

VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP
VOOR
WERK EN SOCIALE ECONOMIE

JAARVERSLAG 2008

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	5
INLEIDING	7
1. VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE	9
1.1. Beleidsdomein Werk en Sociale Economie	9
1.2. Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie Missie	10
2. AANMOEDIGINGSPREMIES	11
2.1. Globale cijfers aanmoedigingspremies	11
2.2. Aanmoedigingspremies in de openbare sector	13
2.3. Aanmoedigingspremies in de privé-sector	14
2.4. Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social-profitsector	16
2.5. Communicatie over aanmoedigingspremies	18
3. ERKENNINGEN EN HERPLAATSINGSFONDS	20
3.1. Private arbeidsbemiddeling	20
3.2. Ervaringsbewijs	22
3.3. Herplaatsingsfonds	23
3.3.1. Aanvragen voor outplacementbegeleiding	23
3.3.2. Goedgekeurde dossiers	24
3.3.3. Resultaten outplacementbegeleiding ⁸	26
3.4. Sociale promotie	30
4 ARBEIDSKAARTEN EN ARBEIDSVERGUNNINGEN	31
4.1. Algemeen	31
4.2. Arbeidskaarten A	33
4.3. Arbeidskaarten B	33
4.3.1. Algemeen	33
4.3.2. Au Pair	34
4.3.3. Gezinshereniging	36
4.3.4. Hooggeschoolden en leidinggevenden	37
4.3.5. Onderdanen uit de nieuwe EU-lidstaten	41
4.4. Arbeidskaarten C	44
4.4.1. Algemeen	44
4.4.2. Kandidaat-vluchtelingen	45
4.4.3. Samenwonenden	46
4.4.4. Tijdelijk verblijf met Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister	46
4.4.5. Studenten	47

5. AFDELING TEWERKSTELLING EN SOCIALE ECONOMIE	48
5.1. Tewerkstellingsprogramma's	48
5.1.1 Klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel	48
5.1.2 Buitenschoolse Kinderopvang	49
5.1.3 Klassieke gescoprojecten en BKO budgettair	49
5.1.4 Gesco's lokale en provinciale overheden	50
5.1.5 Derde Arbeidscircuit	50
5.1.6 Werkervaringsprojecten	51
5.2 Sociale economie	54
5.2.1 Beschutte Werkplaatsen	54
5.2.2 Sociale werkplaatsen	56
5.2.3 Arbeidszorg	58
5.2.4 Invoegbedrijven	60
5.2.5 Lokale diensteneconomie	62
5.2.6 Project "Gezinsvriendelijke Initiatieven"	69
5.2.7 Fonds Sociale Economie	69
5.3. Gecofoon	73
6. MANAGEMENT	74
6.1 Beheersovereenkomst	74
6.2 Budget	74
6.3. Communicatie	75
6.3.1 Interne communicatie	75
6.3.2 Externe communicatie	75
6.4. Informatica	77
6.5 Pilotoproject administratieve lastenmeting	77
6.6 Organisatiebeheersing	78
6.7 De integrale kwaliteitsaanpak van het VSAWSE	79
6.8 Monitoring	80
6.9 Personeelsbeheer	81
LIJST AFKORTINGEN	84
LIJST TABELLEN EN FIGUREN	85

VOORWOORD

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie kende in 2008 een groeiende activiteit. Niet alleen op het kwantitatieve vlak, maar zeker ook op het kwalitatieve.

Wat het kwantitatieve betreft spreken de cijfers die in dit jaarverslag zijn opgenomen, geanalyseerd en becommentarieerd duidelijk voor zich. Bijna alle dienstverleningen van het VSAWSE kenden in 2008 een getalmatige aangroei. Zowel de aanmoedigingspremies, de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten, de erkenningen van arbeidsbemiddelingsbureaus, de dossiers in het kader van het herplaatsingsfonds, als het aantal afgeleverde ervaringsbewijzen gingen in sterk stijgende lijn. De nieuwe regelgeving inzake werkervaring leidde tot een projectoproep waarop massaal werd gereageerd vanuit het werkveld. Ook de dossiers m.b.t. de sociale economie vertoonden een duidelijke aangroei: verschillende uitbreidingsrondes werden tot een goed einde gebracht, het aantal erkenningen als invoegbedrijf verdubbelde bijna, de aanvragen voor het Fonds Sociale Economie kenden een stijging met 50 %. Nieuwe initiatieven zoals b.v. de subsidies m.b.t. het investeren in duurzaam energiebeleid binnen de sociale economie bedrijven en de erkenning van initiatieven huisbewaarder in de sociale huisvesting werden tijdig en correct administratief georganiseerd en afgewerkt. Deze opsomming is niet limitatief.

Al deze groeiende opdrachten werden gerealiseerd met een quasi ongewijzigd personeelsbestand. De discussies omtrent de effectiviteit en efficiëntie van het overheidsapparaat is het VSAWSE zeker niet voorbijgegaan. In de dagdagelijkse praktijk hebben het VSAWSE en de personeelsleden ervan een duidelijk signaal gegeven dat zij met al hun energie en competenties zich inzetten voor een efficiënte en effectieve dienstverlening. De evaluatie van de resultaten voor het eerste werkjaar van de beheersovereenkomst toont aan dat praktisch alle doelstellingen werden gerealiseerd, ondanks het feit dat de dienstverlening groeide, wat eigenlijk betekent dat de efficiëntie hoger lag dan afgesproken. Binnen de krijtlijnen van het beleid en de regelgeving zet het VSAWSE zich ten volle in voor een klantvriendelijke dienstverlening. We mochten daarvoor ook positieve reacties ontvangen, o.a. in de pers. De samenleving verwacht van ons ook een groeiende dienstverlening; dit geldt zowel voor het subdomein 'werk' als voor het nog jonge subdomein 'sociale economie'. Verdere efficiëntiewinst moet dan ook bekeken worden binnen de driehoek maatschappelijke verwachtingen en noden/opdrachten - processen - mensen en middelen. Een éézijdige focus op mensen en middelen kan dan ook bezwaarlijk aangehouden worden. De inzet en energie van de personeelsleden is groot, maar natuurlijk ook niet oneindig.

Naast de hierboven geschetste kwantitatieve groei van de dienstverlening werden er in 2008 binnen het VSAWSE bijzonder grote inspanningen geleverd inzake kwaliteitsmanagement. Het kwaliteitsmanagementtraject dat, volgens de CAF-methodiek, werd opgestart begin 2008 en waarbij alle personeelsleden werden betrokken was een interne organisatieprioriteit in het afgelopen jaar. Het intensieve parcours dat sindsdien inzake kwaliteitsmanagement werd afgelegd is uiteraard finaal gericht op het verbeteren van de externe kwaliteit, de kwaliteit van de dienstverlening aan burger en samenleving. De actieve deelname van een groot aantal personeelsleden van alle niveau's en diensten aan de zelfevaluatiegroep en aan de werkgroepen die instaan voor de verdere uitwerking en realisatie van de verbeterprojecten stemt ons zeer hoopvol en duidt op een behoorlijk draagvlak binnen de eigen organisatie voor kwaliteit en kwaliteitsmanagement.

We kunnen dan ook besluiten dat 2008 een bijzonder druk en kwaliteitsvol jaar was voor het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Eric Vernailen
Administrateur-generaal

INLEIDING

Het jaarverslag start met de situering van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (kortweg VSAWSE) binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. De missie, visie, waarden en kerntaken van het VSAWSE worden kort toegelicht.

In het tweede deel worden de maatregelen die beheerd worden door het VSAWSE geduid aan de hand van cijfermateriaal. De cijfers 2008 zijn deze zoals gekend in februari 2009. Voor een aantal maatregelen zijn deze 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.

Tenslotte wordt toelichting gegeven bij het algemene management van het VSAWSE.



1. VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE

1.1. BELEIDSDOMEIN WERK EN SOCIALE ECONOMIE

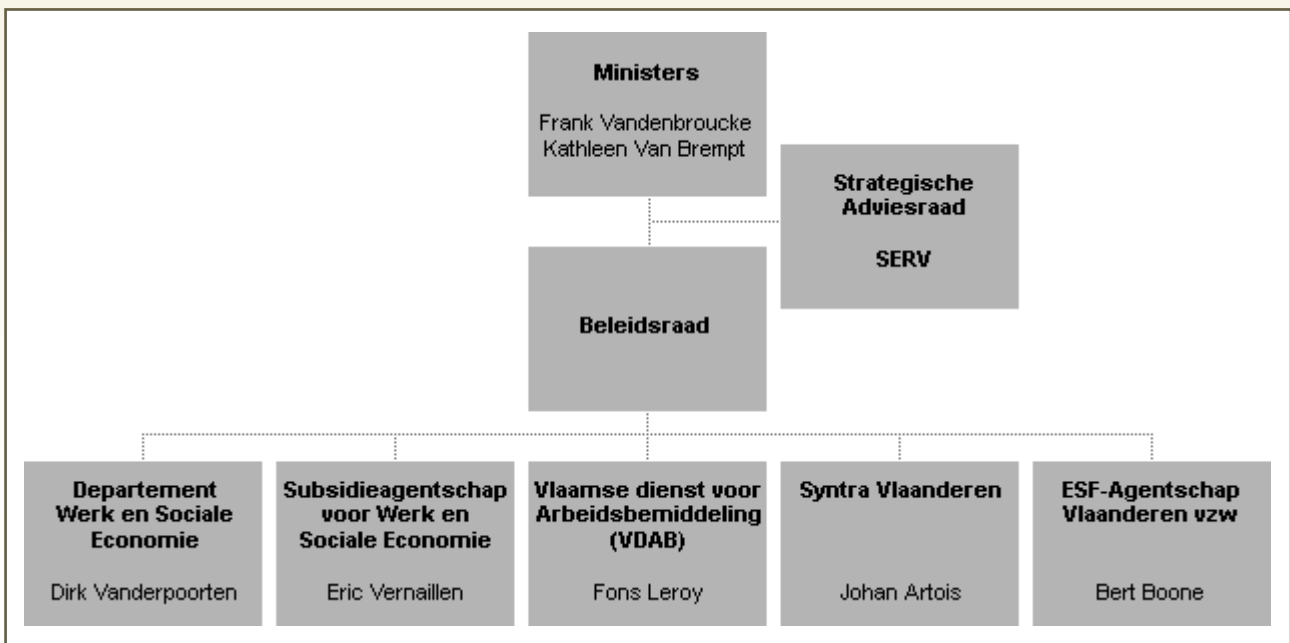
Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie valt onder de bevoegdheid van de Minister van Werk en de Minister van Sociale Economie en bestaat uit vijf entiteiten:

- 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. VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE

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

MISSIE

Het duurzaam ondersteunen, versterken en stimuleren van de werkgelegenheid in de reguliere sector, de non-profitsector en in de sociale economie in Vlaanderen. Het voert, door middel van labeling, erkenningen, vergunningen, subsidie- en andere maatregelen, de programma's inzake bevordering van de werkgelegenheid uit die de Vlaamse overheid beslist.

VISIE

Als uitvoerend Agentschap wil het VSAWSE een betrouwbare en excellente dienstverlenende organisatie zijn, gewaardeerd door haar stakeholders omwille van haar efficiënte en klantvriendelijke werking.

WAARDEN

Het VSAWSE stelt de volgende principes en waarden voorop:

- dienstbaarheid aan iedere burger, organisatie en gemeenschap, zonder enige discriminatie
- klantgerichtheid en betrokkenheid creëren bij de verschillende interne en externe belanghebbenden
- voortdurend verbeteren van de dienstverlening, van de daartoe aangewende processen en menselijke middelen
- 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
- inzet
- deskundigheid
- transparantie van de werking
- de principes van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen binnen haar structuren organiseren en ze als voorbeeldfunctie uitdragen

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 opvolgen van de aanwending van de ingezette middelen voor deze taken
- het verwerken en ter beschikking stellen van de uit de beleidsuitvoering verworven informatie met het oog op de beleidsvoorbereiding, beleidsadvisering en beleidsevaluatie
- het uitvoeren van samenwerkingsakkoorden met instanties, instellingen, diensten en verenigingen
- het beheren en behandelen van klachten van derden in uitvoering van het klachtrecht
- al dan niet in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie en/of op niveau van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, het informeren en sensibiliseren met betrekking tot alles wat verband houdt met werkgelegenheid en sociale economie
- het bevorderen van de kwaliteit van de ondersteuning aan tewerkstelling- en sociale economie programma's en initiatieven. Hierbij zal het Subsidieagentschap haar instrumentarium optimaliseren door het nog transparanter, efficiënter en effectiever te maken

2. AANMOEDIGINGSPREMIES

Werknemers die een loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen kunnen onder bepaalde voorwaarden bovenop de federale uitkering een bijkomende aanmoedigingspremie ontvangen van de Vlaamse overheid. Ook werknemers van ondernemingen in moeilijkheden die minder gaan werken, kunnen een specifieke aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid ontvangen. Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie staat in voor het beheer en de betaling van deze premies.

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

2.1. GLOBALE CIJFERS AANMOEDIGINGSPREMIES

In 2008 vroegen 57.505 werknemers een Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet aan. Dit waren er 8% meer dan de 53.089 aanvragen in 2007. De stijgende trend sinds 2003 blijft zich voortzetten in 2008. Dit is ook zo in de privé-sector waar de opmars in 2006 even werd onderbroken door een wijziging van de regelgeving.

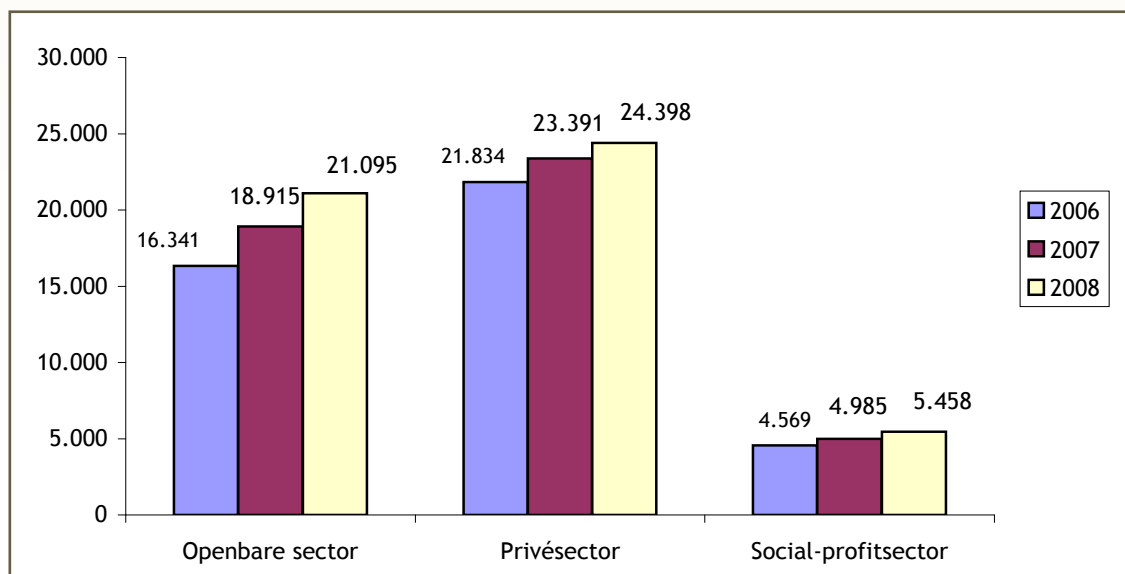
Parallel met het aantal aanvragen stijgt ook het aantal premieontvangers in 2008 sterk ten opzichte van 2007: van 47.291 naar 50.951, een stijging met 8%. Het aandeel begunstigden is het hoogst onder de groep van 31-35 jarigen. Hun aandeel in 2008 bedraagt 28% net als in 2007.

Door het toenemend maatschappelijk succes van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet kwam de financiering van de aanmoedigingspremies in 2005 onder grote druk te staan. Dit leidde tot een aanpassing van de regelgeving voor het stelsel van de privé-sector in april 2005, waarbij de maximumduur van de premie van 2 naar 1 jaar werd verminderd. Het effect van deze ingekorte maximumduur was zichtbaar in het budget voor 2006 dat 1,6% lager lag dan in 2005. Het toegenomen gebruik van de premies leidde in 2008 opnieuw tot een budgetgroei van 3%.

Tabel 1: Budgetten aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2006-2008

Budget		2006	2007	2008
Aanmoedigingspremies	absolute cijfers	33.711.888 EURO	34.765.043 EURO	35.836.013 EURO
	% jaar -1	-1,60%	3%	3%

Figuur 2: Toegekende aanmoedigingspremies volgens sector, Vlaams Gewest, 2006-2008



Tabel 2: Kerncijfers aanmoedigingspremie's, Vlaams Gewest, 2005-2008

Aantal aanvragers	Openbare sector		Private sector		Social-profit sector		Total	
	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1
2006	17.910	4%	25.718	-6%	5.130	5%	48.758	-2%
2007	20.433	14%	27.107	5%	5.549	8%	53.089	9%
2008	22.756	11%	28.576	5%	6.173	11%	57.505	8%
Aantal begunstigden	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1
2006	16.341	4%	21.834	-4%	4.569	4,5%	42.744	-1%
2007	18.915	16%	23.391	7%	4.985	9%	47.291	11%
2008	21.095	12%	24.398	4%	5.458	9%	50.951	8%
% sector begunstigden	%		%		%		%	
2006	38%		51%		11%		100%	
2007	40%		49%		10%		100%	
2008	41%		48%		11%		100%	
Vrouwen (begunstigden)	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1
2006	13.716	3%	16.747	-7%	3.948	4%	34.411	-2%
2007	15.645	14%	17.484	4%	4.311	9%	37.440	9%
2008	17.407	11%	17.887	2%	4.713	9%	40.007	7%
26 tot 35 jaar (begunstigden)	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1
2006	7.124	4%	13.285	-6%	2.301	3%	22.710	-2%
2007	8.225	15%	13.905	5%	2.552	11%	24.682	9%
2008	9.322	13%	13.965	10%	2.710	11%	25.997	5%
> 50 jaar (begunstigden)	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1
2006	3.014	17%	1.130	-13%	625	10%	4.769	7%
2007	3.850	28%	1.328	17%	747	19%	5.925	24%
2008	4.038	5%	1.755	32%	880	12%	6.673	13%

2.2. 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 tussen 49,58 en 123,95 euro in functie van 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 2008 waren er 22.756 premieaanvragen. Dit is een stijging van 11% ten opzichte van 2007. De forse toename in 2007 was het gevolg van het succes van de nieuwe mogelijkheid voor Vlaamse ambtenaren om 1/5 loopbaanonderbreking op te nemen. Het aandeel 4/5de is nog steeds goed voor 32% van het totaal. Vooral bij mannen is de 1/5 loopbaanonderbreking populair.

6% van de ingediende aanvragen in 2008 werd geweigerd. 356 dossiers kunnen niet beslist worden tijdens het jaar van aanvraag omdat ze onvolledig of net voor het jaareinde werden ingediend. 328 aanvragen werden stopgezet vooraleer er een beslissing was genomen.

Tabel 3: Aanvragen aanmoedigingspremies openbare sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008

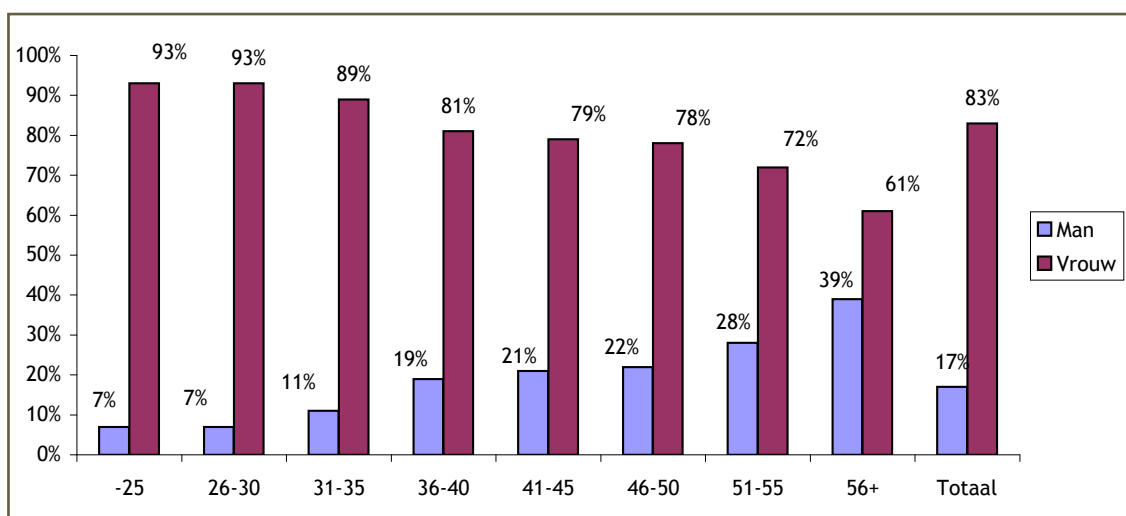
Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2006	1.375	8%	194	1%	16.341	91%	17.910
2007	1.365	7%	153	1%	18.915	92%	20.433
2008	1.305	6%	684	3%	20.767	91%	22.756

Ruim 83% van de premieontvangers zijn vrouwen. Vooral onder de leeftijd van 36 jaar maken veel meer vrouwen dan mannen gebruik van het systeem. Tot de leeftijd van 45 jaar maken zij nog 80% uit van de premieontvangers. Boven de 45 jaar neemt het procentuele aandeel mannen toe. Vanaf de leeftijd van 56 jaar liggen de man-vrouw percentages veel 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.

Tabel 4: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	35	7%	436	93%	471
26-30	284	7%	3.769	93%	4.053
31-35	587	11%	4.682	89%	5.269
36-40	559	19%	2.349	81%	2.908
41-45	409	21%	1.494	79%	1.903
46-50	548	22%	1.905	78%	2.453
51-55	774	28%	2.007	72%	2.781
56+	492	39%	765	61%	1.257
totaal	3.688	17%	17.407	83%	21.095

Figuur 3: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008



Tijdens de periode 2006-2008 volgde 3% van de loopbaanonderbrekers een erkende opleiding. Mannen combineren hun loopbaanonderbreking vaker met een opleiding dan vrouwen.

2.3. 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 modules van aanmoedigingspremies mogelijk:

- opleidingskrediet voor de werknemer die een tijdskrediet 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)
- tijdskrediet om zorg te verlenen aan:
 - een kind ten laste dat jonger is dan 8 jaar¹
 - 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 2008 werden 28.576 aanvragen ingediend voor een aanmoedigingspremie onder het privé-stelsel. Slechts 12 aanvragen werden ingetrokken terwijl 1.002 dossiers niet afgehandeld wegens onvolledigheid of omdat er geen tijd meer was om die nog voor het jaareinde beslist te krijgen.

¹ De leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 12 jaar in geval het kind een handicapgraad van 66% heeft.

Tabel 5: Aanvragen aanmoedigingspremies privé-sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008

Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2006	3.311	13%	573	2%	21.834	85%	25.718
2007	3.081	11,50%	635	2,50%	23.391	86%	27.107
2008	3.151	11,00%	1.027	4,00%	24.398	85%	28.576

Net als de voorgaande jaren heeft 99% van de goedgekeurde aanmoedigingspremies in de privé-sector betrekking op een vorm van zorgkrediet.

Tabel 6: Aantal goedgekeurde dossiers aanmoedigingspremies privé-sector volgens type krediet, 2006-2008

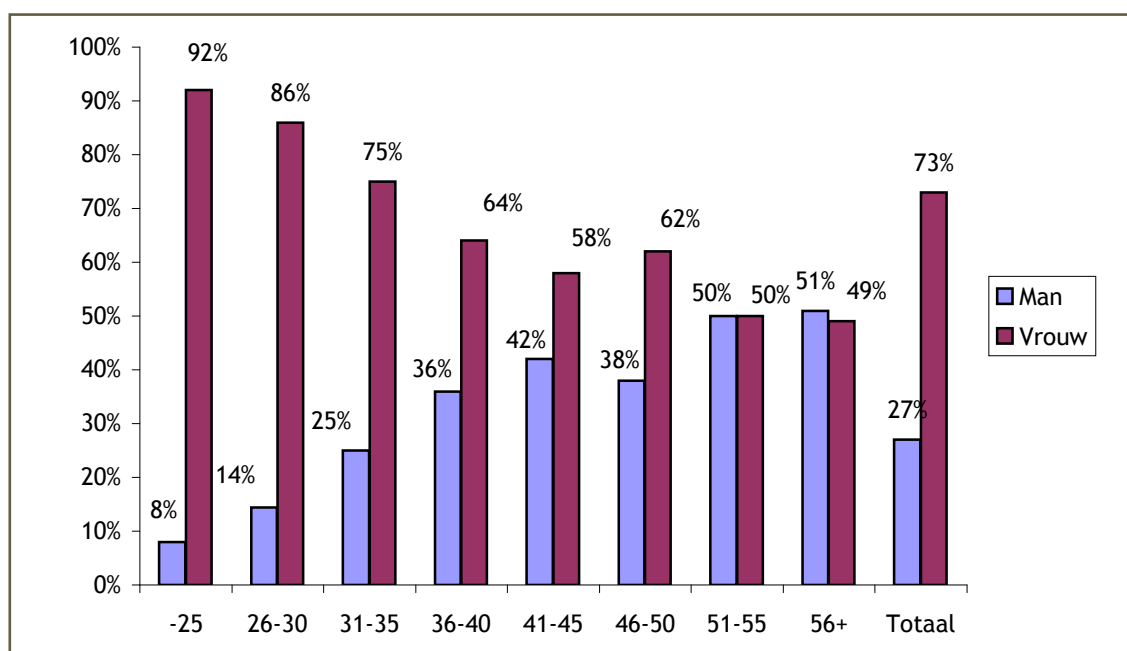
Aantal aanmoedigingspremies	2006	2007	2008
Zorgkrediet	16.949	18.072	18.844
Suppletief zorgkrediet	4.585	5.010	5.235
Opleidingskrediet	300	308	318
Bedrijf in moeilijkheden	0	1	1
Totaal	21.834	23.391	24.398

Het aantal mannelijke premieaanvragers neemt jaar na jaar lichtjes toe. In 2008 maken de mannen 27% van de begunstigden uit terwijl dit 25% was in 2007. Naarmate de leeftijd stijgt wordt het aandeel mannen belangrijker. De verdeling man-vrouw is fiftyfifty in de groep van 51 tot 55 jaar. Alleen in de groep tussen 56 en 65 jaar zijn de mannen in de meerderheid met 51% ten opzichte van 49% vrouwen. De jongere werknemers tot 35 jaar maken de meerderheid uit van de begunstigden binnen de private sector. Hun aandeel bedraagt 63%.

Tabel 7: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	109	8%	1.205	92%	1.314
26-30	899	14%	5.645	86%	6.544
31-35	1.853	25%	5.568	75%	7.421
36-40	1.415	36%	2.558	64%	3.973
41-45	791	42%	1.109	58%	1.900
46-50	560	38%	931	62%	1.491
51-55	647	50%	642	50%	1.289
56+	237	51%	229	49%	466
Totaal	6.511	27%	17.887	73%	24.398

Figuur 4: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008



2.4. AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE VLAAMSE SOCIAL-PROFITSECTOR

In het Vlaamse Gewest werd in 2001 een apart stelsel van aanmoedigingspremies 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 profit sector 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 2008 waren er 6.173 aanvragen voor een aanmoedigingspremie in de social-profitsector. Dit is ruim 11 % meer dan in 2007. Tussen 2006 en 2007 was de toename 8%. Er werden 154 aanvragen wegens late indiening en of onvolledigheid niet afgehandeld in 2008. 13 aanvragen werden ingetrokken voor ze werden afgehandeld.

Tabel 8: Aanvragen aanmoedigingspremies social-profitsector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008

Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2006	491	10%	70	1%	4.569	89%	5.130
2007	488	9%	76	1%	4.985	90%	5.549
2008	548	9%	167	3%	5.458	88%	6.173

Drie kwart van de goedgekeurde aanmoedigingspremies in de social-profitsector betreft een zorgkrediet. Dit is minder in vergelijking met de privé-sector (99%) aangezien in de social-profitsector ook premies voor een landingsbaan en loopbaankrediet kunnen toegekend worden.

Tabel 9: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens type krediet, Vlaams Gewest, 2006-2008

Aantal aanmoedigingspremies	2006	2007	2008
Zorgkrediet	3.304	3.626	4.016
Landingsbaan	722	854	948
Loopbaankrediet	433	391	378
Opleidingskrediet	110	114	116
Bedrijf in moeilijkheden	0	0	0
Totaal	4.569	4.985	5.458

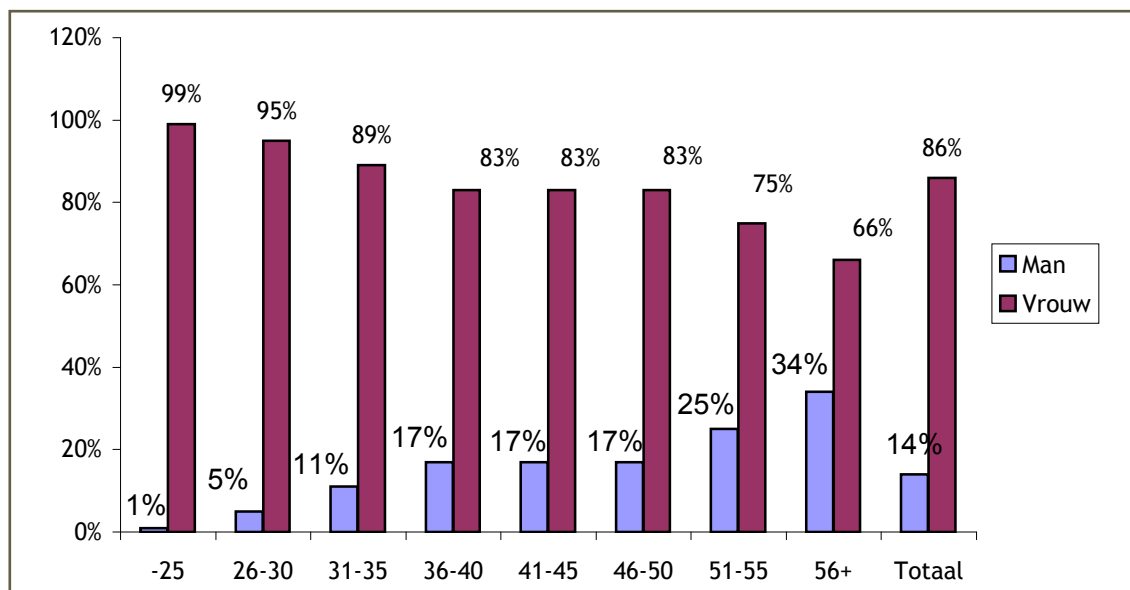
In tegenstelling tot de private sector blijft het aandeel mannen in de social-profitsector beperkt tot 14%. Dit is vooral te verklaren door het feit dat deze sector globaal gezien minder mannen tewerkstelt.

