen papier die al vele jaren werden uitgewisseld, worden vervangen door digitale gegevensstromen.

- **Centraal gebruikersbeheer** : het is essentieel voor de goede werking van bovengenoemd loket dat de gebruikers correct worden geïdentificeerd, geauthentiseerd en geautoriseerd. Het VSAWSE moet zeker zijn dat alleen bevoegde personen toegang krijgen tot achterliggende webtoepassingen en zij alleen maar die informatie te zien krijgen of die handelingen kunnen stellen waartoe zij gerechtigd zijn.

Zowel vanuit veiligheids- als vanuit praktische overwegingen heeft het VSAWSE er voor gekozen om de centrale IT entiteit (e-IB) zowel op financieel als op operationeel vlak te ondersteunen bij de uitbouw van een overkoepelend Vlaams gebruikersbeheersysteem voor zowel de eigen ambtenaren als de verschillende doelgroepen van het beleidsdomein WSE.

- **Generieke componenten**: het e-Subsidieloket is samengesteld uit verschillende deelapplicaties met onderling verweven generieke componenten. Deze componenten, die aan de basis liggen van het architectuurmodel, kunnen zoals lego bouwstenen op verschillende manieren en op verschillende terreinen worden aangewend. De voordelen zijn : een veel kortere implementatie-doorlooptijd en een gevoelige kostenbesparing bij het ontwikkelen van nieuwe webtoepassingen.

Onder andere omwille van deze filosofie én effectieve werkwijze heeft het VSAWSE, in de persoon van Eric Vernailen (administrateur-generaal), tijdens het VO Innovatiefestival de prestigieuze Business Excellence Award 2012' ontvangen uit handen van het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg.

Het e-Subsidieloket werd tijdens dit innovatiefestival door de organisatoren als 'best practise' binnen de Vlaamse overheid naar voren geschoven.

Voor het begrotingsjaar 2013 werd met het oog op ICT ondersteuning afgerond 3.297.000 € benut. Deze middelen werden voornamelijk besteed aan : (1) analyse en ontwikkeling van

nieuwe webtoepassingen, (2) exploitatie en onderhoud van de bestaande toepassingen en buretica en (3) de strategische ondersteuning van voormeld overkoepelend gebruikersbeheersysteem.

Wat betreft de ontwikkeling van nieuwe webtoepassingen lag de focus in 2013 vooral op het bouwen van een nieuwe toepassingsomgeving ter ondersteuning van de nieuwe beleidsmaatregel 'Maatwerk'.

Het project "Maatwerk"

Het decreet Maatwerk van 14 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling heeft als doel een aantal tewerkstellingsmaatregelen, destijds tot stand gekomen om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten deelnemen aan het arbeidsproces en om het sociaal ondernemerschap verder te stimuleren, te integreren en op elkaar af te stemmen, zodat onderlinge discrepanties op het vlak van de toegang tot de maatregel en ondersteuning worden vermeden. Ook de noodzaak voor afstemming met Europese regelgeving is daarbij noodzakelijk.

Het decreet omvat 3 belangrijke doelstellingen:

1. werk en ondersteuning op maat aanbieden aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
2. ondersteuning aanbieden aan werkgevers die personen met een grote afstand tot arbeidsmarkt collectief tewerkstellen. Onder collectief tewerkstellen wordt verstaan een tewerkstelling van minstens 5 VTE op jaarbasis op eenzelfde tewerkstellingsplaats
3. de creatie van een kwalitatief kader dat de groei van competenties en de doorstroom van de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op kwalitatieve wijze stimuleert.

De nieuwe maatregel wordt echter omwille van strategische, tactische en operationele redenen niet meer geïmplementeerd in de bestaande doch verouderde loonsubsidiemotor ter ondersteuning van de tewerkstellingsprogramma's.

In tegenstelling tot de eerder 'Werk' gerelateerde tewerkstellingsmaatregelen zoals bvb 'GESCO' en 'Werkervaring' waarvoor nog veel (maandelijkse) input wordt verwacht van de promotoren (zoals o.a. de maandelijkse indiening van de prestatiestaten), zal 'Maatwerk' gebruik maken van de DMFA gegevensstroom en andere authentieke gegevensbronnen, zodat quasi geen gegevens meer dienen opgevraagd te worden bij de promotoren.

De maatregel 'Maatwerk' wordt daarom geïmplementeerd binnen een volledig geïntegreerde omgeving gebruik makende van een moderne en krachtige loonsubsidiemotor met daarnaast bovengenoemde componenten zoals het e-Subsidieloket WSE, het VO centraal gebruikersbeheersysteem en een aantal andere generieke componenten zoals bijvoorbeeld de toepassing OWSE (zie ons jaarrapport van 2012).

Er wordt dus geen bijkomende en traditioneel monolithische applicatie meer ontwikkeld voor Maatwerk, doch opsplitsing van de verschillende functionaliteiten over verschillende bestaande en een paar nieuwe generieke componenten/applicaties per core-business proces (Projectoproep/Erkennen/Berekenen/Betalen/Rapportering).

Door deze bedrijfsarchitectuur strategie te volgen beschikt de administratie weldra over een referentie architectuur die de implementatie van nieuwe tewerkstellingsmaatregelen naar de toekomst toe (bvb. volgende uit de operationalisering van de staatshervorming) vereenvoudigt, hetgeen een reducerend effect heeft op de kostprijs en de project doorlooptijd.

2.4 Communicatie

Interne communicatie

EXTRANETKOEPELSITE KOEPEL.VONET.BE

Het VSAWSE beschikt over een deelsite in de extranetsite koepel.vonet.be. De personeelsleden vinden er informatie over de verschillende lopende projecten van het agentschap alsook handige instrumenten voor de dagdagelijkse praktijk zoals handleidingen, formulieren en sjablonen, een vergaderkalender, telefoonlijsten, wie is wie, vacatures, enz.

Ook vind je er het zogenaamde “organisatieboek”, met overzicht van zoveel mogelijk info over het VSAWSE. Startpunt is de oprichting van het VSAWSE, gevolgd door info over de organisatiestructuur, de vele domeinen die hun rol spelen in de werking van het agentschap, de taken en de werking. Het organisatieboek ontsluit zowel basisinformatie als meer gespecialiseerde kennis. Topics zijn bijvoorbeeld onze organisatie, missie, kerntaken en visie, het beleidskader, beheer en planning, belanghebbendenmanagement, kwaliteitsmanagement, onze dienstverlening, de interne werking, enz. Het organisatieboek verwijst naar info elders op extranet, op onze website werk.be en naar documenten op onze gedeelde netwerkschijf (W-schijf). De structuur van het organisatieboek en van die "VV-schijf" is identiek.

WERKGROEP COMMUNICATIE

Na het CAF begin 2011 werd er besloten om een werkgroep communicatie op te richten. Deze werkgroep van 4 personen nam vooral de interne communicatie op zich.

Eind 2011 werd de kleine communicatiewerkgroep opgenomen in een grotere CAF-werkgroep communicatie. Deze werkgroep bevat collega's uit elke dienst van het subsidieagentschap, aangestuurd door een voorzitter en bijgestaan door de communicatie-ondersteuner. In de werkgroep worden beslissingen genomen die voornamelijk door de communicatie-ondersteuner en de webmaster van het VSAWSE worden uitgevoerd. De communicatie-ondersteuner helpt voortaan ook bij het uitwerken van externe campagnes en alles wat interne en externe communicatie aangaat.

INTERNE NIEUWSBRIEF W(s)eetjes

Het opstarten van een interne nieuwsbrief bleek een nood die uit het CAF 2011 naar voor kwam. De nieuwsbrief bevat niet enkel werk gerelateerd nieuws, maar ook interessante weetjes. De naam van deze nieuwsbrief werd gevonden door middel van een interne wedstrijd. De nieuwsbrief werd “W(s)eetjes” gedoopt.

De eerste W(s)eetjes verscheen op 28 juni 2011, met een beoogde frequentie van ongeveer 4 nieuwsbrieven per jaar. Later werd ook de W(s)eetjes-Flash! geïntroduceerd. Deze korte nieuwsbrief handelt meestal maar over één item en bevat nieuws dat onmiddellijk gecommuniceerd moet worden. De W(s)eetjes-Flash! vervangt de algemene, aan het volledige personeel gerichte, e-mails. Ondertussen zijn de W(s)eetjes nieuwsbrief en de W(s)eetjes flash! een gevestigde waarde binnen de interne communicatie van ons agentschap. In 2013 werden er 3 nieuwsbrieven en 61 flashberichten gestuurd.

Externe communicatie

WERK.BE

De portaalsite www.werk.be bevat alle informatie van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie en van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE). De site is eveneens de toegangspoort tot alle andere informatie en toepassingen met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. (VDAB, Syntra, ESF-agentschap).

Met het oog op een verdere verfijning en uitbouw van werk.be werd in de loop van 2010 fase II voor werk.be gelanceerd. In 2011 werd fase II afgerond. Er werd er gekozen voor Drupal als nieuw contentmanagementsysteem (CMS). Drupal is een groot open source CMS ontwikkeld in de programmeertaal PHP en uitgebracht onder de GNU General Public License (GPL). Van oorsprong is het een Vlaams product en een aantal websites in de Vlaamse Overheid werkten al met Drupal. Intussen is Drupal bezig aan een flinke opmars in de Vlaamse overheid. Een illustratie daarvan is het project 'Kañooh', een consortium van website-ontwikkelaar One Agency en de communicatiefirma ESN. Kañooh neemt de hosting van overheidssites voor zijn rekening en biedt opensource-cms Drupal als webdienst aan.

Uit de bezoekerscijfers van werk.be blijkt dat de maatregelen aanmoedigingspremies en arbeidskaarten steeds de populairste zijn en blijven. Binnen de tewerkstellingsprogramma's en sociale economie zien we een blijvende stijging van het aantal bezoekers telkens er een nieuwe oproep gelanceerd wordt.

	2011	2012	2013
bezoekers werk.be	436.300	498.276	602.387
paginaweergaven			
Aanmoedigingspremies	809.878	867.608	995.136
Arbeidskaarten	260.520	279.299	279.370
Tewerkstelling en Sociale Economie	113.366	138.227	184.493

Tabel 3 : bezoekerscijfers werk.be

Voor het project "betaal en prestatiestaten tewerkstellingsprogramma's (TWP)" werd eind 2012 in werk.be een **e-Subsidieloket** voorzien. De communicatie hierover met betrokken promotoren verliep via het systeem van e-nieuwsbrieven. Promotoren werden zo opgeroepen om lokale beheerders aan te stellen en te registreren. Tevens werden ze zo verder op weg geholpen in de verschillende fases rond het digitaliseren van de prestatiestaten. De communicatie-ondersteuner werd mee ingeschakeld om te komen tot een conforme, eenvoudige en correcte schrijfstijl in de mailings en handleidingen.

E-NIEUWSBRIEF

Voor het versturen van e-nieuwsbrieven gebruiken we Addemar, een krachtig, gebruiksvriendelijk en professioneel e-mail marketing platform. Inschrijven voor nieuwsbrieven Sociale Economie en Ervaringsbewijs kan via de website. In 2013 werden volgende nieuwsbrieven verstuurd:

- 7 mailings in verband met maatregelen en/of projectoproepen Sociale Economie
- 4 mailings in verband met bevraging kostendossiers Sociale Economie

- 8 mailings in verband met opleidingen voor werknemers Beschutte en Sociale Werkplaatsen
- 7 mailings in verband met de opstart van het e-Subsidieloket
- 2 mailings in verband met het LEED-programma van de OESO ('Local Economic and Employment Development')
- 1 mailing, nieuwjaarswens van de afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie
- 1 mailing OESO-enquete Sociale Economie
- 1 mailing verhuis Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren provincie Oost-Vlaanderen

FRONT OFFICE TEWERKSTELLING: aandeslag.be

Het VSAWSE neemt deel aan het project "Front Office Tewerkstelling". Aandeslag.be is het resultaat van een samenwerking tussen alle overheden van het land die verantwoordelijk zijn voor tewerkstelling. Het VSAWSE staat zelf in voor het actueel houden van de informatie op www.aandeslag.be over de verschillende maatregelen die zij beheert.

AANMOEDIGINGSPREMIES

De maatregel Aanmoedigingspremies blijft zeer populair. Het verstrekken van de informatie hierover is dus zeer belangrijk.

De burger kan informatie vragen over de regelgeving of de stand van zaken in een aanvraagdossier via:

- het gratis telefoonnummer 1700 (de zogenaamde frontoffice of eerstelijndienst)
- het e-mail adres (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be), postadres of rechtstreeks telefoonnummer van de infocel aanmoedigingspremies van het VSAWSE (de zogenaamde backoffice of tweedelijndienst)

Het personeel van het gratis telefoonnummer 1700 beantwoordt in eerste lijn de vragen van de klanten. Zij worden door de collega's van de infocel aanmoedigingspremies van het VSAWSE opgeleid zodat zij algemene en vaak gestelde vragen over de premies kunnen beantwoorden. Dit maakt dat het personeel van het VSAWSE zich kan toespitsen op de behandeling van de premieaanvragen en de betaling van de premies.

Wanneer het 1700-personeel het antwoord op een vraag niet kent, schakelen zij de telefonische oproep of de e-mail automatisch door naar de backoffice. De infocel aanmoedigingspremies neemt vervolgens zelf contact op met de klant.

In 2013 ontving de eerste lijn 19.999 telefonische oproepen over de aanmoedigingspremies. Dit is een stijging met 22% ten opzichte van 2012.

Ruim 70% van deze oproepen kon de eerste lijn zelf beantwoorden. De tweedelijndienst kreeg in 2013 ruim 20% minder telefonische oproepen (10.542) als in 2012. Ook het aantal mails daalde in vergelijking met 2012 (10.382).

