

VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE

JAARVERSLAG 2007

Vlaamse overheid



INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	5
INLEIDING	7
1. VLAAMS SUBSIDIEAGENTSCHAP VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE	9
1.1. Beleidsdomein WSE	9
1.2. Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie	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	15
2.4. Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social-profitsector	17
2.5. Communicatie over aanmoedigingspremies	19
3. ERKENNINGEN EN HERPLAATSINGSFONDS	21
3.1. Private arbeidsbemiddeling	21
3.2. Ervaringsbewijs	23
3.3. Herplaatsingsfonds	24
3.3.1. Aanvragen voor outplacementbegeleiding	24
3.3.2. Goedgekeurde dossiers	25
3.3.3. Resultaten outplacementbegeleiding	28
3.4. Sociale promotie	32
4. ARBEIDSKAARTEN EN ARBEIDSVERGUNNINGEN	33
4.1. Algemeen	33
4.2. Arbeidskaarten A	35
4.3. Arbeidskaarten B	35
4.3.1. Algemeen	35
4.3.2. Au pair	36
4.3.3. Gezinshereniging	38
4.3.4. Hooggeschoolden en leidinggevend	39
4.3.5. Onderdanen uit de nieuwe EU-lidstaten	43
4.4. Arbeidskaarten C	47
4.4.1. Algemeen	47
4.4.2. Kandidaat-vluchtelingen	47
4.4.3. Samenwonenden	48
4.4.4. Tijdelijk verblijf met bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister	48
4.4.5. Studenten	49
5. AFDELING TEWERKSTELLING EN SOCIALE ECONOMIE	51
5.1. Tewerkstellingsprogramma's	51
5.1.1. Klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel	51
5.1.2. Buitenschoolse Kinderopvang	52
5.1.3. Klassieke gesco-projecten en BKO budgettair	52
5.1.4. Gesco's lokale en provinciale overheden	52
5.1.5. Derde Arbeidscircuit	53
5.1.6. Werkervaringsprojecten	53

5.2. Sociale economie	55
5.2.1. Beschutte Werkplaatsen	55
5.2.2. Sociale Werkplaatsen	57
5.2.3 Arbeidszorg	58
5.2.4. Invoegbedrijven	60
5.2.5. Lokale diensteneconomie	62
5.3. Gecofoon	66
 6. MANAGEMENT	 69
6.1. Beheersovereenkomst	69
6.2. Budget	69
6.3. Communicatie	69
6.3.1 Interne communicatie	70
6.3.2 Externe communicatie	70
6.4. Informatica	70
6.5. Monitoring	71
6.6. Personeelsbeheer	72
 LIJST AFKORTINGEN	 75
 LIJST TABELLEN EN FIGUREN	 76
 COLOFON	 80

VOORWOORD

2007 was het eerste volledige werkjaar voor het na BBB nieuw samengestelde Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Het was het eerste jaar dat de verschillende samengestelde delen fysiek één geheel vormden na twee verhuisfases. Met de omschakeling naar Anders werken in het Ellipsgebouw kregen we bovendien de gelegenheid om organisatorisch en organisatiecultureel te werken aan een eigen en nieuwe identiteit. En dat is ook gebeurd.

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie groeide in 2007 in alle betekenissen van het woord. Niet alleen, zoals blijkt uit de cijfermatige gegevens die de lezer kan terugvinden in dit jaarverslag, wat de omvang van de dienstverlening betreft, maar ook als organisatie die bestaat uit en gedragen wordt door mensen.

Na de zorg om het verzekeren van de continuïteit van de dienstverlening bij de opstart en de voorbereiding betreffende de omschakeling naar Anders werken in 2006, werd in 2007 in belangrijke mate en op meerdere terreinen vanuit een geïntegreerde visie gewerkt aan de organisatieontwikkeling. Daarbij staat de externe oriëntatie steeds centraal: de klanten en de dienstverlening aan de samenleving.

Vanuit een geïntegreerde aanpak en gekaderd binnen onze (strategische) beheersovereenkomst, werden activiteiten ontwikkeld inzake procesanalyse en -hertekening, interne audit en controle, informatisering via het globale WS10 meerjarenproject, kwaliteitsmanagement, communicatiemanagement en HR-management. Al deze initiatieven zullen de komende jaren verder uitgewerkt en geïmplementeerd worden.

Het was zeker niet eenvoudig om deze veranderingsprocessen te activeren en tevens de stijgende bedrijvigheid naar onze klanten toe op peil te houden. Dit kon enkel dank zij de grote en bekwame inzet van vele personeelsleden. Zij zijn de kracht van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie en ik wens hen dan ook te bedanken voor de geleverde prestaties.

Eric Vernaillen
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 beheerd door het VSAWSE geduid aan de hand van cijfermateriaal. De cijfers 2007 zijn deze zoals gekend in maart 2008. 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 WSE

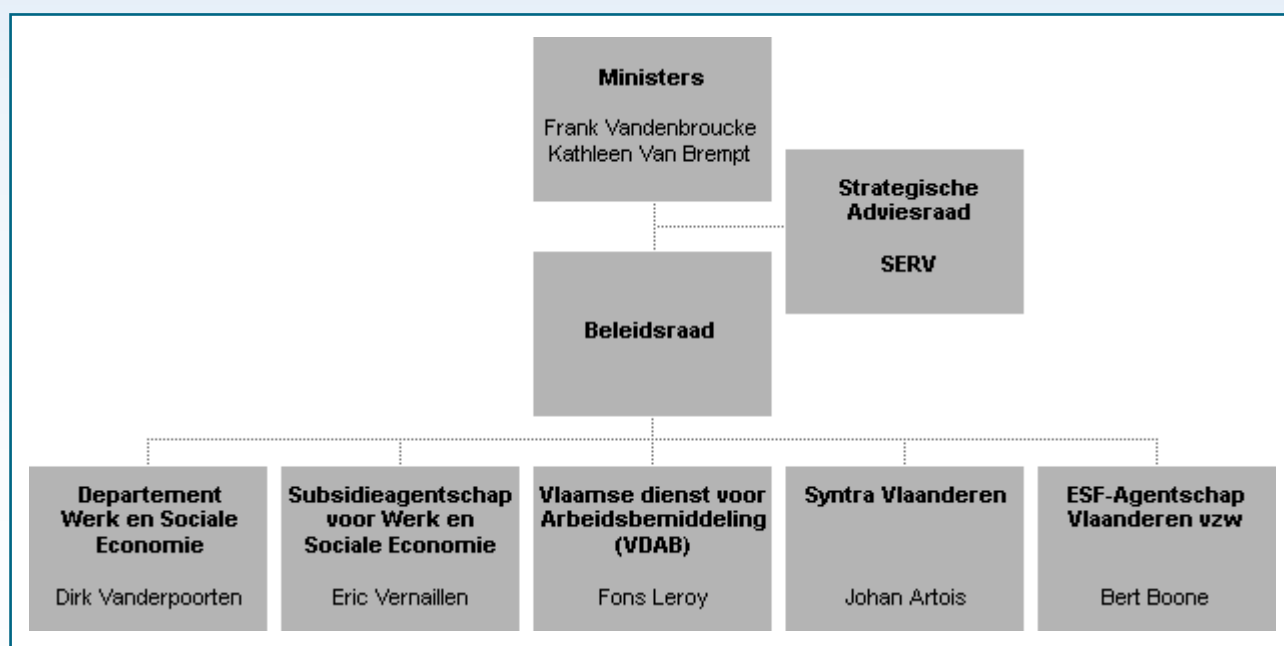
Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie valt onder de bevoegdheid van de Minister van Werk en de Minister van Sociale Economie en bestaat uit vijf entiteiten:

- 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).

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 tijdscrediet opnemen kunnen onder bepaalde voorwaarden bovenop de federale uitkering een bijkomende aanmoedigingspremie ontvangen van de Vlaamse overheid. 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 2007 hebben 53.089 werknemers een aanvraag ingediend voor een Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdscrediet tegenover 48.758 in 2006, een stijging met 9%. We stellen vast dat de steeds stijgende trend van de laatste 5 jaar zich opnieuw verderzet, ook in de privé-sector waar de opmars in 2006 even werd onderbroken door een strengere regelgeving.