De begunstigden tussen 26 en 35 jaar vertegenwoordigen 50% van de premieontvangers in de social-profit sector.

Tabel 10: Toegekende aanmoedigingspremies social profit sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	3	1%	212	99%	215
26-30	60	5%	1.269	95%	1.329
31-35	156	11%	1.225	89%	1.381
36-40	117	17%	559	83%	676
41-45	61	17%	300	83%	361
46-50	104	17%	512	83%	616
51-55	153	25%	461	75%	614
56+	91	34%	175	66%	266
totaal	745	14%	4.713	86%	5.458

Figuur 5: Toegekende aanmoedigingspremies social-profit sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008



2.5 COMMUNICATIE OVER AANMOEDIGINGSPREMIES

In mei 2008 werd de nieuwe website www.werk.be “alles over werk in Vlaanderen” gelanceerd². Op deze pagina staat uitgebreide informatie over de aanmoedigingspremies. Sinds de lancering werden de internetpagina's van de aanmoedigingspremies maandelijks gemiddeld 50.000 keer geraadpleegd. Rekening houdend met het aantal aanvragen per sector, worden de webpagina's van de social profit sector het meest bezocht. In de openbare sector wordt relatief het minst een beroep gedaan op de sectorspecifieke informatie op de website. De webpagina waarop men de brochures en aanvraagformulieren kan downloaden, werd maandelijks gemiddeld 1.434 keer geraadpleegd.

De burger kan bijkomende 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)

Tot eind mei 2006 kon men ook terecht bij de VDAB-Servicelijn maar deze wordt sinds 31 mei 2006 automatisch doorgeschakeld naar 1700. Het personeel van het gratis telefoonnummer 1700 beantwoordt in eerstelijndienst 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 2008 ontving de eerstelijndienst 13.991 telefonische oproepen over de aanmoedigingspremies die zij zelf kon beantwoorden. Dit is een daling met 18% ten opzichte van 2007. De tweedelijndienst kreeg in 2008 ongeveer evenveel rechtstreekse oproepen als in 2007. De afname van het aantal telefoons wordt gecompenseerd door het toenemend gebruik van e-mail (een stijging met 16% ten opzichte van 2007). De vraag naar de brochures in 2008 viel terug op 2/3de van de aanvragen in 2007. Uit deze cijfers blijkt dat de burger steeds meer communicatie via het internet verkiest.

² zie ook hoofdstuk communicatie.

Het VSAWSE speelt hier graag op in en werkt momenteel aan de implementatie van het project "Aanmoedigingspremies online". Het is de bedoeling dat de burger in de loop van 2009 zijn aanvraag voor een aanmoedigingspremie online kan indienen.

Tabel 11: Aantal telefonische oproepen door infocel aanmoedigingspremies verdeeld volgens oproep, Vlaams Gewest, 2006 - 2008

	Eerstelijns				Tweedelijns		Totaal eerste en tweede lijn		Aandeel eerste lijn in totaal	
	1700	VDAB	Totaal		VSAWSE		aantal	% jaar-1	%	% jaar-1
	aantal	aantal	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1				
2006	13.370	3.703	17.073	-3%	10.344	0%	27.417	-2%	62%	-1%
2007	17.134	nvt	17.134	0,3%	12.205	18%	29.339	7%	58%	-4%
2008	13.991	nvt	13.991	-18%	12.107	-1%	26.098	-11%	54%	-4%

Tabel 12: Mails beantwoord door de infocel aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2006 - 2008

Jaar	Aantal rechtstreekse mails en deze gemaïld door eerstelijns		Aandeel mails vanuit eerstelijns	
	aantal	% jaar-1	%	% jaar-1
2006	8.872	-9%	12%	-4%
2007	8.699	-2%	23%	11%
2008	10.059	16%	2%	-21%

Tabel 13: Aanvragen brochures over aanmoedigingspremies gevraagd aan de eerste- en tweedelijnsdiensten, Vlaams Gewest, 2006 - 2008

	Eerstelijns			Tweedelijns	Totaal eerste- en tweedelijns		Aandeel eerstelijns in totaal	
	1700	VDAB	Totaal	VSAWSE	aantal	% jaar-1	%	evolutie jaar -1
	aantal	aantal	aantal	aantal				
2006	1.767	555	2.322	680	3.002	-51%	77%	-1%
2007	2.327	nvt	2.327	738	3.065	2%	71%	6%
2008	1.513	nvt	1.513	524	2.037	-34%	74%	3%

3. ERKENNINGEN EN HERPLAATSINGSFONDS

3.1 PRIVATE ARBEIDSBEMIDDELING

Vennootschappen, verenigingen en zelfstandige personen die in het Vlaamse Gewest activiteiten willen uitvoeren zoals:

- uitzendarbeid, werving, selectie, outplacement
 - executive search, headhunting
 - bemiddeling van artiesten of sportlui
 - het verspreiden van vacatures via websites en andere mediakanalen
- moeten daarvoor een erkenning aanvragen bij het VSAWSE.

Eind 2008 waren er 1.158 bureaus voor private arbeidsbemiddeling of 12% meer dan in 2007. Het aandeel nieuwe bureaus nam toe van 119 in 2007 tegenover 153 in 2008 of een toename van de groei met 1%. Er waren 11 bureaus die erkend werden voor bijkomende activiteiten dan waarvoor ze al erkend waren.

In 2008 werden de erkenningen van 26 bureaus geschrapt en van 1 bureau ingetrokken. Erkenningen worden geschrapt naar aanleiding van de stopzetting van de (bemiddeling)activiteiten, 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.

Tabel 14: Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008 per 31 december

Jaar	Erkende bureaus private arbeidsbemiddeling		Nieuwe bureaus private arbeidsbemiddeling		Geschrapte bureaus private arbeidsbemiddeling		Ingetrokken bureaus private arbeidsbemiddeling
	aantal	% jaar-1	aantal	%	aantal	%	aantal
				aandeel van totaal		aandeel van totaal	
2006	948	12%	112	12%	9	1%	3
2007	1.032	9%	119	12%	33	3%	2
2008	1.158	12%	153	13%	26	2%	1

Het gemiddelde aantal erkenningen per bureau bleef de voorbije 2 jaren ongewijzigd op 1,5. Sinds het decreet van 13 april 1999 krijgt een bureau in geval van erkenning standaard de algemene erkenning voor werving en selectie. Dit betekent dat wanneer een bureau een erkenning voor outplacement- en of uitzendactiviteiten vraagt en het voldoet aan de erkenningsvoorwaarden met betrekking tot deze activiteiten het een erkenning krijgt als bureau voor Private Arbeidsbemiddeling met inbegrip van outplacement- en of uitzendactiviteiten.

Er zijn 119 bureaus zonder de basiserkenning voor werving en selectie. Onder deze bureaus, die voor de toepassing van het decreet van 13 april 1999 hun erkenning kregen, zijn er 96 artiestenbureaus, 18 uitzendbureaus en 5 outplacementbureaus.

Iets minder dan de helft van de nieuw erkende bureaus of 73 van 153 zijn alleen erkend voor werving en selectie. Het aantal erkende uitzendbureaus steeg met 12% terwijl hun aantal in 2007 met 1% afnam ten opzichte van 2006.

Ruim 62% van de toegekende erkenningen in 2008 hebben betrekking op werving en selectie. De artiestenbureaus vertegenwoordigen 17% (44 erkenningen) en op de derde plaats staan de erkenningen voor outplacement met 10% (27 erkenningen). De federale en Vlaamse subsidies voor outplacement en

de verplichte deelname eraan voor 45-plussers verklaart de toename van de aanvragen voor erkenning als outplacementbureau. Ook in de toekomst zal het aantal outplacementbureaus wellicht blijven groeien.

Tabel 15: Aantal erkenningen private arbeidsbemiddeling volgens status, Vlaams Gewest, 2006-2008 per 31 december

Status erkenning private arbeidsbemiddeling	lopende erkenningen private arbeidsbemiddeling (incl. nieuwe)						nieuwe erkenningen private arbeidsbemiddeling				geschrapte en ingetrokken erkenningen private arbeidsbemiddeling							
	2006	% jaar-1	2007	% jaar-1	2008	% jaar-1	2006	% totaal	2007	% totaal	2008	% totaal	2006	% totaal	2007	% totaal	2008	% totaal
algemene private bemiddeling	809	16%	861	6%	1.039	21%	122	60%	119	59%	163	62%	10	53%	34	52%	21	51%
uitzendbureau algemeen	121	7%	120	-1%	134	12%	14	7%	9	4%	13	5%	6	32%	10	15%	1	2%
uitzendbureau bouwsector	14	27%	16	14%	17	6%	3	1%	3	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
uitzendbureau artistieke sector	13	0%	15	15%	16	7%	1	0%	2	1%	1	0%	1	5%	1	2%	0	0%
outplacementbureau	115	14%	128	11%	153	20%	15	7%	21	10%	27	10%	1	5%	7	11%	5	12%
activiteiten als sportmakelaar	98	15%	105	7%	120	14%	13	6%	16	8%	16	6%	0	0%	6	9%	3	7%
artiestenbureau	242	17%	261	8%	300	15%	37	18%	33	16%	44	17%	1	5%	8	12%	11	27%
totaal	1.412	15%	1.506	7%	1.779	18%	205	100%	203	100%	264	100%	19	100%	66	100%	41	100%

3.2 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.

Het Ervaringsbewijs werd op 12 september 2006 gelanceerd. In de loop van november 2008 werd een derde, bijgestuurde, mediacampagne opgezet in kranten, tijdschriften en magazines. Deze bijsturing gebeurde na een doorlichting van de bestaande communicatiematerialen door 5 verschillende focusgroepen.

De website www.ervaringsbewijs.be voorzag het hele jaar door ondersteunende informatie. Diverse campagnematerialen zoals folders, affiches, redactionele artikels en webbanners werden ter beschikking gesteld van de testcentra en de (opleidings)doorverwijzers. Zowel het VSAWSE als 1700 beantwoordden telefonische oproepen naar inlichtingen.

Het aantal beroepen waarvoor men een Ervaringsbewijs kan behalen werd in de loop van 2008 stelselmatig uitgebreid van 15 naar 26. De erkende testcentra stelden een praktijkproef/test op voor elk beroep op basis van de standaarden die werden goedgekeurd door de SERV en de Vlaamse Minister van Werk.

Indien mensen slagen voor de praktijkproef/test, maakt het testcentrum een positief advies over aan de Erkenninginstantie (VSAWSE), die dan het Ervaringsbewijs aflevert. In 2008 werden in totaal 479 Ervaringsbewijzen uitgereikt, een verdubbeling ten opzichte van 2007.

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.

Tabel 16: Overzicht aantal Ervaringsbewijzen, Vlaams Gewest, 2008

Beroepen waarvoor men een Ervaringsbewijs kan behalen	aantal Ervaringsbewijzen uitgereikt in 2007	aantal Ervaringsbewijzen uitgereikt in 2008
autobuschauffeur	45	3
autocarchauffeur	6	0
begeleider buitenschoolse kinderopvang	34	136
callcenteroperator	36	62
industriële schilder	108	53
torenkraanbestuurder	7	0
kapper	1	3
kapper - salonbeheerder	3	2
verhuizer - drager	0	22
verhuizer - inpakker	0	6
bestuurder mobiele kraan	0	14
koelmonteur	0	36
platwever	0	15
stellingbouwer	0	30
stikster	0	5
heftruckchauffeur	0	58
magazijnmedewerker	0	5
monitor in beschutte en sociale werkplaatsen	0	7
reachtruckchauffeur	0	21
zelfstandig kapper	0	1
Totaal	240	479

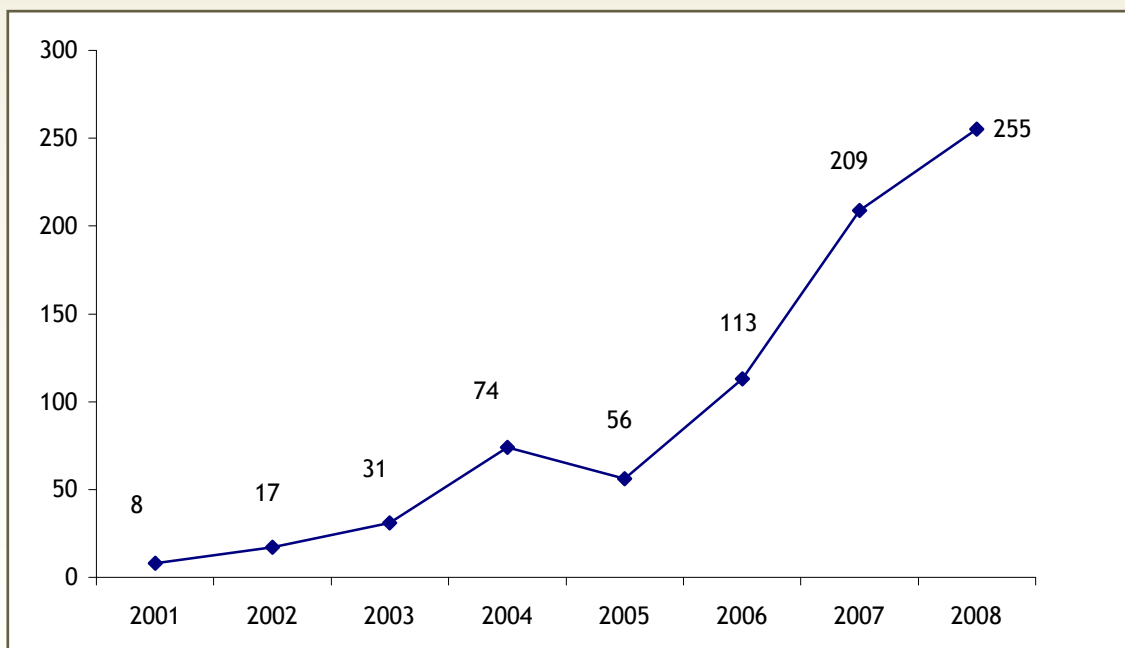
3.3 HERPLAATSINGSFONDS

3.3.1 AANVRAGEN VOOR OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Het Herplaatsingsfonds financiert de outplacementbegeleiding van alle ontslagen werknemers tewerkgesteld in bedrijven in het Vlaamse Gewest die zelf niet (meer) over de noodzakelijke financiële middelen beschikken om een ontslagbegeleiding te bekostigen, namelijk in geval van faillissement, het bekomen van een gerechtelijk akkoord en voor ondernemingen in moeilijkheden die voldoen aan de voorwaarden van het gerechtelijk akkoord.

Sinds de oprichting van het Herplaatsingsfonds in 2000 is het aantal aanvragen constant gestegen (met een lichte terugval in 2005). Vooral het aantal dossiers van kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers stijgt. Ook in 2008 blijft deze trend aanhouden en steeg het aantal aanvragen tot 255. De stijging is slechts gedeeltelijk te verklaren door de stijging van het aantal faillissementen binnen het Vlaams Gewest³: hoewel het aantal faillissementen in Vlaanderen 'maar' met 7% gestegen is, is het aantal aanvragen bij het Herplaatsingsfonds gestegen met 22%. Dit kan vooral verklaard worden door de uitbreiding van het Vlaamse herstructureringsbeleid naar kleine faillissementen toe. Vanaf het laatste kwartaal van 2007 spoort het Herplaatsingsfonds actief de curatoren van faillissementen vanaf 5 werknemers aan om een aanvraag in te dienen. Voordien gebeurde dit enkel voor faillissementen vanaf 20 betrokken werknemers.

Figuur 6: Aanvragen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2001-2008



³ 3895 faillissementen in het Vlaamse Gewest in 2006, 3991 in 2007 en 4271 in 2008.

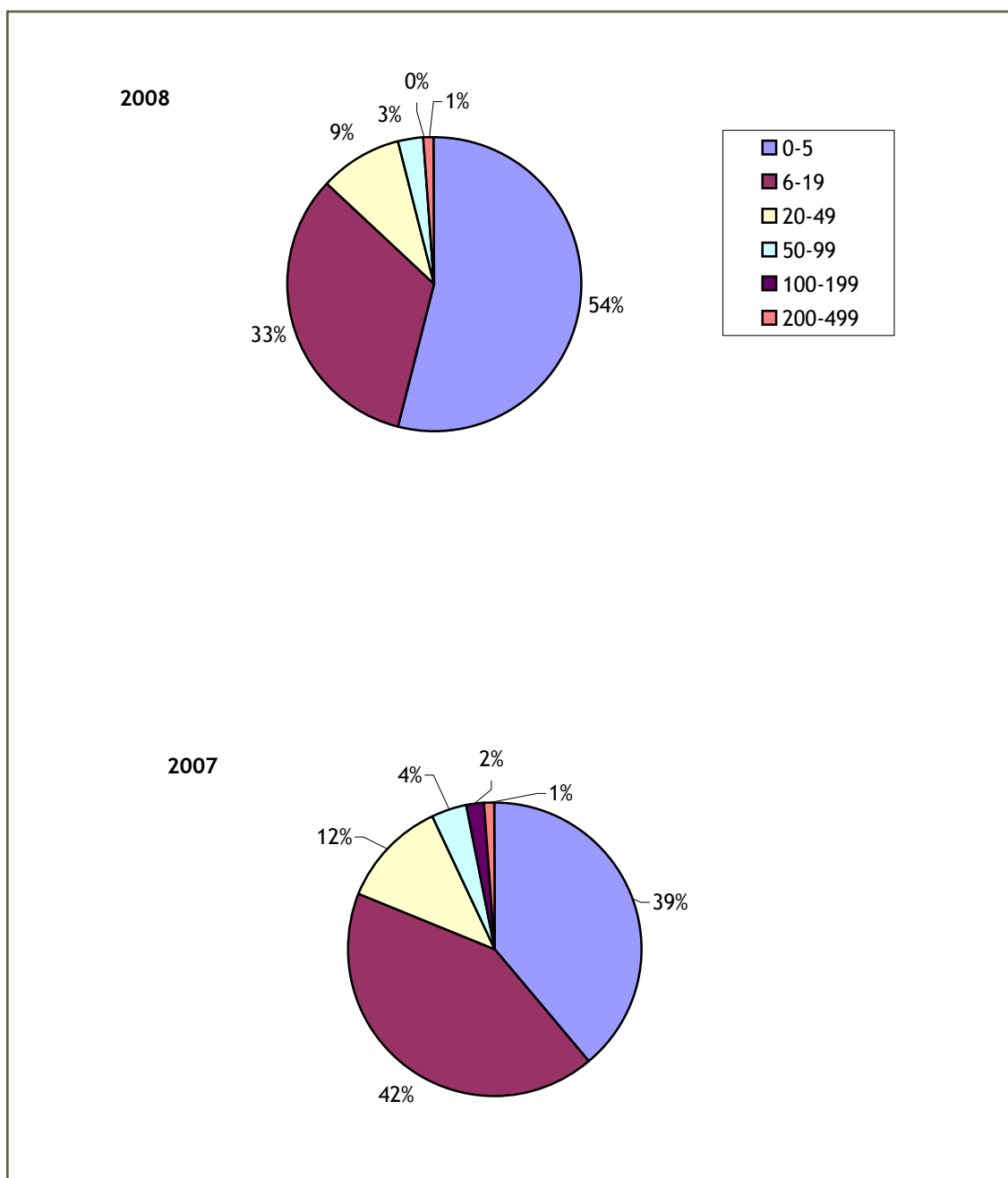
3.3.2 GOEDGEKEURDE DOSSIERS

Algemeen

In 2008 werden 255 dossiers goedgekeurd⁴. 4 dossiers werden zonder gevolg geklasseerd en 2 dossiers werden onontvankelijk verklaard omdat ze niet tot het toepassingsgebied behoorden. Het aantal grote dossiers was vrij beperkt: slechts in 10 dossiers waren er ten minste 51 ontslagen werknemers werkzaam op het ogenblik van het ontslag. Slechts in 2 dossiers van 2008 ging het om bedrijven met meer dan 200 werknemers.

De voornaamste vaststelling t.o.v. 2007 is dat het aantal zeer kleine dossiers (maximaal 5 werknemers) nog verder is toegenomen tot meer dan de helft van het totaal aantal dossiers. Dit is te verklaren door de proactieve houding van het Herplaatsingsfonds t.o.v. deze kleine dossiers.

Figuur 7: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens bedrijfsgrootte, Vlaams Gewest, 2007-2008



⁴ Waarvan 11 aanvragen uit 2007.

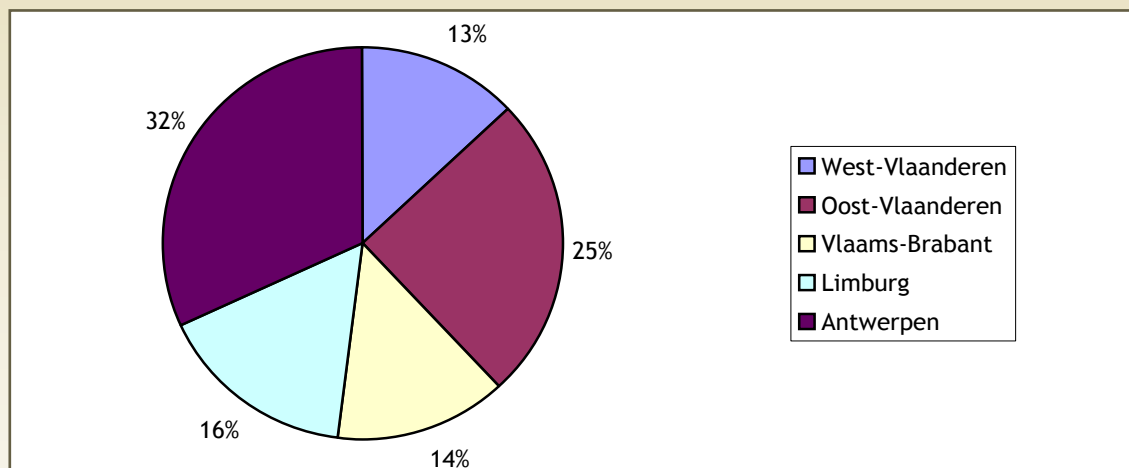
Sectorale verspreiding goedkeuringen

Met 20% van het aantal goedgekeurde dossiers is de groot- en kleinhandel (53 dossiers) de meest voorkomende sector. Daarnaast vertegenwoordigen de bouwnijverheid 14% en de horecasector 11% van de dossiers. De overige aanvragen zijn gespreid over alle sectoren.

Regionale verspreiding goedkeuringen

De provincie Antwerpen kent reeds enkele jaren het grootst aantal dossiers. In 2008 was dit met 32% van de dossiers niet anders.

Figuur 8: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds per provincie, Vlaams Gewest, 2008

**Goedkeuringen en reële begeleidingen**

Ondanks de verdere toename van het aantal aanvragen in 2008 is het aantal goedgekeurde premies voor begeleide personen verminderd ten opzichte van 2007.

In 2008 werd er initieel voor 3004 personen een tegemoetkoming goedgekeurd tegenover voor 3393 personen in 2007. Deze ex-werknemers ontvingen een outplacementaanbod vanuit het herplaatsingsfonds. De daling van het aantal potentiële deelnemers in combinatie met het gestegen aantal aanvragen (ondernemingen) wordt verklaard door het steeds groter wordende aandeel (zeer) kleine faillissementen bij het herplaatsingsfonds.

Bij goedkeuring van een herplaatsingsfondsaanvraag wordt voor alle werknemers van het betrokken bedrijf een begeleidingspremie voorzien. Maar niet elke ex-werknemer neemt effectief deel aan de begeleiding. Van de 3.004 personen waarvoor er in 2008 een tegemoetkoming werd goedgekeurd namen slechts 1272⁵ (42%) deel aan een begeleiding⁶. De opstartratio voor 2008 is tegenover 2007 (28%) sterk toegenomen. Een mogelijke verklaring hiervoor is de verslechtering van de economische conjunctuur.

Tabel 17: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2006-2008

Dossiers Herplaatsingsfonds	2006	2007	2008
aantal goedgekeurde begeleidingen (personen)	2.124	3.561	3.004
aantal opgestarte begeleidingen (personen)	1.330	992	1.272
% opgestarte t.o.v. goedgekeurde dossiers	63%	28%	42%

*Gegevens op datum 20/1/2008. Er zijn nog een aantal dossiers van einde 2008 die nog moeten opstarten en waarvan we bijgevolg nog niet weten hoeveel personen er effectief in de begeleiding gestapt zijn.

5 In dit getal zijn een aantal 'reserves' opgenomen; dit zijn personen die hebben aangegeven de begeleiding te willen volgen, maar die niet onmiddellijk deelnemen. Na afloop van het dossier kan het dus zijn dat deze mensen niet effectief zijn ingestapt.

6 Dit percentage is waarschijnlijk een onderschatting aangezien nog niet van alle dossiers 2008 bekend is, hoeveel personen er per dossier effectief met de begeleiding gestart zijn. (afsluiten van de cijfers op 20/01/09)

In de nieuwe regelgeving (vanaf november 2006) bestaat er een belangrijk onderscheid tussen de grote dossiers (vanaf 51 werknemers) die worden opgevolgd in een ad hoc stuurgroep en de kleine dossiers die in een permanente stuurgroep van de desbetreffende regio worden behandeld. Hoewel er in 2008 slechts 10 grote dossiers goedgekeurd werden, blijkt het aantal begeleidingen in deze dossiers vergelijkbaar met deze in de dossiers van de permanente stuurgroepen.

Tabel 18: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds volgens type stuurgroep, Vlaams Gewest, 2008

	dossiers	begeleidingen initieel goedgekeurd	begeleidingen effectief opgestart
Ad hoc stuurgroep	10	1168	545
Permanente stuurgroep	245	1836	727
totaal	255	3004	1272*

*Gegevens op datum 20/1/2008. Er zijn nog een aantal dossiers van einde 2008 die nog moeten opstarten en waarvan we bijgevolg nog niet weten hoeveel personen er effectief in de begeleiding gestapt zijn.

Het initieel voorziene budget van het Herplaatsingsfonds is in 2008 gelijk⁷ gebleven aan dat van 2007. Na een daling van het budget tot 20% in 2007 ten gevolge van de hoogconjunctuur, stijgt het totaalbedrag van de opgestarte begeleidingen nu opnieuw naar 56% van de goedgekeurde begeleidingen. Dit is een indicatie dat ten gevolge van de terugval van de conjunctuur opnieuw meer mensen moeilijkheden ondervinden om op eigen kracht nieuw werk te vinden en bijgevolg in de begeleiding instappen.

Tabel 19: Premiebedragen goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2006-2008

Premiebedragen in EURO	2006	2007	2008
totaalbedrag goedgekeurde begeleidingen	5.591.896	9.782.024	11.621.585
totaalbedrag opgestarte begeleidingen	3.856.833	2.109.310	6.600.558
% bedrag opgestart tov goedgekeurd	69%	21%	56%

3.3.3 RESULTATEN OUTPLACEMENTBEGELEIDING⁸

In 2008 kenden we de resultaten van 171 (afgesloten) dossiers waarbij potentieel 7779 ex-werknemers in aanmerking kwamen voor een tegemoetkoming en begeleiding vanuit het Herplaatsingsfonds. Ongeveer een vierde (1988 personen) startte onmiddellijk na ontslag met een outplacementbegeleiding. Ongeveer evenveel personen gingen meteen terug aan het werk. 9% van de ex-werknemers kon niet bereikt worden door de outplacementbureaus. Teneinde deze groep zo beperkt mogelijk te houden, worden meer contactgegevens opgevraagd bij de curatoren.

⁷ Met uitzondering van verhoging t.g.v. indexaanpassing van 6.846.000 euro tot 7.018.000 euro

⁸ 539 personen startten met een outplacementbegeleiding. De enquêtes over de gegevens van deze werknemers in verband met geslacht, leeftijd, scholingsgraad, type contract en dergelijke worden niet altijd volledig ingevuld. Vandaar dat sommige resultaten spreken van 525 werknemers of 529 werknemers.

Tabel 20: Uitgangssituatie werknemers op moment van faillissement of herstructurering van bedrijf met herplaatsingsfonds dossier, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

Situatie ex-werknemers	% van 7.779 ex-werknemers
begeleiding opgestart	25,50%
reeds aan het werk	28,70%
niet bereikt	9,80%
geen interesse	5,40%
(brug)pensioen	1,70%
ziekte	1,80%
andere	5,70%
niet gekend	21,40%

Instroom volgens geslacht en leeftijd

Er zijn meer mannen dan vrouwen in de begeleiding gestapt. 62% van de begeleide personen zijn tussen 31 en 50 jaar oud. In 2007 stapten nog meer vrouwen dan mannen in en was de verhouding bijna omgekeerd. Een verklaring voor deze wijziging is niet onmiddellijk voor handen. De 40-plussers vertegenwoordigen 57% van de deelnemers.

Tabel 21: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

geslacht	% op 1988 begeleiden
man	56%
vrouw	44%

Tabel 22: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

leeftijdscategorie	% op 1988 begeleiden
30 jaar en jonger	14,30%
31-40 jaar	28,50%
41-50 jaar	33,70%
50 jaar en ouder	23,50%

Instroom volgens scholingsgraad

Het scholingsprofiel van de personen in outplacementbegeleiding is eerder laag. 42% is laaggeschoold. Het aandeel van hoopopgeleiden bedraagt slechts 15%.

Tabel 23: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens opleidingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

scholingsniveau	% op 1988 begeleiden
lager onderwijs (of geen)	20%
lager secundair onderwijs	22%
hoger secundair onderwijs	43%
hoger onderwijs korte type	11%
hoger onderwijs lange type/ universiteit	4%

Uitstroom

Het realiseren van een duurzame tewerkstelling is de basisdoelstelling van outplacement. Ruim 77% van de begeleide personen vindt werk. De meerderheid daarvan heeft een vaste baan gevonden, een interim-contract met optie vast of werkt als zelfstandige. Concreet betekent dit dat voor ongeveer 60% van alle begeleide personen een duurzame tewerkstelling werd gevonden.

Ongeveer 15% van de deelnemers heeft op het einde van de begeleiding geen bevredigende oplossing gevonden (werk of andere). De ene helft van deze groep heeft de begeleiding stopgezet en de andere helft heeft na 2 jaar outplacement geen werk gevonden. Deze doelgroep moet blijvende aandacht krijgen vanuit de outplacementsector alsook vanuit het beleid.

Tabel 24: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

	man	vrouw	totaal
werken	79,00%	79,18%	75,10%
(nog) geen werk op einde begeleiding	8,30%	7,17%	11,40%
begeleiding stopgezet	6,90%	4,44%	5,00%
andere oplossing/resultaat	5,80%	9,22%	8,60%
Totaal aantal begeleiden	1084	862	1964

Uitstroom volgens leeftijd

Wanneer we deze resultaten relateren aan leeftijd, stellen we vast dat het percentage dat werk vindt, daalt naarmate de leeftijd toeneemt. Slechts 54% van de 50-plussers heeft werk na afloop van de begeleiding.