Tijdens de laatste jaren voor 2011 was een sterke stijging van het aantal telefonische oproepen en e-mails merkbaar. De laatste jaren zijn beiden gedaald tot een normaal niveau. De burger consulteert steeds meer de website om de nodige informatie te bekomen. Op www.werk.be werden de internetpagina's van de aanmoedigingspremies maandelijks gemiddeld 80.000 keer geraadpleegd. Dit is een stijging van 8% ten opzichte van 2012.

Sinds 2011 is het ook mogelijk om je aanvraag voor een aanmoedigingspremie online in te dienen. In 2012 werd een campagne opgezet om het online aanvragen van een aanmoedigingspremie te promoten. In 2013 hebben we passief verder campagne gevoerd door het blijven verspreiden van folders en het ontwikkelen van een instructiefilmpje. Het filmpje toont hoe je succesvol een aanmoedigingspremie online kan invullen.

Figuur 2: Het instructiefilmpje is te vinden op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>



ERVARINGSBEWIJS

Het Ervaringsbewijs is een blijver (zie H6) en dient permanent onder de aandacht gehouden te worden. De website www.ervaringsbewijs.be voorziet het hele jaar door in ondersteunende informatie. Diverse campagnematerialen zoals folders, affiches, redactionele artikels en webbanners worden via deze website ter beschikking gesteld van de testcentra en de (opleidings)doorverwijzers. In 2012 behaalde de website het AnySurferlabel.

3. Onze toekomst

3.1 De integrale kwaliteitsaanpak van het VSAWSE

De CAF-oefening die werd opgestart in april 2013 en waarvan de consensusvergaderingen vanaf september werden aangevat, werd in september noodgedwongen geheroriënteerd. Aan de basis van deze beslissing lag de besparingsoperatie die de VR goedkeurde op 20/9 II. en waarbij een tiental entiteiten werden weggesaneerd.

Een sterke zwakte analyse heeft in deze context nog weinig inhoud aangezien effectieve acties en een actieplan niet meer zouden kunnen worden uitgewerkt.

In plaats van een zelfevaluatie ter verbetering van de huidige organisatie werd het CAF-model toegepast op een transitiescenario. Met het CAF als leidraad werd een stand van zaken opgemaakt over de verwezenlijkingen van het Agentschap in de loop van haar bestaan.

De heroriëntering van de werkgroep-werkzaamheden verlegde de focus van een verbetercyclus voor de huidige organisatie naar een focus op de integratie van de huidige werkzaamheden in een nieuw op te richten structuur. De cruciale vraag die zich hierbij stelt is niet zozeer hoe kunnen we ons verbeteren, maar wel: welke manieren van werken, instrumenten, projecten en waarden hebben zich doorheen het bestaan van het Agentschap ontwikkeld? Welke zijn belangrijk gebleken? Waarin onderscheiden we ons van anderen? Waar zitten de sterktes en moeten we dus zeker ook in de toekomst verder op inzetten? Uitgaande van het CAF-model werd per criterium en subcriterium een sterke/zwakte-analyse gemaakt door de zelfevaluatiegroep.

De thema's die werden geïdentificeerd kunnen worden ingedeeld in volgende clusters:

- Klantgerichtheid: als uitvoerend Agentschap stond het VSAWSE zeer dicht bij haar klanten. De focus om de dienstverlening vanuit klantenperspectief te benaderen stond altijd centraal. Dit blijkt ook uit de manier waarop de verbeterprojecten werden aangepakt.
- Waardengedreven: zowel intern als extern wilde het Agentschap een bezielende organisatie zijn. Gewaardeerd door medewerkers en belanghebbenden omwille van een werking die doorleefd is van solidaire waarden.
- Sterk in sturing: het Agentschap heeft doorheen haar bestaan een sterke reputatie opgebouwd voor wat betreft haar organisatieontwikkeling. De verwachtingen die werden gesteld aan de nieuwe structuur waren niet gering. Stukje bij beetje werd een geheel van organisatie-aansturende instrumenten ontwikkeld die tot ver buiten de organisatie als inspiratie kunnen dienen. Verschillende awards bewijzen dit: C2E, ESF-label, BEA.
- Op mensenmaat: veel initiatieven en werkwijzen werden spontaan geënt op de wil om een organisatie te creëren die zeer dicht bij de mensen staat. Zowel naar de klanten als de medewerkers toe is laagdrempeligheid steeds het onuitgesproken maar zeer aanwezig leidmotief geweest.

Deze clusters werden uitgewerkt in een document met concrete aanbevelingen voor de werkgroep die zich bezighield met de transitie naar een nieuwe organisatie.

3.2 Organisatiebeheersing

De Vlaamse Regering legde bij de hertekening van haar organisatie in het kader van “beter bestuurlijk beleid” de klemtoon op de responsabilisering van het management.

Van het management wordt verwacht dat zij een systeem ontwikkelen dat hen in staat stelt hun organisatie te beheersen en de risico's die het bereiken van de doelstellingen bedreigen, kunnen identificeren, analyseren, prioriteren en bedwingen.

Voor het VSAWSE was 2013 een bijzonder jaar. In september besliste de Vlaamse Regering tot overheveling van het overgrote deel van haar taken en bevoegdheden naar het Departement WSE. Dit noodzaakte het management om alle lopende projecten en acties te herbekijken op hun relevantie in de toekomst. Een aantal projecten waarvan het niet duidelijk was of het Departement dezelfde visie had, werden stopgezet, bij andere projecten, zoals bij een lopende CAF-oefening, werd de oorspronkelijke doelstelling aangepast. Hierna wordt in eerste instantie gefocust op de resultaten op het vlak van organisatiebeheersing in het relatief korte bestaan van het VSAWSE waarbij ook de specifieke resultaten voor 2013 aan bod komen.

Voorafgaande aan de eerste maturiteitsaudit van IAVA in 2008 deed het VSAWSE in de periode 2007 – 2008 een zelfevaluatie waaruit een aantal aandachtspunten kwamen. De leidraad Organisatiebeheersing aangereikt door Interne Audit Vlaamse Administratie, het huidige Audit Vlaanderen, was hiervoor het referentiekader. Tien thema's werden geëvalueerd: doelstellingenmanagement, monitoring, informatie en communicatie, HRM, ICT, facility management, financieel management, organisatiecultuur, organisatiestructuur. De maturiteitsscores bleken quasi overeen te stemmen met deze die IAVA nadien in haar eerste maturiteitsaudit gaf. De gemiddelde score bedroeg 1,5: 1 thema had score 3, 5 thema's scoorden 2 en 4 thema's kregen een 1 (score 1 ad hoc aanpak, score 5 geoptimaliseerde aanpak met voortdurende benchmark en kwaliteitscertificaten, PDCA-cyclus wordt gevolgd). Een nieuwe maturiteitsaudit in 2010 gaf al een veel beter resultaat: door een gestructureerde aanpak op vele fronten waren er ondertussen 6 thema's met score 3, 4 thema's met score 2 en geen score 1 thema's meer. Dank zij het op punt stellen van een personeelsbeleidsplan met strategische en operationele doelstellingen gevalideerd door het Directiecomité in april 2013 werd ook voor HR een score 3 bereikt.

In het kader van de uitvoering van haar opdrachten en in uitvoering van de visie van een geïntegreerd en integraal beleid beschikt het VSAWSE over heel wat toepassingen waarvoor er een gegevensuitwisseling met externe databanken via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en het Magdaplatform gebeurt. De laatste jaren werd dan ook heel wat aandacht geschonken aan de ontwikkeling van een veiligheidsbeleid. Er werd een veiligheidsconsulent en een adjunct-veiligheidsconsulent aangesteld en een informatieveiligheidsplan opgesteld. In 2013 werden de verschillende databanken gescreend of de toepassingen voldoende waarborgen bieden dat er op een integere manier met persoonsgegevens wordt omgegaan. Ook werden de ICT-toepassingen geanalyseerd en aangepast waar nodig i.f.v. logische toegangsrechten. Tevens werd in de loop van 2013 een beleidsrapport opgesteld.

Een ander belangrijk project in het kader van organisatiebeheersing, bedrijfscontinuïteitsmanagement, startte een aantal jaren geleden. Er werden een aantal belangrijke stappen gezet: er werd een bedrijfsimpactanalyse uitgevoerd, waarbij de kritieke processen werden aangeduid, er werd een crisismanagement- en crisiscommunicatieteam opgericht, er werd een belboom opgesteld. De overheveling naar het Departement veronderstelt natuurlijk een herziene samenstelling van de vermelde teams, ook de belboom moet herbekeken worden. In 2013 werden alle ICT-toepassingen geanalyseerd ivf afspraken met de outsourcer i.k.v. de disaster recovery time. In het najaar 2013 werd gestart met de volgende fase van de bedrijfscontinuïteitsanalyse, nl. alternatieve werkwijzen opstellen voor de kritieke processen. De overheveling naar het departement zal in eerste instantie niet drastisch ingrijpen in de meeste processen van het VSAWSE, het opzetten van alternatieve werkwijzen kan dan ook verder uitgewerkt worden in de loop van 2014.

3.3 Pilootproject administratieve lastenmeting

De Vlaamse regelgeving bevat heel wat administratieve verplichtingen. In sommige gevallen moet er veel informatie verzameld worden of moet bepaalde informatie meerdere keren worden overgemaakt aan verschillende overheidsdiensten. Voor de grote meerderheid van de administratieve verplichtingen zijn de bijhorende administratieve lasten nog niet gemeten. Daarom startte de Vlaamse regering eind 2007 met een pilootproject “administratieve lastenmeting”. Een aantal beleidsdomeinen, waaronder Werk en Sociale Economie, stapten hierbij in.

Het VSAWSE selecteerde drie projecten om prioritair rond te werken. In 2012 werden het project met betrekking tot de verbetering van de dienstverlening door middel van onder meer een nieuwe webportaal en het project rond aanmoedigingspremies afgerond. Afgelopen jaar werd ook het project rond het indienen, opvolgen en beheer van elektronische prestatiestaten in het kader van Sociale Economie, beschutte werkplaatsen en klassieke tewerkstellingsprogramma's en elektronische oproep subsidiebesluiten gerealiseerd. Door bij een oproep de mogelijkheid te voorzien om online een aanvraag in te dienen, en hierbij gebruik te maken van authentieke bronnen, ontstaat er een sterk vereenvoudigde digitale uitwisseling tussen de Vlaamse overheid en de aanvrager.

DEEL II: Onze kernresultaten

1. Sociale Economie

1.1 Beschutte Werkplaatsen (BW)

Een beschutte werkplaats is een tewerkstellingsplaats aangepast aan de noden van personen met een arbeidshandicap die tijdelijk of definitief niet in het normaal economisch circuit terecht kunnen, waarbij personen met een handicap de prioritaire doelgroep vormen. Uiteindelijk doel van de beschutte werkplaats is de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap met het oog op hun verbeterde integratie in de maatschappij.

In Vlaanderen waren er op 31/12/2013 67 erkende beschutte werkplaatsen. Een aantal hiervan zijn verenigd in samenwerkingsverbanden.

Beschutte Werkplaatsen		Jaar		
		2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	Doelgroep	13.272	13.550	13.520
	Omkadering	1.977	2.031	1.991
Kostprijs in €		237.066.754	242.060.478	254.328.880
Investeringsubsidies - euro		nihil	1.668.274	972.797
Gesubsidieerde uren doelgroep		21.091.719	20.937.415	21.039.649

Tabel 4: Beschutte werkplaatsen, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Op 31 december 2013 werden in de beschutte werkplaatsen 13.520 VTE doelgroepwerknemers gesubsidieerd. Zij werden begeleid door 1.991 VTE gesubsidieerde omkaderingsleden, in de ruime zin van het woord (monitoren, HRM, directeursfuncties en kaderleden, administratief bedienden,...).

Het aantal tewerkgestelde doelgroepwerknemers en omkadering binnen de beschutte werkplaatsen ligt in 2013 ongeveer op hetzelfde niveau dan in 2012. Ook het aantal gesubsidieerde uren blijft ongeveer hetzelfde. De invulling van de verhoging van de capaciteit in de sector eind 2011 en begin 2012 blijft ook zichtbaar in 2013. Met deze cijfers lijkt de sector van de beschutte werkplaatsen, wat de tewerkstelling betreft, erin geslaagd zich opnieuw als een vrij stabiele sector te kunnen handhaven.

Net als de tewerkstelling, bleven ook de cijfers economische werkloosheid vrij stabiel. Gelijkaardig aan de voorbije jaren lagen de cijfers het hoogste in het 1ste kwartaal (10,76%) om in de loop van het 2de en 3de kwartaal te dalen tot 3,5 à 4%, om met een gemiddelde van 6,47% net iets hoger uit te komen dan in 2012.

De kostprijs van de maatregel steeg in 2013 met ongeveer 12 mio euro ten opzichte van 2012. Hier zorgde in de eerste plaats de indexverhoging voor die voor de sector werd doorgevoerd op 1 december 2012 maar zich in 2013 pas ten volle liet voelen. Daarnaast waren er ook de afgesproken engagementen in het kader van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren voor de periode van 2011-2015 (VIA4) die voorzagen in een verhoging van verschillende parameters.

Binnen de regelgeving investeringsubsidies voor de beschutte werkplaatsen werden in 2013 drie dossiers goedgekeurd voor een totaal bedrag 972.796,80 euro.

Verplichte managementondersteuning

Verlieslatende beschutte werkplaatsen kunnen een financiële tegemoetkoming krijgen op voorwaarde dat ze managementbegeleiding aanvaarden. Onder verlieslatend wordt verstaan: hetzij een negatief bedrijfseconomisch resultaat en/of een negatief totaal resultaat hebben, hetzij een negatief eigen vermogen hebben. De verplichte managementondersteuning moet hiervoor aangevraagd en uitgevoerd worden, bij en door één van de 4 erkende adviesbureaus.