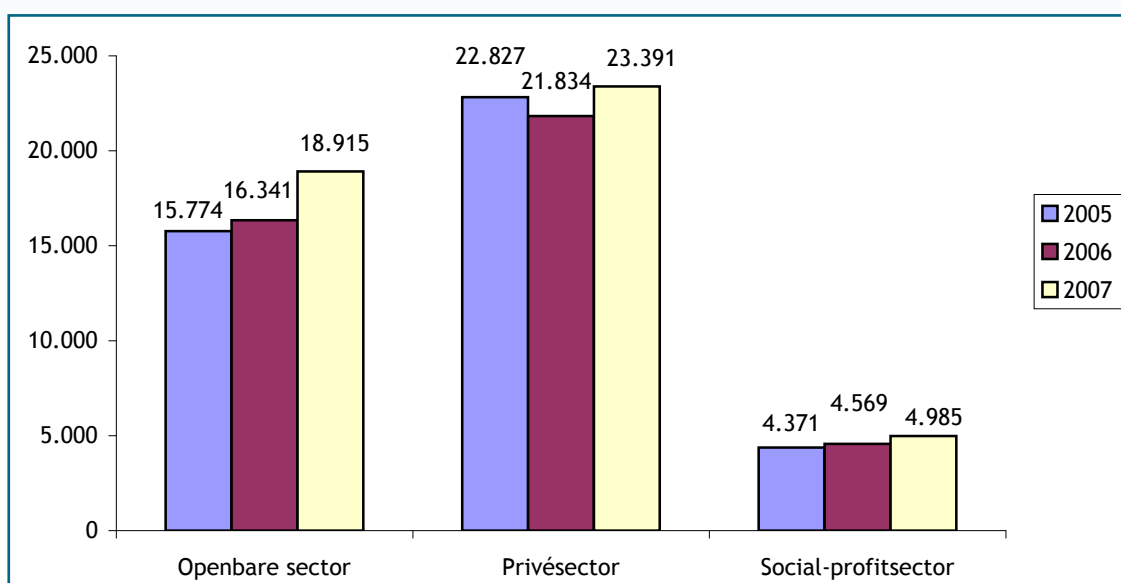
Parallel met het aantal aanvragen stijgt ook het aantal premieontvangers in 2007 sterk ten opzichte van 2006: van 42.744 naar 47.291, een stijging met 11%. Vooral in de groep van de 50 plussers is het aantal begunstigden spectaculair toegenomen. Deze stijging is het grootst in de openbare sector (+28%).

Door het toenemend maatschappelijk succes van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdscrediet 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 is zichtbaar in het lagere budget in 2006. Het toegenomen gebruik van de premies in 2007 vertaalt zich in een hernieuwde stijging van het budget.

Tabel 1: Budgetten aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

Budget		2005	2006	2007
Aanmoedigingspremies	absolute cijfers	34.259.162 EURO	33.711.888 EURO	34.765.043 EURO
	% jaar -1	0,06	-0,02	0,03

Figuur 2: Toegekende aanmoedigingspremies volgens sector, Vlaams Gewest, 2005-2007



Tabel 2: Kerncijfers aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

	Openbare sector		Private sector		Social-profit sector		Totaal	
	aantal	% jaar - 1	aantal	% jaar - 1	aantal	% jaar - 1	aantal	% jaar - 1
Aantal aanvragers								
2005	17.194	0%	27.455	2%	4.899	8%	49.548	2%
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%
Aantal begunstigten								
2005	15.774	0%	22.827	-6%	4.371	7%	42.972	-3%
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%
% sector begunstigten	%		%		%		%	
2005	37%		53%		10%		100%	
2006	38%		51%		11%		100%	
2007	40%		49%		10%		100%	
Vrouwen (begunstigten)								
2005	13.357	0%	17.926	-8%	3.783	6%	35.066	-4%
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%
26 tot 35 jaar (begunstigten)								
2005	6.863	3%	14.174		2.228		23.265	
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%
>50 jaar (begunstigten)								
2005	2.586	4%	1.303		570		4.459	
2006	3.014	17%	1.130	-13%	625	10%	4.769	7%
2007	3.850	28%	1.328	17%	747	19%	5.925	24%

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 2007 waren er 20.433 premieaanvragen. Dit is spectaculair meer (14%) dan de voorgaande jaren toen het aantal aanvragen steeds schommelde tussen de 17.000 en de 18.000 (zie onderstaande tabel). Reden voor deze forse stijging is het succes van de nieuwe mogelijkheid voor Vlaamse ambtenaren om 1/5 loopbaanonderbreking op te nemen. Waar de 1/5 onderbreking in 2006 goed was voor 26% van de aanvragen is dit aandeel nu gestegen tot 31% van de aanvragen. Ook algemeen maatschappelijk gezien slaat de 4/5 loopbaan steeds meer aan bij de werkende bevolking. We zien deze trend eveneens in de andere 2 sectoren die verderop worden besproken.

Op basis van het niet voldoen aan een of meer toekenningvoorwaarden wordt jaarlijks 6 à 8% van de aanvragen geweigerd. Ook dit jaar ligt het aantal weigeringen op 7 %. Ongeveer 1 à 2% van de dossiers kan niet beslist worden tijdens het jaar van aanvraag omdat ze onvolledig of net voor het jaareinde werden ingediend.

Tabel 3: Aanvragen aanmoedigingspremies openbare sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

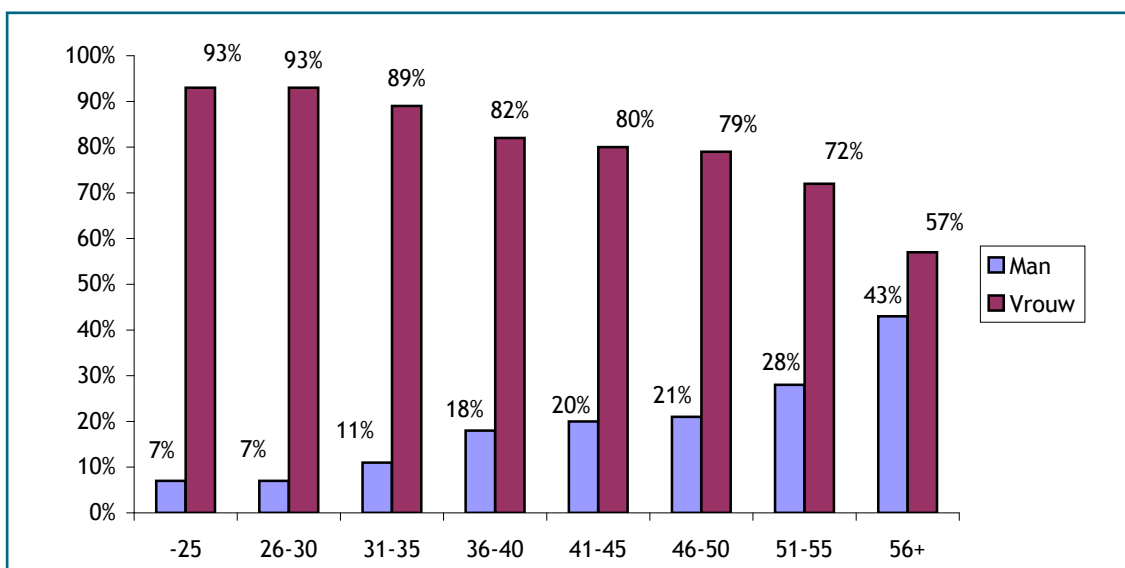
Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2005	1.199	7%	221	1%	15.774	92%	17.194
2006	1.375	8%	194	1%	16.341	91%	17.910
2007	1.365	7%	153	1%	18.915	92%	20.433

Meer dan 4/5de van de premieontvangers zijn vrouwen. Vooral tussen de leeftijd van 21 en 35 jaar maken veel meer vrouwen dan mannen gebruik van het systeem (tussen de 89% en 93%). Tot de leeftijd van 45 jaar maken zij nog 80% uit van de premieontvangers. Boven de 50 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, 2007

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	32	7%	419	93%	451
26-30	263	7%	3.502	93%	3.765
31-35	477	11%	3.983	89%	4.460
36-40	435	18%	2.011	82%	2.446
41-45	349	20%	1.382	80%	1.731
46-50	463	21%	1.749	79%	2.212
51-55	735	28%	1.928	72%	2.663
56+	516	43%	671	57%	1.187
totaal	3.270	17%	15.645	83%	18.915

Figuur 3: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007



Tijdens de periode 2005-2007 volgde 3% van de loopbaanonderbrekers een erkende opleiding. Iets meer mannen dan vrouwen combineren hun loopbaanonderbreking met een opleiding.

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 vier modules van aanmoedigingspremies mogelijk:

- opleidingskrediet voor de werknemer die een tijdscrediet opneemt om een opleiding te volgen
- zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen)
- tijdscrediet om zorg te verlenen aan:
 - een kind ten laste dat jonger is dan 8 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 tijdscrediet voor het verstrekken van palliatieve zorgen of het verlenen van bijstand of verzorging aan een ziek familielid

In 2007 werden 27.107 aanvragen ingediend voor een aanmoedigingspremie onder het privé-stelsel. In 2006 waren dit er 25.718 en in 2005 27.455. De dalende trend die in 2006 werd vastgesteld naar aanleiding van de strengere regelgeving sinds april 2005, is dus opnieuw omgebogen.