Tabel 25: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

	-30	31-40	41-50	50+	totaal
werken	90,49%	84,13%	81,32%	53,42%	361
(nog) geen werk op einde begeleiding	3,67%	6,32%	9,94%	18,51%	494
begeleiding stopgezet	2,72%	4,69%	4,48%	11,11%	395
andere oplossing/resultaat	3,13%	4,86%	4,27%	16,96%	235
Totaal aantal begeleiden	247	458	530	250	1485

Uitstroom volgens scholingsgraad

De resultaten naar diplomaniveau geven aan dat er voor het vinden van werk geen significant verschil is tussen hoog- en middengeschoolden die deelnamen aan de outplacementbegeleiding. Voor deelnemers zonder diploma hoger middelbaar onderwijs daarentegen ligt de kans op succes beduidend lager: 30% van deze groep beëindigt de begeleiding zonder job, tegen slechts 17% bij de groep hogergeschoolden.

Tabel 26: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers in het kader van herplaatsingsfondsdossiers volgens scholingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold	totaal
werken	71,94%	80,16%	82,65%	1500
(nog) geen werk op einde begeleiding	8,59%	10,33%	5,93%	180
begeleiding stopgezet	10,07%	3,88%	4,09%	127
andere oplossing/resultaat	9,39%	5,64%	7,33%	137
Totaal aantal begeleiden	811	829	304	1944

Uitstroom volgens type contract

Het type contract bepaalt de kwaliteit van de gevonden tewerkstelling. Ongeveer 77% van alle tewerkgestelde personen heeft een vaste baan of in het vooruitzicht (interim optie vast). De overige personen hebben tijdelijke contracten of werken als zelfstandige. 8% stroomt van outplacement door naar uitzendarbeid. Omdat vele outplacementbureaus deel uitmaken van een grotere groep waarin uitzendarbeid de hoofdactiviteit is, zal het Herplaatsingsfonds in de toekomst blijven bewaken dat de outplacement- en uitzendactiviteiten duidelijk gescheiden blijven.

Tabel 27: Type contract werkenden na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

	man	vrouw	totaal
vast	69,80%	65,80%	68,00%
tijdelijk	8,50%	13,10%	10,00%
interim	6,30%	9,70%	8,00%
interim optie vast	9,60%	7,20%	9,00%
zelfstandig	5,40%	3,20%	4,00%
ander	0%	0,90%	1,00%
Totaal aantal werkenden	855	650	1505

Uitstroom volgens kanaal van werk vinden

De meeste personen vinden opnieuw werk via netwerking. Initiatief van de werkzoekende zelf (netwerk en spontane sollicitaties) komt aanzienlijk meer voor dan het solliciteren op vacatures. Bijna een kwart van alle werkenden heeft via de interimsector een nieuwe baan gevonden. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in dit opzicht verwaarloosbaar.

Tabel 28: Kanaal waarlangs werk werd gevonden door begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

	man	vrouw	totaal
vacature	24,70%	24,00%	24,00%
netwerk	34,60%	31,00%	33,00%
interim	25,30%	28,00%	27,00%
spontaan	15,40%	16,00%	16,00%
Totaal aantal werkenden	855	630	1485

Voor de 50-plussers is het netwerk nog belangrijker, want 45% van hen vond werk via zijn/haar kennissenkring (tabel niet afgebeeld). Dit is mogelijk een indicatie dat informele kanalen voor oudere werkzoekenden erg succesvol zijn. Voor oudere werknemers kan outplacement, waarin ruime aandacht geschonken wordt aan netwerking, een duidelijke meerwaarde betekenen.

Uitstroom volgens hoogte van het loon

Uit de analyse van de loongegevens blijkt dat meer dan 60% van de ontslagen werknemers in de nieuwe functie minstens evenveel verdient als in zijn/haar vorige baan. Vrouwen blijken iets meer kans op een hoger loon dan mannen te hebben. In de groep van 50-plussers (tabel niet afgebeeld) worden relatief meer werknemers geconfronteerd met een lager loon (46% t.o.v. 38% voor alle werknemers).

Tabel 29: Loonverschil oud en nieuw werk na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten dossiers 2008

	man	vrouw	totaal
loon lager	37,90%	39,50%	38,50%
loon gelijk	35,80%	29,40%	33,20%
loon hoger	26,30%	31,10%	28,30%
Totaal aantal werkenden	782	547	1329

3.4 SOCIALE PROMOTIE

Werknemers uit de privésector, zelfstandigen en helpers uit de middenstand kunnen een vergoeding voor sociale promotie krijgen indien zij:

- cursussen volgen om hun intellectuele, morele en sociale vorming te vervolmaken (dagcursussen). Deze cursussen worden gegeven door erkende jeugdorganisaties of door de representatieve werknemersorganisaties, eventueel in samenwerking met de werkgevers.
- met het oog op de verhoging van hun beroepskwalificaties met goed gevolg een volledige cyclus van het avond- of weekendonderwijs hebben beëindigd.

In de loop van 2008 werden er 792 programma's voor sociale promotie goedgekeurd. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2007 waarin er 708 programma's voor sociale promotie werden goedgekeurd.

4 ARBEIDSKAARTEN EN ARBEIDSVERGUNNINGEN

4.1 ALGEMEEN

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 is aan zeer strikte voorwaarden gebonden. Zij kan slechts worden toegekend aan sommige categorieën van buitenlandse werknemers die reeds 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, slachtoffer van mensenhandel, een statuut subsidiaire bescherming). De arbeidskaart C kan onder bepaalde voorwaarden worden hernieuwd.

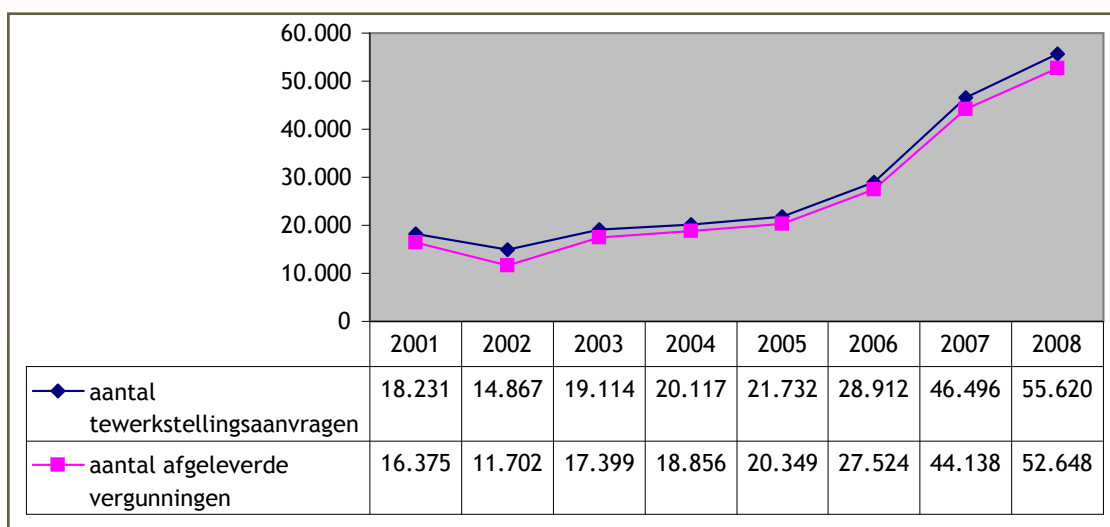
De arbeidskaarten A en C moeten worden aangevraagd door de betrokken buitenlanders zelf. Ze moeten hiertoe een aanvraagdossier indienen bij de bevoegde overheid van hun woonplaats. De arbeidskaart B wordt door de migratiedienst afgeleverd telkens er een arbeidsvergunning wordt toegekend aan een werkgever.

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. De werkgever mag de diensten van de werknemer enkel gebruiken binnen de voorwaarden van deze vergunning.

De kandidaat-werknemer mag in principe pas naar België komen nadat de werkgever de arbeidsvergunning heeft verkregen. Op dit principe werden er door de wetgever de laatste decennia dusdanig veel uitzonderingen toegestaan dat er in feite van deze migratiestop nog weinig overblijft.

De voorwaarden waaronder arbeidskaarten en vergunningen in België en Vlaanderen kunnen worden toegekend wordt opgelegd door de federale overheid, maar de materiele toekenning en aflevering van deze arbeidskaarten en vergunningen werd overgedragen aan de Gewesten. Voor het Vlaamse Gewest wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de Dienst Migratie en Arbeidsbemiddeling van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Figuur 9: Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2000-2008



Tabel 30: Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2000-2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
A-kaarten	2000 833	2001 509	2002 323	2003 142	2004 35	2005 31	2006 31	2007 17	2008 22
B-kaarten	5.191	5.421	6.268	5.402	5.269	7.546	15.271	31.404	40.175
Au-Pairs	60	51	112	129	110	169	189	205	295
Beroepsopleiding	27	7	68	35	40	26	52	11	16
Beroepsportbeoefenaars	241	256	230	169	177	196	178	196	211
Gasthoogleraar	39	46	40	19	19	20	16	20	31
Gespecialiseerde Technikers	422	531	924	727	285	196	176	187	293
Gezinshereniging				25	50	118	219	550	999
Hooggeschoolden	1.751	1.858	1.861	1.908	1.904	2.173	2.513	2.811	3.265
Leidinggevenden	1.041	1.065	1.308	1.165	1.173	1.314	1.327	1.268	1.334
Navorsers	400	371	387	167	94	77	97	151	60
Opleiding art. 9,18° en 19°									106
Schouwsportatleesten	28	25	28	49	52	60	38	45	40
Niet-EU seizoenarbeid					73	0	0	0	0
Nieuwe EU Lidstaat					83	177	221	334	494
Nieuwe EU lidstaten seizoenarbeid					930	2.639	1.108	0	0
Stagiairs	190	128	115	98	125	202	230	176	173
Nieuw EU knelpuntberoep	0	0	0	0	0	0	8.742	25.243	32.522
Ander	377	294	90	536	154	179	165	207	336
Subtotal	4.576	4.632	5.163	5.002	5.269	7.546	15.271	31.404	40.175
Categorieën die voor 01/04/2003 in aanmerking kwamen voor een arbeidskaart B en sinds 1/4/2003 voor een arbeidskaart C									
gemachtigd of toegelaten verblijf	300	423	609	188					
humanitaire redenen art 9,3°	37	10	9	2					
slachtoffers mensenhandel	3	36	50	16					
Studenten	275	320	437	169					
Subtotal	615	789	1.105	400	0	0	0	0	0
C-kaarten	0	0	0	9.779	12.582	12.171	11.902	12.513	12.330
Echtgenoot en kind diplomaat/consul				0	1	0	1	5	8
Echtgenoot onderdaan EER				1	0	0	2	3	3
Gezinshereniging art 17, 5°				586	707	663	727	740	967
Kandidaat Vluchteling				6.721	8.043	6.861	5.642	4.119	1.950
Samenwoning				455	636	747	841	1.045	1.354
Slachtoffer mensenhandel met BIVR				63	79	81	79	69	92
SMH met aankomstverklaring				37	14	11	11	8	20
Student				1.421	2.041	2.307	2.169	2.014	2.115
Tijdelijk verblijf met BIVR				495	1.061	1.501	2.430	4.331	5.293
Subsidiaire Beschermingsstatus								182	528
TOTAAL afgeleverde kaarten	6.024	5.930	6.591	15.323	17.886	19.748	27.204	43.934	52.527
Weigeringen (A+B+C) *	638	881	659	1.507	1.248	1.379	1.374	2.355	2.971
Beroepschriften (A+B+C)	485	331	349	382	259	313	244	277	350

* Bij de weigeringen worden ook de beslissingen 'Zonder gevolg' bijgeteld

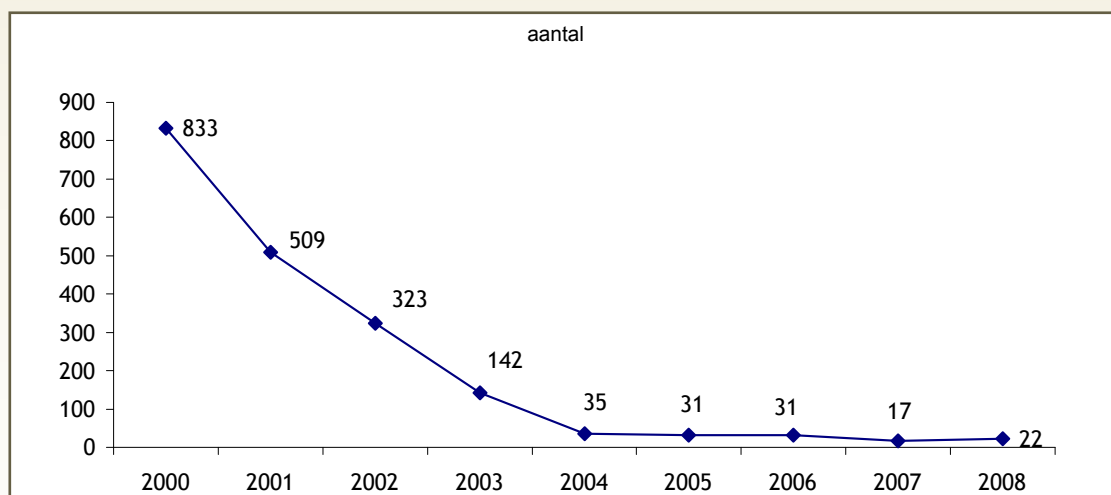
Sinds 2000 is het totale aantal toegekende arbeidsvergunningen en arbeidskaarten meer dan verdrievoudigd (van 15.683 tot 52.648). In 2008 werden er in Vlaanderen in totaal 52.648 toelatingen tot tewerkstelling aan buitenlandse arbeidskrachten toegekend. Het betreft 22 A-kaarten, 40.175 B-kaarten en 12.330 C-kaarten. Daarnaast werden er nog 121 voorlopige arbeidsvergunningen toegekend aan personen die nog steeds wachten op een beslissing met betrekking tot hun regularisatieaanvraag die ingediend werd in januari 2000.

De zeer sterke toename van het toegekende aantal vergunningen is in grote mate toe te schrijven aan de instroom van nieuwe EU-werknemers die sinds 1 mei 2006 via het systeem van de knelpuntberoepenregeling tot onze arbeidsmarkt worden toegelaten. Ook binnen de meeste andere categorieën (bijvoorbeeld binnen het kader van gezinshereniging, hooggeschoolden en leidinggevendenden, au pairs, ...) is er een vrij constante stijging.

4.2 ARBEIDSKAARTEN A

In 2008 werden slechts 22 arbeidskaarten A uitgereikt. Dit wordt verklaard door het gegeven dat 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. De thesise die al sinds lange tijd wordt bepleit, waarbij gesteld wordt dat dit type van arbeidskaart beter kan worden afgeschaft zonder nadelige gevolgen voor de betrokkenen, blijft overeind. Dit zou niet enkel een administratieve vereenvoudiging zijn, maar tevens tegemoetkomen aan de wensen van de Europese regelgeving.

Figuur 10: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten A, Vlaams Gewest, 2000-2008



4.3 ARBEIDSKAARTEN B

4.3.1 ALGEMEEN

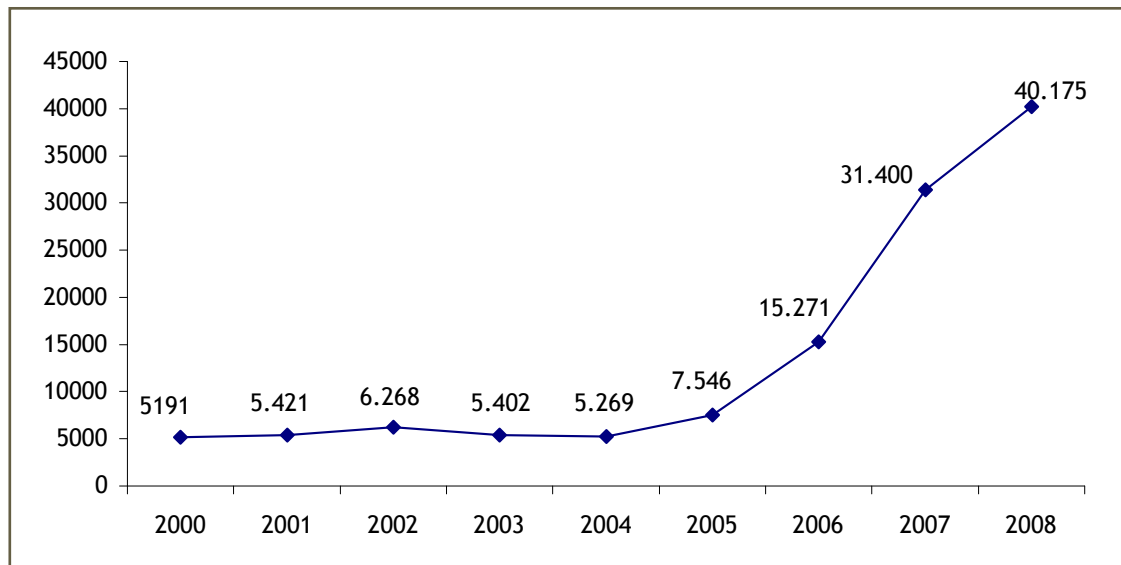
De substantiële stijging van het aantal arbeidskaarten B die in 2005 werd ingezet en die al een exponentieel vervolg kende in 2006 en 2007 met telkens een verdubbeling van het aantal toegekende kaarten en vergunningen ten opzichte van het voorgaande jaar, heeft zich in 2008 verder doorgezet. Van 7.564 in 2005 over 15.271 in 2006 en 31.400 in 2007 is het totale aantal toegekende arbeidskaarten B in 2008 nu gestegen tot 40.175.

Deze stijging blijft ook in 2008 hoofdzakelijk te wijten aan de toekenning van vergunningen aan werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten⁹ in knelpuntberoepen. Ook bij de andere categorieën van buitenlandse werknemers (hooggeschoolden, au pairs, beroepssporters, enz...) is er gemiddelde een stijging van 10 %.

De sterke stijging van werknemers in knelpuntberoepen brengt uiteraard eveneens een stijging van het aantal arbeidsvergunningen en arbeidskaarten binnen het kader van gezinshereniging (999 in 2008) met zich mee.

⁹ sinds 1 mei 2006: Polen, Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Hongarije, Estland, Letland en Litouwen, sinds 1 januari 2007 ook Roemenië en Bulgarije.

Figuur 11: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B, Vlaams Gewest, 2000-2008



De lezing en interpretatie van zowel de globale cijfers, als van de cijfers opgesplitst per categorie (zie tabel 33) dient onmiddellijk sterk te worden genuanceerd. Zo moet onder meer rekening worden gehouden met het volgende:

- Het totale aantal toegekende arbeidskaarten B ligt steeds hoger dan het aantal individuele werknemers waarop ze betrekking hebben. Zowel de eerste aanvragen als de hernieuwingen worden opgenomen in de cijfers. 40.175 vergunningen betekent dus niet dat er effectief 40.175 geëmigreerde of in Vlaanderen verblijvende nieuwe EU-werknemers zijn!
- Eén werknemer kan binnen hetzelfde jaar meerdere arbeidskaarten bekomen. De overgrote meerderheid van afgeleverde arbeidskaarten heeft zoals gezegd betrekking op tewerkstelling in seizoenarbeid. Deze vorm van tewerkstelling is per definitie beperkt in tijd. De meeste van deze werknemers keren dan ook na beëindiging van hun contract naar hun land van herkomst terug. In de fruitsector is dit zelfs zeer gebruikelijk. Ook in de uitzendsector zijn maandelijkse verlengingen van arbeidskaarten gebruikelijk.
- De tewerkstelling in seizoenarbeid wordt sinds 1 mei 2006 niet langer als een aparte categorie vermeld, maar mee opgenomen onder de globale categorie van de knelpuntberoepen.

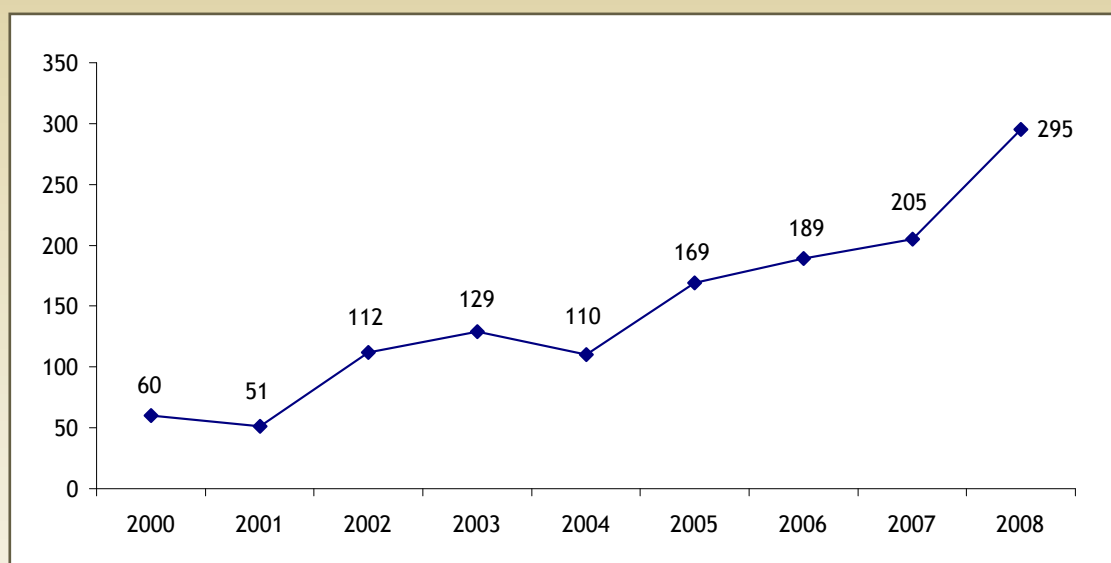
Sommige categorieën waar zich in het afgelopen jaar interessante of relevante evoluties hebben voorgedaan worden hierna verder in detail besproken.

4.3.2 AU PAIR

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 dagdagelijkse huishoudelijke taken, om zijn taalkennis te vervolmaken en zijn algemene ontwikkeling te verruimen.

De dienst migratie houdt reeds 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 maandelijkse zakgeld” vaak de enige redenen zijn waarom voor dit statuut gekozen wordt. Er bestaan immers talloze beter georganiseerde uitwisselingsprogramma’s waarbinnen jongeren, los van enige vorm van tewerkstelling, hun culturele vorming en hun talenkennis kunnen verrijken. Misbruiken van het statuut zijn legio. Omdat de tewerkstelling van de au pairs zich bijna uitsluitend afspeelt in de privé-woning van het gastgezin, is controle door inspectiediensten moeilijk.

Figuur 12: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs, Vlaams Gewest, 2000-2008



Sinds 2000 is er een opmerkelijke verschuiving op vlak van nationaliteiten. Einde de jaren negentig werd het overgrote deel van de arbeidskaarten voor au pairs nog toegekend aan enerzijds jongeren afkomstig uit de voormalige Oostbloklanden en anderzijds aan jongeren afkomstig uit de Filipijnen.

Sinds 2007 liggen de verhoudingen helemaal anders. Jongeren uit de inmiddels tot de EU toegetreden landen vragen nog slechts een beperkt aantal arbeidskaarten als au pair aan. De soepelere toegang tot andere jobs op de Belgische arbeidsmarkt heeft hier ongetwijfeld mee te maken.

Na beëindiging van de werkzaamheden van de parlementaire onderzoekscmissie mensenhandel en de negatieve verslaggeving rond Filipijnse au pairs, was er vanuit de Filipijnse overheid in 1998 een stop afgekondigd voor Filipijnse jongeren die als au pair naar België wensten te komen. Dit had dan ook tot gevolg dat er begin de jaren 2000 praktisch geen arbeidskaarten meer werden uitgereikt aan Filipijnse onderdanen. Sinds 2003 is hierin opnieuw een kentering gekomen, enerzijds worden er door de Filipijnse autoriteiten blijkbaar opnieuw uitreisvisa toegekend en anderzijds worden nogal wat Filipijnse jongeren via au pairbureaus in Vlaanderen geplaatst nadat (en aansluitend op) een au pair activiteit in Nederland. Ofschoon ook hier de ware aard van de au pair activiteit kan in twijfel worden getrokken, blijken (ook na voorafgaande inspectieonderzoeken) geen feitelijke of juridische argumenten voor handen om dergelijke aanvragen a priori te weigeren.

In 2007 werd ruim één vierde van het aantal toegekende arbeidskaarten als au pair aan Filipijnse jongeren toegekend (56 van de 202). Daarna komen de Peruviaanse (25), de Oekraïense (17), de Zuid-Afrikaanse (16) en de Russische (11).

In 2008 werd iets minder dan één vierde van het aantal toegekende arbeidskaarten als au pair aan Filipijnse jongeren toegekend (68 van de 295). Daarna komen de Oekraïense (35), de Peruviaanse (29), de Indonesische (17), en Russische (16).

Het is duidelijk dat het au pair statuut opnieuw meer in beeld komt. Ten opzichte van 2001 is het aantal au pairs met iets minder dan 600 % gestegen (van 51 in 2001 naar 295 in 2008). Gezien de ervaring uit het verleden kunnen er kritische vragen worden gesteld bij deze evolutie. Eventuele misbruiken van het statuut van au pair jongeren zullen ook in 2009 een aandachtspunt blijven.

Tabel 31: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008

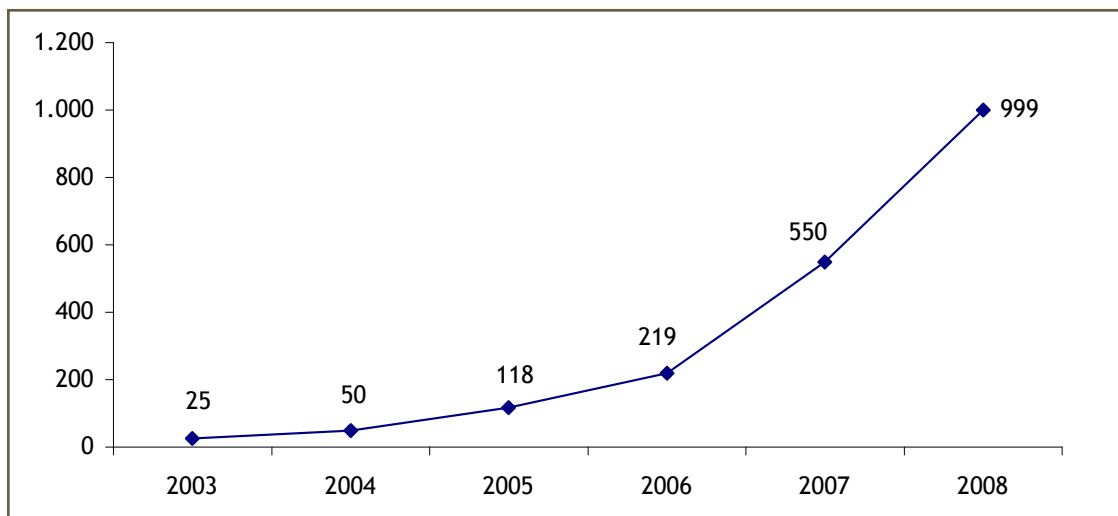
nationaliteit	aantal
Filipijnse	68
Oekraïense	35
Peruaanse	29
Indonesische	17
Russische	16
Braziliaanse	12
Chinese	10
Zuid-Afrikaanse	9
Mexicaanse	8
Kameroense	8
Overige	83
Totaal	295

4.3.3 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. (bijvoorbeeld de echtgenote van een Poolse lasser kan werken als poetsvrouw binnen de context van de dienstencheques).

Oorspronkelijk kwam deze regeling er op vraag van managers en hooggeschoolden die hun echtgenoot de kans wilden bieden een job aan te nemen gedurende het verblijf in België. Deze regeling is ook van toepassing op de echtgenoten van werknemers en zelfstandigen die tewerkgesteld worden in de knelpuntberoepen, een specifieke regeling voor de 10 nieuwe EU lidstaten. Niettegenstaande er voor de nieuwe EU-toetreders binnen de overgangmaatregelen een specifieke regeling werd uitgewerkt voor gezinshereniging, wordt daar geen gebruik van gemaakt, omdat deze regeling veel minder gunstig is dan diegene die al bestond.

Figuur 13: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging, Vlaams Gewest, 2003-2008



Gezien de exponentiële stijging van het aantal arbeidskaarten B dat in 2008 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, meer dan verdubbeld is. (van 219 in 2006 naar 999 in 2008). In absolute cijfers is dit aantal nog vrij beperkt.

Hieruit kan worden afgeleid dat de meeste nieuwe EU-migranten aanvankelijk alleen naar Vlaanderen komen, en dat hun eventuele echtgenoten en kinderen zich pas later bij hen komen vestigen. Voor tewerkstelling in seizoenarbeid is het ook logisch dat deze werknemers na beëindiging van hun contract terugkeren naar hun land van herkomst.

Opmerkelijk is het feit dat er in het kader van gezinshereniging bijna evenveel arbeidskaarten werden toegekend aan Bulgaren en Roemenen (434) als aan Polen (476). Binnen de categorie van de knelpuntberoepen is de verhouding omgekeerd.

Er werden ruim 7.379 arbeidskaarten toegekend aan Bulgaren (2.577) en Roemenen (2.518), terwijl er 23.975 kaarten aan Polen werden toegekend. Dit wijst erop dat de effectieve migratie (met de bedoeling om zich in België te vestigen) bij Roemenen en Bulgaren verhoudingsgewijs groter is dan bij Polen.