De uitbetaling van de premies en de administratieve opvolging van de verplichte managementondersteuning gebeurt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Op basis van de jaarrekeningen 2012 stelde het VSAWSE vast dat op een totaal van 67 beschutte werkplaatsen er 27 (of 40%) verlieslatend waren. 26 beschutte werkplaatsen hadden het boekjaar afgesloten met bedrijfseconomisch verlies en 18 werkplaatsen hadden een globaal verlies gerealiseerd. De economische crisis verhoogt de binnen- en buitenlandse concurrentie waardoor zowel de prijzen als de rendementen onder druk komen.

Na een grondig onderzoek naar de oorzaken van deze negatieve resultaten heeft de minister, op basis van de adviesnota van het agentschap, opnieuw aan 6 beschutte werkplaatsen (= 5 juridische entiteiten) verplichte managementondersteuning opgelegd.

5 van deze werkplaatsen werden recent ook al door de minister verplicht. De opgelegde nieuwe verplichte managementondersteuning dient de eerder opgestarte reorganisatie- en herstructureringsprocessen verder te ondersteunen. Een andere werkplaats dient haar stagnerende werking te verbeteren en wil zich volledig openstellen tot een doorgedreven samenwerking met andere maatwerkbedrijven uit de regio.

Aan de overige 21 beschutte werkplaatsen heeft de minister, op basis van de diezelfde adviesnota, geen verplichte managementondersteuning opgelegd. Bij een groot deel van deze werkplaatsen waren de negatieve cijfers nog het gevolg van de economische crisis en werden deze dus als tijdelijk ingeschat. Bij een aantal van hen lagen de oorzaken eerder aan een eenmalige en uitzonderlijke transactie. Bovendien werden hier meestal ook al voldoende maatregelen genomen om de werking en de cijfers te verbeteren.

1.2 Sociale Werkplaatsen

Sociale werkplaatsen richten zich op werkzoekenden die minstens 5 jaar inactief zijn, geen diploma hoger secundair onderwijs gehaald hebben en door een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden, maar die onder begeleiding in staat zijn tot het verrichten van arbeid. De tewerkstelling van deze erkende doelgroepwerknemers wordt door het VSAWSE gesubsidieerd via loonsubsidies en omkaderingssubsidies.

Er zijn 94 erkende sociale werkplaatsen in Vlaanderen.

Tabel 5: Sociale Werkplaatsen, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Sociale Werkplaatsen		Jaar		
		2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	Doelgroep	3.807	3.823	3.929
	Omkadering	740	732	734
Kostprijs in €		60.579.851	63.887.555	68.661.276

Op 31 december 2013 werden in de sociale werkplaatsen 3929 VTE doelgroepwerknemers gesubsidieerd. Zij werden begeleid door 734 gesubsidieerde omkaderingsleden

De stijging van de kostprijs van de maatregel t.o.v. 2012 bedroeg ongeveer 5 mio euro. Dit is het gevolg van een indexaanpassing en de afspraken in het kader van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren voor de periode van 2011-2015 (VIA4).

Naast een verhoging van de subsidiëring van de eindejaarspremie voor doelgroepwerknemers en gesubsidieerde omkaderingspersoneelsleden en een aanvullende vergoeding voor onregelmatige prestaties van de werknemers werd ook een managementondersteuning voor alle gesubsidieerde personeelsleden toegekend.

De uitbetaling van de aanvullende vergoeding voor onregelmatige prestaties van de werknemers werd toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid in de Sociale Werkplaatsen. In uitvoering van de op 9 november 2012 afgesloten 'CAO inzake de aanvullende financiële bijdrage door de werkgever bij onregelmatige prestaties van de werknemer' verdeelt het Fonds deze middelen aan de respectievelijke werkplaatsen. Als onregelmatige prestaties werden omschreven: prestaties op weekdagen vóór 7.00 uur en na 19.00 uur, alsook prestaties op zaterdag en zondag.

Verplichte managementondersteuning

Net zoals bij de beschutte werkplaatsen, kunnen verlieslatende sociale werkplaatsen een financiële tegemoetkoming krijgen op voorwaarde dat ze managementbegeleiding aanvaarden. Onder verlieslatend wordt verstaan: hetzij een negatief bedrijfseconomisch resultaat en/of een negatief totaal resultaat hebben, hetzij een negatief eigen vermogen hebben. De verplichte managementondersteuning moet hiervoor aangevraagd en uitgevoerd worden, bij en door één van de 4 erkende adviesbureaus.

De uitbetaling van de premies en de administratieve opvolging van de verplichte managementondersteuning gebeurt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Op een totaal van 96 erkende sociale werkplaatsen waren er op basis van de ingediende jaarrekeningen 2012 35 (of 36%) verlieslatend. 30 sociale werkplaatsen hadden een negatief bedrijfseconomisch resultaat en 29 sociale werkplaatsen hadden het boekjaar afgesloten met een negatief globaal resultaat. In 2012 hadden 3 sociale werkplaatsen ook nog een negatief eigen vermogen.

Het aantal individuele verlieslatende werkplaatsen is het voorbije boekjaar sterk toegenomen en dit zowel bij de kringwinkels als bij de overige sociale werkplaatsen.

Na een grondig onderzoek naar de oorzaken van deze negatieve resultaten heeft de minister, op basis van de adviesnota van het agentschap, opnieuw aan 6 sociale werkplaatsen verplichte managementondersteuning opgelegd.

3 van deze werkplaatsen werden recent ook al door de minister verplicht. De opgelegde nieuwe verplichte managementondersteuning dient de eerder opgestarte reorganisatie- en herstructureringsprocessen verder te ondersteunen.

Voor de andere 3 werkplaatsen was dit een eerste verplichte managementondersteuning en waren de negatieve cijfers vooral het gevolg van een terugval van hun opdrachten. Verdere optimalisatie en differentiatie van hun activiteitenpakket vormen hier belangrijke uitdagingen.

Aan de overige 29 sociale werkplaatsen heeft de minister, op basis van diezelfde adviesnota, geen verplichte managementondersteuning opgelegd.

Bij één organisatie is de financiële situatie onhoudbaar en werden stappen ondernomen tot samenwerking of overname.

5 werkplaatsen werden reeds vorig jaar door de minister verplicht en werken momenteel aan hun opgestelde actieplannen.

3 sociale werkplaatsen zijn sterk verbonden met grotere organisaties en kunnen daar de nodige ondersteuning krijgen.

Voor 13 van deze sociale werkplaatsen was dit het eerste verlies sinds jaren en werden tijdens de evaluatie geen structurele oorzaken vastgesteld.

Bij de overige 7 werkplaatsen waren de verliezen zeer beperkt, werden er reeds voldoende maatregelen genomen of werd er opnieuw een positieve evolutie waargenomen.

1.3 Arbeidszorg

Arbeidszorg richt zich tot personen die (nog) niet of niet meer kunnen werken in het reguliere of beschermde arbeidscircuit vanwege persoonsgebonden kenmerken, zoals psychische instabiliteit, een extreem lage stressbestendigheid, een handicap of een gebrek aan zelfvertrouwen.

In een arbeidszorgproject verrichten zij arbeid op een gestructureerde manier binnen een arbeidsmatige setting, maar zonder de druk van een betaalde job.

Hoewel 'werken' centraal staat binnen arbeidszorg, is ook de zorg voor de persoon belangrijk. De begeleiders in arbeidszorg besteden dus niet enkel tijd aan werkbegeleiding maar ook aan zorgbegeleiding. In het ideale geval vormt arbeidszorg een opstap naar betaalde arbeid. Arbeidszorg vinden we terug in diverse domeinen, zoals in de geestelijke gezondheidszorg, de gehandicaptensector, de sociale werkplaatsen en het algemeen welzijnswerk. Sociale werkplaatsen kunnen aanspraak maken op subsidies voor de omkadering van arbeidszorgmedewerkers.

Er zijn 60 sociale werkplaatsen die arbeidszorg aanbieden.

Tabel 6: Arbeidszorg, ingevulde gesubsidieerde VTE (enkel omkadering) en uitgaven per 31/12

Arbeidszorg SW		Jaar		
		2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	Doelgroep	1.457	1.658	1.910
	Omkadering	70	72	72
Kostprijs in €		1.676.568	1.817.297	1.945.800

Het aantal VTE doelgroepwerknemers op 31 december 2013 is gestegen met ongeveer 250 VTE. Er zijn geen nieuwe arbeidsplaatsen toegekend in 2013, de stijging is toe te schrijven aan een vermindering van de gemiddelde prestaties per arbeidszorgmedewerker waardoor er ruimte vrijkomt om meer personen in dienst te nemen.

De stijging van het budget wordt veroorzaakt door de stijging van het aantal gesubsidieerde omkaderingsleden, en de indexaanpassing. Merk op dat de arbeidszorgmedewerkers niet worden gesubsidieerd, enkel voor de omkadering ontvangt men subsidies.

In 2007 werd een experiment opgestart om arbeidszorg niet enkel binnen de sociale werkplaatsen te subsidiëren, maar ook binnen de beschutte werkplaatsen. Andere arbeidszorginitiatieven konden eveneens deelnemen aan het experiment, doch uitsluitend in een samenwerkingsverband met een sociale of een beschutte werkplaats.

Dit experiment arbeidszorg werd in 2013 voor een jaar verlengd. In totaal betreft het 29 projecten: 14 projecten werden gecoördineerd door een sociale werkplaats, 15 door een beschutte werkplaats.

Het budget 2013 voor dit experiment bedroeg 1.257.687 euro. Er werden 292.725 uren arbeidszorg toegekend, hetgeen overeenkomt met 187,65 VTE arbeidszorgmedewerkers. Dit betekent een omkadering van 37,5 VTE (1 omkaderingsmedewerker op 5 doelgroepwerknemers).

In 2012 werd het pilootproject 'doorstroom uit arbeidszorg' opgestart. Dit project kadert binnen het Vlaamse activeringsbeleid van werkzoekenden en wil bijdragen tot het verhogen van de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen, en meer bepaald van arbeidszorgmedewerkers. De activering van deze werkzoekenden omvat de deelname aan arbeidszorg (in het arbeidszorginitiatief), activeringsbegeleiding op een externe werkvloer (stage) en een

aangepaste trajectbegeleiding (door GTB). Er worden enkel partnerschappen gesubsidieerd die dienen te bestaan uit minstens twee erkende arbeidszorginitiatieven, een partner zorg, een partner empowerment en GTB.

Voor de uitvoering van de doorstroomtrajecten wordt een subsidie voorzien van 3.918 euro per doorstroomtraject. Van dit bedrag wordt er 1.418 euro voorzien voor GTB en 2.500 euro voor het partnerschap. De penhouder van een partnerschap is en sociale of een beschutte werkplaats.

Aansluitend op de oproep van 2012 werden er in 2013 400 extra doorstroomtrajecten voorzien voor een totale subsidie van 1.567.200 euro.

1.4 Invoegbedrijven

Invoegbedrijven zijn ondernemingen die bereid zijn kansengroepen een duurzame tewerkstelling te garanderen, waarbij opleiding en begeleiding wordt geboden in een arbeidsomgeving waar maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat.

Het Vlaams Subsidieagentschap ontving in 2013 een totaal van 33 ontvankelijke erkenningsaanvragen die resulteerden in 34 effectieve nieuwe erkenningen en uitbreidingen

Op 31 december 2013 telde Vlaanderen 162 actieve, erkende commerciële invoegbedrijven.

Tabel 7: Invoegbedrijven, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Invoegbedrijven		Jaar		
		2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	Invoegbedrijven commercieel	423	417	327
	Invoegbedrijven dienstencheques	547	382	243
	Totaal	970	799	570
Kostprijs in €	Invoegbedrijven commercieel	3.332.491,00	3.567.248,00	3.363.956,00
	Invoegbedrijven dienstencheques	781.308,00	502.617,00	342.888,00
	Totaal	4.113.800,00	4.069.865,00	3.706.844,00

Ondanks een globale daling van het aantal doelgroepwerknemers daalde het budget voor de tewerkstelling van de invoegwerknemers niet evenredig. Terwijl de kostprijs van de invoegbedrijven dienstencheques daalde, bleef immers de kostprijs bij de commerciële invoegbedrijven nog licht stijgen door een stijgende budgettaire kost per VTE tewerkstelling.

De stijging van de budgettaire kost per VTE kan worden verklaard doordat bij iedere toekenning de subsidie wordt vastgelegd in een % van de reële loonkost, weliswaar begrensd tot een maximum refertebedrag. Recente toekenningen ressorteren dan ook in een iets hogere budgettaire kost per VTE .

1.5 Lokale diensteneconomie (LDE)

Lokale diensteneconomie beoogt de koppeling tussen enerzijds de invulling van lokale dienstverleningsnoden en anderzijds de creatie van bijkomende tewerkstelling voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze lokale dienstverleningsnoden kunnen ontstaan wanneer de reguliere markt geen of een onvoldoende (aangepast) aanbod voorziet.

Een initiatief in de lokale diensteneconomie kan in opdracht van een lokaal bestuur diensten aanbieden die aanvullend zijn op het reguliere aanbod. Deze dienstverlening is gericht op individuele of collectieve behoeften. Individuele behoeften situeren zich op het niveau van het gezin en het individu of specifieke groepen. Dit omvat onder meer aanvullende thuiszorg, naai-, was- en strijkateliers, aanvullende kinderopvang en vervoer- en boodschappendiensten. Collectieve behoeften situeren zich op het niveau van de samenleving en behelzen respectievelijk het uitbaten van een fietsenstalling, sociale restaurants, groen- en buurtonderhoud en het onderhoud van fiets- en wandelpaden. Via deze individuele of collectieve dienstverlening wordt er, mits intensieve begeleiding, duurzame tewerkstelling gecreëerd voor personen uit kansengroepen.