Tabel 5: Aanvragen aanmoedigingspremies privé-sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2005	3.993	15%	635	2%	22.827	83%	27.455
2006	3.311	13%	573	2%	21.834	85%	25.718
2007	3.081	11,50%	635	2,50%	23.391	86%	27.107

Net als de voorgaande jaren heeft de overgrote meerderheid 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, 2005-2007

Aantal aanmoedigingspremies	2005	2006	2007
Zorgkrediet	15.740	16.949	18.072
Suppletief zorgkrediet	6.793	4.585	5.010
Opleidingskrediet	289	300	308
Bedrijf in moeilijkheden	5	0	1
Totaal	22.827	21.834	23.391

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

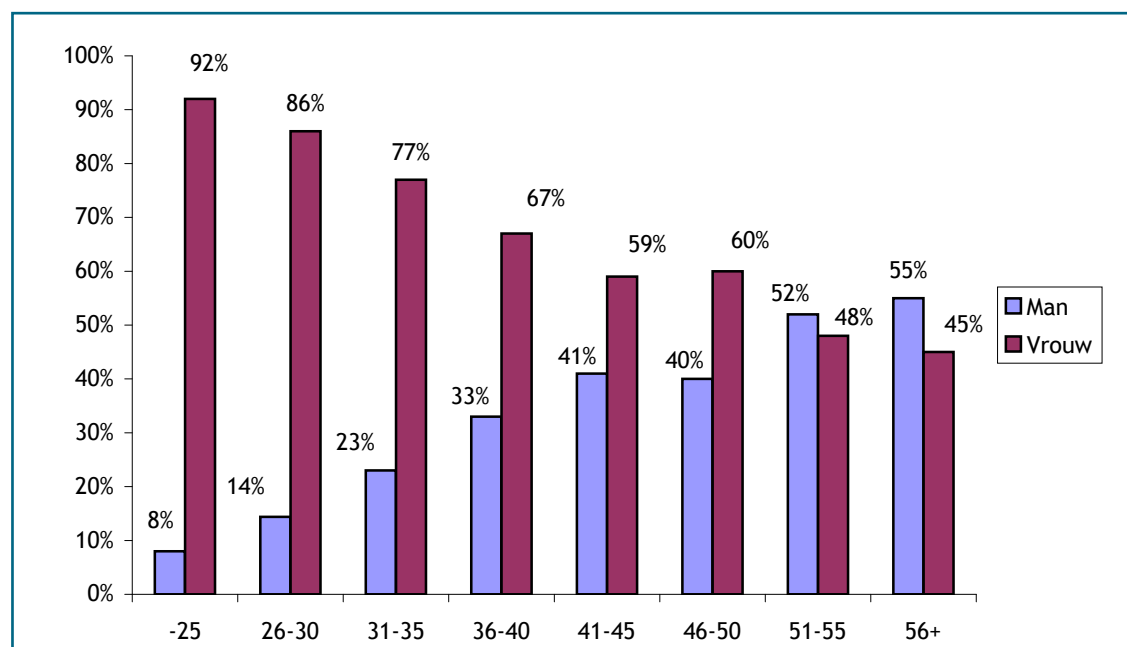
Het aantal mannelijke premieaanvragers neemt jaar na jaar lichtjes toe. In 2007 wordt 1 op de 4 aanvragen ingediend door een man. Naarmate de leeftijd stijgt wordt het aandeel mannen belangrijker. Boven de 50 jaar zijn de mannelijke begunstigten zelfs in de meerderheid : 52% in de groep van 51 tot 55 jaar en 55% tussen 56 en 65 jaar.

Net als in de openbare sector zijn de jongere werknemers tussen 26 en 35 jaar het best vertegenwoordigd. Deze leeftijdscategorie is goed voor bijna 60% van de begunstigten.

Tabel 7: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	103	8%	1.171	92%	1.274
26-30	900	14%	5.696	86%	6.596
31-35	1.700	23%	5.609	77%	7.309
36-40	1.265	33%	2.567	67%	3.832
41-45	710	41%	1.007	59%	1.717
46-50	529	40%	806	60%	1.335
51-55	506	52%	469	48%	975
56+	194	55%	159	45%	353
Totaal	5.907	25%	17.484	75%	23.391

Figuur 4: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007



2.4. AANMOEDIGINGSPREMIES IN DE VLAAMSE SOCIAL-PROFITSECTOR

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

Het stelsel telt 5 krediettypes:

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

In 2007 waren er 5.549 aanvragen voor een aanmoedigingspremie in de social-profitsector. Dit is ruim 8 % meer dan in 2006.

Tabel 8: Aanvragen aanmoedigingspremies social-profitsector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

Aantal aanmoedigingspremies	negatief	%	in behandeling	%	positief	%	totaal
2005	455	9%	73	1%	4.371	89%	4.899
2006	491	10%	70	1%	4.569	89%	5.130
2007	488	9%	76	1%	4.985	90%	5.549

Net als de voorgaande jaren heeft de overgrote meerderheid van de goedgekeurde aanmoedigingspremies in de social-profitsector betrekking op een vorm van zorgkrediet. Net als in de openbare en privé-sector is slechts een minderheid van de premies toegekend in het kader van opleidingskrediet.

Tabel 9: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens type krediet, Vlaams Gewest, 2005-2007

Aantal aanmoedigingspremies	2005	2006	2007
Zorgkrediet	3.160	3.304	3.626
Landingsbaan	449	722	854
Loopbaankrediet	656	433	391
Opleidingskrediet	105	110	114
Bedrijf in moeilijkheden	1	0	0
Totaal	4.371	4.569	4.985

In tegenstelling tot de privé-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.

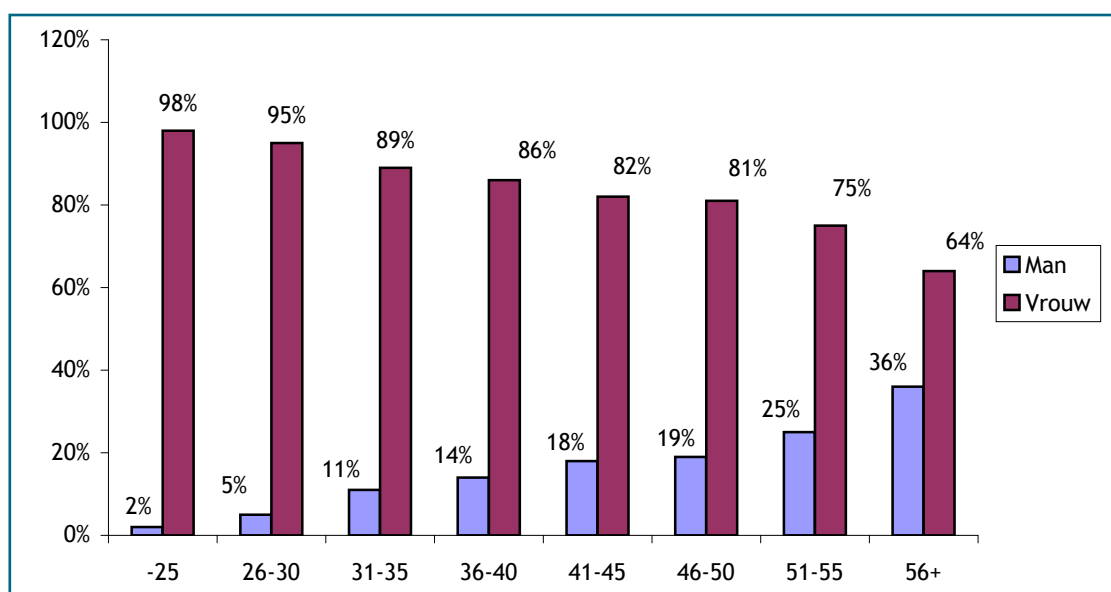
Net als in de andere 2 sectoren zijn in de social-profitsector onder de begunstigden van de aanmoedigingspremie de werknemers tussen 26 en 35 jaar het best vertegenwoordigd. De deelname van de leeftijdsgroepen boven de 40 jaar is met 33% hoger dan deze in de privé sector (19%) maar toch nog aanzienlijk lager dan in de openbare sector (41%).

Het verschil met de privé-sector is grotendeels toe te schrijven aan de mogelijkheid om in de social-profitsector een landingsbaan op te nemen vanaf de leeftijd van 50 jaar en de daaraan gekoppelde hoge premie.

Tabel 10: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

leeftijd	mannen	% mannen	vrouwen	% vrouwen	totaal
-25	4	2%	188	98%	192
26-30	56	5%	1.150	95%	1.206
31-35	151	11%	1.195	89%	1.346
36-40	87	14%	516	86%	603
41-45	65	18%	294	82%	359
46-50	102	19%	430	81%	532
51-55	142	25%	417	75%	559
56+	67	36%	121	64%	188
totaal	674	14%	4.311	86%	4.985

Figuur 5: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007



2.5 COMMUNICATIE OVER AANMOEDIGINGSPREMIES

Naast het opzoeken van informatie over de aanmoedigingspremies op de website van het VSAWSE (www.vlaanderen.be/werk) kan de burger 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) en postadres 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. 1700 staat als eerste in de lijn om vragen van de klanten van de aanmoedigingspremies te beantwoorden. De personeelsleden van deze dienst 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.