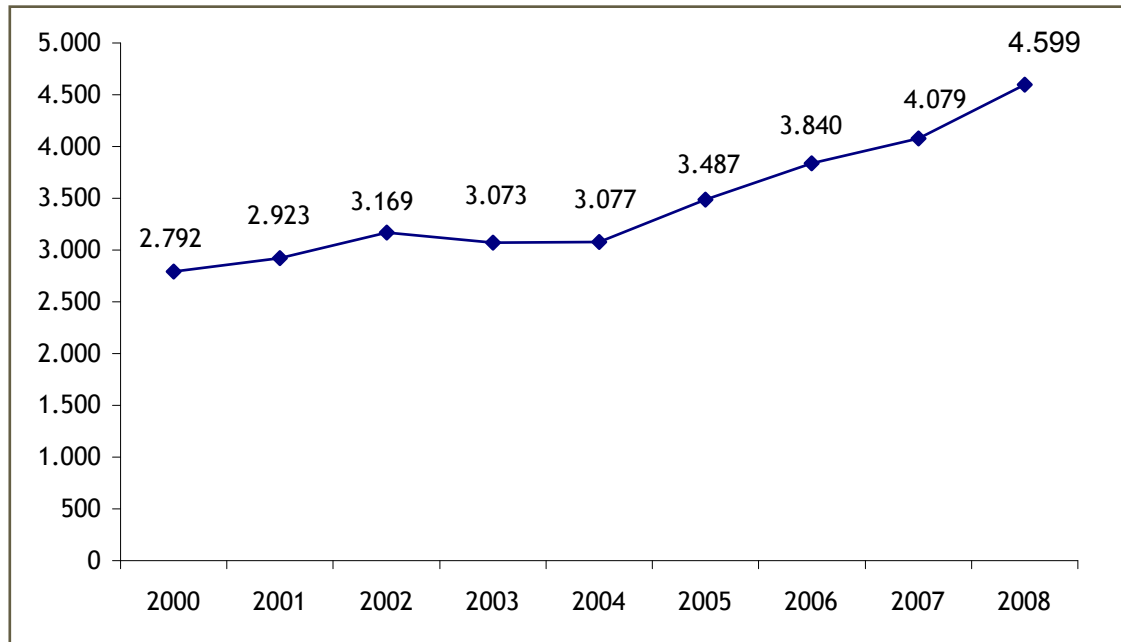
Tabel 32: Aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008

nationaliteit	aantal
Poolse	476
Bulgaarse	228
Roemeense	206
Slovaakse	13
Indische	9
Russische	8
Turkse	6
Tsjechische	5
Moldavische	4
Israelische	4
Overige	40
Totaal	999

4.3.4 HOOGGESCHOOLDEN EN LEIDINGGEVENDEN

Afgezien van de nieuwe EU-onderdanen in knelpuntberoepen worden de meeste arbeidskaarten B toegekend aan de groep van hooggeschoolden en leidinggevenden. Het betreft hier zowel werknemers die aangeworven worden door een Belgisch bedrijf of een Belgische vestiging van een multinational bedrijf, als om werknemers die verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst met het bedrijf uit het land van herkomst (gedetacheerd personeel).

Figuur 14: Evolutie toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden, Vlaams Gewest, 2000-2008



Het aantal arbeidskaarten binnen deze categorie is in de laatste tien jaar meer dan verdubbeld. Ook in 2008 zette deze stijging zich verder door tot 4.599. Deze cijfers dienen echter met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd te worden. De vele wijzigingen die aan de reglementering werden aangebracht, maken een correcte vergelijking van de cijfergegevens onmogelijk. Zo werden bijvoorbeeld verschillende categorieën toegevoegd aan buitenlandse werknemers die vrijgesteld zijn van arbeidskaarten (post doctorandi, onderzoekers in erkende onderzoeksinstituten, kaderleden, ...). Bij deze vrijgestelden zijn er ongetwijfeld een aantal die voordien onder de categorie van de hooggeschoolden of leidinggevenden vielen. Anderzijds worden bijvoorbeeld de aanvragen voor tewerkstelling van nieuwe EU-onderdanen als ingenieur of informaticus niet langer behandeld onder de categorie “hooggeschoolden”, maar wel onder de categorie van de knelpuntberoepen.

De cijfers geven dus geen duidelijk beeld van de (al dan niet definitieve) migratie van deze werknemers naar Vlaanderen of België. Een groot gedeelte van deze werknemers is “gedetacheerd” wat wil zeggen dat ze na beëindiging van hun opdracht terugkeren naar hun land van herkomst. Daarnaast kan de verblijfssituatie wijzigen: de Dienst Vreemdelingenzaken kan beslissen om de beperking “tijdelijk verblijf” op het Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister na verloop van tijd (meestal na 3 of 4 jaar tewerkstelling met arbeidskaart B) te schrappen of de betrokken persoon kan met een Belg in het huwelijk treden. Vanaf dat ogenblik is men vrijgesteld van de verplichting tot het bekomen van een arbeidskaart.

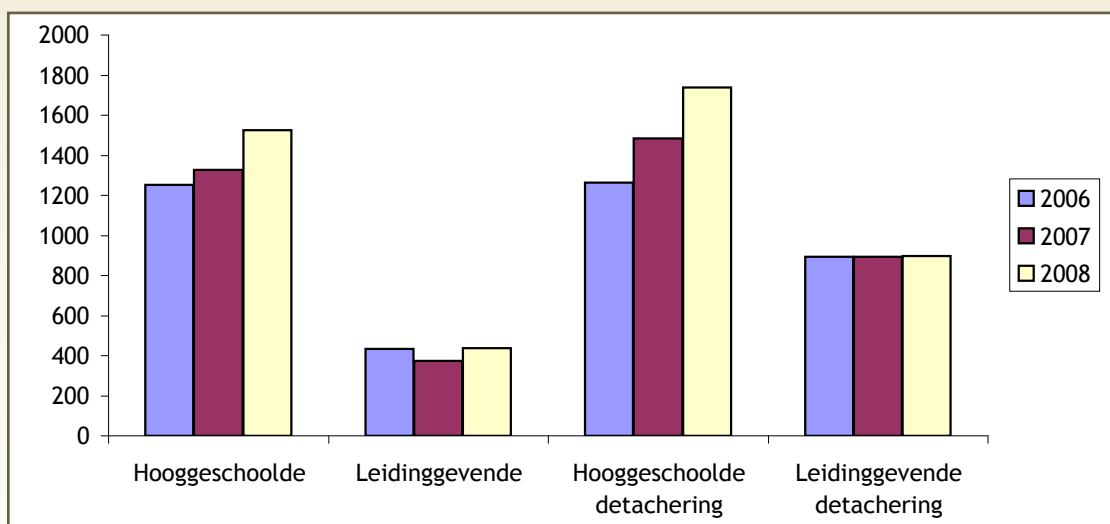
Onderzoeken van een gespecialiseerd advocatenkantoor LAGA hebben aangetoond dat voor hooggeschoolden de door België gehanteerde binnenkomstvoorwaarden zeer laag zijn en dat de behandelingstermijn van documenten bij de snelste van Europa behoren. Zo ligt bijvoorbeeld het minimum bruto jaarsalaris dat hooggeschoolden moeten verdienen om in ons land toegelaten te worden tot de helft lager in vergelijking met de ons omringende landen. Een arbeidskaart en visum worden binnen de maand afgeleverd, daar waar andere Europese landen er vaak twee tot drie maanden over doen.

In diezelfde studie wordt ook gesteld dat de gewestelijke migratiediensten ook inhoudelijk een controle uitvoeren met betrekking tot de correcte naleving van de aangegane verbintenissen wat blijkbaar in andere landen niet of in mindere mate gebeurt.

Tabel 33: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2006-2008

Categorie	2006			2007			2008		
	1 ^{ste} aanvraag	hernieuwing	totaal	1e aanvraag	hernieuwing	totaal	1e aanvraag	hernieuwing	totaal
Hooggeschoolde	488	763	1.251	579	749	1.328	662	864	1.526
Leidinggevende	122	311	433	128	246	374	167	270	437
Hooggeschoolde detachering	841	421	1.262	996	487	1.483	1.105	634	1.739
Leidinggevende detachering	329	565	894	314	580	894	280	617	897
Totaal	1.780	2.060	3.840	2.017	2.062	4.079	2.214	2.385	4.599

Figuur 15: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2006-2008



Bij de hooggeschoolden zet de stijgende trend van de afgelopen jaren zich verder door, zowel bij de gedetacheerde als bij de niet-gedetacheerde.

Ook bij de leidinggevenden was er globaal genomen in 2008 een stijging (van 1268 in 2007 naar 1334 in 2008). Bij de niet-gedetacheerde leidinggevenden is er een stijging ten opzichte van 2007 (van 374 in 2007 naar 437 in 2008). Bij de gedetacheerde leidinggevenden is de stijging die zich nog tot 2006 had doorgezet, in 2007 gestopt. Ook in 2008 stagneerde het aantal toegekende kaarten en vergunningen net onder de 900 (894 in 2007 en 897 in 2008).

Deze evoluties zijn deels een gevolg van het van kracht worden van het bilateraal akkoord inzake sociale zekerheid tussen België en Japan op 1 januari 2007. Vóór 1 januari 2007 werden veel Japanse hooggeschoolden en leidinggevenden die vanuit een Japans moederbedrijf naar een Belgische dochter werden gestuurd, ingeschreven op de pay-roll van de Belgische dochter. De Japanse arbeidsovereenkomst werd voor de duur van de detachering naar België opgeschort en er werd een nieuwe arbeidsovereenkomst van beperkte duur gesloten met de betrokken Belgische dochter. Sinds 1 januari 2007 werden vele van deze werknemers terug "overgeschreven" naar het Japanse moederbedrijf. Nieuwkomers worden ook minder vaak ingeschreven op de Belgische pay-roll.

Het is niet onwaarschijnlijk dat gezien de recente bilaterale akkoorden op het gebied van sociale zekerheid met Japan (2007), de Filippijnen (2005), Australië (2005), en de nakende akkoorden met Uruguay, Korea India en Quebec - het aantal detacheringen in de toekomst opnieuw zal gaan stijgen. België heeft al langer dergelijke akkoorden met de USA, Canada, Algerije, Turkije, Israël, Tunesië, Marokko, San Marino, Joegoslavië en Chili.

Voor landen waarmee België niet verbonden is door een bilateraal akkoord op het gebied van sociale zekerheid kan de buitenlandse werkgever en de werknemer de niet-onderworpenheid aan Belgische RSZ claimen op basis van het gegeven dat gezag uitgeoefend wordt vanuit het herkomstland.

Ook onderkent de Dienst Migratie als gevolg van de wereldwijde financiële en de daaropvolgende economische crisis een nieuw fenomeen. Veel van de contracten met buitenlandse ondernemingen werden opgesteld op basis van de valuta van het herkomstland. De arbeidsovereenkomsten die echter de basis uitmaken van de aanvraag om een arbeidsvergunning en een arbeidskaart, werden uitgedrukt in euro. Door de hoge wisselkoersverschillen van deze valuta stelt er zich een probleem voor het respecteren van de aangegane verbintenissen.

Tabel 34: Verdeling arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevenden volgens nationaliteit, Vlaamse Gewest, 2008

Nationaliteit	aantal
Indische	1233
Japanse	810
Amerikaanse	512
Turkse	348
Chinese	253
Russische	139
Braziliaanse	114
Canadese	104
Zuid-Koreaanse	66
Poolse	35
Overig	985
Totaal	4.599

Meer dan de helft van het totale aantal afgeleverde arbeidskaarten voor hooggeschoolden en leidinggevenden wordt toegekend aan Japanners, Indiërs en Amerikanen. Waar voorheen traditioneel de Japanners op de eerste plaats stonden, wordt sinds 2006 de rangorde aangevoerd door de Indiërs. Ook verhoudingsgewijs is er een grotere stijging bij de Indiërs dan bij de Japanners. Dit heeft te maken met een grotere instroom van Indische informatici. Al even opvallend is de daling bij Amerikanen en Canadezen.

Ruim de helft van het totale aantal toegekende arbeidskaarten voor hooggeschoolden en leidinggevenden wordt in Vlaams Brabant uitgereikt. Dit heeft te maken met de aanwezigheid van heel wat multinationale bedrijven in de buurt van Brussel en Zaventem. Dat binnen sommige van deze bedrijven bepaalde nationaliteiten opvallend beter vertegenwoordigd zijn hangt meestal samen met de vestigingsplaats van de moedermaatschappij.

4.3.5 ONDERDANEN UIT DE NIEUWE EU-LIDSTATEN

Algemeen

De bestaande EU-lidstaten kregen op basis van de toetredingsakten voor de nieuwe EU-lidstaten de mogelijkheid om in een overgangsfase de vrije toegang tot hun arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe toetredende landen geheel of gedeeltelijk te beperken. België heeft tot op heden van deze mogelijkheden gebruik gemaakt. Omdat bepaalde tekorten op de Belgische arbeidsmarkt werden vastgesteld besliste de regering om vanaf 30 april 2006 de toekenning van arbeidskaarten voor werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten te versoepelen voor een aantal specifieke beroepen, de zogenaamde knelpuntberoepen.

In Vlaanderen komen alle beroepen uit het Paritair Comité 145 in aanmerking voor de knelpuntberoepenregeling. De sector seizoen- en gelegenheidswerk is de grootste gebruiker van deze mogelijkheid. In de andere gewesten behoren beroepen uit Paritair Comité 145 niet tot de knelpuntberoepen waarvoor een versoepelde regeling geldt.

Bij de toetreding van Bulgarije en Roemenië op 1 januari 2007 werd diezelfde regeling ook op de onderdanen van deze 2 nieuwe lidstaten van toepassing gemaakt. Op 30 december 2008 verscheen in het Belgisch Staatsblad een Koninklijk Besluit waarbij de overgangsbepalingen met betrekking tot de tewerkstelling voor onderdanen uit Bulgarije en Roemenië worden verlengd tot 31 december 2011.

Van de 40.175 arbeidskaarten B die in 2008 werden toegekend, werden 32.522 toelatingen verstrekt voor knelpuntberoepen. Deze werden toegekend aan 24.731 werknemers en dit op basis van aanvragen door 3.996 werkgevers. Het betreft 15.367 eerste aanvragen en 17.155 hernieuwingen.

Tabel 35: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2006-2008

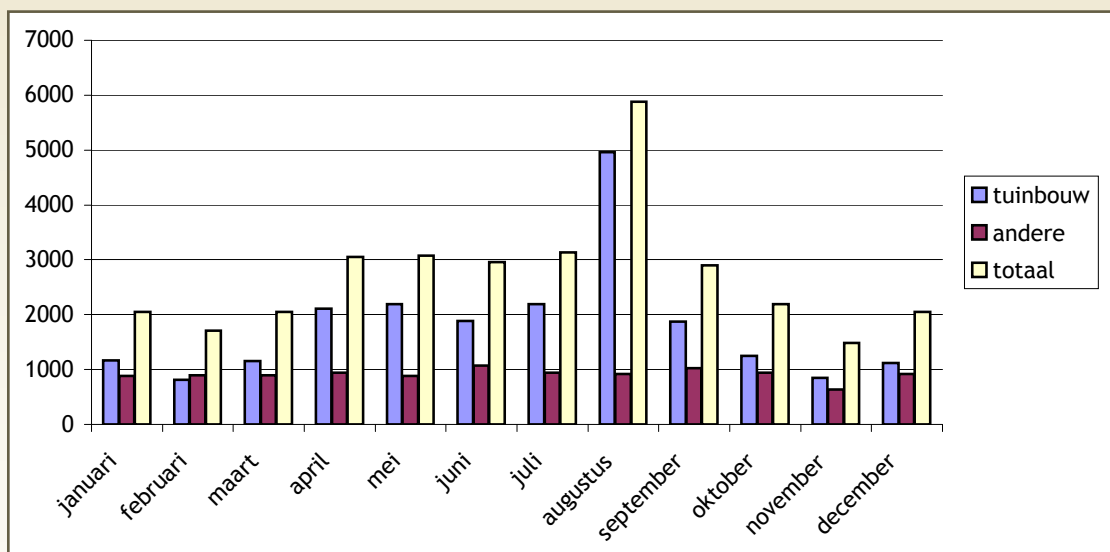
Knelpuntberoepen	2006	2007	2008
Algemene directie	1	19	21
Bakkers	30	82	152
Bankwerkers	11	42	80
Beenhouwers	148	728	1.152
Behandelaars van voedingswaren	44	303	871
Bekisters, stellingbouwers, wegenwerkers	145	750	878
Boekhouders	6	27	39
Bouwplaatsmachinisten	4	9	26
Dakdekkers	65	276	234
Drukkers	0	41	73
Elektriciens en elektromechaniciens	32	185	111
Gespecialiseerde informatici	5	16	33
Glaswerkers	4	19	21
Ingenieurs	8	61	81
Installateurs sanitair en cv	44	151	168
Instellers bedieners van werktuigmachines	22	236	569
Isolateurs	9	44	70
Kraanmannen	0	0	5
Land-en tuinbouw: andere	126	983	1.730
Land- en tuinbouw: seizoenarbeid	6.831	16.426	19.836
Lassers	145	792	1.241
Matrozen	60	183	224
Metselaars en vloerders	404	1254	1.195
Monteerders	26	175	368
Natuursteenbewerkers	27	87	102
Patroonmaker-stiksters	5	62	204
Productieverantwoordelijken	8	115	43
Stukadoors	149	480	435
Technici	90	562	948
Tekenaars	2	7	7
Timmermannen en schrijnwerkers	172	602	822
Verkoop- en marketingverantwoordelijken	19	27	59
Verplegend en verzorgend personeel	9	49	71
Vrachtwagenchauffeurs	86	429	632
Wevers	5	17	21
TOTAAL	8.742	25.239	32.522

In 2008 werden 32.522 arbeidskaarten B afgeleverd voor tewerkstellingen in knelpuntberoepen aan arbeidskrachten uit de tien nieuwe lidstaten (Polen, Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Hongarije, Estland, Letland, Litouwen, Bulgarije en Roemenië). Hiervan werden er 21.566 toelatingen verstrekt voor de tuinbouwsector. De 10.956 toelatingen buiten de tuinbouw hadden zoals vorige jaren betrekking op alle andere sectoren, voornamelijk op de bouwsector, transporteurs en de voedingssector.

Binnen de bouwsector gaat het voornamelijk om metsers, vloerders, stukadoors, timmermannen en schrijnwerkers. Het gaat hier echter zeker niet om de door de Vlaamse Confederatie Bouw vooropgestelde aantallen. Toch kan niet ontkend worden dat de nieuwe EU-onderdanen manifest aanwezig zijn in deze sector. Enige logische verklaring is dat er nog steeds (al dan niet rechtmatig) gebruik wordt gemaakt van (schijn-) zelfstandigen en (schijn-) gedetacheerden.

Maandelijksse spreiding

Figuur 16: Maandelijksse spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2008

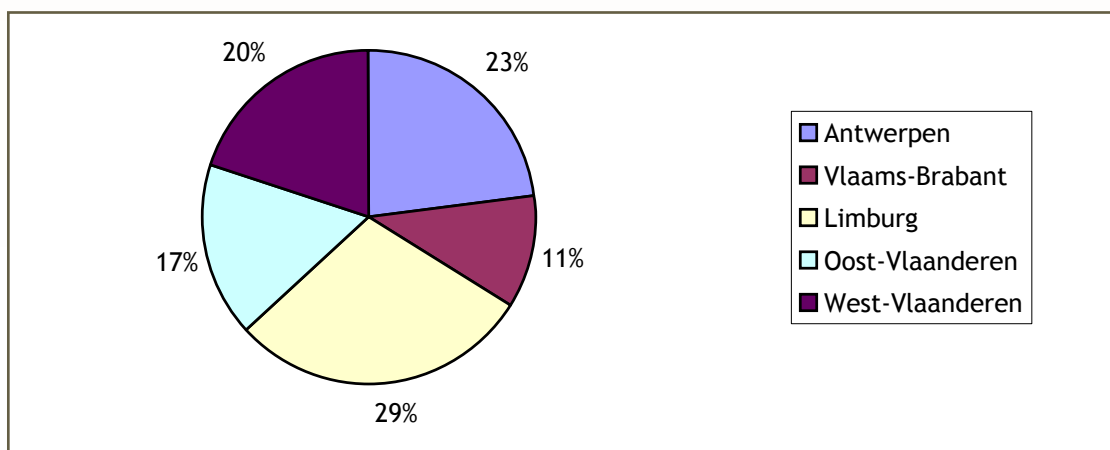


De spreiding in de tijd voor seizoen- en gelegenhedswerk heeft als logische verklaring de piekperiodes in de fruitteelt. In april, mei en juni worden voornamelijk toelatingen verstrekt voor het plukken van zacht fruit (aardbeien). Vanaf juli, maar voornamelijk in augustus en september, worden toelatingen verstrekt voor het plukken van het hard fruit (appelen en peren).

Voor de andere sectoren is de trend vrij grillig.

Provinciale spreiding van de toelatingen voor knelpuntberoepen

Figuur 17: Provinciale spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2008



Ook deze spreiding is in grote mate gerelateerd aan tewerkstellingen binnen de context van seizoen- en gelegenheidswerk, waar Limburg de grootste aanvrager is.

Spreiding volgens nationaliteit

Tabel 36: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2006 (periode 1 mei tot 31 december) - 2008

Nationaliteit	2006	2007	2008
Bulgaarse	nvt	1.662	2.577
Estse	5	9	5
Hongaarse	57	125	246
Letse	5	15	19
Litouwse	43	70	97
Poolse	8280	20.077	23.975
Roemseense	nvt	2.518	4.802
Slovaakse	268	433	456
Sloveense	0	7	12
Tsjechische	84	323	333
Totaal	8742	25.239	32.522

De meeste werknemers komen uit Polen. Voor Slowaakse werknemers dient de reden van de stijging voor een deel gezocht in de regularisatie van een al bestaande verblijfssituatie (bijvoorbeeld Romazigeuners die een status van zelfstandige aanvroegen) die nu een arbeidskaart voor een tewerkstelling in een knelpuntberoep bekwamen, die dan op zijn beurt op het vlak van het verblijfsrecht aanleiding geeft voor een statuutwijziging van zelfstandige naar werknemer.

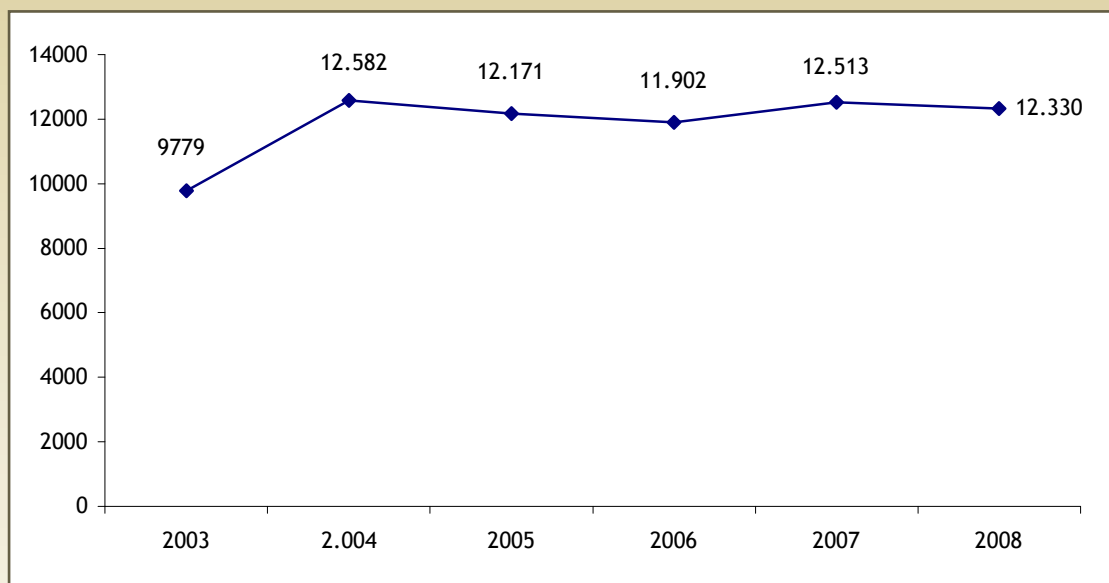
Het betreft hier zowel eerste aanvragen als hernieuwingen. Eerste aanvragen zijn werknemers die in 2008 een eerste maal een arbeidskaart bekwamen. Hernieuwingen zijn arbeidskaarten toegekend aan werknemers die vorig of huidig jaar al een arbeidskaart B bekwamen. Het betreft hier werknemers die tijdelijk naar België komen, en eventueel datzelfde of het volgende jaar bij eenzelfde of een andere werkgever terugkeren. Veel van deze werknemers komen in het voorjaar voor het plukken van zacht fruit, om dan in het najaar terug te keren voor de pluk van het hard fruit.

4.4 ARBEIDSKAARTEN C

4.4.1 ALGEMEEN

De arbeidskaart C bestaat sinds 2003 en 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,...

Figuur 18: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten C, Vlaams Gewest, 2003-2008



4.4.2 KANDIDAAT-VLUCHTELINGEN

Bij kandidaat-vluchtelingen stellen we een gestage daling vast. Sinds 1 juni 2007 komen nieuwe asielaanvragers niet meer in aanmerking voor het bekomen van een arbeidskaart C.

Tabel 37: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor kandidaat-vluchtelingen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008

Nationaliteit	aantal
Russische	230
Irakeese	197
Congolese	179
Rwandese	111
Armeense	97
Joegoslavische	83
Guinese	79
Kameroense	73
Togolese	72
Iraanse	64
Chinese	59
Overige	706
Totaal	1.950

4.4.3 SAMENWONENDEN

Voor samenwonenden op basis van een duurzame relatie is een constante stijging waar te nemen (van 1.045 arbeidskaarten in 2007 naar 1.354 arbeidskaarten C in 2008). Door de bevoegde federale minister van werk werd op 17 december 2008 een Omzendbrief ondertekend met betrekking tot de inhoud en betekenis van het begrip “echtgenoot” met als doel samenwonenden gelijk te stellen met de “echtgenoot”. Vermits heel wat samenwonenden die voorheen een arbeidskaart C bekomen hebben, nu binnen deze context vrijgesteld zijn van arbeidskaarten, kan redelijkerwijze worden verwacht dat het aantal toegekende arbeidskaarten C voor deze categorie niet langer zal stijgen.

4.4.4 TIJDELIJK VERBLIJF MET BEWIJS VAN INSCHRIJVING IN HET VREEMDELINGEN-REGISTER

Personen in het statuut “Tijdelijk verblijf met Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister” zijn 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 (als zelfstandige of loontrekkende).

Het verstrekken van dergelijke arbeidskaart C laat niet onmiddellijk toe na te gaan of betrokkene ook gewerkt heeft tijdens de vergunde periode. De effectieve tewerkstelling is echter wel één van de voorwaarden voor de eventuele verlenging van de verblijfsvergunning of voor de omzetting van het tijdelijk naar een onbepaald verblijfsrecht. De concrete verwezenlijking van deze voorwaarden wordt nagegaan door de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken, die ook autonoom de beslissing neemt.

Binnen de globale problematiek van regularisatie op basis van arbeid van personen die al een periode illegaal of op basis van een precair statuut in het land verblijven, lijkt het nuttig binnen de contouren van voornoemde gegevens een studie uit te voeren naar het aantal personen dat effectief op korte en/of lange termijn een volwaardige arbeidsplaats bezet hebben.

Tabel 38: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor tijdelijke verblijvers ingeschreven in vreemdelingenregister volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008

Nationaliteit	Aantal
Ex-Joegoslavische	451
Russische	446
Iraanse	429
Armeense	364
Congolese	276
Kazachse	237
Oezbeekse	204
Kirgische	191
Nepalese	168
Oekraïense	150
Overige	2377
Totaal aantal	5.293

4.4.5 STUDENTEN

Het aantal arbeidskaarten C voor niet EER-studenten blijft vrij constant.

Tabel 39: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor studenten volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008

Nationaliteit	aantal
Chinese	466
Kameroense	219
Marokkaanse	186
Congolese	105
Nigeriaanse	103
Poolse	83
Ethiopische	54
Indonesische	38
Nepalese	37
Turkse	35
Overige	789
Totaal	2.115

5. AFDELING TEWERKSTELLING EN SOCIALE ECONOMIE

5.1. TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S

5.1.1 KLASSIEKE GESCOPROJECTEN VERALGEMEEND STELSEL

De klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel zijn ontstaan in de jaren '80 toen het arbeidsmarktbeleid zich toespitste op directe jobcreatie voor werklozen. De gesco's werden opgestart als reactie tegen de stijgende werkloosheid. De werkgever heeft binnen deze projecten de keuze om een contract van bepaalde of onbepaalde duur aan te bieden. In de praktijk zijn contracten van onbepaalde duur de norm geworden waardoor deze projecten snel volzet waren en de budgettaire grens vrij snel bereikt werd. Bijgevolg gaat het bij deze maatregel enkel nog om de vervanging van werknemers en niet om de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen.

Gelijktijdig met de klassieke gesco-projecten werden een 20-tal opleidingsprojecten opgestart. De werkgevers moeten aan een aantal specifieke voorwaarden voldoen om opleiders als gesco te kunnen tewerkstellen. Bovenop de loonpremie die de werkgevers ontvangen voor de gesco-opleiders hebben zij recht op een opleidingspremie die wordt aangewend als tegemoetkoming in de werkingskosten.

Tabel 40: Kerncijfers personeelsbezetting in de klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel, Vlaams Gewest, 2006-2008

Kerncijfers gesco's	maatregel	2006 in koppen	2007 in koppen	2008 in koppen
in dienst op 1 januari [a]	gewone gesco's	4018	3958	3871
	opleidingsprojecten	149	158	154
	totaal	4.167	4116	4025
instroom op jaarbasis [b]	gewone gesco's	665	662	632
	opleidingsprojecten	41	30	31
	totaal	706	692	663
uitstroom op jaarbasis [c]	gewone gesco's	657	814	789
	opleidingsprojecten	64	41	36
	totaal	721	855	825
Cumulatief bereik op jaarbasis [d =a+b]	gewone gesco's	4.683	4620	4503
	opleidingsprojecten	190	188	185
	totaal	4.873	4808	4688
In dienst / bereik op 31 dec [e =a+b-c]	gewone gesco's	4026	3806	3714
	opleidingsprojecten	126	147	149
	totaal	4.152	3953	3863
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	gewone gesco's	8	-152	-157
	opleidingsprojecten	-23	-11	-5
	totaal	-15	-163	-162
rotatie [g =100*(b-f)/a]	gewone gesco's	17%	21%	20%
	opleidingsprojecten	43%	26%	23%

5.1.2 BUITENSCHOOLSE KINDEROPVANG

De projecten Buitenschoolse Kinderopvang (BKO) werden opgestart in 1991. De bedoeling was om via de toekenning van weerwerkgesco's als begeleid(st)ers de behoefte aan kinderopvang op een kwalitatief hoogstaande manier in te vullen en dit te koppelen aan de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekende vrouwen als begeleidsters.

De succesvolle 'organische groei' van de BKO-projecten diende in 2001-2002 te worden ingeperkt om budgettaire redenen. Sindsdien zijn enkel nog 'uitbreidingsrondes' mogelijk in functie van het beschikbare budget. De laatste uitbreidingsronde dateert van 2006.