De financiering van de initiatieven in de lokale diensteneconomie verloopt volgens het principe van het klaverbladmodel. Dit houdt in dat diverse stakeholders cofinancieren om een bepaalde dienstverlening te realiseren. Vanuit de Vlaamse Overheid zijn er diverse aanleunende beleidsdomeinen van waaruit cofinanciering mogelijk is (toerisme, welzijn, sociale huisvesting, sport en leefmilieu). De cofinanciering van de fietspunten wordt voorzien door de NMBS-Holding.

Tabel 8: Lokale Diensteneconomie, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Lokale Diensteneconomie		Jaar		
		2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	Doelgroep	1669*	1708*	1591*
	Omkadering	455	381	382
Kostprijs in €		17.592.996	18.382.388	20.045.132
* inclusief de doelgroepwerknemers van de collectieve invoegbedrijven dewelke nog niet werden overgeheveld naar het klaverblad leefmilieu				

In 2013 was er een lichte daling van de ingevulde VTE doelgroepwerknemers. Deze daling kan worden verklaard door een aantal fusies of overdracht van dienstverleningen binnen de sector, waardoor vacatures iets langer dan gewoonlijk open bleven.

De toch lichte stijging van het budget valt deels te verklaren door de indexaanpassing van januari 2013. Tevens dienen de afspraken in het kader van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren voor de periode van 2011-2015 (VIA4) hierbij in rekening te worden gebracht. Voor de initiatieven in de lokale diensteneconomie die ressorteren onder een PC gevat door voormeld akkoord wordt voorzien in de opbouw van een eindejaarstoelage naar een 13de maand evenals een managementondersteuning voor alle personeelsleden gesubsidieerd binnen deze LDEprojecten.

1.6 Ondersteuningsstructuren in de Sociale Economie

Om de bedrijven in de sociale economie te ondersteunen werden in het verleden heel wat instrumenten en structuren opgericht, die voor het uitvoeren van hun opdracht een werkingssubsidie of ondersteuning ontvangen. Op 17 februari 2012 werd een nieuw decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen werkelijkheid. Het decreet vernieuwt en hervormt het ondersteuningsinstrumentarium binnen het beleidsdomein sociale economie grondig.

Het decreet kan opgedeeld worden in vier grote pijlers, waaronder een pijler “de organisatie van een collectief ondersteuningsaanbod door middel van de aanduiding van een ondersteuningsorgaan in functie van de collectieve noden van de sector van de sociale economie” (artikelen 9 en 10), die tot doel heeft de versnippering van zowel kennis als van middelen tegen te gaan.

In uitvoering van deze regelgeving heeft de Vlaamse Regering op 19 juli 2013 de dienstenopdracht ‘Organisatie en uitvoering van een ondersteuningsorgaan ten behoeve van de sociale economie in Vlaanderen’ via een onderhandelingsprocedure met voorafgaande bekendmaking gegund aan VZW Collondse, voor een totaal bedrag van 4.119.797,11 euro (incl BTW). In een periode van 4 jaar zal VZW Collondse in uitvoering van deze opdracht ondersteunend optreden voor de Sociale Economie in Vlaanderen. De verwachte dienstverlening van Collondse VZW, werd verankerd in convenant waarin welomschreven en outputgerelateerde diensten aan een vooraf afgesproken prijs en inclusief een duidelijke kwaliteitsbewaking worden bepaald. Ondertussen biedt de VZW Collondse deze diensten aan onder een nieuwe naam, nl in-C.

De oproep regiefunctie van de centrumsteden werd, gezien het pas invoeg trede van het nieuwe planlastendecreet vanaf het werkingsjaar 2014, opnieuw gelanceerd. 11 centrumsteden ontvingen een subsidie voor de verder uitbouw van de regierol.

In afwachting van de verdere uitvoering van het ondersteuningsdecreet ontving in 2013, Trividend, het Vlaams participatiefonds voor de sociale economie, zijn jaarlijkse werkingssubsidie en kenden de adviespremies, zoals uitgewerkt in het Meerwaardenbesluit van 2000, een verder verloop. Voor de verdere organisatie van een managementcursus voor leidinggevendenden (coördinatoren, stafmedewerkers en verantwoordelijken) in de sociale economie en sociale innovatie, ontving de Antwerp Management School (AMS) een verlenging van zijn subsidie. Ook aan het Steunpunt WSE wordt een jaarlijkse subsidie toegekend voor onderzoek binnen de SE.

In navolging van de projectoproepen ‘ontwikkeling van een blauwdruk voor coöperatief ondernemen van 2011 en 2012’ (respectievelijk vanuit het Vlaams Subsidieagentschap WSE en het Europees Sociaal Fonds Vlaanderen vzw) werd in 2013 een nieuwe oproep gelanceerd met als doelstelling startende coöperaties te ondersteunen bij hun opstart. Er werden voor deze oproep drie indieningsmomenten voorzien, respectievelijk op 15 oktober 2013, 15 december 2013 en 15 februari 2014. Anderhalve maand na elk indieningsmoment startte de looptijd van het ingediende project, waarbij er steeds een maximale looptijd van 6 maanden voorzien is. De eerste indieningronde van 15 oktober resulteerde in een subsidietoekenning aan 6 opstartende coöperaties voor een totaal bedrag van 120.000 euro.

In 2013 werd bovendien opnieuw geïnvesteerd in innovatie voor en door de sociale economie. Een nieuwe oproep resulteerde in de goedkeuring van 13 innovatieprojecten waarvoor een totaal subsidiebedrag van 1.053.808 euro werd gereserveerd.

Verder werden er binnen de afspraken van VIA4 aan de Vormingsfondsen binnen PC 327, zowel voor Beschutte als Sociale werkplaatsen, middelen toegekend voor de opleiding van de werknemers en de implementatie van het kwaliteitsverhaal (als onderdeel van het toekomstige

maatwerk). Het Vormingsfonds herverdeelt deze middelen naar de respectievelijke werkplaatsen.

Ook binnen de sector van de Lokale diensteneconomie werd binnen PC 329 de opstart van een vormingsfonds mogelijk gemaakt. De middelen binnen PC 329 werden ingezet voor opleiding en vormingsactiviteiten in functie van de versterking van beroepsoverstijgende competenties, de permanente vorming voor dienstverlenende activiteiten, loopbaanontwikkeling, het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen en het implementeren van een kwaliteitsmodel.

Vijf Vlaamse activiteitencoöperaties ontvingen een werkingssubsidie. Deze activiteitencoöperaties hebben als opdracht voor werkzoekenden of leefloners, via de begeleide tussenstap van 'ondernemer in loondienst', een aantal drempels op het parcours naar een zelfstandig statuut te verlagen.

Alle ondersteunende projecten en organisaties samen ontvingen in 2013 een totaalbedrag van 7.274.698 euro aan subsidie.

1.7 Kwaliteitsmanagement in de sociale economie

In partnerschap met het ESF-agentschap en de koepelorganisaties VLAB en SST is op 15 mei 2011 het project 'Kwaliteitsmanagement in de sociale economie' van start gegaan. Via dit project wordt een eenduidig kwaliteitskader voor de sociale en beschutte werkplaatsen geïmplementeerd. Eveneens zijn alle 148 werkplaatsen gestimuleerd om verder te professionaliseren in de aanloop naar het maatwerkdecreet door middel van assessments, opleiding en individuele begeleiding.

De resultaten van het project werden tijdens een slotevent op 7 mei 2013 in het Vlaams Parlement gepresenteerd:

- De benchmark van de 148 assessmentsscores gaven belangrijke werkpunten aan op vlak van (lange termijn) strategie, HR voor begeleiders en de resultaatsgebieden in het algemeen;
- De feedbackmeting over de tevredenheid en verdere opportuniteiten resulteerde in zeer hoge scores over de methodiek en de uitvoering van de assessments;
- Het project niet alleen haar doelstellingen had behaald maar tevens belangrijke inhoudelijke inzichten en een enthousiasmerend effect op het werkveld opleverde.

De positieve resultaten leidden tot een vervolgtraject dat van start ging op 1 juni 2013. De belangrijkste ingrediënten bleven dezelfde nl. een gemengd assessorenteam samengesteld uit het esf-agentschap en het VSAWSE en begeleiding en opleiding onder aansturing van de koepels.

De volgende 2 jaar worden immers nieuwe en verdiepende accenten gelegd om de sociale economie sector verder te professionaliseren:

- verbeter- en vervolgassessments voor de maatwerkbedrijven;
- verbreding naar lokale diensteneconomie door methodiekontwikkeling in functie van het nieuwe lokale diensteneconomie decreet alsook nulmetingen bij lokale diensteneconomie actoren;
- kwaliteitsondersteunende acties in de sociale economie sector.

Het partnerschap werd uitgebreid met de koepel lokale diensteneconomie. Zij zullen sensibiliseringsacties ondernemen en individuele begeleiding aan de actoren voorzien. Op 25 september werd voor de lokale diensteneconomie actoren een kick-off event voorzien waarin via getuigenissen uit de sector de doelstellingen en de planning van de 75 nulmetingen werden toegelicht.

Ook de resultaten van de 14 effectief gerealiseerde verbeterassessments in 2013 geven ook een veelbelovende start van het vervolgtraject.

2. Tewerkstellingsprogramma's

2.1 Klassieke gesco's Veralgemeend Stelsel

Via GESCO (gesubsidieerde contractuelen)-projecten wil de Vlaamse Overheid arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector creëren voor langdurig en vaak laaggeschoolde werkzoekenden.

Onder 'klassieke' GESCO-projecten worden opleidingsprojecten, buitenschoolse kinderopvang (BKO), en andere tewerkstellingsprojecten bij vzw's en bij de Vlaamse Overheid gerekend. Afhankelijk van de organisatie- en de werkvorm gebeurt de subsidiëring aan de hand van een loonpremie, omkaderingspremie of opleidingspremie.

Deze maatregel is niet langer actief; er worden geen bijkomende arbeidsplaatsen meer gecreëerd. Bijgevolg kunnen binnen deze maatregel werknemers enkel nog vervangen worden.

Tabel 9: Klassieke gesco's, ingevulde gesubsidieerde en uitgaven per 31/12 VTE

Klassieke Gesco's Veralgemeend Stelsel	Jaar		
	2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	3.946	3.829	3.770
Kostprijs in €	66.071.741	65.655.114	67.637.900

In 2013 is het aantal ingevulde arbeidsplaatsen nagenoeg ongewijzigd gebleven.

De kostprijs is evenwel gestegen. Dit heeft te maken met de indexverhoging in 2013 en met het feit dat het VSA WSE in het kader van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren voor de periode 2011-2015 voor de eerste keer zelf de VIA III en IV-middelen voor de gesco's heeft uitbetaald. De voorbije jaren gebeurde de uitbetaling door het Departement CJSB.

2.2 Gesco's lokale en provinciale overheden

Met het stelsel van de contingent-GESCO's worden jobs voor langdurig werkzoekenden gecreëerd bij lokale en provinciale overheden. Aan gemeenten, OCMW's, intercommunales, provinciebesturen, politiezones en – in mindere mate – autonome gemeentebedrijven en autonome provinciebedrijven werd een contingent van gesubsidieerde contractuelen toegekend. Er wordt een loonpremie toegekend voor de tewerkgestelde GESCO's.

Aangezien het gaat om een vast contingent per bestuur met voornamelijk contracten van onbepaalde duur, vinden er enkel vervangingen van GESCO's plaats en worden er geen nieuwe plaatsen gecreëerd. Doorheen de jaren daalt het aantal VTE licht. In 2013 werden voor deze maatregel 19.654 betaaleenheden geregistreerd. Dit is de som van alle effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

Tabel 10: Gesco's lokale en provinciale overheden, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Gesco's lokale en provinciale overheden	Jaar		
	2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	20.063	20.025	19.654
Kostprijs in €	210.527.171	209.743.992	206.287.716

De bezetting en de gemiddelde kostprijs per VTE kan jaarlijks schommelen, omdat vacante GESCO-functies niet dadelijk worden ingevuld of omdat er wijzigingen zijn in de invulling tussen het basiscontingent (aan het hoge premiebedrag) en het bijkomend contingent (aan een lager premiebedrag). Toch merken we de laatste jaren een licht dalende trend. Sommige besturen vullen minder GESCO-functies in, vermoedelijk omdat het verschil tussen de stijgende loonkost en de vaste GESCO-premie elk jaar groter wordt.

Vóór 2010 werd het definitieve subsidiebedrag vastgesteld door een bezoek ter plaatse van Inspectie WSE. Sinds 2010 wordt het definitieve subsidiebedrag berekend op basis van de door het bestuur opgeleverde informatie aan het VSA WSE. Inspectie WSE controleert na de beslissing of de geleverde informatie correct was. Elk jaar wordt de helft van de besturen gecontroleerd voor de twee voorbije kalenderjaren.

Deze nieuwe werkwijze vergde een procedurele en organisatorische aanpassing voor het VSA WSE, maar uiteraard ook voor de besturen zelf. Het aantal besturen dat onvolledige en/of niet-accurate gegevens bezorgt daalt elk jaar. In 2013 moest het VSA WSE nog maar met een klein aantal besturen contact opnemen hiervoor. De nieuwe werkwijze is ondertussen dus ingeburgerd.

Net zoals in 2012 waren er in 2013 opnieuw veel vragen over mogelijke overhevelingen van gescocontingenten, niet enkel tussen gemeenten en OCMW's wat ook voordien al voorkwam, maar ook naar verenigingen en verzelfstandigde agentschappen.