1700 kan, wanneer ze zelf het antwoord op een vraag niet kent, onmiddellijk telefonisch doorschakelen naar de backoffice of de vraag via e-mail doorsturen. De infocel aanmoedigingspremies neemt vervolgens zelf contact op met de klant.

In 2007 ontving de eerstelijndienst 17.134 telefonische oproepen over de aanmoedigingspremies die zij zelf kon beantwoorden. Dit is een stijging met 0,3% tegenover de oproepen in 2006. De tweedelijndienst kreeg in 2007 in totaal 12.205 oproepen, een stijging met 18% tegenover 2006.

Tabel 11: Aantal telefonische oproepen over aanmoedigingspremies verdeeld naar eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2005-2007

	Eerstelijndienst				Tweedelijndienst		Totaal eerste en tweede lijn		Aandeel eerste lijn in totaal	
	1700	VDAB	Totaal		VSAWSE					
	aantal	aantal	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	aantal	% jaar-1	%	% jaar-1
2005	5.462	12.146	17.608	-19%	10.318	0%	27.926	-13%	63%	-4%
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%

Tabel 12: Mails beantwoord door de infocel aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

Jaar	Aantal rechtstreekse mails en deze gemaild door eerstelijndienst		Aandeel mails vanuit eerstelijndienst	
	aantal	% jaar-1	%	% jaar-1
2005	9.782	22%	16%	-4%
2006	8.872	-9%	12%	-4%
2007	8.699	-2%	23%	11%

Tabel 13: Aanvragen brochures over aanmoedigingspremies gevraagd aan de eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2005-2007

	Eerstelijn			Tweede- lijn	Totaal eerste- en tweedelijn		Aandeel eerstelijn in totaal	
	1700	VDAB	Totaal	VSAWSE				
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	% jaar-1	%	evolutie jaar -1
2005	1.000	3.791	4.791	1.373	6.164	22%	78%	-2%
2006	1.767	555	2.322	680	3.002	-51%	77%	-1%
2007	2.327	nvt	2.327	738	3.065	2%	71%	6%

De wijziging van de regelgeving met betrekking tot de aanmoedigingspremies voor de privé sector deed in 2005 de totale vraag naar brochures met 22% toenemen. In 2006 halveerde de totale vraag naar gedrukte publicaties als gevolg van het toenemend gebruik van het internet. In 2007 werd 71% van de vragen naar brochures en aanvraagformulieren gericht aan de eerstelijndienst. Dit betekende een vermindering met 6% ten opzichte van 2006.

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.

In 2007 hadden 1.032 bureaus één of meer erkenningen in het kader van de private arbeidsbemiddeling. Dit was een toename met 84 bureaus of 9% ten opzichte van 2006. Bij 119 van deze 1.032 bureaus gaat het om een eerste erkenning met betrekking tot private arbeidsbemiddeling.

In 2007 werd van 33 bureaus de erkenning geschrapt, van 2 bureaus werd de erkenning ingetrokken. Schrapping van erkenning gebeurt naar aanleiding van de stopzetting van de (bemiddeling)activiteiten, de vereffening, de verkoop van het handelsfonds, een fusie of faillissement. Intrekking van erkenning is een sanctie als gevolg van het niet respecteren van de reglementaire bepalingen inzake private arbeidsbemiddeling.

Tabel 14: Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007 per 31 december

Jaar	Erkende bureaus		Nieuwe bureaus		Geschrapte bureaus		Ingetrokken bureaus
	private arbeidsbemiddeling		private arbeidsbemiddeling		private arbeidsbemiddeling		private arbeidsbemiddeling
	aantal	% jaar-1	aantal	% aandeel van totaal	aantal	% aandeel van totaal	aantal
2005	848	5%	84	10%	45	5%	2
2006	948	12%	112	12%	9	1%	3
2007	1.032	9%	119	12%	33	3%	2

In 2007 bedraagt het gemiddelde aantal erkenningen per bureau 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. Door dit principe is er een jaarlijkse toename van de erkenning voor algemene private bemiddeling te verwachten maar dit op zich verklaart niet de omvang van de toename van de erkenning algemene bemiddeling.

Het merendeel van de erkenningsaanvragen komt van bureaus die alleen de erkenning voor werving en selectie wensen. Van de 903 lopende erkenningen voor werving en selectie in 2007 zijn er 461 voor bureaus die alleen voor deze bemiddelingsactiviteiten erkend zijn. Ook in 2005 en 2006 was meer dan de helft van de lopende erkenningen voor werving en selectie voor bureaus die alleen daarvoor erkend waren.

Bijna 60% van de nieuwe erkenningen in 2007 zijn voor werving en selectie. Artiestenbureaus vertegenwoordigen 16% (33 erkenningen) en op de derde plaats staan de erkenningen voor outplacement met 10% (21 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, 2005-2007 per 31 december

status erkenning		lopende erkenningen					nieuwe erkenningen					geschrapte en ingetrokken erkenningen					
private arbeidsbemiddeling	private arbeidsbemiddeling (incl.nieuwe)					private arbeidsbemiddeling					private arbeidsbemiddeling						
	2005	2006	% jaar-1	2007	% jaar-1	2005	% totaal	2006	% totaal	2007	% totaal	2005	% totaal	2006	% totaal	2007	% totaal
algemene private bemiddeling	700	809	16%	861	6%	86	60%	122	60%	119	59%	26	42%	10	53%	34	52%
uitzendbureau algemeen	113	121	7%	120	-1%	9	6%	14	7%	9	4%	8	13%	6	32%	10	15%
uitzendbureau bouwsector	11	14	27%	16	14%	1	1%	3	1%	3	1%	0	0%	0	0%	0	0%
uitzendbureau artistieke sector	13	13	0%	15	15%	1	1%	1	0%	2	1%	0	0%	1	5%	1	2%
outplacementbureau	101	115	14%	128	11%	15	10%	15	7%	21	10%	3	5%	1	5%	7	11%
activiteiten als sportmakelaar	85	98	15%	105	7%	6	4%	13	6%	16	8%	4	6%	0	0%	6	9%
artiestenbureau	206	242	17%	261	8%	25	18%	37	18%	33	16%	21	34%	1	5%	8	12%
totaal	1.229	1.412	15%	1.506	7%	143	100%	205	100%	203	100%	62	100%	19	100%	66	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 september 2007 werd een tweede mediacampagne opgezet in kranten, tijdschriften en magazines. 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 2007 stelselmatig uitgebreid van 6 naar 15. Er kwamen tevens 8 erkende testcentra bij. De 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 2007 werden in totaal 240 Ervaringsbewijzen uitgereikt.

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 volgens erkend testcentrum, Vlaams Gewest, 2007

Beroepen waarvoor men een Ervaringsbewijs kan behalen	aantal Ervaringsbewijzen uitgereikt in 2007	Erkend testcentrum	Erkend sinds
autobuschauffeur	45	VDAB	1/07/2006
autocarchauffeur	6	VDAB	1/07/2006
begeleider buitenschoolse kinderopvang	34	vzw KIKO/SPK vzw	1/07/2006
callcenteroperator	36	ATEL vzw	1/07/2006
industriële schilder	108	FVB	1/07/2006
torenkraanbestuurder	7	FVB	1/07/2006
kapper	1	UBK	1/01/2007
		SYNTRA Limburg	1/07/2007
kapper - salonbeheerder	3	UBK	1/01/2007
verhuizer - drager		OCMW Gent	1/01/2007
		BKV	1/07/2007
verhuizer - inpakker		OCMW Gent	1/01/2007
		BKV	1/07/2007
bestuurder mobiele kraan		Vzw Montage	1/07/2007
koelmonteur		Vormelek	1/07/2007
platwever		VDAB & COBOT vzw	1/07/2007
stellingbouwer		FVB	1/07/2007
stikster		VDAB	1/07/2007
Totaal	240		