Tabel 41: Kerncijfers personeelsbezetting gesco's in het kader van de buitenschoolse kinderopvang, Vlaams Gewest, 2006-2008

Kerncijfers BKO	2006 in koppen	2007 in koppen	2008 in koppen
in dienst / bereik op 1 januari [a]	2.579	2.557	2.594
instroom op jaarbasis [b]	476	462	457
uitstroom op jaarbasis [c]	466	482	517
bereik op jaarbasis [d = a+b]	3.055	3.019	3.051
bereik op 31 december [e = a+b-c]	2.589	2.537	2.534
evolutie op jaarbasis [f = e-a]	10	-20	-60
rotatie [g = 100*(b-f)/a]	18%	19%	20%

5.1.3 KLASSIEKE GESCO-PROJECTEN EN BKO BUDGETTAIR

De werkgevers van tewerkstellingsprojecten ontvangen via maandelijkse voorschotten een tegemoetkoming in de uitbetaling van het loon van hun gesco's. Tot 5 jaar na het betrokken jaar kunnen correcties in plus of min uitgevoerd worden: achterstellen of terugvorderingen blijven dus nog een tijdje mogelijk en worden weergegeven in het jaar van de effectieve uitbetaling. De geleidelijke stijging van de kostprijs is te verklaren door de aanpassing van het loon van de gesco's aan index en anciënniteit.

Tabel 42: Klassieke gesco-projecten en BKO volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008

Gesco's	2006	2007*	2008
nettokostprijs in EURO	68.275.000	69.233.000	66.940.000
VTE	4.901	4.105	3.974
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	13.931	16.866	16.844

*Vanaf 2007 worden het aantal VTE en de nettokostprijs per VTE berekend op basis van de definitieve afrekening en niet langer op basis van de uitbetaalde voorschotten.

5.1.4 GESCO'S LOKALE EN PROVINCIALE OVERHEDEN

Begin de jaren '80 werd het stelsel van de contingentgesco's opgestart met als doelstelling een aantal tewerkstellingsmaatregelen te harmoniseren in één maatregel. De filosofie bleef identiek namelijk het creëren van jobs voor werkzoekenden. Gemeenten, OCMW's, intercommunales en provinciebesturen beschikken over een contingent van gesubsidieerde contractuelen. De lokale besturen mogen in grote mate zelf beslissen binnen welke activiteiten ze deze gesco's tewerkstellen in zoverre de taken van sociaal, cultureel of openbaar belang zijn.

Per volledig kalenderjaar worden voor deze maatregel 20.784 betaaleenheden geregistreerd. Dit is de som van alle effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen uitgedrukt in voltijdse eenheden. Gezien het gaat om een vast contingent per bestuur met contracten van onbepaalde duur, vinden er enkel vervangingen van gesco's plaats.

Er bestaan twee premiebedragen binnen dit gesco-stelsel: 10.907,32 euro per voltijds equivalent op jaarbasis voor de gesco's die werden toegewezen in het basiscontingent en 5.701,55 euro voor de gesco's die werden toegewezen in een bijkomend contingent. De premiebedragen bij deze maatregel zijn niet onderhevig aan index of ancienniteit. De gemiddelde nettokostprijs per VTE kan jaarlijks iets schommelen door wijzigingen in de invulling bij de besturen tussen het basiscontingent en het bijkomend contingent.

Tabel 43: Gesco's lokale en provinciale overheden volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest 2008

Gesco's	2006	2007	2008*
nettokostprijs	216337692,6	215141064,3	215141064,3
VTE**	20707,57	20577,93	20577,93
gemiddelde nettokostprijs per VTE in euro	10447,27569	10454,94198	10454,94198

* De gegevens 2008 zijn identiek aan deze van 2007, omdat de procedure tot afrekening van de voorschotten nog niet is afgerond

** Het betreft hier prestatiecoëfficiënten

5.1.5 DERDE ARBEIDSCIRCUIT

De DAC-projecten werden begin de jaren '80 gelanceerd in de strijd tegen langdurige werkloosheid van vooral laaggeschoolden. Een 10-tal jaren geleden besliste de Vlaamse regering deze projecten te regulariseren omdat deze structurele noden in de diensten- en zorgverleningsector invulden. Door de regularisatie kregen de betrokken werknemers een volwaardige arbeidsovereenkomst met alle daaraan verbonden rechten en plichten. De overheidssubsidiëring van de geregulariseerde arbeidsplaatsen gebeurt vanuit het functioneel bevoegde beleidsdomein (bv. voor een project in bejaardenzorg vanuit het Welzijnsbudget) en dus niet langer vanuit het Vlaams Werkgelegenheidsbudget. Sinds 2001 werden 5.456 VTE geregulariseerd. In 2008 werden gemiddeld maandelijks nog 711 VTE tewerkgesteld.

Tabel 44: Derde arbeidscircuit volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008

DAC	2006	2007	2008
nettokostprijs in EURO	17.204.000	17.542.000	17.536.669
VTE	794	725	711
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	22.969	24.196	24.665

Cijfers op basis van de ingevulde VTE, uitgaven inclusief RSZ vermindering;

De cijfers voor 2007 en 2006 wijken af van de voorgaande jaarverslagen omwille van het gebruik van de voltijdse eenheden op basis van arbeidsovereenkomsten i.t.t. de prestatiecoëfficiënten;

De daling van het aantal tewerkgestelde VTE tegenover vorig jaar is zeer beperkt.

De gemiddelde netto kostprijs per VTE stijgt licht door de aanpassing van het loon van de DAC'ers aan index en anciënniteit.

5.1.6 WERKERVERINGSPROJECTEN

Wep-plus biedt 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.

Op 10 juli 2008 werd door de Vlaamse Regering het nieuwe besluit betreffende werkervaring goedgekeurd. Het besluit kadert in de voortdurende inspanningen om meer mensen uit de kansengroepen aan de slag te helpen. De belangrijkste nieuwigheid is dat iedere deelnemer aan het werkervaringsprogramma een evenwaardige begeleiding zal krijgen en dit ongeacht de organisatie waar de werkervaring plaats vindt. Tijdens de eerste helft van de werkervaring zal de opleiding en begeleiding vooral gericht zijn op competentieversterking. In de tweede helft ligt de nadruk op de effectieve uitstroom naar werk. De nieuwe regeling geldt voor de doelgroepwerknemers die vanaf 1 januari 2009 het werkervaringsprogramma aanvatten.

Gezien deze nieuwe regelgeving vanaf 1 januari 2009 de voorgaande regelgeving vervangt werd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie op 14 juli 2008 een projectoproep gelanceerd waarbij aan zowel bestaande als nieuwe promotoren de mogelijkheid werd geboden een aanvraag in te dienen voor een erkenning in het kader van het nieuwe besluit.

In totaal werden 377 aanvragen tot subsidiëring als werkervaringspromotor en 22 aanvragen tot subsidiëring als leerwerkbedrijf ingediend voor een totaal van 3.159 voltijds equivalente doelgroepwerknemers. Het onderscheid tussen werkervaringspromotor en leerwerkbedrijf wordt verder nog besproken.

Het beschikbare contingent bedroeg 2.671 voltijds equivalente doelgroepwerknemers, verdeeld over de 15 Resocs op basis van de aanwezigheid van de doelgroep.

Op basis van de adviezen van Resoc, VDAB en het Subsidieagentschap werden in totaal 2.597,6 voltijds equivalente doelgroepwerknemers en 16 leerwerkbedrijven goedgekeurd.

Hieronder vindt u een overzicht van de goedgekeurde aantallen voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Resoc.

Tabel 45: Aantal voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Resoc

Resoc	Aantal VTE
Antwerpen	553,25
Mechelen	134,85
Kempen	127,8
Halle-Vilvoorde	142,9
Leuven	154,6
Brugge	98,6
Westhoek	91
Zuid-West-Vlaanderen	119,4
Oostende	28,1
Midden-West-Vlaanderen	43,9
Zuid-Oost-Vlaanderen	177,4
Waas en Dender	199,2
Meetjesland-Leiestreek	77,5
Gent	246,7
Limburg	402,4
TOTAAL	2597,6

Hieronder vindt u een overzicht van de goedgekeurde aantallen interne voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Leerwerkbedrijf. Interne werkervaringsplaatsen zijn de werkervaringsplaatsen bij de leerwerkbedrijven waarbij zowel werkervaring als inschakeling wordt aangeboden.

Leerwerkbedrijven worden geacht de kwetsbaarste groep van werkzoekenden te begeleiden. Om voor deze groep bevredigende uitstroomresultaten te boeken is een intensievere begeleiding nodig. De combinatie van werkervaring en inschakeling bij dezelfde promotor maakt dit mogelijk. Van een leerwerkbedrijf wordt daarom verwacht dat het zich verbindt om van de door VDAB toegeleide werkzoekenden de personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de eigen werkervaringsprojecten.

Tabel 46: Aantal interne voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Leerwerkbedrijf

Leerwerkbedrijf	Aantal interne VTE
TAO - Techniek Administratie en Onderhoud	70
Antwerpen - Levanto	251
Mechelen	42
WEB Turnhout	85
Halle-Vilvoorde	70
Oost-Brabant	99
Werkperspectief	43
West 5	54,5
Zuid-Oost-Vlaanderen	40
Kringloopcentrum Teleshop	53
Waas en Dender	54
Op Stap	49
Stad Gent	95
Travox	89
Limburgs Leerwerkbedrijf	55
Consortium Alternatief Limburgse Leerwerkbedrijven	93
TOTAAL	1242,5

Iedere werkervaringspromotor biedt de werkervaringsmodule aan:

- het aanbieden van een begeleide werkervaring aan de toegeleide en gescreende werkzoekenden
- het optreden als werkgever van deze werkzoekenden
- het aanbieden van een kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer
- het ingaan op elk aanbod om de competenties van de werkzoekende te versterken gaande van versterking van basiscompetenties, het aanbieden van specifieke technische competenties (vb via externe werkervaringsplaatsen) tot competenties gericht op het ondersteunen van de zoektocht op de arbeidsmarkt (vb sollicitatietraining en opleiding).

Een leerwerkbedrijf biedt zowel de werkervaringsmodule als de inschakelingsmodule aan. Inschakeling houdt de verantwoordelijkheid in voor de uitstroom naar werk. Dit vertaalt zich ondermeer in:

- het ondersteunen van de opmaak van een portfolio van de werkervaring (met begin en uitstroomprofiel) inclusief validering van de verworven competenties aan het einde van het traject
- het aanbieden van een algemene vorming (waaronder NT2, en ICT-vaardigheden en sociale vaardigheden)
- het aanbieden van een voldoende en gediversifieerd aanbod aan externe werkplekken aangepast aan de sociaal-economische noden van de regio
- het organiseren van individuele nazorgtrajecten gericht op duurzame uitstroom.

Leerwerkbedrijven kunnen een belangrijke rol spelen bij het begeleiden van de kwetsbaarste groep van werkzoekenden. Om voor deze groep bevredigende uitstroomresultaten te boeken is logischerwijze een

intensievere begeleiding nodig. De combinatie van werkervaring en inschakeling bij dezelfde promotor maakt dit mogelijk. Van een leerwerkbedrijf wordt daarom verwacht dat het zich verbindt om van de door VDAB toegeleide werkzoekenden de personen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in de eigen werkervaringsprojecten

Het is belangrijk dat alle werkzoekenden die het werkervaringsprogramma volgen, kunnen genieten van de hoge graad van ervaring inzake begeleiding die binnen de leerwerkbedrijven aanwezig is. Daarom moet een leerwerkbedrijf zich verbinden tot het begeleiden van minimaal 40 vte deelnemers die tewerkgesteld zijn bij andere promotoren en minimaal 40 vte deelnemers die bij het leerwerkbedrijf zelf zijn tewerkgesteld. Zo wordt meteen ook schaalvergroting aangemoedigd.

In 2008 zien we een daling van de instroom met 200 eenheden. Dit is vooral te wijten aan een daling van de instroom in het Wep-plus 3 jaar.

Tabel 47: Kerncijfers personeelsbezetting in de werkervaringsprojecten, Vlaams Gewest, 2006-2008

Kerncijfers	Maatregel	2006	2007	2008
in dienst op 1 januari [a]	wep-plus	1.792	1.524	1.423
	wep-plus-curatief	91	25	28
	wep-plus 3 jaar	797	1.236	1.257
	totaal	2.680	2.785	2.708
instroom op jaarbasis [b]	wep-plus	1.944	1.561	1.581
	wep-plus-curatief	31	32	32
	wep-plus 3 jaar	1.403	1.449	1.222
	totaal	3.378	3.042	2.835
uitstroom op jaarbasis [c]	wep-plus	1.785	1.675	1.574
	wep-plus-curatief	78	33	28
	wep-plus 3 jaar	854	1.442	1.343
	totaal	2.717	3.150	2.945
bereik op jaarbasis [d =a+b]	wep-plus	3.736	3.085	3.004
	wep-plus-curatief	122	57	60
	wep-plus 3 jaar	2.200	2.685	2.479
	totaal	6.058	5.827	5.543
bereik op 31 december [e =a+b-c]	wep-plus	1.951	1.410	1.430
	wep-plus-curatief	44	24	32
	wep-plus 3 jaar	1.346	1.243	1.136
	totaal	3.341	2.677	2.598
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	wep-plus	159	-114	7
	wep-plus-curatief	-47	-1	4
	wep-plus 3 jaar	549	7	-121
	totaal	661	-108	-110
Rotatie [g =100*(b-f)/a]	wep-plus	100%	110%	111%
	wep-plus-curatief	86%	132%	100%
	wep-plus 3 jaar	107%	117%	107%

Tabel 48: Wep-plus volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008

Wep-plus	2006	2007	2008
nettokostprijs in EURO	29.097.000	28.914.950	28.365.349
aantal VTE	2.245	2.160	2.035
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	12.961	13.386	13.938

5.2 SOCIALE ECONOMIE

5.2.1 BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Erkenningen, capaciteit en toeleiding

Op 31 december 2008 waren er 68 erkende beschutte werkplaatsen. Daaronder zijn er vijf samenwerkingsverbanden: de Beschutte Werkplaatsen Leuven vzw (3), BEWEL vzw - Beschermde Werkplaatsen voor Limburg (8), Wase Werkplaats vzw (nog 4 maar met de sluiting van de vestiging Lokeren op 31 december 2008 nog 3 vanaf 1 januari 2009), Beschutte Werkplaats InterWest vzw (2) en Beschermde Werkplaats Ryhove vzw (2).

De erkenningen eindigden op 31 december 2008. In het 1ste semester van 2008 werd de procedure tot verlenging van de erkenningen opgestart. Alle ingediende aanvragen tot verlenging van de erkenningen werden na beoordeling goedgekeurd. De erkenningen werden vanaf 1 januari 2009 verlengd voor een periode van 5 jaar.

Tot eind 2007 bleef het maximum aantal subsidieerbare arbeidsplaatsen vastgesteld op 13.870. Met ingang van 1 januari 2008 werd het aantal voltijds equivalente (VTE) subsidieerbare arbeidsplaatsen voor werknemers met een arbeidshandicap (PMAH) vastgesteld op 14.048 en op 14.224 vanaf 1 januari 2009. In het 4de kwartaal van 2008 werd het Vlaams Subsidieagentschap geconfronteerd met een aantal bijkomende aanvragen zodat de capaciteit van 14.048 al werd bereikt. Op 14 november 2008 besloot de Vlaamse regering de bovengrens van de capaciteitsuitbreiding voor 2009 al toe te staan vanaf 1 november 2008.

Op 31 december 2008 zijn er 14.163 VTE toegewezen waarvan 13.140 VTE effectief ingevuld. De erbij horende omkaderingsfuncties bedroegen 1.830 VTE. In vergelijking met vorig werkjaar bedroeg de toename respectievelijk 151 VTE voor de doelgroep-medewerkers en 29 VTE voor de omkadering.

Tot 30 september 2008 was het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) bevoegd voor de toeleiding van personen met een handicap naar de beschutte werkplaatsen. Met het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, neemt de VDAB vanaf 1 oktober 2008 deze taak op zich.

Loon- en investeringssubsidies

De tegemoetkoming in het loon van de doelgroepmedewerker (personen met een arbeidshandicap) omvat een forfaitaire loonsubsidie van 7,49 euro per uur. De beschutte werkplaatsen krijgen een bijkomende subsidie van 1,93 euro per uur voor de grote groep van zwakke werknemers. De tegemoetkoming in de lonen van het kaderpersoneel bestaat uit vastgelegde functies en bijhorende maximale jaarsubsidiebedragen die op basis van het aantal tewerkgestelde doelgroepmedewerkers bepaald worden.

Tijdens het werkjaar 2008 werden geen nieuwe investeringsdossiers ingediend. Voor een reeds vroeger goedgekeurd dossier werd wel een subsidie van 177.380 euro betaald met middelen van de Nationale Loterij.

Energie-audits en energie-investeringsprojecten

In 2008 heeft de minister bevoegd voor sociale economie beslist om een oproep te lanceren met de intentie om sociale en beschutte werkplaatsen financieel te ondersteunen in hun investeringen in een energiezuinig beleid met het oog op het reduceren van hun energieverbruik.

Enerzijds werd er aan de sociale en beschutte werkplaatsen de mogelijkheid gegeven om een energie-audit te laten uitvoeren voor het in kaart brengen van mogelijke acties en maatregelen die leiden tot het reduceren van het energieverbruik. Anderzijds werden zij aangezet om een investeringsproject in te dienen dat leidt tot het reduceren van energieverbruik.

In totaal werd aan 57 werkplaatsen een subsidie toegekend voor het uitvoeren van een energieaudit: 30 beschutte werkplaatsen en 27 sociale werkplaatsen, voor een totaal bedrag van 112.246 euro. Er wordt 75 % van de kosten (exclusief BTW) gesubsidieerd, met een maximum van 2.500 euro.

Wat de investeringsprojecten betreft, werden 84 projecten gesubsidieerd (50 voor de beschutte werkplaatsen en 34 voor de sociale werkplaatsen), verdeeld over 56 verschillende werkplaatsen (30 beschutte werkplaatsen en 26 sociale werkplaatsen). Het totale bedrag aan subsidies bedraagt 9,378 miljoen euro (5,555 miljoen voor de beschutte werkplaatsen en 3,822 miljoen voor de sociale werkplaatsen). Er wordt maximaal 75% gesubsidieerd van de kosten van het investeringsproject, met een maximum van 145.000 euro per project.

Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA)

De sector beschutte tewerkstelling valt onder de toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 2006 - 2010. Een aantal maatregelen werd al tijdens de voorbije werkjaren uitgevoerd. Vanaf 1 januari 2007 hadden oudere werknemers, vanaf het jaar dat ze de leeftijd van 45 jaar bereikten recht op zeven dagen 'vrijstelling van arbeidsprestaties' met behoud van het normale loon. Vanaf 1 januari 2008 komt daar bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, 1 extra dag vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon bovenop.

Federaal Interprofessioneel Akkoord (IPA)

In toepassing van het Federaal Interprofessioneel Akkoord 2007-2009 werd het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI) op 1 april 2007 een eerste maal met 25 euro verhoogd. Op 1 oktober 2008 werd het GGMMI nogmaals met 25 euro verhoogd.

Verplichte managementondersteuning

Verlieslatende beschutte werkplaatsen kunnen verplicht worden een beroep te doen op managementondersteuning. Ze kunnen hiervoor een financiële tegemoetkoming krijgen via het stelsel van de adviespremie. Onder verlieslatend wordt verstaan: hetzij een negatief bedrijfseconomisch resultaat en/of of een negatief totaal resultaat, hetzij een negatief eigen vermogen hebben.

Op basis van de jaarrekeningen 2007 stelde het VSAWSE vast dat op een totaal van 68 beschutte werkplaatsen er 18 verlieslatend waren. 16 beschutte werkplaatsen hadden het boekjaar afgesloten met bedrijfseconomisch verlies en 11 werkplaatsen hadden een globaal verlies gerealiseerd. Van de 7 werkplaatsen die vorig jaar verplicht werden om een beroep te doen op managementondersteuning, hadden 5 werkplaatsen in 2007 opnieuw een negatief resultaat. Aangezien de opgestarte begeleidingen bij deze werkplaatsen nog niet volledig afgehandeld zijn, werden deze op basis van hun negatieve resultaten jaarrekening 2007 niet opnieuw verplicht managementondersteuning aan te vragen. Voor verdere begeleiding bij de uitwerking van de opgestarte actieplannen kunnen ze wel een beroep doen op een ad hoc ondersteuningspremie.

Aan de overige beschutte werkplaatsen heeft de minister, op basis van de adviesnota van 29 september 2008 van het agentschap, eveneens geen verplichte managementondersteuning opgelegd.

Tabel 49: Kostprijs loonpremies, gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers en investeringssubsidies beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008

	2006	2007	2008
Loonpremies doelgroep en omkadering in euro	179.229.694	198.427.311	211.004.000
Gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers	19.858.085	20.591.548	21.253.083
investeringssubsidies in euro	2.463.150	241.091	177.380

Tabel 50: Kerncijfers gesubsidieerde voltijdse equivalenten (VTE) in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008

		2006	2007	2008
In dienst op 1 jan	Doelgroepmedewerkers	12.385	12.740	12.989
	Omkadering	1.690	1.845	1.801
	Totaal	14.075	14.585	14.790
Bereik op 31 dec	Doelgroepmedewerkers	12.519	12.956	13.140
	Omkadering	1.705	1.862	1.830
	Totaal	14.224	14.818	14.970

5.2.2 SOCIALE WERKPLAATSEN

Sociale werkplaatsen richten zich tot 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 tot het verrichten van arbeid in staat zijn. De tewerkstelling van deze erkende doelgroepwerknemers wordt door het VSAWSE gesubsidieerd via loonsubsidies en omkaderingssubsidies.

Uitbreidingsronde 2008

In uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) 2006-2010 werden er in 2008 aan de sociale werkplaatsen 42 VTE doelgroepwerknemers (en 8,4 VTE omkaderingspersoneel) toegekend.

Daarnaast werden binnen de reguliere begroting sociale economie nog 175,6 VTE extra doelgroepwerknemers toegekend (en 37,12 VTE omkaderingspersoneel).

In totaal gaat het dus over 217,6 VTE doelgroepwerknemers: 169,1 VTE zijn bestemd voor het opvangen van de natuurlijke groei van de sociale werkplaatsen, 26 VTE voor innoverende milieuprojecten en 22,5 VTE voor energiesnoeiers.

Limburgplan

In het kader van het Limburgplan werden middelen vrijgemaakt voor sociale economie. Een aantal prioritaire acties werden vastgelegd en vertaald naar concrete projecten die kaderen binnen de lokale diensteneconomie (zie ook 5.2.5) of die uitgevoerd worden door een sociale werkplaats.

Wat de sociale werkplaatsen betreft, werden in 2006 en 2007 projecten uitgewerkt voor een tewerkstelling van 25 VTE doelgroepwerknemers en 5 VTE omkadering. De projecten omvatten het groenonderhoud van het Nationaal Park Hoge Kempen (Parkrangers), het onderhoud van het Limburgse fietsroutenetwerk en het project 'enclavewerking logistieke hulp in rusthuizen'.

In 2008 werden de projecten 'Parkrangers' en 'Onderhoud fietsroutenetwerk' omgezet van een facultatieve subsidiëring naar een subsidiëring binnen de regelgeving sociale werkplaatsen. Aan de betrokken sociale werkplaatsen werd een uitbreiding toegekend van hun regulier contingent doelgroepwerknemers.

Het project 'enclavewerking logistieke hulp in rusthuizen' werd nog verlengd als facultatieve subsidiëring met het oog op een evaluatie van beide projecten.

Tenslotte werd ook een subsidie voorzien voor de erkenning van Fietsbasis vzw als sociale werkplaats.

Tabel 51: Sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
(Cijfers 2008 op basis van situatie gekend op 5/02/09)

Sociale werkplaatsen		2006	2007	2008
nettokostprijs in euro*	doelgroepwerknemers	24.007.574	28.424.181	33.251.943
	omkaderingspersoneel	6.511.708	7.689.797	9.042.884
	totaal	30.519.282	36.113.978	42.294.827
aantal VTE	doelgroepwerknemers	2.417	2.667	3.030
	omkaderingspersoneel	485	516	592
	totaal	2.902	3.183	3.622

* inclusief middelen uit het Vlaams Intersectoraal Akkoord

Tussen 2006 en 2008 steeg het gemiddelde aantal VTE doelgroepwerknemers met 720 VTE. Het omkaderingspersoneel houdt hiermee gelijke tred want de regelgeving vereist dat 5 VTE doelgroepwerknemers begeleid worden door 1 VTE omkaderingspersoneelslid. De nettokostprijs van de maatregel steeg in dezelfde periode met 11.775.545 euro, onder meer als gevolg van het Vlaams Intersectoraal Akkoord en middelen vanuit het meerbanenplan.

Tabel 52: Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
(Cijfers 2008 op basis van situatie gekend op 5/02/09)

kerncijfer	Sociale werkplaatsen	2006	2007	2008
in dienst op 1 januari [a]	doelgroepwerknemers	2.509	2.790	3.117
	omkaderingspersoneel	510	566	685
	totaal	3.078	3.356	3.802
instroom op jaarbasis [b]	doelgroepwerknemers	743	823	920
	omkaderingspersoneel	171	184	206
	totaal	941	1007	1126
uitstroom op jaarbasis [c]	doelgroepwerknemers	531	656	626
	omkaderingspersoneel	123	128	155
	totaal	674	784	781
bereik op jaarbasis [d =a+b]	doelgroepwerknemers	3.252	3.613	4.037
	omkaderingspersoneel	681	750	891
	totaal	4.019	4.363	4.928
bereik op 31 december [d =a+b]	doelgroepwerknemers	2.721	2.957	3.411
	omkaderingspersoneel	558	622	736
	totaal	3.345	3.579	4.147
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	doelgroepwerknemers	212	167	294
	omkaderingspersoneel	48	56	51
	totaal	267	223	345
rotatie [g =100*(b-f)/a]	doelgroepwerknemers	21%	24%	20%

Verplichte managementondersteuning

Verlieslatende sociale 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 aangevraagd worden bij één van de 5 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 97 erkende sociale werkplaatsen waren er op basis van de ingediende jaarrekeningen 2007 15 verlieslatend. 12 sociale werkplaatsen hadden een negatief bedrijfseconomisch resultaat en eveneens 12 sociale werkplaatsen hadden het boekjaar afgesloten met een negatief globaal resultaat. In 2007 had één sociale werkplaats wel een negatief eigen vermogen maar wel ruime positieve resultaten.

Na een grondig onderzoek naar de oorzaken van deze negatieve resultaten heeft de minister aan 4 sociale werkplaatsen verplichte managementondersteuning opgelegd.

Om in aanmerking te komen voor een financiële tegemoetkoming dienen deze werkplaatsen voor de verplichte managementondersteuning wel een beroep te doen op één van de 5 erkende adviesbureaus. De uitbetaling van de premies en de verdere opvolging van deze verplichte ondersteuning worden door het agentschap verder opgevolgd.

Subsidies voor het ondersteunen van projecten m.b.t. investeren in een duurzaam energiebeleid met het oog op het reduceren van energieverbruik (energie-audit en investeringsprojecten)

In 2008 heeft de minister bevoegd voor de sociale economie beslist om een oproep te lanceren met de intentie om sociale en beschutte werkplaatsen financieel te ondersteunen in hun investeringen in een energiezuinig beleid met het oog op het reduceren van hun energieverbruik.

Eenzijds werd er aan de sociale en beschutte werkplaatsen de mogelijkheid gegeven om een energie-audit te laten uitvoeren voor het in kaart brengen van mogelijke acties en maatregelen die leiden tot het reduceren van het energieverbruik.

Anderzijds werden zij aangezet om een investeringsproject in te dienen dat leidt tot het reduceren van energieverbruik.

In totaal werd aan 57 werkplaatsen een subsidie toegekend voor het uitvoeren van een energieaudit: 30 beschutte werkplaatsen en 27 sociale werkplaatsen, voor een totaal bedrag van 112.246 euro. Er wordt 75 % van de kosten (exclusief BTW) gesubsidieerd, met een maximum van 2.500 euro.

Wat de investeringsprojecten betreft, werden 84 projecten gesubsidieerd (50 voor de beschutte werkplaatsen en 34 voor de sociale werkplaatsen), verdeeld over 56 verschillende werkplaatsen (30 beschutte werkplaatsen en 26 sociale werkplaatsen).

Het totale bedrag aan subsidies bedraagt 9,378 miljoen euro (5,555 miljoen voor de beschutte werkplaatsen en 3,822 miljoen voor de sociale werkplaatsen).

Er wordt maximaal 75% gesubsidieerd van de kosten van het investeringsproject, met een maximum van 145.000 euro per project.

5.2.3 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 dat de druk aanwezig is van een betaalde job.

Hoewel 'werken' centraal staat binnen arbeidszorg, is ook de zorg voor de persoon steeds zichtbaar aanwezig. De begeleiders in de 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.

Arbeidszorg meerbanenplan

In het kader van het meerbanenplan besliste de Vlaamse regering op 20 juli 2006 om een uitbreiding te voorzien van de capaciteit arbeidszorg binnen de sociale werkplaatsen met 100 VTE arbeidszorgplaatsen (20 VTE gesubsidieerde omkadering). Deze uitbreiding, specifiek voor uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, werd toegekend in de loop van 2007.

Binnen hetzelfde kader van het meerbanenplan werd in 2007 een experiment opgestart om arbeidszorg niet enkel binnen de sociale werkplaatsen te subsidiëren, maar ook binnen de beschutte werkplaatsen. Ook andere arbeidszorginitiatieven konden deelnemen aan het experiment, doch uitsluitend in een samenwerkingsverband met een sociale of een beschutte werkplaats.

Na een enquête gehouden te hebben bij de deelnemende werkplaatsen werd dit experiment in 2008 voor een jaar verlengd. In totaal betreft het 29 projecten: 11 projecten worden gecoördineerd door een sociale werkplaats, 18 door een beschutte werkplaats.

Het voorziene budget voor dit experiment bedraagt 1,2 miljoen euro.

Tabel 53: Arbeidszorgprojecten in sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008 (Cijfers 2008 op basis van situatie gekend op 5/02/09)

Arbeidszorg omkaderingspersoneel	2006	2007	2008
nettokostprijs in euro	828.923	902.582	1.172.024
aantal VTE	41	38	41

Tabel 54: Kerncijfers personeelsbezetting in de arbeidszorgprojecten bij de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008 (Cijfers 2008 op basis van situatie gekend op 5/02/09)

kerncijfer	Arbeidszorg	2006	2007	2008
in dienst op 1 januari [a]	omkaderingspersoneel	59	67	81
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	728	929
	totaal	nvt	795	1010
instroom op jaarbasis [b]	omkaderingspersoneel	27	22	28
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	329	422
	totaal	nvt	351	450
uitstroom op jaarbasis [c]	omkaderingspersoneel	20	20	23
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	215	247
	totaal	nvt	235	270
bereik op jaarbasis [d = a+b]	omkaderingspersoneel	86	89	109
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	1057	1421
	totaal	nvt	1146	1530
bereik op 31 december [e = a+b-c]	omkaderingspersoneel	66	69	86
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	842	1104
	totaal	nvt	911	1200
evolutie op jaarbasis [f = e-a]	omkaderingspersoneel	7	2	5
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	114	175
	totaal	nvt	116	180
rotatie [g = 100*(b-f)/a]	omkaderingspersoneel	34%	30%	28%
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	30%	27%

5.2.4 INVOEGBEDRIJVEN

Op 8 september 2000 werd in de Vlaamse Regering het Besluit houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeneconomie goedgekeurd. Het besluit verruimde het concept van de invoegbedrijven (die tot dan enkel als experiment bestonden) en creëerde ook een aantal ondersteuningsstructuren die ervoor moesten zorgen dat de sociale economie tot volle bloei kon komen.