2.3 Derde Arbeidscircuit

De DAC-projecten werden begin jaren '80 opgestart, in de strijd tegen langdurige werkloosheid van (voornamelijk) laaggeschoolden. Intussen zijn de meeste projecten geregulariseerd, omdat bleek dat structurele noden in de diensten- en zorgverleningssector werden ingevuld. Door de regularisatie kregen de betrokken werknemers een volwaardige arbeidsovereenkomst met alle daaraan verbonden rechten en plichten. De overheidssubsidiëring van de geregulariseerde arbeidsplaatsen gebeurt nu vanuit het functioneel bevoegde beleidsdomein en niet langer vanuit het Vlaams werkgelegenheidsbudget. Sinds de start van de regularisering in 2001 zijn 5537,3 VTE geregulariseerd, inclusief de regularisering van 12,3 VTE op 1 januari 2013.

Tabel 11: DAC, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

DAC	Jaar		
	2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	645	565	529
Kostprijs	18.872.183	18.108.619	16.526.591

Op 1 januari 2013 werden 6 DAC-projecten met in totaal 12,3 VE geregulariseerd.

De overige projecten zitten in een uitdooftscenario, behalve de Brusselse DAC-projecten. Over deze laatste is er nog geen uitsluitsel.

Deze Brusselse projecten zijn goed voor 63 VE van de in totaal 529 VE die eind 2013 ingevuld waren.

Het uitdooftscenario houdt in dat bij uitdiensttreding van een DAC'er vanaf 1 juli 2012 de DAC-werkgever nog een nieuwe werknemer mag aanwerven maar dat de DAC-loonsubsidie uiterlijk stopt op 31 december 2014. De loonsubsidie voor de DAC-ers die in dienst zijn op 30 juni 2012, wordt uitbetaald tot hun uitdiensttreding (ook na 31 december 2014).

De regularisering en de uitdoving zijn de voornaamste oorzaken van de daling van het aantal VTE, daarnaast is een trage invulling van sommige vacante plaatsen allicht nog een andere oorzaak.

2.4 Werkervaringsprojecten

Werkervaringsprojecten bieden laaggeschoolde langdurig werklozen (minstens 24 maanden) werkervaring aan voor een periode van 12 maanden. Op deze manier wordt een brug gevormd tussen een lange periode van werkloosheid en een nieuwe periode van tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt. Tijdens de eerste helft van de werkervaring is de opleiding en begeleiding vooral gericht op competentieversterking, terwijl in de tweede helft de nadruk ligt op de effectieve uitstroom naar werk.

Om dit te realiseren wordt in het werkervaringsstelsel een onderscheid gemaakt tussen werkervaringspromotoren en leerwerkbedrijven.

Werkervaringspromotoren bieden de werkervaringsmodule aan waarbij ze instaan voor de specifieke begeleiding op de werkvloer en optreden als werkgever van de werkzoekenden. Werkervaringspromotoren ontvangen een loon- en een omkaderingspremie.

Leerwerkbedrijven bieden zowel de werkervaringsmodule als de inschakelingsmodule aan. De inschakelingsmodule is gericht op de versterking van de generieke competenties van de werkzoekende met het oog op uitstroom naar werk. Bij uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt ontvangt het leerwerkbedrijf een nazorgpremie (bij tewerkstelling van minstens 2 maanden in de 6 maanden volgend op de werkervaring).

Leerwerkbedrijven hebben de belangrijke opdracht ervoor te zorgen dat iedere deelnemer aan het werkervaringsprogramma een evenwaardige begeleiding krijgt, ongeacht de organisatie waar de werkervaring plaats vindt. Zij staan in voor de generieke begeleiding van zowel de eigen interne doelgroepwerknemers als de externe doelgroepwerknemers bij de werkervaringspromotoren en ontvangen hiervoor een inschakelingsvergoeding.

Leerwerkbedrijven verbinden er zich toe om voor de eigen interne plaatsen de personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen. Om voor deze groep bevredigende uitstroomresultaten te boeken is een intensieve begeleiding nodig. De combinatie van werkervaring en inschakeling bij dezelfde promotor maakt dit mogelijk. Voor deze begeleidingsinspanningen ontvangen de leerwerkbedrijven een aanvullende omkaderingspremie.

Goedgekeurde aantallen

In totaal zijn er 324 goedgekeurde werkervaringspromotoren voor een totaal van 1355,1 VTE externe plaatsen en 16 goedgekeurde leerwerkbedrijven voor een totaal van 1242,6 VTE interne plaatsen.

Tabel 12: Werkervaring, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12

Werkervaringsprojecten	Jaar		
	2011	2012	2013
Ingevulde VTE per 31/12	2.032	2.057	1.983
Kostprijs in €	51.853.668,48	50.296.773,29	51.656.087,00
* vanaf 2009 is een nieuwe regelgeving van kracht waarbij het VSA fungeert als 1-loket voor zowel de Vlaamse als de ESFmiddelen			

In 2013 bleef het aantal doelgroepwerknemers ongeveer gelijk aan het jaar voordien. De werkervaringsprojecten werden niet uitgebreid, maar werden eind 2012 verlengd tot eind 2013, in afwachting van de aanpassing van de regelgeving aan de nieuwe Europese staatssteunregels. Medio 2013 werden de projecten nogmaals met een jaar verlengd (tot eind 2014).

De daling van de kostprijs tussen 2011 en 2012 is te verklaren door het feit dat het contingent van doelgroepwerknemers in het kader van het Werk- en Investeringsplan (WIP), slechts kon worden tewerkgesteld tot eind 2011.

De stijging van de kostprijs tussen 2012 en 2013 kan voor een deel verklaard worden door de indexverhoging in 2013, en door het feit dat de beslissing tot verlenging van de projecten tot eind 2013 op het einde van 2012 aan de promotoren werd bekend gemaakt. Mogelijks hebben de promotoren hierop gewacht om hun openstaande plaatsen opnieuw voor een jaar in te vullen.

De stijging van de kostprijs tussen 2012 en 2013 is voor een deel ook te verklaren door het feit dat de individuele bedragen in het kader van het VIA-akkoord in 2013 significant hoger lagen dan in 2012.

In het kader van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren voor de periode 2011-2015, werd ook in 2013 een verhoging voorzien van de subsidiëring van de managementondersteuning en van de eindejaarspremie voor de werkervaringsprojecten die ressorteren onder een Paritair Comité (PC) gevat door dit akkoord.

3. Arbeidskaarten en Arbeidsvergunningen

3.1 Algemeen

De voorwaarden waaronder arbeidskaarten en -vergunningen in België worden toegekend, worden opgelegd door de federale overheid. De materiële toekenning en de aflevering van deze arbeidskaarten en -vergunningen werden echter overgedragen aan de Gewesten. Voor het Vlaamse Gewest wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

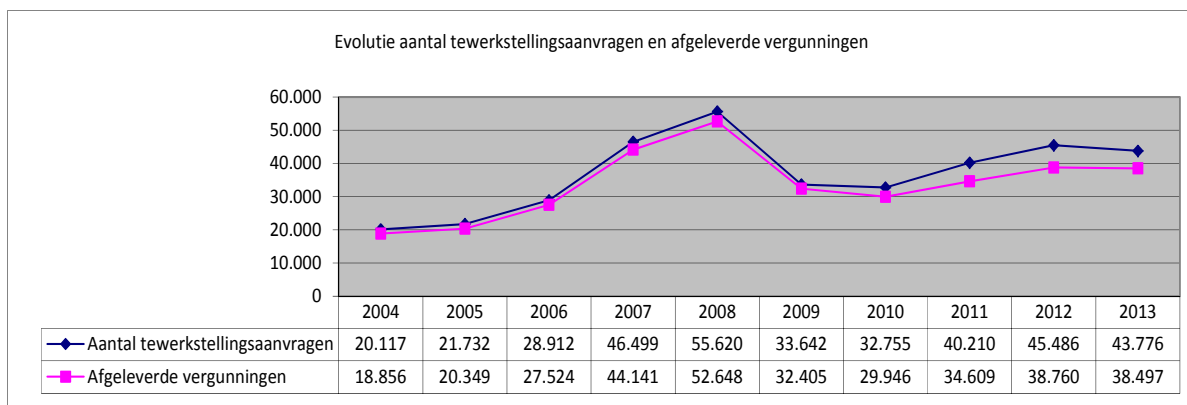
Een buitenlandse werknemer kan in België arbeid in loondienst verrichten indien hij voorafgaand over een arbeidskaart beschikt. Er zijn 3 soorten arbeidskaarten:

- De arbeidskaart A voor gelijk welk beroep in loondienst bij om het even welke werkgever en dit voor een onbepaalde duur. Een arbeidskaart A kan slechts worden toegekend aan sommige categorieën van buitenlandse werknemers die al meerdere jaren in België hebben gewerkt met een arbeidskaart B.
- De arbeidskaart B voor één bepaald beroep in loondienst bij één welbepaalde werkgever die hiertoe vooraf een arbeidsvergunning heeft bekomen voor een bepaalde periode van maximum 12 maanden. Ze kunnen eventueel onder bepaalde voorwaarden worden verlengd.
- De arbeidskaart C voor gelijk welk beroep in loondienst bij om het even welke werkgever voor een bepaalde duur. Voor de arbeidskaart C komen in principe enkel die buitenlanders in aanmerking die in België mogen verblijven om andere dan tewerkstellingsredenen (bijvoorbeeld in het kader van gezinshereniging, als student, als kandidaat-vluchteling, om humanitaire redenen, als samenwonenden op grond van een duurzame relatie, ...). De arbeidskaart C kan onder bepaalde voorwaarden worden hernieuwd.

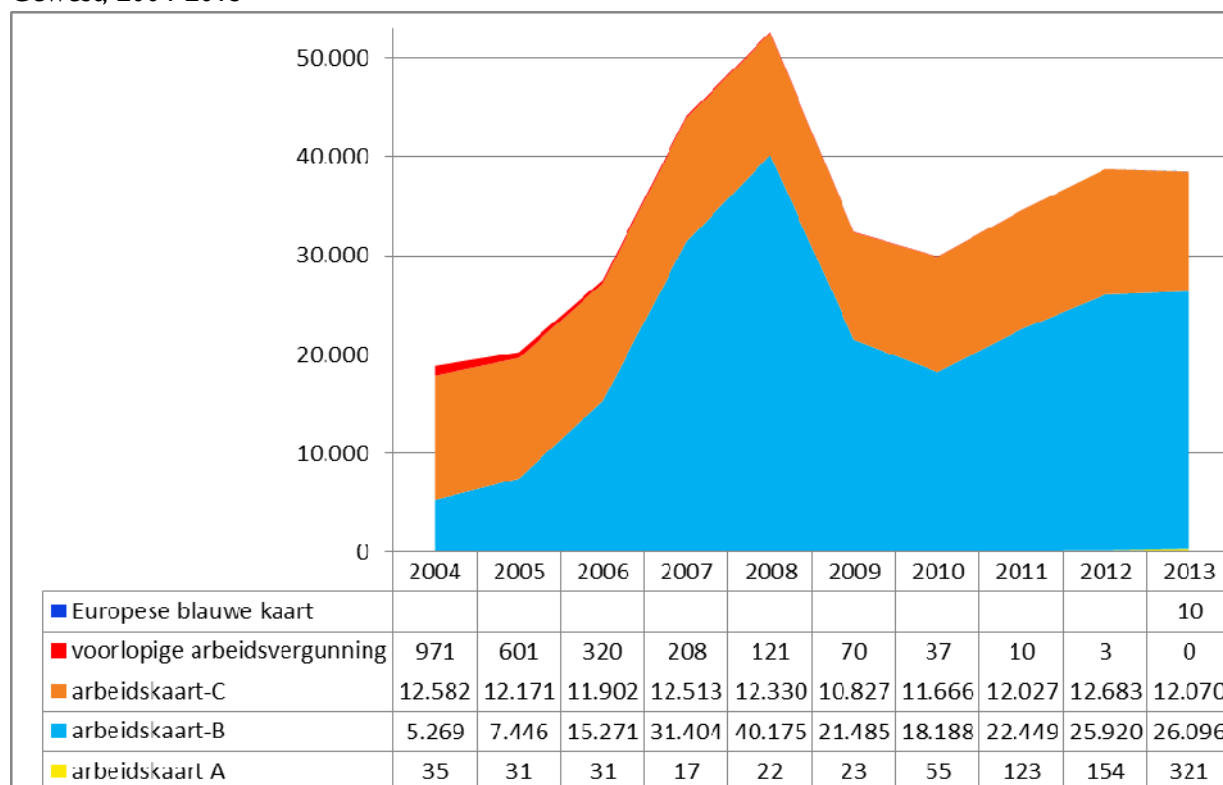
De arbeidskaarten A en C moeten worden aangevraagd door de betrokken buitenlanders zelf. Ze moeten hiertoe een aanvraagdossier indienen bij de bevoegde overheid van hun woonplaats.

De arbeidskaart B daarentegen wordt door de werkgever aangevraagd. De werkgever die een buitenlandse werknemer op Belgisch grondgebied wil tewerkstellen moet voorafgaand over een arbeidsvergunning beschikken. De werkgever moet hiertoe een aanvraagdossier indienen bij de bevoegde overheid, die bevoegd is voor de regio waar de tewerkstelling zal plaatsvinden. De arbeidsvergunning wordt toegekend voor een periode van maximum twaalf maanden, maar is in principe verlengbaar.

Figuur 3: Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2004-2013



Tabel 13: Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2004-2013



3.2 Arbeidskaart A

Jaarlijks wordt een zeer gering aantal arbeidskaarten A uitgereikt. In de voorgaande jaren betekende dit: 23 op een totaal van 32.335 arbeidskaarten in 2009 (0,07%) en 55 op een totaal van 29.909 arbeidskaarten in 2010 (0,18%). Deze verdubbeling zette zich in 2011 verder naar 123 op een totaal van 34.599 arbeidskaarten (0,35%). Hun aantal bleef ook in 2012 stijgen. Dit aantal verdubbelde echter nogmaals in 2013 tot 321 – zij het dat dit nog steeds een zeer gering aantal betekent: 321 op een totaal van 38.497 arbeidskaarten (0,8%). Ondanks de stijging binnen deze categorie van arbeidskaart, blijft hun aandeel dus zeer gering in vergelijking met de andere arbeidskaarten.