3.3 HERPLAATSINGSFONDS

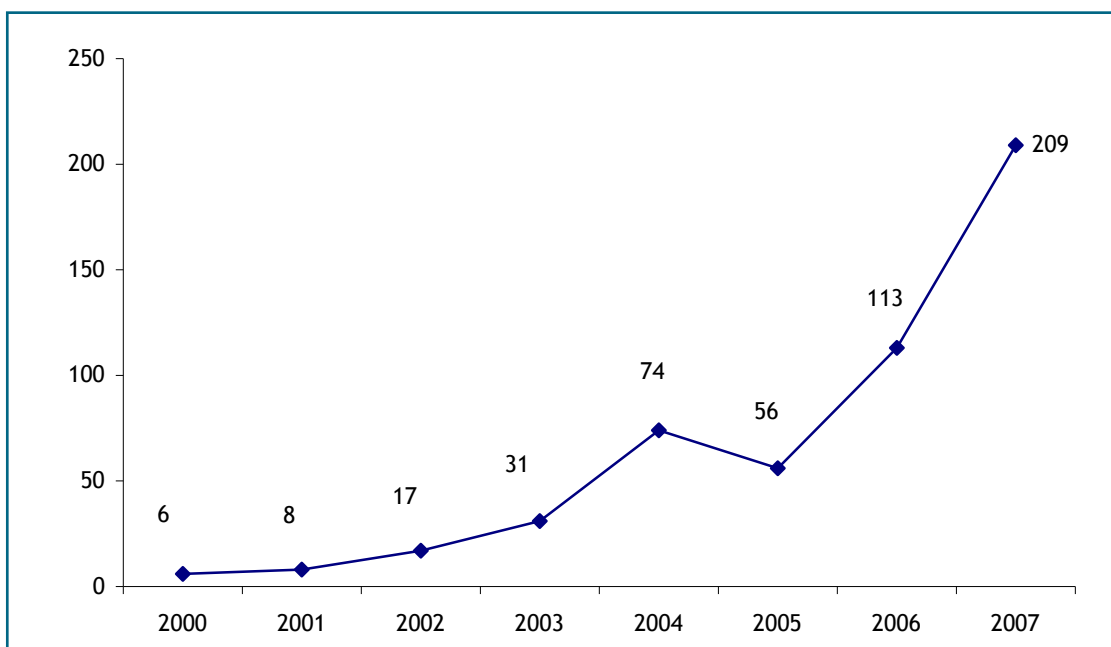
3.3.1 AANVRAGEN VOOR OUTPLACEMENTBEGELEIDING

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 2007 blijft deze trend aanhouden en steeg het aantal aanvragen tot 209. Dit betekent niet dat het aantal faillissementen binnen het Vlaams Gewest significant gestegen is tegenover 2006². Het gestegen aantal aanvragen kan eerder verklaard worden door de uitbreiding van het Vlaamse herstructureringsbeleid. Vanaf 4 november 2006 is de nieuwe regelgeving van het Herplaatsingsfonds van kracht. Deze bepaalt ondermeer dat de kleine dossiers (tot 50 werknemers) worden opgevolgd door permanente stuurgroepen in de schoot van de 15 SERR's (Sociaal-Economische Raden van de Regio's). Hierdoor werd de procedure van het Herplaatsingsfonds toegankelijker voor kleine dossiers. Daarnaast gebeurt de monitoring van alle faillissementen door een toegenomen aantal sociaal interventieadviseurs van de VDAB.

Deze beleidswijzigingen hebben de aandacht voor de rol van het Herplaatsingsfonds bij faillissementen aangescherpt bij alle belanghebbenden (curatoren, werkgevers- en werknemersorganisaties, sectorfondsen, outplacementbureaus, ...). Door de tussenkomst van de sociaal interventieadviseurs en vakbonden werden meer (en sneller) aanvragen bij het Herplaatsingsfonds ingediend. Het Herplaatsingsfonds heeft bovendien haar bereik vergroot door meer faillissementen proactief aan te schrijven. Vanaf oktober 2007 worden curatoren van faillissementen vanaf 5 werknemers aangespoord een aanvraag in te dienen. Voordien gebeurde dit enkel voor faillissementen vanaf 20 betrokken werknemers.

Figuur 6: Aanvragen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2000-2007



² 3748 faillissementen in 2006 en 3880 faillissementen in 2007 (Graydon, 2008).

3.3.2 GOEDGEKEURDE DOSSIERS

Algemeen

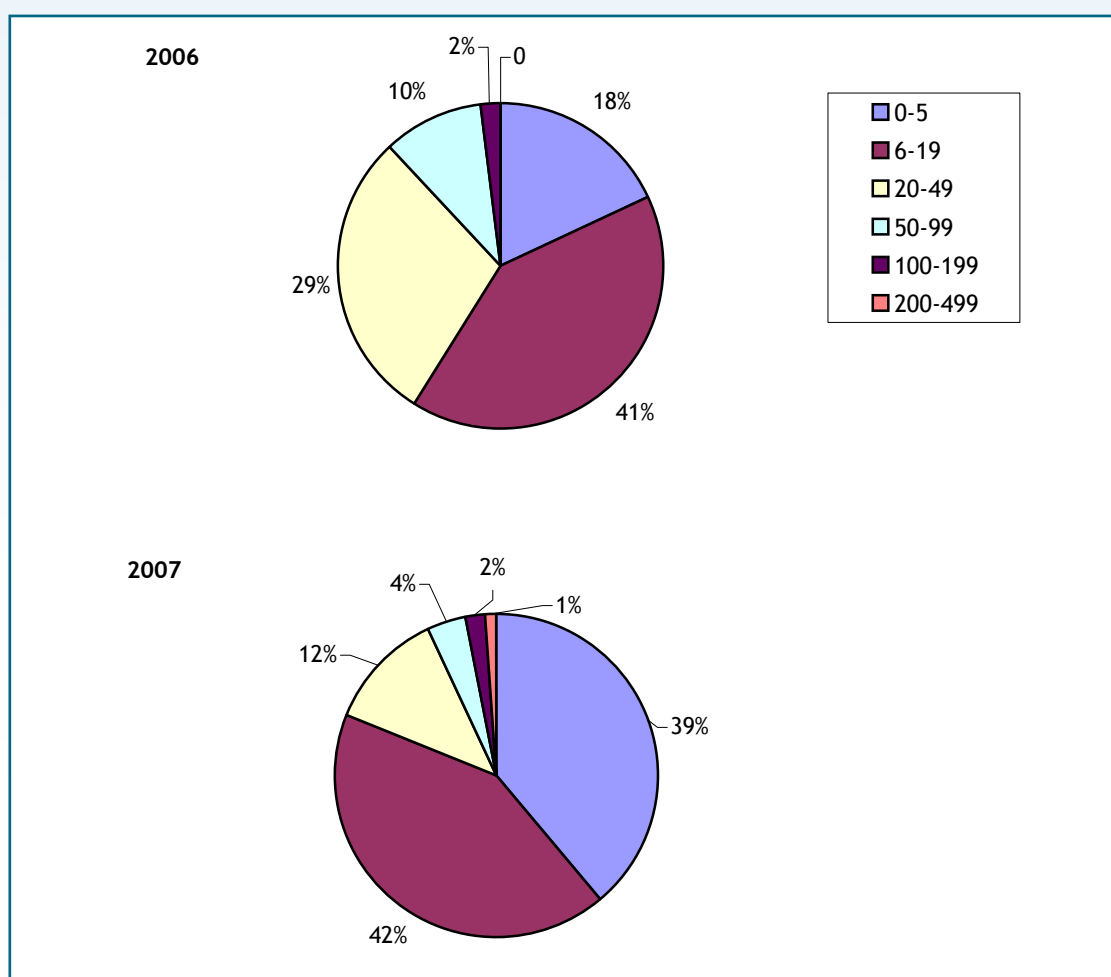
Er werden 193 van de 209 aanvragen van 2007 goedgekeurd. Twee aanvragen werden geweigerd aangezien deze niet behoorden tot het toepassingsgebied van het herplaatsingsfonds. De overige 14 aanvragen waren eind 2007 nog niet beslist. De toename van het aantal goedgekeurde dossiers loopt parallel met het gestegen aantal aanvragen.

Tabel 17: Aanvragen herplaatsingsfonds volgens status, Vlaams Gewest, 2005-2007

Status aanvragen	2005	2006	2007
Toekenningen	51	91	193
Niet goedgekeurd	1	0	2
Nog in behandeling	4	22	14
Totaal	56	113	209

In 2007 werden 219 dossiers goedgekeurd (waarvan 10 aanvragen uit 2006). De overgrote meerderheid (80%) heeft betrekking op kleine bedrijven. De verhouding is enigszins gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. Het aandeel ondernemingen met 6 tot 19 werknemers is quasi constant gebleven, maar dossiers van 20 tot 49 werknemers nemen relatief af ten voordele van de heel kleine dossiers (met maximum 5 ontslagen personeelsleden). Dossiers vanaf 51 ontslagen werknemers kwamen in beide jaren weinig voor. Slechts 2 dossiers van 2007 behoren tot de laatste categorie van meer dan 200 werknemers.

Figuur 7: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens bedrijfsgrootte, Vlaams Gewest, 2006-2007



Sectorale spreiding goedkeuringen

Met een kwart van de goedgekeurde dossiers is de groot- en kleinhandel de meest voorkomende sector. Daarnaast vertegenwoordigt de bouwnijverheid 16% van de dossiers. De volgende sectoren hebben elk een aandeel van ongeveer 10%: hotels en restaurants, dienstverlening aan bedrijven en vervoer. In vergelijking met voorgaande jaren is het relatieve aandeel van de textielsector verminderd.