Begin 2005 werd het hele concept rond de invoegbedrijven geëvalueerd en herbekeken. Midden 2005 trad een nieuwe regelgeving in voege. Naast de tewerkstelling van kansengroepen werd een inhoudelijke focus gelegd op opleiding en begeleiding van de invoegwerknemers en op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Erkenningen

Op 31 december 2008 telde Vlaanderen 223 erkende commerciële invoegbedrijven en -afdelingen. De totaal gecreëerde potentiële tewerkstelling in deze ondernemingen bedraagt 5.800 voltijds equivalente (VTE) arbeidsplaatsen waarvan ongeveer 46% binnen de dienstenchequesector.

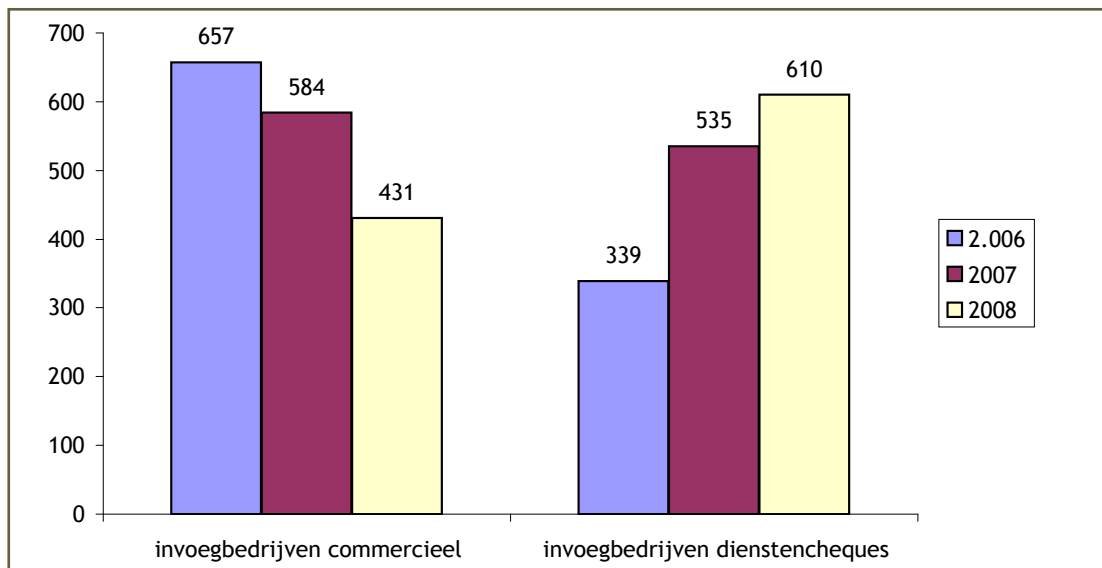
Het aantal erkende invoegbedrijven bleef in 2006 en 2007 ongeveer gelijk met in 2007 een iets groter aandeel van de dienstenchequebedrijven. In 2008 kwam de invoegsector echt op kruissnelheid met 69 nieuwe invoegbedrijven als resultaat. Hiervan werken er 16 uitsluitend met dienstencheques. Binnen de 69 nieuwe invoegbedrijven werden 1.392 VTE potentiële invoegplaatsen gecreëerd waarvan ongeveer de helft in de sector van de dienstencheques. Het grote aantal dienstenchequeplaatsen is voor een groot stuk toe te schrijven aan de uitbreiding van één reeds bestaand invoegbedrijf met 250 VTE.

Hoewel 2008 ongeveer dubbel zoveel nieuwe erkenningen telde dan 2007, was de stijging van het aantal voorziene invoegplaatsen veel kleiner. Dit is te verklaren door het kleiner aandeel van dienstenchequebedrijven die in het verleden steeds een veel grotere uitbreiding in hun personeelsaantal voorzagen dan de andere commerciële invoegbedrijven.

Tabel 55: Aantal erkende invoegbedrijven en -afdelingen volgens soort met het aantal toegekende plaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008

	Invoegbedrijven zonder dienstencheques		Invoegbedrijven dienstencheques		Totaal	
	Aantal	VTE	Aantal	VTE	Aantal	VTE
2006	25	542	5	234	30	776
2007	27	240	12	766	39	1006
2008	53	717	16	675	69	1392

Figuur 19: Evolutie aantal werknemers (in VTE) volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2006-2008



Invulling

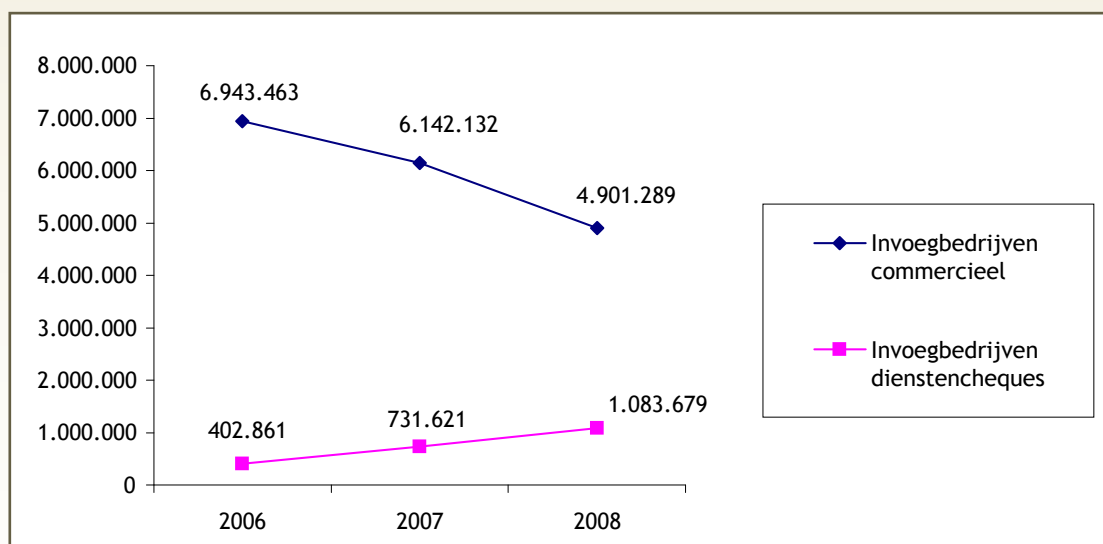
Erkennen alleen is natuurlijk niet genoeg. De invulling van deze toegekende betrekkingen is het belangrijkste. Voor de twee types invoegbedrijven samen bedroeg het aantal bezette betrekkingen in 2008 gemiddeld 1041 VTE. Ten opzichte van 2006 en 2007 is er een lichte daling merkbaar wat voor een stuk kan verklaard worden door het aflopen van de subsidies voor personen die al een aantal jaar in de maatregel zitten en een relatief trage instroom van invoegwerknemers in de nieuwe invoegbedrijven.

Tabel 56: Invoegbedrijven volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008

		2006	2007*	2008*
nettokostprijs in euro	invoegbedrijven commercieel	6.943.463	6.142.132	4.901.289
	invoegbedrijven dienstencheques	402.861	731.621	1.083.679
	totaal	7346324	6873753	5984968
aantal VTE	invoegbedrijven commercieel	791	654	431
	invoegbedrijven dienstencheques	319	440	610
	totaal	1110	1094	1041

* Vanaf 2007 worden het aantal VTE en de nettokostprijs per VTE berekend op basis van de definitieve afrekening en niet langer op basis van de uitbetaalde voorschotten.

Figuur 20: Evolutie kostprijs volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2006-2008



Deze cijfers tonen aan dat de evolutie niet gelijklopend is: daar waar in 2008 de aanwervingen bij de commerciële invoegbedrijven ten opzichte van de vorige jaren blijft dalen, blijft het aantal bezette VTE bij de invoegbedrijven - dienstencheques stijgen. Dit valt te verklaren omdat het grootste deel van de toegekende plaatsen in 2007 aan deze laatste bedrijven werd toegekend. Ook de invulling van deze plaatsen verliep in 2007 en 2008 vrij snel, zeker ten opzichte van de invullingen in de gewone invoegbedrijven.

Het aantal personen dat effectief tewerkgesteld wordt, ligt dus een heel stuk lager dan het potentieel van 5.550 VTE dat in het verleden werd toegekend. De verklaring is meervoudig:

- doordat een aantal van deze plaatsen zijn vervallen omdat de erkenning van het bedrijf al langer dan 4 jaar loopt, blijft er een effectief potentieel aan op dit ogenblik mogelijk ingevulde plaatsen van 3.893 VTE;
- voor een aantal personen wordt geen subsidie meer betaald omdat de maximale subsidieperiode voorbij is;

- andere toegekende arbeidsplaatsen zijn nog niet bezet omdat het aantal toegekende plaatsen gebaseerd is op een prognose van de betrokken bedrijven over de geraamde bijkomende tewerkstelling in de komende 4 jaar. De contingenten van de bedrijven die werden erkend in 2006, 2007 en 2008 zijn bijgevolg nog niet volledig opgenomen.

Het totale budget voor de tewerkstelling van invoegwerknemers blijft dalen. Dit blijft enerzijds nog steeds het gevolg van de verlaging van de loonpremie in 2005. Anderzijds dienen we ook opnieuw een lichte daling vast te stellen van het aantal tewerkgestelde invoegwerknemers in VTE waarvoor in 2008 een premie werd uitbetaald ten opzichte van 2006 en 2007. Er dient wel een onderscheid gemaakt te worden tussen de gewone commerciële invoegbedrijven, waar de gesubsidieerde tewerkstelling en het bijhorende budget dalen en de invoegbedrijven die werken met dienstencheques, waar beide parameters blijven stijgen. In tegenstelling tot het aantal VTE, stijgt het aantal personen dat wordt tewerkgesteld binnen de maatregel.

De instroom van nieuwe invoegwerknemers is in 2008 lichtjes gedaald, evenals de uitstroom waardoor de netto-aangroei met 597 invoegwerknemers groter is dan de voorbije jaren.

Tabel 57: Kerncijfers personeelsbezetting in de invoegafdelingen en invoegbedrijven, Vlaams Gewest, 2006-2008

	Kerncijfer	2006	2007	2008
A	in dienst op 1 januari [a]	1377	1794	1930
B	instroom op jaarbasis [b]	922	1063	1032
C	Uitstroom 2008	553	724	435
D	bereik op jaarbasis [d =a+b]	2299	2857	2962
E	Bereik op 31/12/2008 [e=a+b-c]	1746	2133	2527
F	evolutie op jaarbasis [f =e-a]	369	339	597
G	rotatie [g =100*(b-f)/a]	40%	40%	23%

5.2.5 LOKALE DIENSTENECONOMIE

De Lokale Diensteneconomie koppelt de invulling van lokale behoeften naar dienstverlening aan de realisatie van lokale werkgelegenheid voor mensen die moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt.

Omwille van demografische en socio-economische ontwikkelingen ontstaan er verschillende behoeften waarvoor via de reguliere markt geen, onvoldoende of op een niet aangepaste wijze een aanbod beschikbaar is. Lokale diensteneconomie tracht hierop een antwoord te bieden. De dienstverlening die in dit kader aangeboden wordt is steeds aanvullend op het reguliere aanbod en kan individueel of collectieve van aard zijn.

De ontwikkeling van dergelijke dienstverlening gebeurt steeds in opdracht van een overheid in het kader van diens bevoegdheden.

Voorbeelden van individuele dienstverlening zijn:

- energiescans, kleine energie- en waterbesparende maatregelen
- aanvullende huishulp als poets-, oppas- of karweihulp
- maaltijden aangeboden in een sociaal restaurant
- de inzet van huisbewaarders voor het vervullen van logistieke, technische en sociale opdrachten in de sociale huisvesting

Activiteiten die onder collectieve dienstverlening vallen:

- zoals in een fietspunt waar kleine basisherstellingen aan de fiets gebeuren en het toezicht, onderhoud van een (on)bewaakte fietsstallingen wordt opgenomen
- groen- en buurtonderhoud in achtergestelde of sociale woonwijken
- flexibele en occasionele kinderopvang

- de inzet van buurtsportbegeleiders om de sportieve recreatie in bepaalde woon- en leefomgevingen te stimuleren

De personen die in de lokale diensteneconomie worden tewerkgesteld zijn minstens 1 jaar niet werkend werkzoekend, uitkeringsgerechtigd werkloos of minstens 6 maanden leefloongerechtigd.

Een tewerkstelling in de lokale diensteneconomie betekent een duurzame finaliteitstewerkstelling. De doelgroepwerknemers worden in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur. De doorstroom of -groei wordt gestimuleerd maar is geen verplicht gegeven.

De doelgroepwerknemers worden intensief begeleid en omkaderd opdat niet alleen de tewerkstelling maar ook de dienstverlening kwalitatief zou zijn. De werknemer volgt een groeitraject waarbij het persoonlijk ontwikkelingsplan dat opgesteld wordt een weergave is van de persoonlijke noden aan begeleiding, opleiding, training en dergelijke.

De klantendoelgroep van de lokale diensteneconomie is een goed afgebakende groep van personen die, omwille van verschillende redenen, geen gebruik kunnen maken van het reguliere aanbod of waarvoor er geen of geen aangepast regulier aanbod bestaat. Het gaat vaak om een sociaal zwakkere klantendoelgroep die omwille van financiële, gezondheidsredenen of andere factoren uit de boot valt. Hoewel de dienstverlening niet marktverstoring is is het mogelijk dat er een gedifferentieerde of inkomensafhankelijke prijs wordt gevraagd. Een deel van de kostprijs wordt in dergelijk geval bijgepast door het OCMW.

2008 was voor de lokale diensteneconomie een belangrijk jaar. Een experimentele periode werd afgesloten en de lopende buurt- en nabijheidsdiensten werden structureel verankerd. De Vlaamse Regering heeft immers met de goedkeuring van het decreet van 21 december 2006 houdende de lokale diensteneconomie en het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 de mogelijkheid geboden om erkenningen als initiatief in de lokale diensteneconomie uit te kunnen reiken.

Eind 2007 werden de actieplannen lokale diensteneconomie, de actieplannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid per 1 januari 2008 en het projectenfonds per 1 maart 2008 overgeheveld naar het decreet. 92 Projecten hebben een aanvraag ingediend om erkend te worden. Hiervan waren 85 aanvragen ontvankelijk. 14 Buurt- en nabijheidsdiensten hebben, omdat ze niet voldeden aan de voorwaarden, geen aanvraag ingediend.

Er zijn 74 positieve beslissingen genomen tot erkenning als initiatief in de lokale diensteneconomie samen goed voor een tewerkstelling van 380 VTE doelgroepwerknemers en 84 VTE omkaderingspersoneelsleden.

Voor 9 buurt- en nabijheidsdiensten met een tewerkstelling van 37 VTE doelgroepwerknemers en 11 VTE omkaderingspersoneelsleden is een tijdelijke verlenging van de financiering voor 6 maanden of 1 jaar voorzien. Dit om hen in de mogelijkheid te stellen alsnog aan de inhoudelijke en/of financiële criteria van het decreet te voldoen. Voor 1 buurt- en nabijheidsdienst zijn de doelgroepwerknemers overgeheveld naar de sociale werkplaats.

De lokale diensteneconomie groeit en speelt in op marktniches. In 2008 werden dan ook experimenten opgezet rond:

- energiesnoeiers
- fietspunten
- proeftuinen rond bruggen naar onderwijs en werk

Een aantal experimenten werden in de loop van 2008 en 2009 overgeheveld naar het decreet en worden hieronder besproken in het kader van de klaverbladfinanciering.

De proeftuinen rond bruggen naar onderwijs en werk kaderen in het gelijkekansenbeleid van de Vlaamse regering waarbij het realiseren van diversiteit een maatschappelijke uitdaging is. Zowel op het vlak van tewerkstelling als onderwijs is het streven om meer en gelijke kansen te bieden. Er is een complexe problematiek waarbij verschillende oorzaken (vooroordelen, opleiding, competenties, taal enzovoort) elkaar in stand houden, versterken.

Op het kruispunt van de bevoegdheden onderwijs, werk en sociale economie wenst u deze uitdaging aan te gaan door onder andere de opstart van de proeftuinen 'bruggen naar onderwijs en werk'. In 2008 zijn hiervoor voorbereidende gesprekken gehouden met 6 mogelijke projectpromotoren. De opstart van de proeftuinen is voorzien voor 2009.

De financiering van de lokale diensteneconomie verloopt volgens het klaverbladmodel. Dit houdt in dat verschillende begunstigen meefinancieren voor een bepaalde dienstverlening.

In 2008 zijn een aantal vaste afspraken gemaakt rond Vlaamse klaverbladen waarbij een minister vanuit een belendend beleidsdomein mee financiert:

1. Toerisme

Het gaat om het onderhoud van toeristische infrastructuur zoals fiets-, wandel- en ruiterspaden. Er is voorzien in een cofinanciering van 7.000 euro per VTE doelgroepwerknemer. De financiering loopt van 1 maart 2008 tot en met 28 februari 2009 en is toegekend aan 11 initiatieven in de lokale diensteneconomie voor de inzet van 24 VTE doelgroepwerknemers en 1 VTE omkaderingspersoneelslid. In 2009 is er voorzien in een verlenging van de cofinanciering tot en met 31 december 2009 met het oog op een evaluatie van de initiatieven aan de hand van objectieve selectiecriteria voor het beleidsdomein Toerisme.

2. Welzijn

2.1 Diensten voor aanvullende thuiszorg

De dienstverlening aanvullende thuiszorg bestaat uit 3 mogelijke activiteiten met name poets-, oppas- en/of karwei-hulp.

Fase 1:

17 initiatieven in de lokale diensteneconomie hebben een samenwerking afgesloten met een erkende dienst voor logistieke hulp en aanvullende thuiszorg (LHAT). Deze initiatieven bieden (onder andere) aanvullende huishulp aan en ontvangen cofinanciering vanuit welzijn wanneer deze diensten aangeboden worden aan de klantendoelgroep 'personen met een verminderd zelfzorgvermogen'. In het totaal is er een cofinanciering voorzien voor de inzet van 87,64 VTE doelgroepwerknemers voor een minimaal bedrag van 9.248 euro per VTE.

Fase 2:

Een gesloten oproep gericht aan de erkende diensten LHAT en de openbare diensten LHAT verbonden aan een erkende dienst gezinszorg werd in april/mei gelanceerd. Van de 68 ingediende aanvragen werden uiteindelijk 58 positieve beslissingen genomen goed voor een bijkomende tewerkstelling van 140 VTE doelgroepwerknemers en 48 VTE omkaderingspersoneelsleden. Er is voorzien in een cofinanciering voor de inzet van de doelgroepwerknemers voor een bedrag van 14.905,39 euro.

2.2 Actieplan flexibele en occasionele kinderopvang

Het actieplan flexibele en occasionele kinderopvang werd door de Vlaamse ministers van Sociale Economie en Welzijn uitgewerkt en moet een antwoord bieden op de toenemende vraag naar flexibele vormen van kinderopvang.

Flexibele kinderopvang is opvang met een bepaalde regelmaat maar op atypische uren, namelijk voor 7 uur, na 18 uur en/of langdurige opvang van meer dan 11 uur, nachtopvang en weekendopvang. Occasionele kinderopvang is opvang op niet-regelmatige manier, op momenten die samenhangen met bepaalde gebeurtenissen of omstandigheden, zoals een sollicitatiegesprek, opvang van kinderen die gewoonlijk via het informele netwerk worden opgevangen.

Verschillende maatregelen waren voorzien:

- Versterking van de bestaande sectoren om de huidige expertise optimaal te benutten. De flexibele en occasionele kinderopvang werd uitgebreid in kinderdagverblijven, bij onthaalouders, in buitenschoolse kinderopvang en in de buurt- en nabijheidsdiensten.
- Inzet van een pool van vaste en flexibele medewerkers binnen de bestaande sectoren. Kortgeschoolde langdurig werkzoekenden uit de regio werden ingezet om de aanvullende vragen naar flexibele en occasionele kinderopvang in te vullen.
- Gebruik van dienstencheques via de gemandateerde voorziening: werkende eenoudergezinnen met kinderen van 0 tot en met 3 jaar konden opvang aan huis krijgen. Het aanbod via de dienstencheques zou volledig geïntegreerd worden in het totale aanbod van de flexibele en occasionele kinderopvang en is aan dezelfde regels van kwaliteit onderworpen. Er werd ook rekening gehouden met een inkomenscorrectie.

In 2008 erkende het VSAWSE 42 aanvragen als gemandateerde voorziening (68,5 VTE doelgroepwerknemers en 42 VTE omkadering). In de loop van 2007 en 2008 trokken er zes gemandateerde voorzieningen hun erkenning in. De belangrijkste redenen hiervoor waren een moeilijke toeleiding van doelgroepwerknemers en een te complexe regelgeving. In 2008 waren er 75 gemandateerde voorzieningen. Dit komt overeen met 134,5 VTE doelgroepwerknemers en 75 VTE omkadering.

Er werden 14 lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang erkend in het kader van het decreet. Het ging om 10 initiatieven die van het experimentele naar het structurele kader werden overgeheveld, en om 4 nieuwe initiatieven. Er werden in totaal 17 VTE doelgroepwerknemers en 14 VTE omkadering toegekend.

Sinds eind 2007 was het stelsel van de dienstencheques voor kinderopvang operationeel. Uit een evaluatie najaar 2008 bleek dat het stelsel geen succes kende. Er waren op dat moment 4 gebruikers die samen 108 dienstencheques aankochten. Daarop besliste de Vlaamse Regering dat het stelsel zou worden stopgezet. Vanaf 2009 zullen er vier proeftuinen dienstencheques lopen in Vlaanderen: Tienen, Kortrijk, Ronse en Mechelen. De steden kunnen de criteria voor het gebruik van de dienstencheques grotendeels zelf bepalen. De proeftuinen lopen gedurende één jaar. Het is de bedoeling dat er na evaluatie van de verschillende systemen een nieuw stelsel voor dienstencheques kinderopvang wordt opgestart.

3. Sociale huisvesting

In uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning van initiatieven huisbewaarder in de sociale huisvesting in het kader van de lokale diensteneconomie goedgekeurd op 4 juli 2008 werd een gesloten oproep gelanceerd in september 2008. De oproep was uitsluitend gericht naar de sociale huisvestingsmaatschappijen voor de inzet van een huisbewaarder die ondersteunende taken van logistieke, technische en/of sociale aard kan opnemen. Van de 16 aanvragen werden er 15 erkend als initiatief in de lokale diensteneconomie goed voor een bijkomende tewerkstelling van 28 VTE doelgroepwerknemers en 15 VTE omkaderingspersoneelsleden. De cofinanciering vanuit het beleidsdomein Wo-nen bestaat uit de mogelijkheid om uitgaven voor de kosten van de doelgroepwerknemer als uitgaven in het kader van de berekening van een gewestelijke sociale correctie in te brengen.

4. Fietspunten

De federale overheid, het Brusselse en het Vlaamse gewest hebben in 2007 samen met de NMBS de handen in elkaar geslagen voor de uitbouw van fietspunten. De bedoeling is om samenwerkingsprojecten tussen de NMBS-Holding en sociale economie-initiatieven op te zetten voor bemande fietsbewaking, onderhoud van fietsstallingen en voor de uitbouw van aanvullende (fiets)diensten in de directe stationsomgeving.

De zes fietspunten die in 2007 gefinancierd werden dmv een subsidiebesluit, werden in 2008 overgeheveld naar een structurele erkenning. Het betreft de fietspunten van Antwerpen-Berchem, Antwerpen-Centraal, Brugge, Leuven, Gent-Sint-Pieters en Mechelen. Daarnaast werden er twee nieuwe fietspunten erkend in Hasselt en Sint-Truiden. Er werden 26 VTE doelgroepwerknemers toegekend en 8 VTE omkadering.

Eind 2008 werd er een gesloten oproep gelanceerd voor fietspunten. Hiervoor is een contingent van 30 VTE voorzien. De erkenningen zullen in 2009 gebeuren.

5. Buurtsport

Samen met de minister van sport werd een gesloten oproep buurtsport gelanceerd. Door dit initiatief wordt de versterking van lokale buurtsportinitiatieven en de creatie van nieuwe sportieve recreatiemogelijkheden in de eigen woon- en leefomgeving in centrumsteden gestimuleerd d.m.v. de opleiding en vorming tot en duurzame tewerkstelling van laaggeschoolden als buurtsportanimator. De inbedding in een bestaand en ervaren buurtsportteam en de begeleiding door een coach-coördinator, moeten ervoor zorgen dat de nieuwe ploeg van medewerkers met een laag opleidings- en werkervaringsniveau, op een degelijke manier omringd en begeleid wordt.

Er werd een contingent van 40 VTE arbeidsplaatsen voorzien en bijhorende omkadering. Tien aanvragen waren ontvankelijk. De goedkeuring van deze dossiers situeert zich in het voorjaar 2009.

6. MINA

In 2008 werden overlegmomenten en voorbereidende gesprekken gevoerd met het oog op het formuleren van een advies over de uitbreiding 2008 in het kader van MINA.

7. Leefmilieu

Ook de Vlaamse overheid bouwt stelselmatig een stimuleringsbeleid voor energiebesparing uit. Energiebesparende maatregelen bieden heel wat voordelen zoals meer wooncomfort waardoor gezondheidsproblemen verminderen, goedkopere energiefacturen en financiële en/of fiscale voordelen voor eigenaars en huurders. De gemiddelde energiebesparing per gezin wordt geschat op 30%.

In deze context is men in de lokale diensteneconomie van start gegaan met de energiesnoeiërs. De eerste fase betrof een experimentele opstart van 13 projecten goed voor een bijkomende tewerkstelling van 30 VTE doelgroepwerknemers en 11,5 VTE omkaderingspersoneelsleden.

Deze projecten speelden hoofdzakelijk in op het Besluit van de Vlaamse Regering van 2 maart 2007 inzake de openbare dienstverplichting ter bevordering van het rationeel energiegebruik waarbij distributienetbeheerders verplicht zijn om 50.000 energiescans bij Vlaamse huishoudens uit te voeren tijdens de periode 2007 tot en met 2009. Een energiescan bestaat uit een eenvoudige doorlichting van de woning en het uitvoeren van kleine energiebesparende maatregelen (bijvoorbeeld spaarlampen, spaardouchekop, radiatorfolie en buisisolatie).

Projecten die voldoen aan de voorwaarden van het decreet houdende de lokale diensteneconomie werden, aansluitend op het aflopen van de bovengenoemde financiering, overgeheveld naar het structurele kader. Momenteel zijn er 10 projecten erkend als initiatief in de lokale diensteneconomie. 1 Project werd ingetrokken en voor 1 ander project is de procedure lopende.

Met de open oproep van maart/april 2008 werden bijkomend 8 initiatieven en 2 uitbreidingen als initiatief lokale diensteneconomie voor het energiesnoeien erkend goed voor een bijkomende tewerkstelling van 18,5 VTE doelgroepwerknemers en 8 VTE omkaderingspersoneelsleden.

Naast de Vlaamse klaverbladen is in maart/april 2008 een open oproep gelanceerd. In de open oproep dient de aanvrager zelf de klaverbladfinanciering rond te maken.

111 aanvragen werden ingediend waarvan 45 een uitbreiding van een huidige erkenning aanvroegen en 66 een erkenning als initiatief in de lokale diensteneconomie beoogden. 93 aanvragen werden goedgekeurd goed voor een bijkomende tewerkstelling van 289 VTE doelgroepwerknemers en 70 VTE omkaderingspersoneelsleden.

Sinds 2002 is er een enveloppefinanciering voorzien voor de centrumsteden die een rol opnemen in het tot stand komen en/of versterken van de lokale diensteneconomie. Het decreet bevestigt het belang ervan en geeft aan welke een minimale invulling van deze rol inhoudt:

- het afstemmen en coördineren van de lokale diensteneconomie waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan de lokale behoeften naar dienstverlening en de creatie van bijkomende tewerkstelling;
- de ontwikkeling van de lokale diensteneconomie met aandacht voor de lokale beleidskeuzes;
- het ontsluiten van het lokale aanbod aan diensten en werkgelegenheid waarbij de basisinformatie ter beschikking wordt gesteld van de lokale werkwinkel.

Voor de provincie Limburg bestaat er een plan waarin:

1. Een aantal prioriteiten voor de regio zijn vastgelegd; dit ook voor de lokale diensteneconomie. Er gaat in het bijzonder aandacht naar de creatie van jobs die tegemoet komen aan noden ten gevolge van de vergrijzing, jobs die de combinatie arbeid-gezin vergemakkelijken en jobs in het kader van toerisme en groen. In 2008 werden er in totaal 12 VTE doelgroepwerknemers en 2,5 VTE omkadering tewerkgesteld.
2. Een provisioneel krediet beschikbaar wordt gesteld voor de opstart van experimentele projecten of initiatieven in de lokale diensteneconomie voor maximaal 2 jaar. De financiering, als tussenkomst in de loonkosten en de (in)directe begeleidingskosten die gekoppeld zijn aan en een meerwaarde hebben voor de tewerkstelling van doelgroepwerknemers, die in 2008 is toegekend is volgende:
 - 2.1 In het kader van toerisme aan 5 projecten voor de tewerkstelling van 12 VTE en de begeleiding via 5 VTE omkaderingspersoneelsleden;
 - 2.2 In het kader van de armoedeproblematiek aan 1 project voor de tewerkstelling van 5,6 VTE doelgroepwerknemers en de begeleiding via 1 VTE omkaderingspersoneelslid;

- 2.3 In het kader van welzijn aan 1 project voor 0,5 VTE coördinator die instaat voor de begeleiding van (niet) erkende gemandateerde voorzieningen;
- 2.4 In het kader van energie/duurzaamheid aan 6 projecten voor de tewerkstelling van 30 VTE doelgroepwerknemers en de begeleiding van 6 VTE omkaderingspersoneelsleden en aan 1 project voor 1 VTE die de coördinatie van het geheel opneemt.

Verder zijn in 2008 een aantal lopende experimenten gecontinueerd.