Dit zeer geringe aantal wordt verklaard door het gegeven dat de meeste werknemers, op het ogenblik dat zij in aanmerking zouden komen voor een arbeidskaart A, op basis van hun verblijfssituatie (onbeperkt verblijfsrecht) al vrijgesteld zijn van het bezit van een arbeidskaart. Dit type van arbeidskaart zou dan eventueel ook afgeschaft kunnen worden. Dit zou niet enkel een administratieve vereenvoudiging zijn, maar tevens tegemoetkomen aan de wensen van de Europese regelgeving.

3.3 Arbeidskaart B

De substantiële stijging van het aantal arbeidskaarten B die in 2005 werd ingezet (7.546), bereikte in 2008 zijn toppunt (40.175). Waarna in 2009 het aantal sterk inkromp met bijna de helft (tot 21.485). In 2010 zakte dat aantal verder tot 18.188. In 2011 groeide het aantal echter terug tot boven het niveau van 2009, met name tot 22.449. Deze trage groei hield aan in 2012 (25.920) en 2013 (26.096).

Daar waar tot 2008 in de meeste andere categorieën van buitenlandse werknemers een permanente stijging waar te nemen was, zag men in 2009 eerder een stagnering of een terugval – hier heeft de wereldwijde economische crisis waarschijnlijk zijn invloed.

De afname van het aantal arbeidskaarten B in 2009 was praktisch uitsluitend toe te schrijven aan de vrijstelling van de grootste groep van nieuwe EU-werknemers – met name onderdanen uit Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije, Slovenië en Tsjechië – die via het systeem van de “knelpuntberoepen”-regeling tot onze arbeidsmarkt werden toegelaten. De arbeidskaarten B voor EU-onderdanen in 2010 (uitsluitend Bulgaren en Roemenen) verminderden van 15.325 in 2009 naar 11.426 in 2010 (-25%). De andere categorieën arbeidskaarten B zitten daarentegen lichtjes in de lift: van 6.160 in 2009 stegen ze naar 6.762 in 2010 (+10%).

In 2011 was er een revival binnen de verschillende arbeidskaarten B en zat haast elke categorie op hetzelfde of op een hoger aantal dan dat van 2009. De heropleving van het aantal arbeidskaarten B werd voortgezet in 2012 in de verschillende categorieën, zoals hooggeschoolden (3.300) en leidinggevenden (983). Het aantal arbeidskaarten B voor Bulgaren en Roemenen schoot zelfs serieus de hoogte in, tot een totaal van 19.177 arbeidskaarten. Deze groei stagneerde echter in 2013, waardoor het aantal arbeidskaarten B haast gelijk bleef: van 25.920 in 2012 naar 26.096 in 2013.

Onderdanen uit de nieuwe EU-lidstaten

Het aantal arbeidskaarten B uitgereikt aan nieuwe EU-onderdanen wordt enkel toegekend aan Bulgaren en Roemenen (toegetreten 1 januari 2007) en sinds 1 juli 2013 aan Kroaten. Hun aantal arbeidskaarten B (in alle categorieën) is ten opzichte van vorig jaar bijna gelijk gebleven: van 19.177 naar 19.266 (+0,4%).

Zo'n 68% betreft arbeidskaarten B in knelpuntberoepen (met name 17.725). Binnen deze knelpuntberoepenregeling is de sector seizoen- en gelegenhedswerk nog steeds de grootste gebruiker – daar werden er 10.576 verstrekt. Daarnaast waren er nog 1.229 reguliere tewerkstellingen in de tuinbouwsector.

De 5.920 arbeidskaarten buiten de tuinbouw (seizoen- en gelegenhedswerk en regulier) hadden betrekking op alle andere sectoren, voornamelijk op de bouwsector, de transportsector en de voedingssector.

Hooggeschoolden en leidinggevenden

Het aantal arbeidskaarten binnen deze categorieën was in de laatste tien jaar meer dan verdubbeld. In 2008 bereikte dit aantal een hoogtepunt met 4.599 arbeidsvergunningen en arbeidskaarten voor hooggeschoold en leidinggevend personeel.

In 2009 was er een duidelijke terugval van dit aantal tot 3.755 (-20%). De wereldwijde economische crisis ligt waarschijnlijk aan de basis van het verlaagde aantal arbeidskaarten voor deze categorieën. Vanaf 2010 gaat het aantal arbeidskaarten echter terug in licht stijgende lijn. Zo groeit dit aantal jaarlijks met ongeveer 5%: 3.930 in 2010, 4.083 in 2011, 4.283 in 2012 en 4.352 in 2013.

Het blijven steeds Indiërs, Japanners en Amerikanen die in deze beide categorieën het aantal arbeidskaarten domineren als top-drie.

Gezinshereniging

Arbeidskaarten in het kader van gezinshereniging worden toegekend aan personen die zich komen vestigen bij hun echtgenoot (of ouders) van wie het recht op verblijf beperkt is tot hun zelfstandige activiteit of hun activiteit in loondienst. Ook personen die zich komen vestigen bij hun echtgenoot (of ouders) die vrijgesteld zijn van het bezit van een arbeidskaart komen in aanmerking. Deze categorie is vooral te linken aan de nieuwe EU-onderdanen.

Het aantal gezinsherenigers bleef zowat gelijk in de vorige jaren: 842 in 2009 en 805 in 2010. Dit aantal steeg echter fel in 2011 tot een totaal van 1.133. Hun aantal bleef in 2012 oplopen (zij het in mindere mate) tot 1.387. Dit aantal herviel uiteindelijk in 2013 tot 1.306.

Gezien de exponentiële stijging van het aantal arbeidskaarten B dat in 2007 werd toegekend aan onderdanen uit nieuwe EU-lidstaten voor een tewerkstelling in een knelpuntberoep, is het niet meer dan logisch dat ook het aantal arbeidskaarten B dat op basis van gezinshereniging kan worden toegekend aan echtgenoten en kinderen van deze personen, sterk verhoogd is: van 219 in 2006 tot hun hoogste aantal in 2012 van 1.387. In absolute cijfers is dit aantal echter nog vrij beperkt (1.306 op 38.497 arbeidskaarten: net geen 3,5% van het totale aantal).

Au pairs

De au pairs vormen een buitenbeentje in de regelgeving op het gebied van tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Een au pair is een jongere die tijdelijk in een gastgezin wordt opgenomen waar hij kost en inwoning geniet in ruil voor lichte huishoudelijke taken, het vervolmaken van zijn taalkennis en het verruimen van zijn algemene ontwikkeling.

Het is duidelijk dat het au pair statuut tijdens het afgelopen decennium populair was. Ten opzichte van 2001 is het aantal au pairs meer dan verzesvoudigd (van 51 in 2001 naar 307 in 2013). In 2012 is hun aantal echter licht hervallen tot 283 – dit bleek een tijdelijke dipje: in 2013 staat de teller weer op 307.

De top-5 blijft dezelfde: nog steeds blijven de Filipijnse jongeren het populairst (94). Dan volgen de Oekraïense (35), Zuid-Afrikaanse (25), Chinese (19) en Thaise (18) jongeren.

Nochtans houdt de dienst Arbeidsmigratie al jaren een pleidooi voor de afschaffing van dit systeem. Het belangrijkste aspect zou de culturele vorming en de taalverrijking moeten zijn. De toegenomen commercialisering via internet en au pair bureaus allerhande wijst er echter op dat voor beide partijen “de lichte huishoudelijke taken” en “het maandelijks zakgeld” vaak de enige redenen zijn waarom voor dit statuut gekozen wordt. Misbruiken van het statuut zijn legio. Omdat de tewerkstelling van de au pairs zich bijna uitsluitend afspeelt in de privéwoning van het gastgezin, is controle door inspectiediensten moeilijk.

Derdelanders als ‘langdurig ingezetenen’

Onderdanen van een staat die geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte (zogenoeten ‘derdelanders’) die de verblijfsstatus van ‘langdurig ingezetenen onderdaan’ in een andere lidstaat van de Europese Unie verkregen hebben, krijgen beperkte toegang tot de Belgische arbeidsmarkt. In eerste instantie worden ze enkel toegelaten voor een tewerkstelling in een knelpuntberoep. Na een eerste tewerkstelling gedurende 12 maanden in een knelpuntberoep zullen zij ook in aanmerking kunnen komen voor een tewerkstelling in een niet-knelpuntberoep. Deze regeling geldt zolang de overgangsmaatregelen ten aanzien van onderdanen uit de nieuwe EU-lidstaat Kroatië van toepassing blijven – heden dus tot 30 juni 2015.

Ondanks de vele belangstellenden (via telefonische vragen en bezoekers in klantenkantoren) werden er in de eerste vijf jaren dus slechts 136 (2009), 243 (2010), 368 (2011), 405 (2012) en 444 (2013) arbeidskaarten B uitgereikt. Dit kwam doordat vele aanvragen negatief werden

beoordeeld. Deze weigeringen waren het resultaat van enerzijds het feit dat al te vaak een tewerkstelling buiten de knelpuntberoepen voorgedragen werd en anderzijds dat het vereiste verblijfsstatuut van langdurig ingezetene vaak niet te bewijzen was door de betrokkene. Deze categorie zit duidelijk in de lift, maar in absolute cijfers betekent het absoluut niet veel: 444 op 38.497 arbeidskaarten betekent iets meer dan één percent.

Ook het afgelopen jaar betreft het voornamelijk Marokkanen die het statuut van langdurig ingezetene in Spanje bekomen hebben: van de 444 arbeidskaarten B werden er 194 aan Marokkanen uitgereikt.

Regularisatie 'duurzame lokale verankering'

De wet van 15 december 1980 houdende de binnenkomst, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen op en van het grondgebied, wijst in artikel 9bis op de discretionaire bevoegdheid van de Minister van Binnenlandse Zaken om vreemdelingen die onregelmatig in België verblijven toch een verblijf toe te kennen op basis van humanitaire redenen. Het komt de minister en zijn administratie toe deze "humanitaire redenen" in te vullen.

Met de instructie van 19 juli 2009 die door de federale regering werd opgesteld, werd dit begrip expliciet ingevuld met het oog op een regularisatiecampagne die ondermeer tijdens de periode van 15 september 2009 tot en met 15 december 2009 de kans bood aan illegalen om hun verblijf te legaliseren op basis van duurzame lokale verankering. Deze instructie werd midden december 2009 vernietigd door de Raad van State. Toch werd de inhoudelijke toepassing in het kader van artikel 9bis (discretionaire bevoegdheid van de Minister van Binnenlandse zaken) van de verblijfswetgeving gehandhaafd, in samenspraak met de bepalingen in het KB van 7 oktober 2009.

Om in aanmerking te worden genomen, dient de aanvraag tot arbeidsvergunning door de werkgever te worden ingediend binnen de drie maanden na datum van verzending van het aangetekend schrijven door de Dienst Vreemdelingenzaken. Vreemdelingen die in dit kader in het bezit komen van een arbeidskaart, worden gedurende vijf jaar lang opgevolgd om na te gaan of men nog steeds aan de voorwaarden van het toegekende statuut van voorlopig geregulariseerde beantwoordt.

De vreemdelingen die op basis van werk een gemachtigd en geregulariseerd tijdelijk verblijf van 1 jaar bekomen, kunnen bijgevolg pas na 4 verlengingen van 1 jaar, een onbeperkt verblijfsrecht verkrijgen. Concreet zullen diegenen die in 2010 een gemachtigd en geregulariseerd tijdelijk verblijf bekwamen, in 2015 definitief geregulariseerd zijn.

In 2013 werden er 898 aanvragen voor arbeidskaarten-B voor regularisatie 'duurzame lokale verankering' ingediend. Van deze 898 aanvragen (voor 803 individuele werknemers), waren er 95 eerste aanvragen en 803 hernieuwingen.

Iets minder dan de helft (44%) werd ingediend in de provincie Antwerpen (394 aanvragen) – de overige 56% is verdeeld over de andere provincies: Vlaams-Brabant 160 (18%), Oost-Vlaanderen 164 (18%), Limburg 86 (10%) en West-Vlaanderen 94 (10%).

Van alle 898 aanvragen werden reeds 889 volledig afgehandeld in 2013: daarvan zijn er 765 goedkeuringen en 96 weigeringen – de overige dossiers zijn gevallen die niet van toepassing waren of zonder gevolg geplaatst werden (28), of dossiers die nog in behandeling zijn (9).

3.4 Arbeidskaart C

De arbeidskaart C wordt toegekend aan personen die om een andere reden dan werk een verblijfsvergunning in België bekwamen: studieredenen, kandidaat-vluchtelingen, gezinshereniging, samenwonenden op grond van een duurzame relatie, humanitaire redenen... Op 29/3/2011 verscheen in het Staatsblad het KB van 13 maart 2011 tot wijziging van artikel 1, 2 en 17 van het KB van 9/6/99. Dit KB heeft onder meer tot doel de bepalingen van arbeidskaart C in overeenstemming te brengen met de inmiddels gewijzigde verblijfswetgeving.

Regularisatie humanitaire redenen

Personen in dit statuut zijn ondermeer personen die op basis van een aanvraag tot regularisatie een tijdelijk verblijfsrecht bekwamen en waarbij een verlenging van de verblijfsvergunning afhankelijk gemaakt werd van het hebben van werk. Het aantal goedkeuringen was de laatste jaren enorm gestegen (van 2.430 in 2006 tot een absolute kaap van 5.442 in 2009), wat wijst op een verhoging van het aantal regularisaties op die basis. Deze groei is echter weer volledig in elkaar gestuikt in 2010: toen werden er slechts 2.858 arbeidskaarten toegekend in deze categorie. Deze daling zette zich verder in 2011 (1.915), in 2012 (1.589) en 2013 (1.434).