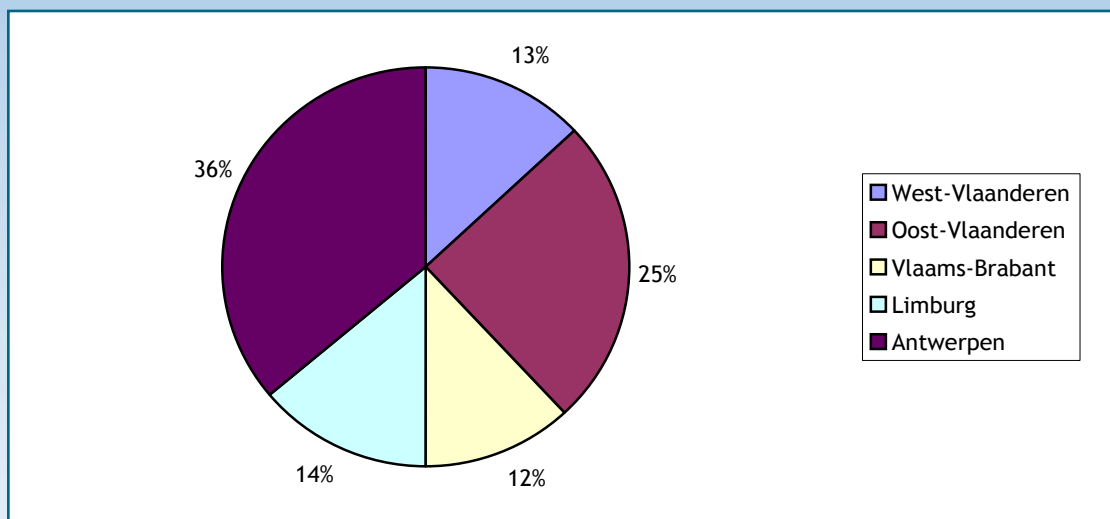
Tabel 18: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens sector, Vlaams Gewest, 2005-2007

nace-code	Sector	2005	2006	2007
1-2	landbouw, jacht en bosbouw	1	1	6
15	voeding	2	4	3
16	tabak	0	1	0
17	textiel	9	8	10
18	kleding en bont	0	2	6
19	leer	0	1	1
20	hout	1	0	0
21	papier en karton	2	0	1
22	drukkerij/uitgeverij	1	2	7
24	chemie	2	0	1
26	overige niet-metaalhoudende producten	0	1	2
28	metaal	4	3	9
29	machinevaardigheden	2	3	3
30-33	vervaardiging elektrische apparaten	1	1	0
34-35	vervaardiging transport	3	3	1
36-37	overige industrie	3	2	4
45	bouwnijverheid	7	13	34
50-52	groot- en kleinhandel, reparatie auto's	5	20	58
55	hotels en restaurants	0	4	22
60-62	vervoer	3	8	17
63-64	opslag en communicatie	1	1	6
65-67	financiële instellingen	0	2	0
70-74	onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	6	7	20
80	onderwijs	0	0	2
85	gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	0	0	3
90-93	gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten	0	3	2
	niet bekend	1	0	1
Totaal		54	90	219

Regionale spreiding goedkeuringen

De provincie Antwerpen kent reeds enkele jaren het grootst aantal dossiers. In 2007 was dit met 36% van de dossiers niet anders.

Figuur 8: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds per provincie, Vlaams Gewest, 2007



Goedkeuringen en reële begeleidingen

Ondanks de toename van het aantal aanvragen in 2007 is het aantal goedgekeurde premies voor begeleidde personen met een derde verminderd ten opzichte van 2006. Er werd initieel voor 3.561 personen een tegemoetkoming goedgekeurd tegenover 2.124 in 2006. 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 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 3.561 personen waarvoor er in 2007 initieel een tegemoetkoming werd goedgekeurd namen slechts 992³ of 28% deel aan een begeleiding⁴. De opstartratio voor 2007 is tegenover 2006 sterk afgenomen. Enerzijds is dit te wijten aan de meer accurate registratie van ingestapte personen via het opstartrapport van het outplacementbureau aan de stuurgroep (inclusief de controle door de sociale interventie-adviseur van de VDAB). Anderzijds was de vraag naar arbeidskrachten zeer groot in 2007 als gevolg van de gunstige economische conjunctuur.

Tabel 19: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2005-2007

Dossiers Herplaatsingsfonds	2005	2006	2007
aantal goedgekeurde begeleidingen (personen)	2.310	2.124	3.561
aantal opgestarte begeleidingen (personen)	1.116	1.330	992
% opgestarte t.o.v. goedgekeurde dossiers	48%	63%	28%

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 2007 slechts 13 grote dossiers goedgekeurd werden, blijkt het aantal begeleidingen in deze dossiers vergelijkbaar met deze in de dossiers van de permanente stuurgroepen.

³ 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.

⁴ Dit percentage is waarschijnlijk een onderschatting aangezien nog niet van alle dossiers 2007 bekend is, hoeveel personen er per dossier effectief met de begeleiding gestart zijn. (afsluiten van de cijfers op 17/03/08)

Tabel 20: Goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds volgens type stuurgroep, Vlaams Gewest, 2007

	dossiers	begeleidingen initieel goedgekeurd	begeleidingen effectief opgestart
Ad hoc stuurgroep	13	1.671	474
Permanente stuurgroep	206	1.890	518
totaal	219	3.561	992*
*Gegevens op datum 17/03/2008. Er zijn nog 6 dossiers (potentieel nog 47 personen) waarvan we niet weten hoeveel personen er effectief in de begeleiding gestapt zijn.			

Het initieel voorziene bedrag is in 2007 met 75% toegenomen in vergelijking met 2006. Deze toename is gedeeltelijk te verklaren door enkele wijzigingen in de maatregel voor dossiers vanaf 4/11/2006. Het bedrag van 9.782.024 euro bevat immers naast de begeleidingspremie van 2154,50 euro ook het opleidingsbudget van 538,63 euro per persoon. Daarnaast ontvangt het outplacementbureau 53,86 euro per gecontacteerde en geïnformeerde ex-werknemer ter vergoeding van de administratiekosten. De opgestarte begeleidingen waren in 2007 goed voor 2.296.266 euro of 23% van het initieel gebudgetteerde bedrag. De redenen voor dit lage bestedingspercentage zijn vooreerst terug te vinden bij de lage instapratio (zie hoger). Bovendien was er eind 2007 nog niet bekend voor hoeveel het globale opleidingsbudget benut werd, waardoor het niet opgenomen werd in het bedrag 'opgestarte begeleidingen'.

Tabel 21: Premiebedragen goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2005-2007

Premiebedragen in EURO	2005	2006	2007
totaalbedrag goedgekeurde begeleidingen	5.988.681	5.591.896	9.782.024
totaalbedrag opgestarte begeleidingen	3.910.817	3.856.833	2.109.310
% bedrag opgestart tov goedgekeurd	65%	69%	21%

3.3.3 RESULTATEN OUTPLACEMENTBEGELEIDING

In 2007 kenden we de resultaten van 42 (afgesloten) dossiers waarbij potentieel 1.737 ex-werknemers in aanmerking kwamen voor een tegemoetkoming van het herplaatsingsfonds. Bijna een derde (539 personen) startte onmiddellijk na ontslag met een outplacementbegeleiding. Evenveel personen gingen meteen terug aan het werk. 11% 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.

Tabel 22: Uitgangssituatie werknemers op moment van faillissement of herstructurering van bedrijf met herplaatsingsfondsdossier, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Situatie ex-werknemers	% van 1.737 ex-werknemers
begeleiding opgestart	31,03%
reeds aan het werk	30,74%
niet bereikt/geen informatie	10,82%
geen interesse	5,18%
(brug)pensioen	2,53%
ziekte	2,99%
andere	4,61%
niet gekend	12,09%

Instroom volgens geslacht

Er zijn meer vrouwen dan mannen in de begeleiding gestapt. 61% van de begeleide personen zijn tussen 31 en 50 jaar oud. De 40-plussers vertegenwoordigen 54% van de deelnemers.

Tabel 23: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

geslacht	% op 529 begeleiden
man	44,8%
vrouw	55,2%

Instroom volgens leeftijd

Tabel 24: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

leeftijdscategorie	% op 525 begeleiden
30 jaar en jonger	17,52%
31-40 jaar	28,57%
41-50 jaar	32,57%
50 jaar en ouder	21,33%

Instroom volgens scholingsgraad

Het scholingsprofiel van de personen in outplacementbegeleiding is eerder laag. 28% is laaggeschoold. Het aandeel van hoopopgeleiden bedraagt 16%.

Tabel 25: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens opleidingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

scholingsniveau	% op 529 begeleiden
lager onderwijs (of geen)	11,72%
lager secundair onderwijs	16,45%
hoger secundair onderwijs	56,33%
hoger onderwijs korte type	12,10%
hoger onderwijs lange type/ universiteit	3,40%

Uitstroom

Het realiseren van een duurzame tewerkstelling is de basisdoelstelling van outplacement. Ruim 78% van de begeleide personen vindt werk. De meerderheid daarvan heeft een vaste baan gevonden, een interimcontract met optie vast of werkt als zelfstandige. Concreet betekent dit dat voor 60% van alle begeleide personen een duurzame tewerkstelling werd gevonden.