1. Schoolspotters

De inzet van schoolspotters heeft als doel bij te dragen tot een groter veiligheidsgevoel. Ze worden ingezet op openbare plaatsen waar er een hoge concentratie is of kan zijn van jongeren die voor overlast zorgen. Concreet houdt dit in dat ze scholieren assisteren in hun parcours van en naar school, toezicht houden op en aan het openbaar vervoer en op plaatsen waar jongeren na school rondhangen, bestaande initiatieven rond sociale veiligheid op het openbaar vervoer ondersteunen of er zelf nieuwe uitdenken, ... De taken van schoolspotters hebben een aanvullend karakter ten opzichte van reeds bestaande statuten, functies en opdrachten (zoals lijnspotters, straathoekwerkers, bewakingsdiensten, ...). Vanuit de lokale diensteneconomie is een financiering voorzien van telkens 0,5 VTE omkaderingspersoneelslid.

2. Lijnspotters

Lijnspotters staan in voor de sociale controle op bussen en trams. Ze worden hoofdzakelijk ingezet op lijnen die bijzondere aandacht vereisen omwille van hun ligging en/of omwille van de drukte op piekmomenten. Hun aanwezigheid op bussen en trams verhoogt het veiligheidsgevoel van de reizigers. Er is financiering voorzien voor 3 projecten (Gent, Antwerpen en Oostende) voor de tewerkstelling van 29 VTE doelgroepwerknemers. In 2009 is, aansluitend op het aflopen van de financiering via het ministerieel besluit, voorzien in een overheveling naar het decreet.

Tenslotte is er per ministerieel besluit voorzien in bijkomende financiering in het kader van specifieke opdrachten ter versterking van de lokale diensteneconomie. Deze opdrachten worden/werden uitgevoerd door de Koepel Lokale Diensteneconomie, de VVSG en enkele initiatieven in de lokale diensteneconomie. Er werd voor een totaal van 189.019 euro aan middelen voorzien; bepaalde acties lopen over meerdere jaren.

Hierbij een samenvattend overzicht van de toegekende contingenten in het kader van de lokale diensteneconomie:

Tabel 58: Samenvattend overzicht van de toegekende contingenten in het kader van de lokale diensteneconomie, 2006-2008

Overheveling eind 2007 van de experimenten naar het decreet	VTE doelgroepwerknemers	VTE omkaderingspersoneelsleden
74 initiatieven	380 VTE	84 VTE
Tijdelijke financiering		
9 projecten	37 VTE	11 VTE
Energiesnoeiërs		
10 initiatieven	19,5 VTE	5 VTE
Fietspunten		
8 initiatieven	26 VTE	8 VTE
Diensten aanvullende thuiszorg		
58 initiatieven	140 VTE	48 VTE
Sociale huisvesting		
15 initiatieven	28 VTE	15 VTE
Open oproep		
93 initiatieven	289 VTE	70 VTE
Schoolspotters		
2 projecten		1 VTE
Lijnspotters		
3 projecten	19 VTE	0 VTE
Limburgplan		
17 initiatieven	50,10 VTE	16 VTE
TOTAAL	988 VTE	258 VTE

5.2.6 PROJECT "GEZINSVRIENDELIJKE INITIATIEVEN"

Een harmonieuze combinatie tussen arbeid en gezin is iets dat heel wat Vlaamse gezinnen bezighoudt. Deze aandacht is niet nieuw, nagenoeg alle onderzoeken geven aan dat de combinatie arbeid-gezin door heel wat mensen als een probleem wordt ervaren. De relatie tussen dit spanningsveld en stress binnen het gezin omwille van de ongelijke taakverdeling in het huishouden, de activiteiten van de kinderen, enz. werd herhaaldelijk aangetoond.

De moeilijkheden om een evenwicht te vinden tussen werk en het gezinsleven hebben ook een invloed op het tewerkstellingsbeleid. Tot voor kort waren de werkloosheidscijfers in Vlaanderen aan het dalen en konden tal van vacatures niet meer ingevuld worden. Naast een gebrek aan voldoende opleiding of ervaring, vormt de moeilijke combinatie en afstemming van werk en privé-leven voor heel wat werkzoekenden een belangrijke drempel om een job te vinden.

Het ontbreken van alternatieven en oplossingen voor specifieke problemen zoals gebrek aan kinderopvang, ondersteuning van huishoudelijke en zorgtaken, hebben directe gevolgen voor werknemers om een geschikte job te vinden én voor werkgevers die openstaande betrekkingen niet ingevuld krijgen.

Daarom werd begin 2008 het project 'gezinsvriendelijke initiatieven' opgezet. Dit zijn nieuwe diensten die ondernemingen en organisaties, al dan niet in samenwerking met de overheid, opstarten om de combinatie arbeid en gezin te vergemakkelijken. Het kan hierbij gaan over de opstart van kinderopvang, een boodschappendienst, een strijkdienst, ... Er was hiervoor een budget van 5 miljoen euro beschikbaar.

De projectoproep werd begin februari in samenwerking met VOKA, Vlaams netwerk van ondernemingen, gelanceerd. Samenwerking tussen verschillende organisaties werd aangemoedigd. Tot half september konden organisaties, zowel profit als non-profit en lokale besturen een aanvraag indienen ter subsidiëring van de opstart van een nieuwe dienstverlening. Wegens de grote vraag werd de oproepperiode verlengd tot half oktober.

In totaal werden er 63 dossiers ingediend. Daarvan werden 46 projecten goedgekeurd. Het totaal toegekende subsidiebedrag bedraagt 2.109.384,53 €. Daarmee wordt 238,39 VTE tewerkstelling gecreëerd. De promotoren werken in totaal samen met 106 andere organisaties, waarvan 8 lokale besturen, 26 non-profitorganisaties en 72 ondernemingen uit de reguliere economie. Binnen de kinderopvang werden 607 plaatsen binnen de vakantieopvang gecreëerd en 422 plaatsen bij de reguliere opvang zoals kinderdagverblijven, minicrèches en dergelijke.

5.2.7 FONDS SOCIALE ECONOMIE

In het decreet van 22 december 2006 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2007 werd in hoofdstuk XVI een 'Fonds ter Bevordering van de Sociale Economie in Vlaanderen' opgericht. Dit Fonds is een begrotingsfonds type B in de zin van artikel 45 van de gecoördineerde wetten op de rijkscomptabiliteit, waaraan alle ontvangsten, voortvloeiende uit dividenden uitgekeerd door de naamloze vennootschap T-Groep aan de Vlaamse overheid als aandeelhouder, worden toegewezen. Onder het beheer van de Vlaamse minister bevoegd voor de Sociale Economie financiert dit Fonds vernieuwende projecten die de sociale economie in Vlaanderen bevorderen.

Op 19 juli 2007 werd het Besluit van de Vlaamse Regering houdende regeling van het Fonds ter Bevordering van de Sociale Economie in Vlaanderen goedgekeurd. Zoals vermeld in dit besluit kunnen promotoren een aanvraag indienen voor projecten met een looptijd van maximaal 36 maanden, die de sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen in Vlaanderen bevorderen.

In eerste instantie werden in de loop van 2007-2008 tien projecten goedgekeurd voor een totaal bedrag van 1.670.941 euro (zie tabel 59). Zes projecten werden niet weerhouden en één project werd onontvankelijk verklaard.

Tabel 59: Goedgekeurde projecten, 2007-2008

Project	Bedrag in euro
VZW Werkvormm	70.000
VZW LaborX	416.918
VZW Tijdbank	250.000
Voka - Kamer van Koophandel Limburg	158380
CVBA Passwerk	320000
VZW Lochting Dedrie	100.000
Waak BW (Smartcoach)	75.000
KW Zuiderkempen	97.250
VZW De Vlaspit	42.900
Masterplan Mobiliteit Antwerpen	140.493
Totaal	1.670.941

De aard van zowel de indieners als de projecten is zeer divers, maar focussen vooral op product- en procesinnovatie binnen de sociale economie. Gezien het bredere innovatieperspectief en toepassingsgebied van het Fonds, werd in 2008 beslist een projectoproep te lanceren. In het kader van deze oproep konden promotoren een aanvraag indienen indien het project inhoudelijk beantwoordt aan volgende thema's:

1. Maatschappelijk verantwoord ondernemen innovatief vormgeven met focus op driedubbele meerwaarde.
2. Atypische markt- en communicatiebenaderingen en trendsetting binnen de sociale economie.
3. Innovatieve oplossingen voor nieuwe maatschappelijke vraagstukken

In totaal werden 43 aanvraagdossiers ingediend in het kader van deze projectoproep in 2008, waarvan 23 dossiers werden goedgekeurd (zie tabel 60).

Tabel 60: Goedgekeurde projecten in het kader van de projectoproep 2008

Project	Bedrag in euro
Ahoi	81.550
BIK	87.769
Ecolife	29500
Fair Timber	40450
Febecoop	32.260
Grijkoort	15.250
Hefboom 2	40.950
Isis	98632
Krokusgroep	26900
Netwerk Rentevrij	46.417
Universiteit Antwerpen	140.734
VDAB	115.025
Vormingsfonds uitzendkrachten	50180
Vosec	148200
WAAK	55.450
Engine Innovation Footprint	76.550
Kopspel	80.000
Levanto	70198
Loca Labora Fairstay	52.961
Max Mobiel	76.260
BW 't Veer Menen	106.500
De Winning - Groenwerk	121.573 (vastgelegd in 2009)
Kowboy Kaos	56.667 (vastgelegd in 2009)
Totaal	1.649.976

Na de projectoproep werd in 2008 nog één aanvraag (Cocom) ingediend die in 2009 werd goedgekeurd. Op die manier komen we sinds de opstart van het Fonds aan een totaal van 61 aanvragen (zie tabel 61).

Tabel 61: Aantal aanvragen 2007-2008

Project	Bedrag in euro
Ahoi	81.550
BIK	87.769
Ecolife	29500
Fair Timber	40450
Febecoop	32.260
Grijkoort	15.250
Hefboom 2	40.950

* 1 dossier werd goedgekeurd in 2009

Beschrijving van enkele projecten:

LaborX (InstantA+)

Door de vzw LaborX wordt het project Instant A+ uitgevoerd. Naar analogie met het sociale uitzendproject Instant A (voor jongeren tussen 18 en 30 jaar) richt het project Instant A+ zich op vijftigplussers. De ervaring van de afgelopen jaren leerde dat, naast de jongeren, vooral personen ouder dan vijftig een enorme behoefte hebben aan ondersteunende acties.

Het project situeert zich op het vlak van de ontwikkeling van nieuwe begeleidings-, ondersteunings- en opleidingsmethodieken hoofdzakelijk ten voordele van vijftig-plussers. Hierbij wordt voortgebouwd op de verworven expertise van Instant A, gericht op kansarme jongeren. Het project speelt in op de uitdaging om een aanpak op maat te ontwikkelen voor oudere werkzoekenden. Er zal zowel naar tijdelijk interim-werk als naar vaste contracten worden bemiddeld. Ook zal specifieke aandacht gaan naar activiteiten die ontwikkeld zijn of worden in het kader van de sociale economie.

Voka

Voka - Kamer van Koophandel Limburg zet het project 'M/V-united in bestuursorganen' op met volgende doelstellingen:

- de bewustwording verhogen van het belang van vrouwen en kansengroepen (allochtonen) in besturen
- ten behoeve van privé-bedrijven een database oprichten met een bestand van deskundige vrouwen en allochtonen (met bestuurservaring) voor hun raden van bestuur
- het verbreden en versterken van bestuursexpertise via een modulaire opleiding, coaching en netwerkvorming
- promotie en implementatie van goede praktijken

Dit zal gebeuren door middel van de ontwikkeling van een database en een begeleidings- en ondersteuningsprogramma van vrouwen naar bestuursmandaten gebaseerd op het peter/ meterschapsprincipe. De databank wil raden van bestuur die overtuigd zijn van de meerwaarde van besturen vanuit diversiteit, helpen in hun zoektocht naar mogelijke kandidaten.

CVBA Passwerk

De CVBA Passwerk heeft tot doel het ontwikkelen van aangepaste begeleidings- en ondersteuningsmethodiek om personen met een autismespectrumstoornis (ASS) tewerk te stellen als Test Engineer op locatie bij eindklanten van CVBA Passwerk.

Nieuwe aangepaste begeleidingsmethodieken worden ontwikkeld om personen met een ASS te werk te stellen.

VZW De Vlaspit

Deze promotor gebruikt 50% aan recyclagemateriaal voor de aanmaak van nieuwe kaarsen. De aanvoer daarvan komt vanuit een aantal vaste aanvoerders: de bedevaartscentra van Scherpenheuvel, Banneux, Beauraing... De promotor wil voor een meer uitgebreide aanvoer nieuwe kanalen aanwenden: containerparken, kringwinkels en de horecasector.

Als sociale werkplaats biedt de promotor per definitie arbeid op maat aan werknemers uit de kansengroepen. Het project draagt bij tot een meer milieuvriendelijk afvalbeheer. Door gebruik te maken van bestaand vervoer (ophalen via het huidige parcours van de kringwinkels), veroorzaakt deze nieuwe werkwijze geen bijkomende milieubelasting op de weg.

Ahoi

Het scheepsproject Ahoi wil in samenwerking met organisaties uit de sociale economie een binnenvaartschip ombouwen tot en later exploiteren als een ecologisch horecaschip met aanmeerplaats op de Leie in het historische centrum van Kortrijk.

De doelstelling van dit project is meervoudig:

- tewerkstellingskansen creëren voor kansengroepen die enerzijds instaan voor de ombouw van een binnenvaartschip tot een horecaboot en anderzijds instaan voor de latere uitbating van de hotelboot en het onderhoud ervan
- het aanbieden van betaalbare en originele overnachting voor toeristen die tijdelijk in Kortrijk verblijven.

- een aantoonbare meerwaarde genereren op ecologisch vlak door de ecologietoepassingen op het schip zelf en de uitbating van een infopunt duurzaam rivier- en fietstoerisme & ecologie
- een brug slaan tussen sociale economie en reguliere economie, en sociale economie en onderwijs

Door zijn innovatief en origineel karakter met duidelijke zichtbaarheid in de binnenstad zal het project bovendien bijdragen tot een meer positieve beeldvorming en de verdere ontwikkeling van de sociale economie.

Grijkoort

Het project wil, in samenwerking met de strafinrichting Oudenaarde en het justitiehuis van Oudenaarde, de tewerkstellingskansen van gedetineerden en ex-gedetineerden verhogen. Hiervoor zal men een passende begeleidingsmethodiek ontwikkelen die overdraagbaar is. Doelstelling van het project is voor deze doelgroep:

- het streven naar een latere duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit
- de opgedane expertise verfijnen en nadien overdragen naar andere regio's.

5.3. GECOFOON

De Gecofoon verstrekt gratis inlichtingen in verband met de Vlaamse tewerkstellingsprogramma's en sociale economie maatregelen. In 2008 werden er 5546 oproepen beantwoord aan de Gecofoon. De klassieke gesco's blijven de meest bevroegde maatregel. Het aantal vragen rond sociale economie steeg, vooral wegens de uitbreiding van de maatregelen Lokale Diensteneconomie en Sociale Werkplaatsen.

Ongeveer 17 % van de vragen hebben geen of weinig verband met de Vlaamse tewerkstellingsprogramma's of maatregelen in de sociale economie. Zij werden verder doorverwezen naar de bevoegde instantie en contactpersonen.

Tabel 62: Oproepen naar Gecofoon volgens soort vraag, Vlaams Gewest, 2006-2008

Vraaginhoud	2006		2007		2008	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Buitenschoolse Kinderopvang	184	7%	163	5%	134	4%
Derde Arbeidscircuit	155	6%	464	15%	460	14%
Gesco plaatselijke en provinciale besturen	290	12%	332	10%	391	12%
Klassieke gesco veralgemeend stelsel	1.068	43%	1667	52%	1366	43%
Werkervaringsprojecten	776	31%	577	18%	858	27%
Totaal Tewerkstellingsprogramma's	2.473	100%	3203	100%	3209	100%
<i>gecofoon</i>	60%		61%		58%	
Lokale Diensteneconomie	174	19%	267	26%	452	33%
Dienstencheques Kinderopvang	11	1%	13	1%	10	1%
Invoegeconomie	201	22%	223	21%	222	16%
Sociale werkplaatsen	523	58%	342	33%	426	31%
Arbeidszorg	nvt	nvt	71	7%	48	3%
Beschutte werkplaatsen	nvt	nvt	130	12%	43	3%
Totaal Sociale Economie	909	100%	1046	100%	1384	100%
<i>% sociale economie op totaal gecofoon</i>	22%		20%		25%	
Diverse	769		1006		953	
<i>% diverse op totaal gecofoon</i>	19%		19%		17%	
TOTAAL GECOFOON	4.151		5255		5546	

6. MANAGEMENT

6.1 BEHEERSOVEREENKOMST

De beheersovereenkomst van het VSAWSE werd ook in 2008 vertaald in een ondernemingsplan. In het kader van de werkzaamheden mbt de ontwikkeling van een generiek model voor ondernemingsplannen van Agentschappen, werkte het Agentschap mee als piloot in een MOVI-werkgroep. Dit resulteerde in een methodiek die sterk afgestemd was op de beheersovereenkomst en de doelstellingen vertaalde in actie-plannen miv een toewijzing van de beleids-en apparaatskredieten. De procesmatige invalshoek die initieel vanuit het sjabloon uitging bleek niet enkel voor het VSAWSE een te ingewikkeld resultaat op te leveren. Vandaar dat het VSAWSE op basis van haar bevindingen een alternatief model uitwerkte. Dit model werd op verschillende fora voorgesteld. Vooral de doorvertaling van de strategische doelstellingen tot op niveau van individuele planningen via een analytische cascade van overzichtelijke planningschema's oogste veel bijval.

Aangezien de discussie omtrent de status van het ondernemingsplan en meerbepaald de vraag of het ondernemingsplan op korte termijn de begrotingsfiches zouden kunnen vervangen nog niet was uitgeklaard einde 2008, achtte de werkgroep het zinvoller een goed uitgewerkt voorstel en werkbare oplossing te formuleren voor de nieuwe regering in 2009. De piste van een generiek model voor ondernemingsplannen werd bijgevolg voorlopig uitgesteld.

Het jaar 2008 was ook het jaar van de eerste evaluatie van de beheersovereenkomst over het werkingsjaar 2007. Volgens afspraak gebeurde de evaluatie in twee fasen. In een eerste fase, die ten einde liep in april, werden alle doelstellingsparameters en de reeds beschikbare monitoringsindicatoren opgeleverd. De doelstellingsparameters zijn de afspraken waarvoor het VSAWSE een bindende norm heeft afgesproken. De monitoringsindicatoren zijn het resultaat van een proces waarbij het Agentschap gedeeltelijk betrokken wordt en waarvoor bijgevolg geen bindende afspraken kunnen worden gemaakt. De monitoringsindicatoren die betrekking hebben op beleidseffecten werden volgens planning opgeleverd in oktober. De evaluatie van de doelstellingsparameters wees uit dat het groeipad inzake performantie van de dienstverlening op alle vlakken werd gehaald. Ook de monitoringsindicatoren vertoonden een opmerkelijk groeipad, hetgeen bewijst dat niettegenstaande een verhoogde werkdruk, de efficiëntie van de dienstverlening gewaarborgd blijft.

6.2 BUDGET

Voor haar werking beschikt het VSAWSE in totaal over 8.563.000 euro. Dit omvat 4.916.000 euro voor personeelskosten en 3.569.000 euro voor werkingsmiddelen (algemene werkingskosten, ICT). Vergeleken met 2007 is er een sterke stijging van de werkingskosten te wijten aan de start van de ontwikkeling van een geïntegreerd informaticasysteem. Daarnaast is er voor communicatie-uitgaven een budget van 78.000 euro beschikbaar.

Tabel 63: Budget VSAWSE 2008

	2008
personeelsmiddelen VSAWSE	4.916.000
werkingsmiddelen VSAWSE	3.569.000
Communicatie	78.000

6.3. COMMUNICATIE

Het VSAWSE is plaatsvervanger in het Strategisch Overleg Communicatie en neemt actief deel aan de communicatie- en woordvoerdersvergaderingen van MOVI (Netwerk voor Managementvaardigheden in de Openbare Vlaamse Instellingen).

In 2008 werd een intern en extern communicatieplan 2009-2011 opgesteld. Belangrijkste doelstellingen hiervan zijn:

- Het verder uitwerken van de verschillende communicatiekanalen en -structuren. Op deze manier de informatiedoorstroming in alle richtingen bevorderen (top-down, bottom-up en horizontaal) en dit zowel intern als extern.
- De samenwerking (zowel tussen de medewerkers, als met onze partners en klanten) en de betrokkenheid van de medewerkers en onze klanten bij het beleid en beheer van het VSAWSE verhogen.
- De kennis over/ het imago van het agentschap verbeteren. Zowel bij de eigen personeelsleden als bij onze partners en klanten.
- De klantvriendelijkheid en de bereikbaarheid van het agentschap verhogen.

6.3.1 INTERNE COMMUNICATIE

Het VSAWSE beschikt over een intranetpagina binnen VOnet, het Vlaamse Overheidsnetwerk. In de loop van 2008 werd deze pagina stelselmatig uitgebreid. De personeelsleden vinden er informatie over de verschillende lopende projecten van het agentschap alsook handige instrumenten voor de dagdagelijkse praktijk zoals nieuwsberichten, handleidingen, verslagen van vergaderingen en dergelijke meer.

In oktober 2008 nam het VSAWSE deel aan de tweejaarlijkse personeelspeiling van AgO (Agentschap voor Overheidspersoneel)

6.3.2 EXTERNE COMMUNICATIE

Jaarverslag

In 2008 stelde het VSAWSE haar tweede jaarverslag voor. Het werd gedrukt op 300 exemplaren, verstuurd naar partners en stakeholders en online gepubliceerd.

Studiedagen Lokale Dienstenconomie

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie organiseerde in maart 2008 in samenwerking met VVSG en de provinciale overheden 5 provinciale infodagen over het decreet lokale dienstenconomie, de nieuwe oproep en de rol van de lokale besturen.

Aanmoedigingspremies

De maatregel Aanmoedigingspremies blijft zeer populair. Een permanente update van de informatie hierover is dus zeer belangrijk. Klanten kunnen met hun vragen terecht op de website www.werk.be die in 2008 volledig vernieuwd werd (zie hieronder). Daarnaast beantwoorden 1700 en de Infocel aanmoedigingspremies jaarlijks duizenden telefoons en e-mails. In 2008 kregen ook de brochures een facelift.

Werk.be

Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie lanceerde in mei 2008 haar nieuwe portaalsite www.werk.be, "alles over werk in Vlaanderen" met een mediacampagne. Deze website bevat alle informatie van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie en van het Departement Werk en Sociale Economie. 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).

De informatie die het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie aanbiedt op werk.be werd in het voorjaar van 2009 grondig geactualiseerd en met behulp van een copywriter herschreven met het oog op gebruik voor het web. De teksten over al onze maatregelen werden redactioneel

gestroomlijnd tot één samenhangend geheel, één stijl.

Vanaf juni 2008 werd het aantal bezoekers van onze pagina's op werk.be systematisch gemeten. De maatregelen aanmoedigingspremies en arbeidskaarten zijn veruit de populairste. Binnen de tewerkstellingsprogramma's en sociale economie zien we een sterke stijging van het aantal bezoekers telkens er een nieuwe oproep gelanceerd wordt.

Tabel 64: cijfers over aantal bezoekers en pagina-views www.werk.be, 2008

Bezoekers	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	Totaal
Aantal bezoekers	23410	19768	22008	28182	27401	25401	24018	170188
Aantal unieke bezoekers	17221	13860	15833	20316	19951	18562	17126	122869
Gemiddeld aantal bezoekers / dag	780,33	637,68	709,94	939,4	883,9	846,7	774,8	796,11
Pageviews	120636	107221	110232	135925	134079	121118	113298	842509
Toppagina's/Deelsites (aantal pageviews)								
Homepagina	24207	18033	17857	21266	25997	17155	15503	140018
Aanmoedigingspremies	56263	41721	46463	56869	56299	47379	44208	349202
Werknemers buitenlandse nationaliteit	14865	18519	16111	18549	18689	16671	14152	117556
Beleidsdomein WSE	5477	5360	4312	5499	5706	5002	5042	36398
Tewerkstelling en Sociale Economie	3682	7090	8377	11333	10437	7411	8772	57102
Bureaus Private Bemiddeling	1618	2750	2857	3277	3327	4533	4487	22849

Front Office Tewerkstelling

Het VSAWSE neemt deel aan het project "Front Office Tewerkstelling". De website www.aandeslag.be is het resultaat van deze 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.

In december 2008 won het project "Front Office Tewerkstelling" twee e-Gov Awards. De jury bekroonde het project in de categorie "projecten ter verbetering van de dienstverlening aan de burgers en/of de ondernemingen (samenwerking tussen verschillende overheidsniveaus)". Bovendien werd de Front Office uitgeroepen tot "kampioen" in alle categorieën en draagt het dus de titel "e-Gov Champion 2008".

Ervaringsbewijs

Het Ervaringsbewijs is een blijver (zie 3.) en dient permanent onder de aandacht gehouden te worden. Na een doorlichting van de bestaande communicatiematerialen door 5 verschillende focusgroepen werd in de loop van november 2008 een bijgestuurde mediacampagne opgezet in kranten, tijdschriften en magazines.

De website www.ervaringsbewijs.be werd volledig vernieuwd en voorzag het hele jaar door in ondersteunende informatie. De diverse campagnematerialen zoals folders, affiches, redactionele artikels en webbanners werden via deze website ter beschikking gesteld van de testcentra en de (opleidings)doorverwijzers.

6.4. INFORMATICA

Het VSAWSE zet sterk in op een krachtige ICT en e-government aanpak. In 2007 werd in samenwerking met het Departement WSE gestart met het ambitieuze meerjarenproject WS10. Het WS10 project bevat alle toekomstige (ICT-) verbetertrajecten die binnen het VSAWSE en het Departement WSE zullen worden opgezet. Het is niet enkel gestoeld op zuivere IT realisaties maar ook op een volledig uitgewerkte proces(her)organisatie, waarbij maximaal gebruik wordt gemaakt van moderne maar beproefde technologieën.

Doel van WS10:

- een verhoogde efficiëntie en klantvriendelijke ondersteuning van onze verschillende maatregelen
- een sterke opvolging van deze maatregelen, zowel ten behoeve van de beleidsmakers als ten behoeve van de inspectie

Doorgedreven informatisering als resultaat van enerzijds vereenvoudiging van de regelgeving en anderzijds verregaande procesoptimalisatie trajecten, dient ervoor te zorgen dat de interne processen vlotter verlopen en dat de interne beheerskosten gevoelig dalen. Voor de eindgebruikers betekent dit minder administratie, daling van dossierindieningskosten (bv. geen postzegels meer), ruimere 'loket'openingsuren en laagdrempelig contact met de Overheid.

Vanuit het VSAWSE werd het proces Aanmoedigingspremies (AWAP) als prioritair naar voor geschoven. Het VSAWSE heeft in de loop van 2008 samen met het Departement WSE fors geïnvesteerd in het "WS10 programma". De nieuwe AWAP applicatie werd grotendeels ontwikkeld. Voor het eerst sinds het ontstaan van deze maatregel zullen de aanvragen online kunnen ingediend worden. Geheel nieuw is tevens het facet gegevensdeling met authentieke bronnen dat heel wat voordelen biedt op het vlak van doorlooptijden bij de dossierbehandeling én de correctheid van opgevraagde gegevens en beslissingen. Kortom: een duidelijke verbetering wat betreft het efficiënt uitvoeren van de maatregel. In de loop van 2009 zal de bouw afgerond kunnen worden.

Tijdens begrotingsjaar 2008 werd 2.988.000 euro besteed aan ICT ondersteuning:

- 1.743.000 euro voor verschillende componenten in kader van het WS10 project, waarvan 972.000 euro aan infrastructuur, licenties en generieke componenten, en 771.000 euro aan programmabeheer, projectleiding, analyse en bouw van een nieuwe module Vlaamse Aanmoedigingspremies
- De exploitatie- en toepassingsbeheerskosten voor de bestaande toepassingen in beheer bij de centrale IT outsourcingspartner EDS-Telindus (157.000 euro) en andere IT partners (888.000 euro)
- 150.000 euro aan (provisies) exploitatiekosten, investeringen bureauticapark en abonnementen telethuiswerkers
- 50.000 euro kleine uitgaven via procedure "vereffenaar kort" (abonnementen voor externe hosting website, jaarlijkse hernieuwing domeinnamen, herstelling printers, aankoop computermuizen, ...) en dienstverlening webservices KSZ.

6.5 PILOOTPROJECT ADMINISTRatieve LASTENMETING

De Vlaamse regelgeving bevat heel wat administratieve lasten. In sommige gevallen zijn de informatieverplichtingen ingewikkeld, 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 waren de bijhorende administratieve lasten nog niet gemeten. Om dit te verhelpen startte de Vlaamse regering eind 2007 met een pilootproject "administratieve lastenmeting". Een aantal beleidsdomeinen, waaronder Werk en Sociale Economie, stapten hierbij in. De uitvoering van de administratieve lastenmeting verliep als volgt:

1. Identificatie en inventarisatie van de wetgeving binnen het VSAWSE (november 2007)
2. Identificatie en inventarisatie van de informatieverplichtingen en de actoren waarop ze van toepassing zijn (december 2007)
3. Uitvoering van de administratieve lastenmeting. Hierbij werd gefocust op 4 maatregelen waarbij een

hoge administratieve last vastgesteld werd: de sociale werkplaatsen, de beschutte werkplaatsen, de werkervaring en de aanmoedigingspremies. In januari 2008 werd de meting middels panelgesprekken met de betrokken sectoren doorgevoerd. De resultaten werden volgens de 20/80-regel verrekend om tot een nulmeting te komen.

4. Rapportage van de meetresultaten en vier voorstellen tot vereenvoudiging (maart/april 2008):
 - o het aantal actoren dat aan de informatieverplichting moet voldoen beperken
 - o de periodiciteit van de informatieverplichting doen dalen
 - o inspelen op de tijdsbestedingskost
 - o of op de drie sporen tegelijkertijd werken

Het VSAWSE focust op de tijdsbestedingskost. Door middel van online-toepassingen en unieke gegevensbevraging kan een substantiële winst voor de doelgroep bekomen worden.
5. Opmaak actieplan (juni 2008). Het VSAWSE selecteerde 3 projecten om prioritair rond te werken:
 - o Aanmoedigingspremies: door de mogelijkheid te voorzien om online een aanvraag in te dienen en hierbij optimaal gebruik te maken van authentieke gegevens uit bestaande databanken (gegevensdeling) willen we komen tot een maximaal digitaal en geautomatiseerd proces. Dit gaat tevens gepaard met een aanpassing van de formulieren. Dit alles krijgt een vertaling binnen de bestaande regelgeving.
 - o Oproepen, opvolging en beheer van elektronische prestatiestaten in het kader van Sociale Economie, beschutte werkplaatsen en klassieke tewerkstellingsprogramma's: door bij een oproep de mogelijkheid te voorzien om online een aanvraag in te dienen, en hierbij gebruik te maken van authentieke bronnen moet niet langer het aanvraagformulier en bijhorende attesten/ gegevens op papier bezorgd worden. Op deze manier ontstaat er een sterk vereenvoudigde digitale uitwisseling tussen de Vlaamse overheid en de aanvrager.
 - o verbetering van de dienstverlening en communicatie naar de klant toe: het digitaal loket www.werk.be bundelt alle beschikbare informatie omtrent het werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen. Het digitaal loket wordt in nauwe samenwerking met alle partners binnen het beleidsdomein gezamenlijk door het departement WSE en het Vlaams Subsidieagentschap beheerd.
6. Uitvoeren van het actieplan. Jaarlijks wordt er in januari over de voortgang van het actieplan gerapporteerd. 2012 is de einddatum waarin de realisatie van de doelstellingen van het actieplan beoogd wordt.