Deze enorme daling valt te verklaren door het hoge aantal geregulariseerden die, in plaats van een Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister met tijdelijke duur, een BIVR met onbeperkte duur verkregen. Hierdoor zijn ze vrijgesteld van arbeidskaarten.

Studenten

Het aantal arbeidskaarten C voor studenten daalde licht tijdens de vorige jaren: van 2.115 in 2008 tot 1.560 in 2011. Deze dalende trend sloeg in 2012 terug om: toen werden er 1.721 arbeidskaarten uitgereikt. Dat aantal steeg verder in 2013 tot 1.829.

Gezinshereniging

Het aantal gezinsherenigers kende een groei tijdens de voorgaande jaren: van 1.324 in 2009 tot 1.899 in 2012. Dit aantal bleef in 2013 echter op eenzelfde niveau hangen – er werden voor deze categorie 1.881 arbeidskaarten uitgereikt.

Deze groep bestaat voornamelijk uit partners, kinderen en ouders van erkende vluchtelingen, van personen wier verblijf werd geregulariseerd en van personen in het bezit van een vestigingsvergunning.

Kandidaat-vluchtelingen

Bij kandidaat-vluchtelingen stellen we een gestage daling vast van het aantal toegekende arbeidskaarten C tot en met 2009. Sinds 1 juni 2007 kwamen nieuwe asielaanvragers echter, mede ingevolge de nieuwe asielwetgeving, niet meer in aanmerking voor het bekomen van een arbeidskaart C.

Pas op 12 januari 2010, met het verschijnen van het aanvullend KB 22/12/2009, werden de voorwaarden voor het toekennen aan kandidaat-vluchtelingen uitgebreid. De bestaande regeling voor asielaanvragen ingediend vóór 1 juni 2007 bleef behouden.

Met ingang van 12 januari 2010 kon nu ook een arbeidskaart C worden toegekend aan buitenlandse onderdanen die ná 31 mei 2007 een asielaanvraag hebben ingediend en die zes maanden na hun asielaanvraag nog geen beslissing hebben gekregen van de Commissaris-generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen totdat een beslissing wordt betekend door deze laatste, of, in geval van beroep, totdat een beslissing wordt betekend door de Raad voor Vreemdelingenbetwisting.

Personen die binnen de zes maanden na indiening van hun asielaanvraag nog geen beslissing hebben gekregen van het CGVS komen in aanmerking voor een arbeidskaart C tot het CGVS een beslissing betekend.

Personen die na zes maanden een negatieve beslissing van het CGVS krijgen betekend en hiertegen in beroep gaan, blijven verder in aanmerking komen voor een arbeidskaart C tot een beslissing wordt betekend door de Raad voor Vreemdelingenbetwisting.

Door deze nieuwe kans tot arbeidskaart groeide het aantal explosief in 2010 – met bijna vijf keer meer arbeidskaarten voor kandidaat-vluchtelingen dan voordien: van 855 (2009) naar 4.100 (2010). Hun aantal bleef in 2011 verder stijgen tot een totaal van 5.110 (+25%). Dit aantal bleef in 2012 echter bijna gelijk (5.168) om dan een jaar later in 2013 weer terug te vallen tot 3.875 (-25%).

Subsidiair beschermden

De subsidiaire of bijkomende bescherming wordt toegekend aan vluchtelingen die niet onder de strikte voorwaarden van artikel I van het Vluchtelingenverdrag vallen, maar toch bescherming van een andere staat nodig hebben omdat er een reëel risico is voor ernstige schade in geval van terugkeer naar het herkomstland.

Het aantal van 2012 (1.967) steeg in 2013 verder tot 2.777. Afghanistan (52,32%) en Irak (25,17%) vertegenwoordigen samen bijna het volledige aantal afgeleverde arbeidskaarten C in de categorie van de subsidiair beschermden – de preciaire (oorlogs)situatie van deze landen is dan ook de achterliggende reden.

3.5 Werkprocessen

Ten opzichte van vorig jaar is er een stagnering in het aantal arbeidskaarten (van 38.760 naar 38.497). Het hoge aantal aanvragen en toekenningen, liet zich merken in een hoog aantal administratieve dossiers.

Tijdens de tweede helft van het jaar 2009 werd de nieuwe regularisatieronde voor sans-papiers in regelgeving en richtlijnen gegoten door de politieke verantwoordelijken. Illegalen konden tussen 15 september en 15 december 2009 een aanvraag tot regularisatie op basis van duurzame lokale verankering indienen. Eén specifieke categorie dient haar regularisatie op basis van tewerkstelling met een arbeidskaart B tot stand te brengen.

Het administratieve onderzoek naar de 'fiabiliteit' van de werkgevers gebeurt volgens een afgesproken stramien dat opmerkelijk meer tijd in beslag neemt dan de andere aanvragen voor arbeidskaarten-B, door het meticulous controleren van verschillende gegevens die via digitale databanken opgevraagd worden en waarbij boekhoudkundige controles moeten gebeuren. De inzet, tijd en concentratie bij dergelijke administratieve controles is veel hoger dan bij andere aanvragen tot arbeidskaarten. In 2013 betekende dit nog steeds 898 aanvragen die één voor één een grondig en tijdrovend onderzoek moesten doorlopen.

In 2013 werden in de vijf klantenkantoren (één per provincie) in totaal 19.249 bezoeken geregistreerd – hiervan gebeurde bijna de helft in Antwerpen (8.657). Een vijfde was voor rekening van Oost-Vlaanderen (4.441), terwijl de rest verdeeld lag over de andere provincies: Vlaams-Brabant (2.372), Limburg (1.877) en West-Vlaanderen (1.902).

De bezoeken worden geregistreerd in vijftal categorieën, naargelang de ingediende aanvraag of de bevroegde informatie betreffende de arbeidskaart: arbeidskaart A, B en C, met daarnaast apart vermeld de bezoeken betreffende de regularisatie 'duurzame lokale verankering'. Bezoeken waarbij informatie gegeven werd aan de cliënt die niet expliciet aan één arbeidskaart (of de regularisatie) toe te wijzen valt, werd geregistreerd als overige info. Dit betreft informatie die vaak de materie van de arbeidskaarten of de verantwoordelijkheden van de dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren overstijgt.

In 2013 was haast de helft van de bezoeken gewijd aan aanvragen en infoverstrekking betreffende de arbeidskaart C (8.806). Bijna een derde van de bezoeken betrof aanvragen en infoverstrekking betreffende de arbeidskaart B (6.057). Bij net geen vijfde van de bezoeken werd informatie verstrekt over (of doorverwezen naar) andere bevoegdheden, instanties of organisaties (3.771).

Het zeer hoge aantal bezoeken in Antwerpen (8.657 op een totaal van 19.249) valt nog steeds om dezelfde redenen als de vorige jaren te relativiseren:

- De stad Antwerpen huisvest als metropool de meeste vreemdelingen in Vlaanderen: het is dan ook logisch dat de vreemdelingen het klantenkantoor bezoeken, daar waar ze verblijven;
- De stad Antwerpen huisvest als metropool een zeer groot aantal werkgevers: het is dan ook logisch dat zij het klantenkantoor bezoeken, waar hun plaats van tewerkstelling is om informatie te krijgen en/of aanvragen in te dienen.
- van alle bezoeken is meer dan de helft voor arbeidskaarten C (4.011 op een totaal van 8.657 bezoeken)

Het relatief lage aantal bezoeken in de centrale dienst van Vlaams-Brabant (2.372 op een totaal van 19.249) valt ook te relativiseren: Vlaams-Brabant behandelt hoofdzakelijk aanvragen voor hooggeschoolden en leidinggevendenden, die (vaak met meerdere aanvragen tegelijkertijd) vooral door consultancy bureaus per post worden opgestuurd of via een koerierdienst worden bezorgd.

4. Private Arbeidsbemiddeling

De omzetting van de Europese Richtlijn werd gerealiseerd met het decreet van 20/12/2010 en het besluit van 20/12/2010 en is van kracht sinds 01/01/2011. Enkel voor de uitzendbureaus blijft de erkenningsregeling van toepassing.

Met het nieuwe decreet in voege sinds 1 januari 2011 kunnen private arbeidsbemiddelaars zoals selectiebureaus, wervingbureaus, artiestenbureaus, outplacementbureaus, executive searchers, headhunters en sportmakelaars hun diensten op de Vlaamse arbeidsmarkt voortaan aanbieden zonder dat ze nog een erkenning moeten aanvragen. Enkel voor uitzendkantoren blijft die verplichting bestaan.

Bij de uitoefening van hun activiteiten in het Vlaamse Gewest moeten alle bureaus private arbeidsbemiddeling nog wel een aantal voorwaarden naleven. Deze verplichtingen beogen in eerste instantie een bescherming van werknemers, werkzoekenden en gebruikers, maar ze beogen evenzeer een voorkoming en bestrijding van oneerlijke concurrentie in de sector.

Tabel 14: Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest op 31 december 2013

Jaar	Erkende uitzendbureaus	Nieuwe uitzendbureaus	Geschrapte uitzendbureaus	Ingetrokken uitzendbureaus
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
2011	179	13	4	1
2012	186	21	12	2
2013	201	18	2	1

Eind 2013 waren er 201 uitzendbureaus actief. 18 nieuwe bureaus vroegen een erkenning aan om activiteiten uit te oefenen in uitzendsectoren en werden erkend in het Vlaamse Gewest, waarvan 18 met activiteiten in de uitzendsector algemeen en 5 met activiteiten in de bouwsector.

Twee uitzendbureaus hebben hun activiteiten stopgezet en werden geschrapt in de loop van 2013 en één erkenning werd ingetrokken. Erkenningen worden geschrapt naar aanleiding van de stopzetting van de uitzendactiviteiten, de vereffening, de verkoop van het handelsfonds, een fusie of faillissement.

De intrekking is een sanctie voor het niet respecteren van de reglementaire bepalingen inzake private arbeidsbemiddeling.

5. Aanmoedigingspremies

Werknemers die een loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen kunnen onder bepaalde voorwaarden bovenop de federale uitkering een bijkomende aanmoedigingspremie ontvangen van de Vlaamse overheid.

In het Vlaamse Gewest gebeurt de toekenning van de aanmoedigingspremie volgens de sector waarin de aanvrager werkt: de openbare, de privé of de social profitsector. Per sector zijn er specifieke voorwaarden, premiebedragen en termijnen vastgelegd.

Tabel 15: Aantal gunstige beslissingen aanmoedigingspremies naar jaar en sector

Type		2011	2012	2013
Aanmoedigingspremies in de Social Profit	Aantal dossiers	7.785	5.647	5.981
Aanmoedigingspremies in de Private Sector	Aantal dossiers	37.156	29.451	31.743
Aanmoedigingspremies in de Openbare Sector	Aantal dossiers	28.390	28.691	27.737
Overbruggingspremies	Aantal dossiers			
Totaal	Aantal dossiers	73.331	63.789	65.461

5.1 Globale cijfers aanmoedigingspremies

In 2013 werden 65.461 aanmoedigingspremies toegekend. Het gaat om een stijging van 2,5% ten opzichte van 2012.

De dienst aanmoedigingspremies is op 1 januari 2010 gestart met een nieuwe informaticatoepassing om de aanvragen op een vlottere en efficiëntere manier te kunnen verwerken. De aanpassing aan een nieuw ict-systeem dat te kampen had met kinderziekten, heeft ervoor gezorgd dat in 2010 minder aanvragen werden verwerkt. Als gevolg hiervan werd in 2011 een recordaantal dossiers verwerkt. De cijfers van 2012 komen neer op het gemiddelde van de jaren 2010 en 2011. Het aantal goedgekeurde dossiers in 2013 bevestigen dit.

5.2 Aanmoedigingspremies in de openbare sector

De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies aan de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en van het Nederlandstalig onderwijs die loopbaanonderbreking opnemen, wordt geregeld door het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 1998 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 januari 1999).

De maandelijkse brutopremie varieert naargelang het onderbrekingspercentage en de arbeidsregeling waarin de werknemer tewerkgesteld was. De aanmoedigingspremie kan gedurende maximaal 2 jaar worden toegekend. Deze maandelijkse premiebedragen kunnen worden verdubbeld voor de periode dat het personeelslid tijdens de loopbaanonderbreking een opleiding volgt.

In 2013 werden er 27.737 premies toegekend. Het aandeel 4/5de is nog steeds goed voor 47% van het totaal.

Bijna 80% van de premieontvangers zijn vrouwen. Vooral onder de leeftijd van 35 jaar maken veel meer vrouwen dan mannen gebruik van het systeem (90%). Vanaf de leeftijd van 56 jaar liggen de man-vrouw percentages dicht bij elkaar en dat is wellicht te wijten aan het feit dat vrouwen op deze leeftijd niet meer thuis blijven voor de kinderen, vaak al overgestapt zijn naar definitieve arbeidsduurvermindering en / of op (vervroegd) pensioen zijn gegaan.

Ruim 3% van de loopbaanonderbrekers volgde een erkende opleiding.

5.3 Aanmoedigingspremies in de privé-sector

De toekenning van aanmoedigingspremies aan werknemers uit de privé-sector wordt geregeld door het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector.