Minder dan 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 speciale aandacht krijgen vanuit de outplacementsector alsook vanuit het beleid.

Tabel 26: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

	man	vrouw	totaal
werken	78,45%	79,18%	78,86%
(nog) geen werk op einde begeleiding	8,19%	7,17%	7,62%
begeleiding stopgezet	6,90%	4,44%	5,52%
andere oplossing/resultaat	6,47%	9,22%	8%
Totaal aantal begeleiden	232	293	525

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 27: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

	-30	31-40	41-50	50+	totaal
werken	91,30%	83,33%	84,80%	53,57%	414
(nog) geen werk op einde begeleiding	1,09%	6,00%	6,43%	16,96%	40
begeleiding stopgezet	3,26%	4,67%	2,34%	13,39%	29
andere oplossing/resultaat	4,35%	6,00%	6,43%	16,07%	42
Totaal aantal begeleiden	92	150	171	112	525

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: 35% van deze groep beëindigt de begeleiding zonder job, tegen slechts 15% bij de groep hogergeschoolden.

Tabel 28: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers in het kader van herplaatsingsfondsdossiers volgens scholingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

	Laag-geschoold	Midden-geschoold	Hoog-geschoold	totaal
werken	64,43%	83,89%	86,59%	417
(nog) geen werk op einde begeleiding	8,72%	7,38%	4,88%	39
begeleiding stopgezet	14,09%	2,35%	2,44%	30
andere oplossing/resultaat	12,75%	6,38%	6,10%	43
Totaal aantal begeleiden	149	298	82	529

Uitstroom volgens type contract

Het type contract bepaalt de kwaliteit van de gevonden tewerkstelling. Ongeveer 73% 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. 11% 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 29: Type contract werkenden na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfonds-dossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

	man	vrouw	totaal
vast	74,05%	65,11%	69,05%
tijdelijk	11,89%	16,17%	14,29%
interim	5,41%	9,36%	7,62%
interim optie vast	3,24%	3,40%	3,33%
zelfstandig	5,41%	5,11%	5,24%
ander	0%	0,85%	0,48%
Totaal aantal werkenden	185	235	420

Uitstroom volgens kanaal van werk vinden

De meerderheid van de begeleide personen vindt 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 30: Kanaal waarlangs werk werd gevonden door begeleide ex-werknemers herplaatsingsfonds-dossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

	man	vrouw	totaal
vacature	29,57%	27,93%	28,68%
netwerk	40,32%	34,68%	37,25%
interim	21,51%	25,23%	23,53%
spontaan	8,60%	12,16%	10,54%
Totaal aantal werkenden	186	222	408

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 (45% t.o.v. 38% voor alle werknemers).

Tabel 31: Loonverschil oud en nieuw werk na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten dossiers 2007

	man	vrouw	totaal
loon lager	38,50%	37%	37,68%
loon gelijk	34,22%	30,84%	32,37%
loon hoger	27,27%	32,16%	29,95%
Totaal aantal werkenden	187	227	414

3.4 SOCIALE PROMOTIE

Werknemers uit de privé-sector, 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 2007 werden er 708 programma's voor sociale promotie goedgekeurd. De totaalsom van vergoedingen voor sociale promotie in 2007 bedroeg 55.116,39 euro.

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.

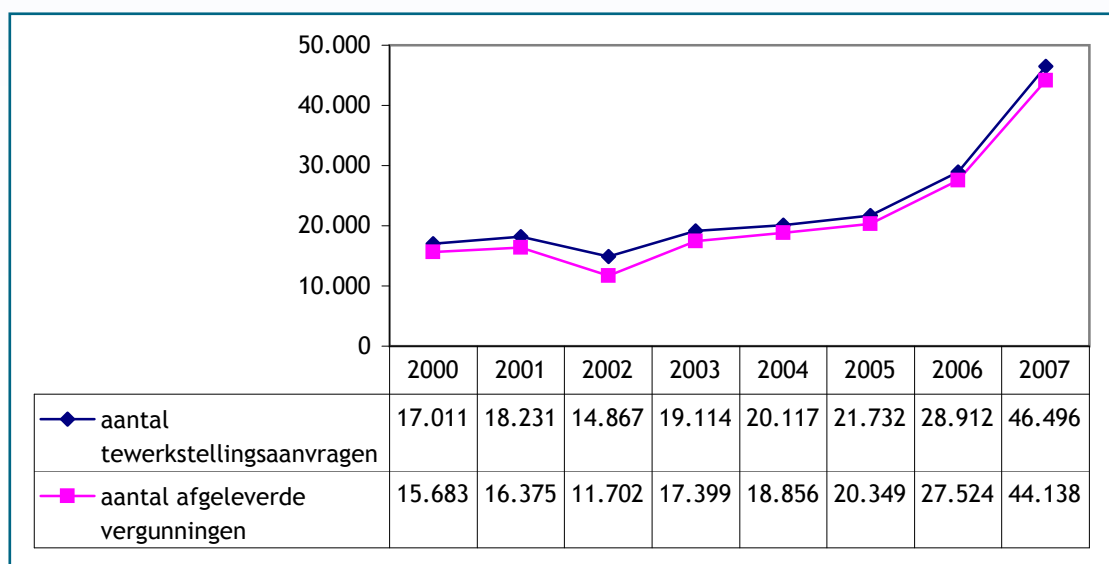
De arbeidskaarten A en C moeten worden aangevraagd door de betrokken buitenlanders zelf. Ze moeten hiertoe een aanvraagdossier indienen bij de VDAB van hun woonplaats. De arbeidskaart B wordt door de migratiedienst afgeleverd telkens er een arbeidsvergunning wordt toegekend aan een werkgever.

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 VDAB 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 kandidaatwerknemer 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 van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Figuur 9: Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2000-2007



Tabel 32: Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2000-2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A-kaarten	833	509	323	142	35	31	31	17
B-kaarten	5.191	5.421	6.268	5.402	5.269	7.546	15.271	31.404
Au-Pairs	60	51	112	129	110	169	189	205
Beroepsopleiding	27	7	68	35	40	26	52	11
Beroepsportbeoefenaars	241	256	230	169	177	196	178	196
Gasthoogleraar	39	46	40	19	19	20	16	20
Gespecialiseerde Technikers	422	531	924	727	285	196	176	187
Gezinshereniging				25	50	118	219	550
Hooggeschoolden	1.751	1.858	1.861	1.908	1.904	2.173	2.513	2.811
Leidinggevenden	1.041	1.065	1.308	1.165	1.173	1.314	1.327	1.268
Navorers	400	371	387	167	94	77	97	151
Schouwspelartiesten	28	25	28	49	52	60	38	45
Niet-EU seizoenarbeid					73	0	0	0
Nieuwe EU Lidstaat					83	177	221	334
Nieuwe EU lidstaten seizoenarbeid					930	2.639	1.108	0
Stagiairs	190	128	115	98	125	202	230	176
Nieuw EU kneelpuntberoep	0	0	0	0	0	0	8.742	25.243
Andere	377	294	90	536	154	179	165	207
Subtotaal	4.576	4.632	5.163	5.002	5.269	7.546	15.271	31.404
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				
Subtotaal	615	789	1.105	400	0	0	0	0
C-kaarten	0	0	0	9.779	12.582	12.171	11.902	12.513
Echtgenoot en kind diplomaat/consul				0	1	0	1	5
Echtgenoot onderdaan EER				1	0	0	2	0
Gezinshereniging art 17, 5°				586	707	663	727	740
Kandidaat Vluchteling				6.721	8.043	6.861	5.642	4.119
Samenwoonst				455	636	747	841	1.045
Slachtoffer Mensenhandel met BVR				63	79	81	79	69
SMH met aankomstverklaring				37	14	11	11	8
Student				1.421	2.041	2.307	2.169	2.014
Tijdelijk verblijf met BVR				495	1.061	1.501	2.430	4.331
Subsidiaire Beschermingsstatus								182
TOTAL afgeleverde kaarten	6.024	5.930	6.591	15.323	17.886	19.748	27.204	43.934
Weigeringen (A+B+C) *	638	881	659	1.507	1.248	1.379	1.374	2.355
Beroepschiffen (A+B+C)	485	331	349	382	259	313	244	277