6.6 ORGANISATIEBEHEERSING

Sinds BBB wordt voor beleidsuitvoering enerzijds meer autonomie en grotere beheersverantwoordelijkheid toegekend aan de entiteiten, anderzijds wordt van de entiteiten verwacht dat ze aanspreekbaar zijn wat betreft de te behalen resultaten.

Deze grotere verantwoordelijkheid vereist een aangepast proces van toezicht en controle: de wijze waarop de organisatie functioneert, moet gekend zijn, inclusief de risico's eigen aan de organisatie.

Organisatiebeheersing is een systeem dat het management in staat stelt om de risico's, die het behalen van de doelstellingen bedreigen, te identificeren, te prioriteren, te analyseren en te beheersen.

Alle entiteiten kregen via de beheersovereenkomst de opdracht een systeem van organisatiebeheersing uit te bouwen tegen einde 2010.

In 2008 voerde het VSAWSE een sterkte-zwakteanalyse uit op basis van de leidraad van interne audit. De organisatie werd bekeken vanuit een aantal invalshoeken (thema's). Er werden heel wat aandachts- of verbeterpunten bepaald. Tevens werden de bestaande risicobeheersingsmaatregelen in kaart gebracht en het niveau van risico-bewustzijn bepaald.

2008 werd afgerond met een voorstel tot prioritisering van deze verbeter- of aandachtspunten. Per thema werd een risicoraamwerk opgemaakt en gebeurde een weging van de risico's naar impact en probabiliteit. In januari 2009 werd dit voorstel van aanpak goedgekeurd in het Directiecomité.

6.7 DE INTEGRALE KWALITEITSAANPAK VAN HET VSAWSE

Het VSAWSE is door haar opdracht een organisatie die sterk betrokken is op haar directe klanten. Jaarlijks rekenen duizenden burgers/klanten op onze dienstverlening. Het is dus van belang om niet alleen de correcte dienstverlening te blijven garanderen, maar ook om te streven naar tevreden klanten, medewerkers en andere stakeholders.

Het VSAWSE heeft in 2008 voor een integrale kwaliteitsaanpak gekozen. IKZ betekent de permanente inzet van alle middelen (vooral het personeel) om op continue wijze, alle aspecten van de werking van een organisatie, de kwaliteit van diensten en producten, de tevredenheid van de belanghebbenden, de integratie in zijn omgeving, te verbeteren. Een kwaliteitsmodel dat hierbij kan assisteren is het CAF-model (common assessment framework), een afgeleid kwaliteitsmodel voor overheidsorganisaties, gebaseerd op het EFQM. Het CAF-model benadert de organisatie als een dynamisch geheel van factoren en resultaatsgebieden. Tijdens de zelfevaluatie wordt onderzocht in welke mate de organisatie haar beheerspraktijken organiseert en of de resultaten die ze behaalt conform zijn aan de gestelde doelstellingen. Doorheen de bevraging van de 9 criteria en 28 subcriteria van het CAF krijgt men een holistische visie op het presteren van de organisatie.

Het CAF-kwaliteitszorgproject zal ons als organisatie helpen in het streven naar excellentie of uitmuntendheid. We willen onze werking voortdurend in vraag stellen om te verbeteren. Het CAF heeft hiervoor een model (een theoretisch denkkader) en een methodologie uitgewerkt, gebaseerd op zelfevaluatie (volgens een reeks criteria) en het uitwerken van verbeteracties.

Het management zegde vanaf het prille begin zijn volle steun toe aan alle aspecten van dit project. Op die manier werd een open sfeer gecreëerd waarbij een zelfevaluatiegroep een duidelijk mandaat kreeg om in een open en constructieve dialoog de organisatie kritisch doch constructief door te lichten.

Het volledige zelfevaluatieproces werd begeleid en methodologisch ondersteund door Patrick Staes (EPQ&B). Vanuit zijn functie bij het EIPA stond hij aan de wieg van het CAF en gezien zijn uitgebreide (internationale) ervaring in de toepassingen van het CAF in verschillende overheidsorganisaties, is hij doorheen de volledige oefening een belangrijke steunpilaar gebleken.

De uiteindelijke zelfevaluatiegroep werd een representatieve staal van de medewerkers van het VSAWSE, er werd op gelet dat alle niveaus voldoende evenredig vertegenwoordigd waren.

Tijdens de maand februari werd een intensieve 2-daagse CAF-opleiding georganiseerd voor de zelfevaluatiegroep. Deze opleiding bestond uit een algemene inleiding in het begrippenkader van het kwaliteitsmanagement en de integrale kwaliteitszorg. Daarna werd via presentaties en oefeningen het CAF op een praktische manier in al zijn aspecten aangeleerd en ingeoefend.

De zelfevaluatie gebeurde voor elk van de 28 subcriterium op basis van sterke punten en verbeterpunten. Deze werden telkens in consensus bepaald op basis van feiten, bewijzen, getuigenissen, metingen, resultaten. Een zelfevaluatie die volledig conform het zelfevaluatiekader verloopt, gebeurt aan de hand van een scoringsmethode. Op basis hiervan kende de groep een score toe aan elk van de 28 subcriteria. De zelfevaluatiegroep (ZEG) heeft er van meet af aan voor geopteerd om zich niet enkel op de scores als dusdanig te fixeren, maar de bevindingen van het selfassessment vooral te gebruiken als motor voor verbeteringsacties.

Het resultaat van de zelfevaluatie was een diagnose van de organisatie die door iedereen werd gedeeld. Het consensusrapport bestaat uit een oplist van de sterke punten, de verbeterpunten en tevens suggesties voor verbeteracties. De reeds geleverde inspanningen op het vlak van de beheerspraktijken en de behaalde resultaten werden in rekening gebracht bij de opmaak van een programma met prioritaire verbeteringsacties (actieplan) en dit binnen een dynamiek van permanente verbetering.

De zelfevaluatie leverde voor de 9 criteria uiteindelijk in totaal 126 suggesties voor verbeteracties op. Om orde te scheppen in al deze verbeteracties en te komen tot een werkbaar actieplan, werd op 28 en 29 februari 2008 een seminarie georganiseerd. Op dit seminarie werden uitgenodigd:

- de leden van de ZEG omdat zij het inhoudelijk voorbereidende werk gerealiseerd hadden;
- de leden van de staf vanwege hun horizontale functies;
- de leidinggevenden, omdat zij het actieplan concreet met de medewerkers in praktijk moeten brengen en het beste zicht hebben op de haalbaarheid van de suggesties voor verbeteracties.

Het opzet van het seminarie was tweeledig. Ten eerste moest via een methode van prioritisering de lange lijst van verbeteracties ingekort worden. En ten tweede moesten de verbeteracties geherformuleerd worden omdat ze vaak te ruw of te algemeen als suggesties werden verwoord.

Tijdens het seminarie werden de verbeteracties volgens de prioriteringsmethode van het CAF herleid tot een verbeterplan met 10 concrete acties.

Voor iedere verbeteractie werd een projectverantwoordelijke aangesteld. Deze persoon omringde zich met een projectgroep en stelde in samenspraak met deze collega's een projectplanning op.

Het slagen van het verbeterplan is afhankelijk van de inzet van alle medewerkers. Daarom werd tijdens de personeelsvergadering van 16 juni 2008 een oproep gelanceerd aan al het personeel om actief mee te werken in deze projectgroepen.

De geselecteerde verbeteracties waren de volgende:

Tabel 65: Integrale kwaliteitsaanpak (CAF), geselecteerde verbeteracties

	Formulering van de verbeteractie
1	Maken van een afsprakennota met het Departement.
2	Verbeteren van structureel werkoverleg.
3	Aanpassen van het organogram van het agentschap
4	Een intern en extern communicatieplan opstellen.
5	Verhogen van leidinggevende competenties
6	Opstellen van een personeelsbeleidsplan.
7	Verbeteren van de telefonische bereikbaarheid.
8	Vereenvoudigen van de financiële procedures.
9	Kleine aanpassingen/uitbreidingen aan de bestaande IT-applicaties.
10	Opstellen van een backup- en polyvalentieplan.

In de tweede helft van 2008 gingen alle projectverantwoordelijken aan de slag en tegen september waren de eersten reeds rond met hun werkzaamheden. Onder impuls van de kwaliteitscoördinator werden de resultaten van de werkgroepen voortdurend geëvalueerd en bijgestuurd. In het najaar werd beslist om de CAF-inspanningen van het Agentschap te laten evalueren door een externe EFQM-assessor met het oog op het certificeren van de kwaliteitsaanpak via het C2E-label.

6.8 MONITORING

Het jaar 2008 was voor het VSAWSE op gebied van monitoring een sleuteljaar. De werkzaamheden waren gericht op het ontwikkelen van een geïntegreerd rapporteringsconcept op basis van de bestaande applicaties die verspreid binnen het Agentschap dagelijks worden gebruikt. Dit nieuwe concept was noodzakelijk om twee redenen. Ten eerste om op een efficiënte manier aan de cijfernoden tegemoet te komen van een steeds meer eisen stellende stakeholdersgemeenschap. De manier waarop de subregio's en derden zich de laatste jaren steeds professioneler gaan organiseren versterkt de roep om meer en kwalitatief betere cijfers afgestemd op specifieke noden. Hetzelfde geldt overigens voor onderzoeksinstellingen die in opdracht van provinciale of andere overheden beroep doen op de data van het VSAWSE. Daarnaast is ook de interne behoefte aan meer kwalitatieve cijfers toegenomen. Het Agentschap heeft zich na de BBB operatie als verzelfstandigd Agentschap verder autonoom ontwikkeld en moest niet enkel haar contractuele verbintenissen kunnen becijferen die oa via de beheersovereenkomst en ondernemingsplannen worden vastgelegd, ook de interne organisatie van de diensten moest kunnen gemonitord worden. Dit veronderstelt een systematische methode om een intern informatiemanagement te kunnen voeden of maw boordtabellen.

Een boordtabel is een regelmatig en beknopt rapport over elementen die essentieel zijn voor het bereiken van de doelstellingen van de organisatie. Voor het VSAWSE beantwoordt een ideale boordtabel aan volgende vereisten:

- vertaalt de organisatiestrategie naar kwalitatieve, doch becijferbare grootheden doorheen de gehele organisatie;
- signaleert vroegtijdig domeinen waar het fout dreigt te gaan;
- is een eenduidige en gemeenschappelijke basis voor discussie;
- stuurt het gedrag van medewerkers in de gewenste richting;
- maakt het proces van continue verbetering mogelijk;
- maakt de overstap van louter financieel-controlerende maatstaven naar verbeteringsmaatstaven in functie van klantentevredenheid en uitvoeringskwaliteit.

De cijfers volgen de logica van de indicatoren van de beheersovereenkomst en hebben bijgevolg een drievoudige invalshoek:

- Performantie van de dienstverlening (dossierbehandeling-betaling);
- Output;
- Budget.

Een samenvatting en een detail van de belangrijkste resultaten zullen vanaf 2009 op kwartaalbasis ter beschikking worden gesteld van het management. Via de opvolging van de indicatoren kan de missie van het agentschap zoals vertaald in de engagementen van de beheersovereenkomst worden opgevolgd.

Het uitwerken van een geïntegreerd monitoringsconcept vergt een grondige voorbereiding. Dit om de juiste architectuur uit te kunnen tekenen rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen van de aanwezige technologieën. Een van de belangrijkste uitdagingen in dit verband was de creatie van een geglobaliseerd klantenbestand op basis van een unieke identificatie. Voor de Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie werd het ondernemingsnummer voor iedere promotor in de databank gekoppeld aan het juiste dossier. Een gelijkaardige actie, maar dan op niveau van rapportering gebeurde ook binnen de Dienst aanmoedigingspremies, Sociale Promotie en Ervaringsbewijzen en de Dienst Migratie.

Naast het invoeren van een uniforme sleutel werd in 2008 ook veel energie geïnvesteerd in het integreren van de verschillende lokale toepassingen en in het beveiligen ervan. Deze inspanningen hebben geleid tot een centraal beheerde rapporteringsomgeving die aan iedere applicatie die in het Agentschap wordt gebruikt, gekoppeld is om de belangrijkste cijfers te kunnen genereren. De geïntegreerde oplossing biedt op korte termijn de mogelijkheid een exacte stand van zaken te kunnen geven, en zo korter op de bal te spelen of te anticiperen op evoluties. Op langere termijn biedt deze werkwijze ook mogelijkheden voor een centraal beheerd systeem van dossieropvolging.

Deze aanpassingen hebben slechts hun beoogde effect indien enkele voorwaarden vervuld zijn. Meer bepaald een uniforme aanpak inzake registratie in combinatie met meer controle op de invoer van data (registratiecultuur). Deze bekommernissen worden onderkend door het management en zullen in 2009 van de nodige werkpunten worden voorzien.

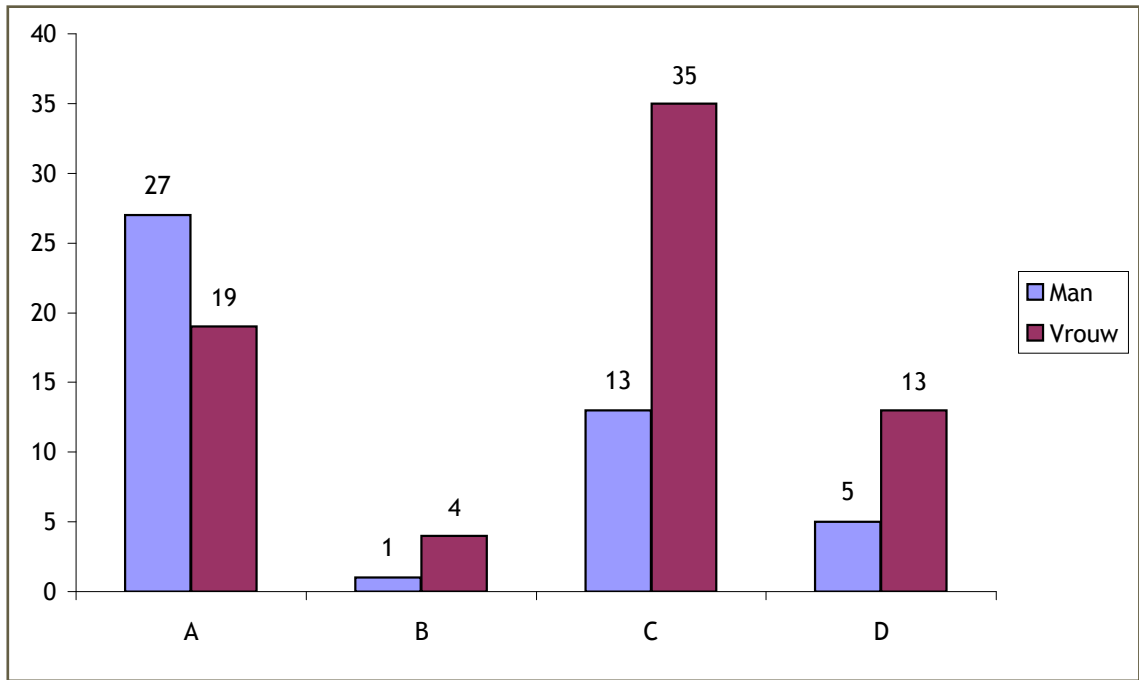
6.9 PERSONEELSBEHEER

Het VSAWSE telde in 2008 101,9 voltijdse equivalenten. Verschillende personeelsleden werken deeltijds of zijn in volledige loopbaanonderbreking waardoor er in totaal 117 personeelsleden in dienst waren. Van de 117 zijn er 71 vrouwen (61%) tegenover 46 mannen (39%). Deze verhouding is niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende niveaus. Het vrouwelijk numerieke overwicht is het sterkst in niveau C. In niveau A blijven de mannen in de meerderheid. Bij het VSAWSE is 60% van de personeelsleden ouder dan 45 jaar. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zijn er meer contractuelen dan statutairen.

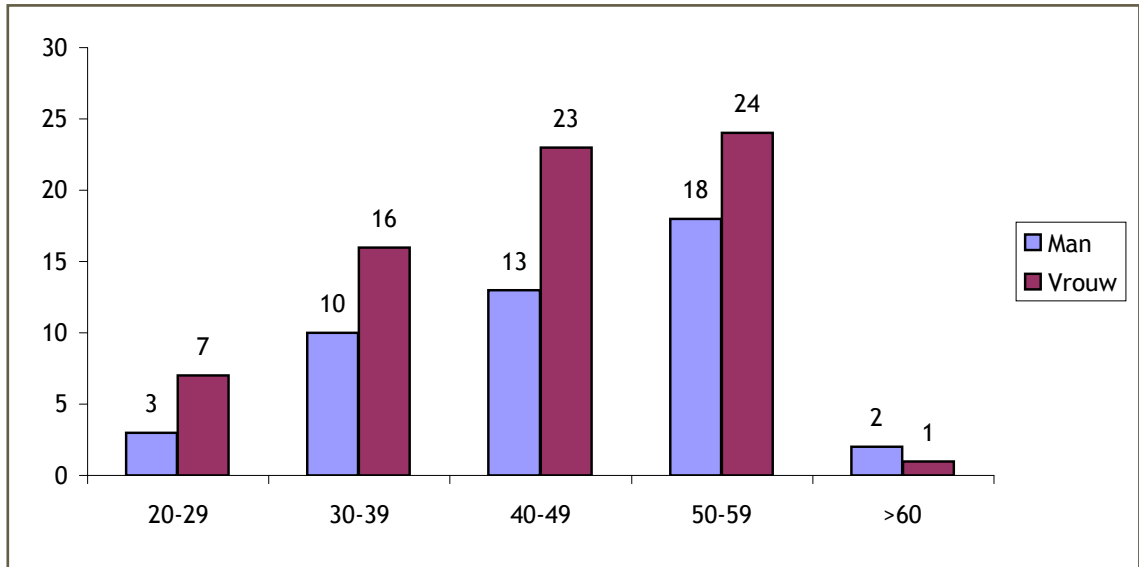
Tabel 66: Personeel VSAWSE volgens aantal VTE per niveau, 31 december 2008

niveau	A	B	C	D	Totaal
aantal VTE	39,2	4,81	41,02	16,84	101,87
%	38%	5%	40%	17%	100%

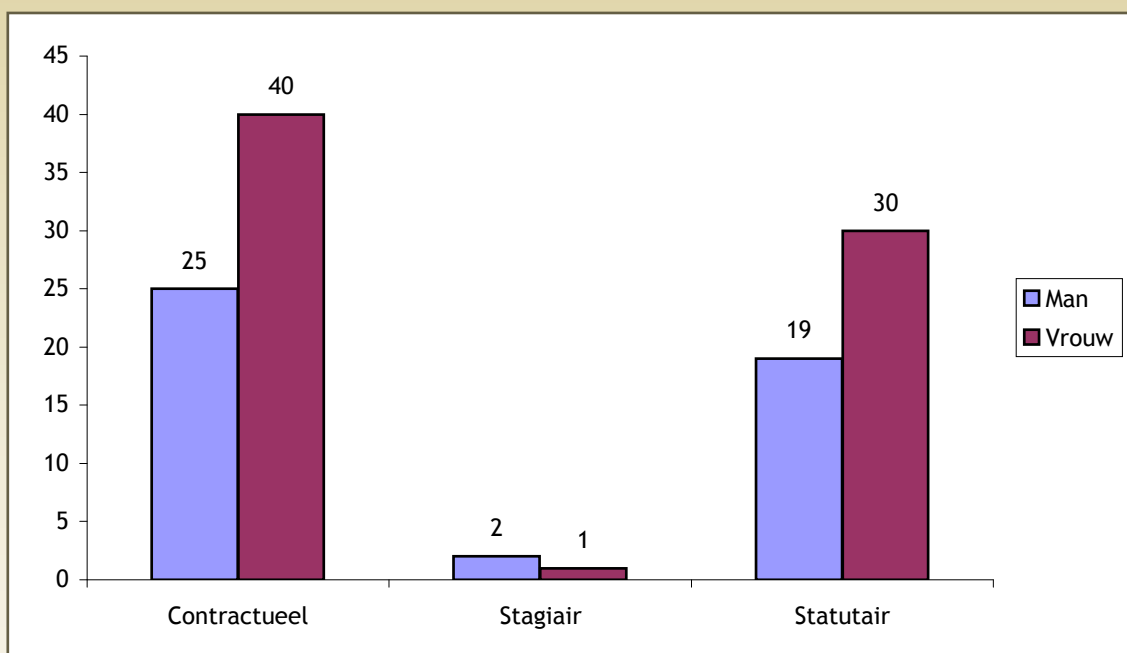
Figuur 21: Personeel VSAWSE volgens geslacht en niveau, 31 december 2008



Figuur 22: Personeel VSAWSE volgens geslacht en leeftijd, 31 december 2008



Figuur 23: Personeel VSAWSE volgens geslacht en type rechtspositie, 31 december 2008



De personeelsleden van het VSAWSE maken massaal gebruik van het openbaar vervoer voor woon - werkverplaatsingen. Bij de 23 personeelsleden zonder abonnement zijn ook de reizende functies (bijvoorbeeld projectadviseurs) en de voltijdse loopbaanonderbrekers gerekend. De meeste personeelsleden van het VSAWSE werken in het ellipsgebouw te Brussel (96 van de 117). Hiervan werken 39 werknemers 1 tot 3 dagen per week thuis.

Tabel 67: Gebruik openbaar vervoer voor woon - werkverkeer VSAWSE, 31 december 2008

Abonnementen openbaar vervoer	aantal	%
NMBS of NMBS + De Lijn	92	79%
De Lijn	1	1%
MIVB	1	1%
Geen abonnement	23	20%
Totaal personeel	117	100%

Diversiteit

Het VSAWSE heeft voor de periode van het schooljaar 2008-2009 een leerwerker aangeworven. Leerwerkers zijn leerlingen uit de centra voor deeltijds onderwijs die 3 dagen per week werken en 2 dagen les volgen. Het betreft leerlingen die ondersteunend administratief werk doen (klasseren, kopiëren, gegevens invoeren in PC).

De dienst Migratie heeft in de maanden juli en augustus 4 jobstudenten, waarvan 2 van allochtone afkomst, tewerkgesteld. Op deze manier helpt het VSAWSE jongeren uit kansengroepen aan werkervaring.

LIJST AFKORTINGEN

1700:	gratis infonummer, de vroegere Vlaamse Infolijn
AGO:	Agentschap voor Overheidspersoneel
AWAP:	aanmoedigingspremies
BBB:	Beter Bestuurlijk Beleid, Vlaamse overheidshervorming
BKO:	Buitenschoolse Kinderopvang
BW:	Beschutte Werkplaats
CAF-model:	common assessment framework
DAC:	Derde Arbeidscircuit
EFQM:	European Foundation for Quality Management
EER-studenten:	studenten uit Europees Economische Ruimte
ESF:	Europees Sociaal Fonds
EU:	Europese Unie
FOD:	Federale Overheidsdienst
Gesco's:	gesubsideerde contractuelen
GIMMI:	gewaarborgd minimum maandinkomen
HR-management:	Human Resources - management
ICT:	Informatie en Communicatie Technologie
IKZ:	Integrale Kwaliteitszorg
IPA:	Interprofessioneel Akkoord
IVA:	Intern Verzelfstandigd Agentschap
LDE:	Lokale diensteneconomie
LHAT:	dienst voor logistieke hulp en aanvullende thuiszorg
nace-code:	Nomenclature générale des Activités économiques dans les
NMBS:	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
MiNa-werkers:	Milieu- en natuurarbeiders
MIVB:	Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Brussel
MOVI:	Netwerk voor Managementvaardigheden in de Openbare Vlaamse Instellingen
NT2 vaardigheden:	Nederlands Taalniveau 2 (opleiding)
OCMW:	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PmAH:	het aantal voltijds equivalente (VTE) subsidieerbare arbeidsplaatsen voor werknemers met een arbeidshandicap
Resoc:	Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité
SERV:	Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
VAPH:	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIA:	Vlaams Intersectoraal Akkoord
VOKA:	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOnet:	Vlaams overheidsnetwerk
VSAWSE:	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
VTE:	Voltijdse equivalenten of voltijdse eenheden
VVSG:	Vereniging voor steden en gemeenten
VZW:	Vereniging zonder winstoogmerk
Wep-plus:	werkervaringsprogramma
WS10:	meerjaren informaticaplan
WSE:	Werk en Sociale Economie
ZEG:	zelfevaluatiegroep

LIJST TABELLEN EN FIGUREN

- Figuur 1: Organogram Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
- Tabel 1: Budgetten aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Figuur 2: Toegekende aanmoedigingspremies volgens sector, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 2: Kerncijfers aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 3: Aanvragen aanmoedigingspremies openbare sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 4: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 3: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 5: Aanvragen aanmoedigingspremies privé-sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 6: Aantal goedgekeurde dossiers aanmoedigingspremies privé-sector volgens type krediet, 2006-2008
- Tabel 7: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 4: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 8: Aanvragen aanmoedigingspremies social-profitsector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 9: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens type krediet, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 10: Toegekende aanmoedigingspremies social-profit sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 5: Toegekende aanmoedigingspremies social-profit sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 11: Aantal telefonische oproepen over aanmoedigingspremies verdeeld naar eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2006 - 2008
- Tabel 12: Mails beantwoord door de infocel aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 13: Aanvragen brochures over aanmoedigingspremies gevraagd aan de eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2006 - 2008
- Tabel 14: Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest, 2006-2008 per 31 december
- Tabel 15: Aantal erkenningen private arbeidsbemiddeling volgens status, Vlaams Gewest, 2006-2008 per 31 december
- Tabel 16: Overzicht aantal Ervaringsbewijzen, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 6: Aanvragen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2001-2008
- Figuur 7: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens bedrijfsgrootte, Vlaams Gewest, 2007-2008
- Figuur 8: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds per provincie, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 17: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 18: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds volgens type stuurgroep, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 19: Premiebedragen goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 20: Uitgangssituatie werknemers op moment van faillissement of herstructurering van bedrijf met herplaatsingsfondsdossier, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 21: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 22: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008

- Tabel 23: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens opleidingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 24: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 25: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 26: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens scholingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 27: Type contract werkenden na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 28: Kanaal waarlangs werk werd gevonden door begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2008
- Tabel 29: Loonverschil oud en nieuw werk na succesvolle begeleiding herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten dossiers 2008
- Figuur 9: Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Tabel 30: Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Figuur 10: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten A, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Figuur 11: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Figuur 12: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Tabel 31: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 13: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging, Vlaams Gewest, 2003-2008
- Tabel 32: Aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 14: Evolutie toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevendenden, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Tabel 33: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevendenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Figuur 15: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevendenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 34: Verdeling arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevendenden volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 35: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Figuur 16: Maandelijkse spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2008
- Figuur 17: Provinciale spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 36: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2006 (periode 1 mei tot 31 december) - 2008
- Figuur 18: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten C, Vlaams Gewest, 2000-2008
- Tabel 37: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor kandidaat-vluchtelingen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 38: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor tijdelijke verblijvers ingeschreven in vreemdelingenregister volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 39: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor studenten volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2008
- Tabel 40: Kerncijfers personeelsbezetting in de klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel, Vlaams Gewest, 2006-2008

- Tabel 41: Kerncijfers personeelsbezetting gesco's in het kader van de buitenschoolse kinderopvang, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 42: Klassieke gescoprojecten en BKO volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 43: Gesco's lokale en provinciale overheden volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest 2008
- Tabel 44: Derde arbeidscircuit volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 45: Aantal voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Resoc
- Tabel 46: Aantal interne voltijds equivalente doelgroepwerknemers per Leerwerkbedrijf
- Tabel 47: Kerncijfers personeelsbezetting in de werkervaringsprojecten, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 48: Wep-plus volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 49: Kostprijs loonpremies, gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers en investeringsubsidies beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 50: Kerncijfers gesubsidieerde voltijdse equivalenten (VTE) in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 51: Sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 52: Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 53: Arbeidszorgprojecten in sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 54: Kerncijfers personeelsbezetting in de arbeidszorgprojecten bij de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 55: Aantal erkende invoegbedrijven en -afdelingen volgens soort met het aantal toegekende plaatsen, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Figuur 19: Evolutie aantal werknemers (in VTE) volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 56: Invoegbedrijven volgens bezette VTE en nettokostprijs, 2005-2007
- Figuur 20: Evolutie kostprijs volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 57: Kerncijfers personeelsbezetting in de invoegafdelingen en invoegbedrijven, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 58: Samenvattend overzicht van de toegekende contingenten in het kader van de lokale diensteneconomie, 2006-2008
- Tabel 59: Goedgekeurde projecten, 2007-2008
- Tabel 60: Goedgekeurde projecten in het kader van de projectoproep 2008
- Tabel 61: Aantal aanvragen 2007-2008
- Tabel 62: Oproepen naar Gecofoon volgens soort vraag, Vlaams Gewest, 2006-2008
- Tabel 63: Budget VSAWSE 2008
- Tabel 64: cijfers over aantal bezoekers en paginaviews www.werk.be, 2008
- Tabel 65: Integrale kwaliteitsaanpak (CAF), geselecteerde verbeteracties
- Tabel 66: Personeel VSAWSE volgens aantal VTE per niveau, 31 december 2008
- Figuur 21: Personeel VSAWSE volgens geslacht en niveau, 31 december 2008
- Figuur 22: Personeel VSAWSE volgens geslacht en leeftijd, 31 december 2008
- Figuur 23: Personeel VSAWSE volgens geslacht en type rechtspositie, 31 december 2008
- Tabel 67: Gebruik openbaar vervoer voor woon-werkverkeer VSAWSE, 31 december 2008



Samenstelling:
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Verantwoordelijke uitgever:
Eric Vernailen
Administrateur-generaal

Grafische vormgeving en druk:
Nadia De Braekeler
Digitale Drukkerij BZ

Depotnummer: D/2009/3241/092

Uitgave: mei 2009

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