Op Vlaams niveau zijn er voor de privé-sector vijf soorten aanmoedigingspremies mogelijk:

- opleidingskrediet voor de werknemer die een tijdscrediet opneemt om een opleiding te volgen
- zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen)
- tijdscrediet om zorg te verlenen aan:
 - een kind ten laste dat jonger is dan 8 jaar (leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 12 jaar in geval het kind een handicapgraad van 66% heeft.
 - een moeder/vader ouder dan 70 jaar
 - een zwaar ziek familielid
 - een persoon die ongeneeslijk ziek is
- de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die in het kader van een herstructureringsplan hun arbeidsduur verminderen

Volgens het besluit kunnen de werknemers aanspraak maken op de aanmoedigingspremie wanneer hun sector of onderneming hierover een akkoord of toetredingsakte sloot. Bij afwezigheid van dergelijk akkoord geldt de zogenaamde suppletieve regeling:

- de aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet voor het volgen van tweedekansonderwijs
- de aanmoedigingspremie bij zorgkrediet voor een thematisch verlof
- de aanmoedigingspremie voor gewoon tijdskrediet voor het verstrekken van palliatieve zorgen of het verlenen van bijstand of verzorging aan een ziek familielid

In 2013 werden er 31.743 premies toegekend.

Gelijklopend met de voorgaande jaren heeft ruim 98% van de goedgekeurde aanmoedigingspremies in de privé-sector betrekking op een vorm van zorgkrediet.

Net als in de andere sectoren zijn het grootste deel van de aanvragers vrouwen.

In 2013 ging het om 34% mannen tegenover 66% vrouwen. Naarmate de leeftijd stijgt, wordt het aandeel mannen belangrijker. In de groep van 50 tot 65 jaar is er maar een kleine meerderheid vrouwen (51%).

5.4 Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social-profitsector

In het Vlaamse Gewest werd in 2001 een apart stelsel van aanmoedigingpremies opgestart om de tewerkstelling in de social profitsector aantrekkelijker te maken. De premiebedragen zijn aanzienlijk hoger dan deze in de privé-sector. Maar tegelijk zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een aanmoedigingspremie in de social profitsector strikter.

Het stelsel telt 5 krediettypes:

- het zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen)
- het loopbaankrediet voor de werknemer die meer dan 5 jaar in de sector werkt en volledige loopbaanonderbreking neemt
- de landingsbanen voor 50-plussers die tot de pensioenleeftijd hun arbeidsduur verminderen
- het opleidingskrediet voor wie tijdskrediet neemt om een erkende opleiding te volgen
- steun voor wie zijn arbeidsduur moet verminderen in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

In 2013 werden er 5.981 premies toegekend.

87% van de goedgekeurde aanmoedigingspremies in de social-profitsector betreft een zorgkrediet. Dit is minder in vergelijking met de privé-sector (98%) aangezien in de social profitsector ook premies voor een landingsbaan en loopbaankrediet kunnen toegekend worden.

In tegenstelling tot de private sector blijft het aandeel mannen in de social-profitsector beperkt tot 13%. Dit is vooral te verklaren door het feit dat deze sector globaal gezien minder mannen tewerkstelt.

De begunstigden tussen 26 en 35 jaar vertegenwoordigen 52% van de premieontvangers in de social profit sector.

5.5 Online aanvragen

Sinds augustus 2010 bestaat de mogelijkheid om de meeste aanmoedigingspremies online aan te vragen. De aanvrager kan via de website aanmelden met de elektronische identiteitskaart of een federaal token en zo het aanvraagformulier invullen. Hierbij hoeven geen documenten meer opgestuurd te worden; de nodige bijlagen worden door het VSAWSE elektronisch opgehaald. Aangezien de burger een deel van de taken van de medewerkers van de dienst aanmoedigingspremies overneemt, kan een online aanvraag ook sneller worden verwerkt dan een papieren aanvraag.

In 2013 dienden 23,60% (16.874) van de aanvragers hun aanvraag online in. Dit is een stijging met 5% tov 2012.

5.6 Terugvorderingen

Naast de toekenning en uitbetaling van de aanmoedigingspremies, staat de dienst aanmoedigingspremies in voor de terugvordering van onterecht uitbetaalde premies. Terugvorderingen ontstaan enerzijds door laattijdige meldingen van een voortijdige stopzetting van de onderbrekingsperiode door de burger. Anderzijds spoort de dienst onterechte uitbetalingen op aan de hand van de maandelijkse gegevensdeling met de RVA (mutatiebestanden).

In 2013 werden 788 terugvorderingen aangemaakt voor een totaalbedrag van 614.371,30 euro. Dit aantal en bijhorend bedrag valt uiteen in twee groepen.

De 735 reguliere terugvorderingen in de openbare, social profit en privé sector vertegenwoordigen een bedrag van 159.302,58 euro. Begin 2014 werd ongeveer 100.000 euro reeds terugbetaald aan de Vlaamse overheid.

Door de elektronische koppeling van RVA-gegevens aan de lopende dossiers aanmoedigingspremie landingsbanen kwam in 2012 een bedrag van 1.210.000 euro aan onterecht uitbetaalde premies aan het licht. In 2013 werd dezelfde oefening gedaan voor de reeds afgesloten dossiers landingsbaan. Hierbij zijn 53 dossiers naar boven gekomen waar onterechte uitbetalingen werden uitgevoerd. Het gaat om een bedrag van ongeveer 450.000 euro.

Voor een kleine helft van de dossiers werd een afbetalingsplan overeengekomen.

Begin 2014 was ruim 140.000 euro van het terug te vorderen totaalbedrag terugbetaald aan de Vlaamse overheid.

Vanaf 2011 wordt parallel met de onterechte betalingen aan burgers, eveneens de ingehouden bedrijfsvoorheffing teruggevorderd bij de FOD Financiën. In 2013 bedroeg deze terugvordering 26.214,25 euro.

6. Ervaringsbewijs

Het Ervaringsbewijs richt zich tot werknemers en werkzoekenden die wel de nodige competenties hebben om een specifiek beroep in de praktijk uit te oefenen, maar dat niet met officiële documenten of diploma's kunnen aantonen. Het Ervaringsbewijs is een officieel document van de Vlaamse overheid waarmee de kandidaat kan bewijzen een bepaald beroep in de praktijk uit te kunnen oefenen.

Als mensen slagen voor de praktijkproef/test, maakt het erkende testcentrum een positief advies over aan de Erkenninginstantie (VSAWSE), die dan het Ervaringsbewijs aflevert. Als mensen niet slagen voor een praktijkproef/test, bekijkt het testcentrum samen met hen waar de knelpunten liggen en hoe die bijgewerkt kunnen worden door bijvoorbeeld het volgen van een bijkomende opleiding.

In 2013 kon men een Ervaringsbewijs behalen voor meer dan 50 beroepen.

Tabel 16: Overzicht aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen, Vlaams Gewest, 2006 - 2013

Jaar	Aantal uitgereikte
2006 (sept. – dec. 2006) (*)	11
2007	240
2008	480
2009	990
2010	886
2011	799
2012	826
2013	904
Eindtotaal	5.136

(*) Het Ervaringsbewijs werd op 12 september 2006 gelanceerd.

In 2013 werden 904 Ervaringsbewijzen uitgereikt. De laatste 2 jaren merken we een lichte stijging in het aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen. Sinds de lancering van het Ervaringsbewijs op 12 september 2006 werden er in totaal al 5.136 Ervaringsbewijzen uitgereikt. Koplopers in 2013 zijn de Ervaringsbewijzen heftruckchauffeur (19,1 %), arbeidsconsulent (15,40%) en opleider-begeleider in bedrijven en organisaties (10,1%). Samen zijn deze drie beroepen in 2013 goed voor 44,6% van alle uitgereikte Ervaringsbewijzen.

De website www.ervaringsbewijs.be voorzag het hele jaar door ondersteunende informatie. In 2013 lokte de website 37.832 unieke bezoekers met een gemiddelde van 79 per dag. Via deze website kunnen geïnteresseerden zich ook inschrijven op de Ervaringsbewijsnieuwsbrief. Deze nieuwsbrief brengt regelmatig updates over de ontwikkelingen in verband met het Ervaringsbewijs. Diverse campagnematerialen zoals folders, affiches, redactionele artikelen en webbanners werden ter beschikking gesteld van de erkende testcentra en de (opleidings)doorverwijzers. Zowel het VSAWSE als 1700 (de Vlaamse Infolijn) beantwoordden vragen naar inlichtingen.

Voor 2014 wordt verwacht dat het aantal uit te reiken Ervaringsbewijzen in dezelfde grootorde zal liggen als in 2013 (904 uitgereikte Ervaringsbewijzen). De eerder opgestarte beleidsevaluatie rond het Ervaringsbewijs wordt in 2014 terug opgenomen. Er wordt verwacht dat deze tegen eind 2014 afgerond zal kunnen worden.

7. Sociale Promotie

7.1 Sociale Promotie voor werknemers

Ter uitvoering van de wet van 1 juli 1963 op de sociale promotie worden aan de werknemers uit de privé-sector die cursussen volgen ter vervolmaking van hun intellectuele, morele en sociale vorming en ter verhoging van hun beroepskwalificatie vergoedingen voor sociale promotie toegekend.

Tabel 17: Overzicht Sociale Promotie voor werknemers

Jaar	Aantal goedgekeurde programma's	Kostprijs
2009	776	131.391,49
2010	853	125.673,38
2011	858	100.932,87
2012	775	114.309,72
2013	812	119.764,72

In de loop van 2013 werden er 812 programma's voor sociale promotie goedgekeurd. Dit is een zelfde niveau ten opzichte van 2010 en 2011 en een stijging ten opzichte van 2012. In totaal werd voor de programma's goedgekeurd in 2013 119.764,72 euro aan vergoedingen voor sociale promotie uitgekeerd, in 2012 was dit maar 114.309,72 euro.

Voor 2014 verwachten we een constant beleid, d.w.z. een soortgelijke situatie als in 2013, met enige schommelingen tussen de verschillende cursusjaren.

7.2 Sociale Promotie voor zelfstandigen en helpers uit de middenstand

Ter uitvoering van de wet van 1 juli 1963 op de sociale promotie worden aan zelfstandigen en helpers uit de middenstand die cursussen volgen ter vervolmaking van hun intellectuele, morele en sociale vorming en ter verhoging van hun beroepskwalificatie vergoedingen voor sociale promotie toegekend.

Het aantal aanvragen voor deze vergoedingen verloopt reeds gedurende een aantal jaren in dalende lijn. Voor wat de dagcursussen betreft (de cursussen ter vervolmaking van de intellectuele, morele en sociale vorming) zijn er gedurende de laatste jaren geen aanvragen meer ingediend. Ook de aanvragen voor de vergoedingen voor het volgen van opleidingen ter verhoging van de beroepskwalificatie blijven zeer beperkt, maar zijn onderhevig aan schommelingen.

Voor 2014 verwachten we een constant beleid, d.w.z. een soortgelijke situatie als in 2013.

Lijst van gebruikte afkortingen

BBB: Beter Bestuurlijk Beleid, Vlaamse overheidshervorming
BKO: Buitenschoolse Kinderopvang
BUE: Bottom-up evaluatie
BW: Beschutte Werkplaats
CAF: Common Assessment Framework
DAC: Derde Arbeidscircuit
DWSE: Departement Werk en Sociale Economie
EER: Europese Economische ruimte
EFQM: European Foundation for Quality Management
ESF: Europees Sociaal Fonds
Gesco's: gesubsidieerde contractuelen
IAVA: Interne audit agentschap Vlaamse overheid
IOP: Individueel ontwikkelingsplan
IVA: Intern Verzelfstandigd Agentschap
KSZ: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
LDE: Lokale diensteneconomie
MINA: Milieu- en Natuurraad Vlaanderen
MOD: Management Ondersteunende Diensten
MOVI: Netwerk voor Managementvaardigheden in de Openbare Vlaamse Instellingen
MVO: maatschappelijk verantwoord ondernemen
OSE: oproepen Sociale Economie
RESOC: Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
SD: Strategische Doelstelling
SERV: Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
SIP: Strategisch IntegratieProgramma
VA: Veralgemeend stelsel (van gesubsidieerde contractuelen)
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOnet: Vlaams overheidsnetwerk
VSAWSE: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
VTE: Voltijdse equivalenten of voltijdse eenheden
VVSG: Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
Wep-plus: werkervaringsprogramma
WSIO: meerjaren informaticaplan
WSE: Werk en Sociale Economie
ZEG: zelfevaluatie groep

- **Figuur 1:** Organogram Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
- **Tabel 1:** Budget VSAWSE 2013
- **Tabel 2:** Uitgaven Tewerkstellingsprogramma's Werk en Sociale Economie VSAWSE 2013
- **Tabel 3:** Bezoekerscijfers werk.be
- **Figuur 2:** Figuur 2: Instructiefilmpje op <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>
- **Tabel 4:** Beschutte werkplaatsen, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 5:** Sociale Werkplaatsen, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 6:** Arbeidszorg, ingevulde gesubsidieerde VTE (enkel omkadering) en uitgaven per 31/12
- **Tabel 7:** Invoegbedrijven, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 8:** Lokale Diensteneconomie, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 9:** Klassieke gesco's, ingevulde gesubsidieerde en uitgaven per 31/12
- **Tabel 10:** Gesco's lokale en provinciale overheden, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 11:** DAC, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Tabel 12:** Werkervaring, ingevulde gesubsidieerde VTE en uitgaven per 31/12
- **Figuur 3:** Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2004-2013
- **Tabel 13:** Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2004-2013
- **Tabel 14:** Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest op 31 december 2013
- **Tabel 15:** Aantal gunstige beslissingen aanmoedigingspremies naar jaar en sector
- **Tabel 16:** Overzicht aantal uitgereikte Ervaringsbewijzen, Vlaams Gewest, 2006 – 2013
- **Tabel 17:** Overzicht Sociale Promotie voor Werknemers

Samenstelling:

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Verantwoordelijke uitgever:

Eric Vernailen

Depotnummer: D/2014/3241/175

Uitgave: 2013

Meer informatie:

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Koning Albert II laan 35 bus 21

1030 Brussel

Tel.: 02 553 06 22

Fax: 02 553 08 18

E-mail: agentschapwse@vlaanderen.be

Internet: www.werk.be