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

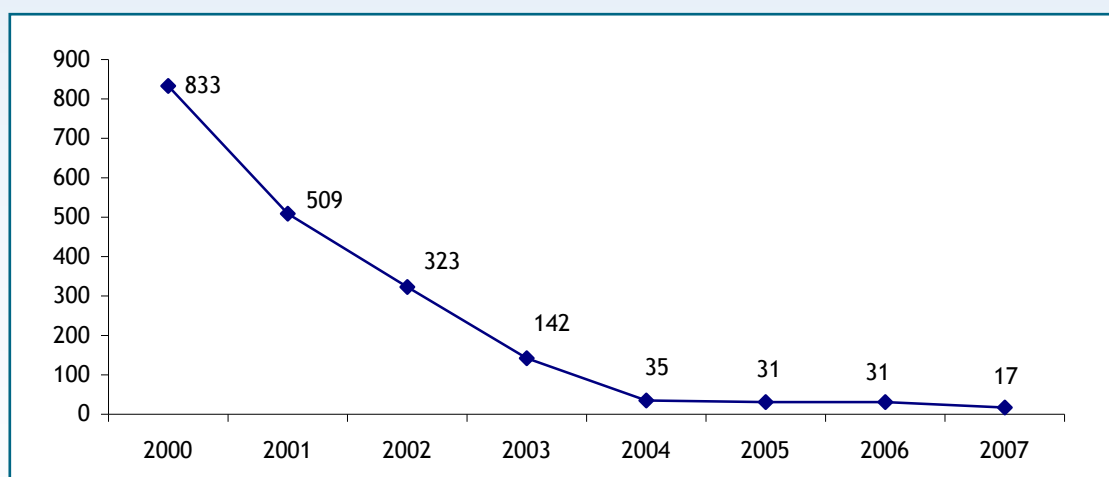
Sinds 2000 is het totale aantal toegekende arbeidsvergunningen en arbeidskaarten met meer dan 700 % gestegen. In 2007 werden er in totaal 43.934 arbeidskaarten en vergunningen uitgereikt aan buitenlandse werknemers. Het betreft 17 A-kaarten, 31.400 B-kaarten en 12.513 C-kaarten. Daarnaast werden er nog 208 voorlopige vergunningen uitgereikt. De voorlopige vergunningen worden toegekend op basis van omzendbrieven voor zeer specifieke categorieën.

De globale toename is praktisch uitsluitend te wijten aan de explosieve stijging in het aantal toegekende arbeidskaarten B. (zie 4.3) Sinds 1 mei 2006 wordt binnen de arbeidskaarten B exponentieel gebruik gemaakt van de regeling der knelpuntberoepen maar ook binnen de meeste andere categorieën (bijvoorbeeld binnen het kader van gezinshereniging, hooggeschoolden en leidinggevendenden, au pairs, ...) is er een vrij constante stijging. Daarnaast is er in 2007 opnieuw een beperkte stijging waar te nemen bij de arbeidskaarten C.

4.2 ARBEIDSKAARTEN A

Het aantal arbeidskaarten A is in 2007 verder gedaald tot een absoluut minimum van 17. 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. Dit type van arbeidskaart kan dan ook, zoals reeds herhaaldelijk bepleit in het verleden, zonder nadelige gevolgen voor eventuele betrokkenen, worden afgeschaft. Dit zou niet enkel een administratieve vereenvoudiging zijn maar tevens in de lijn liggen van de Europese regelgeving.

Figuur 10: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten A, Vlaams Gewest, 2000-2007



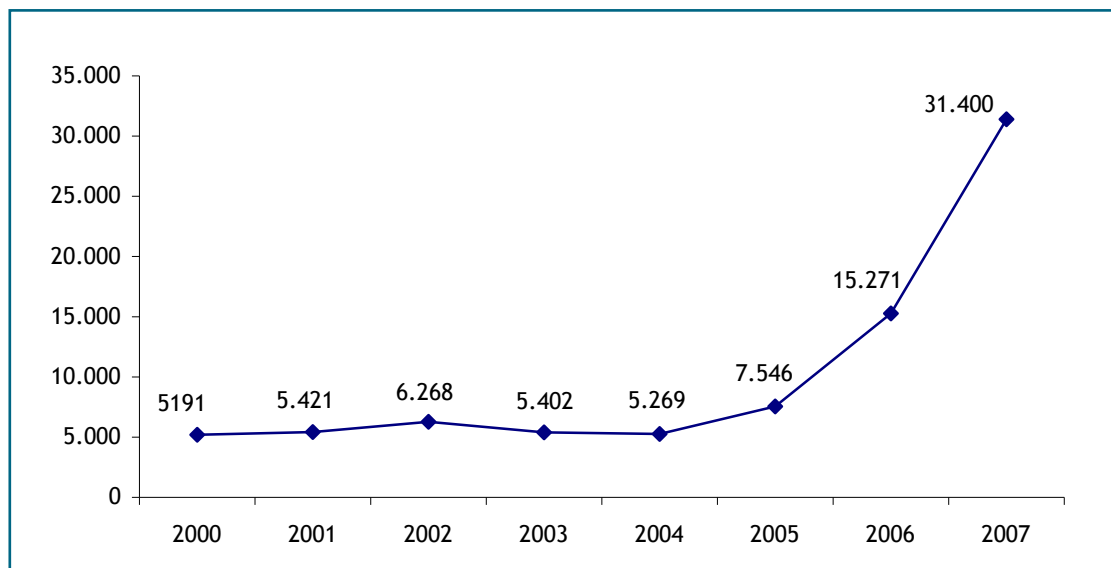
4.3 ARBEIDSKAARTEN B

4.3.1 ALGEMEEN

De substantiële stijging van het aantal arbeidskaarten B die in 2005 werd ingezet en die reeds een exponentieel verloop kende in 2006 heeft zich in dezelfde verhouding doorgezet in 2007 met opnieuw een verdubbeling van het aantal toegekende kaarten en vergunningen ten opzichte van het voorgaande jaar. Van 7.564 in 2005 over 15.271 in 2006 is het totale aantal toegekende arbeidskaarten B in 2007 gestegen tot 31.400.

Deze stijging is voornamelijk te wijten aan de toekenning van vergunningen aan werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten in knelpuntberoepen. Ook bij de andere categorieën van buitenlandse werknemers (hooggeschoolden, au pairs, beroepssporters, enz...) is er een gemiddelde stijging van 10%. Een indirect effect van de toetreding kan waargenomen worden in de stijging van het aantal arbeidsvergunningen en arbeidskaarten binnen het kader van gezinshereniging (550 in 2007).

Figuur 11: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B, Vlaams Gewest, 2000-2007



De lezing en interpretatie van zowel de globale cijfers, als van de cijfers opgesplitst per categorie (zie tabel 32) 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. 44.138 vergunningen betekent dus niet dat er effectief 44.138 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.

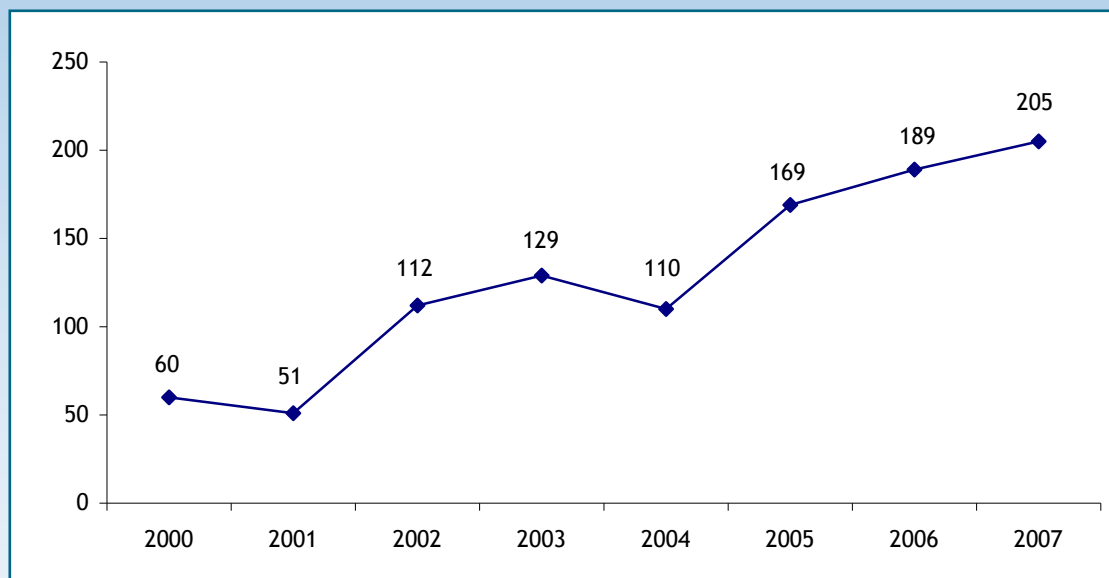
4.3.2 AU PAIR

De au pairs vormen een buitenbeentje in de regelgeving inzake 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, 2000-2007



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.

In 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 onderzoekscommissie mensenhandel en de negatieve verslaggeving rond Filipijnse au pairs, was er vanuit de Filipijnse overheid 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 pairactiviteit in Nederland. Ofschoon ook hier de ware aard van de au pairactiviteit in twijfel kan 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), Oekraïense (17), Zuid-Afrikaanse (16) en Russische (11).

Het is duidelijk dat het au pairstatuut opnieuw in de lift zit. Ten opzichte van 2001 is het aantal au pairs met 400 % gestegen (van 51 in 2001 naar 205 in 2007). Gezien de ervaring uit het verleden kunnen er kritische vragen worden gesteld bij deze evolutie. Dit zal dan ook in 2008 een aandachtspunt dienen te zijn.

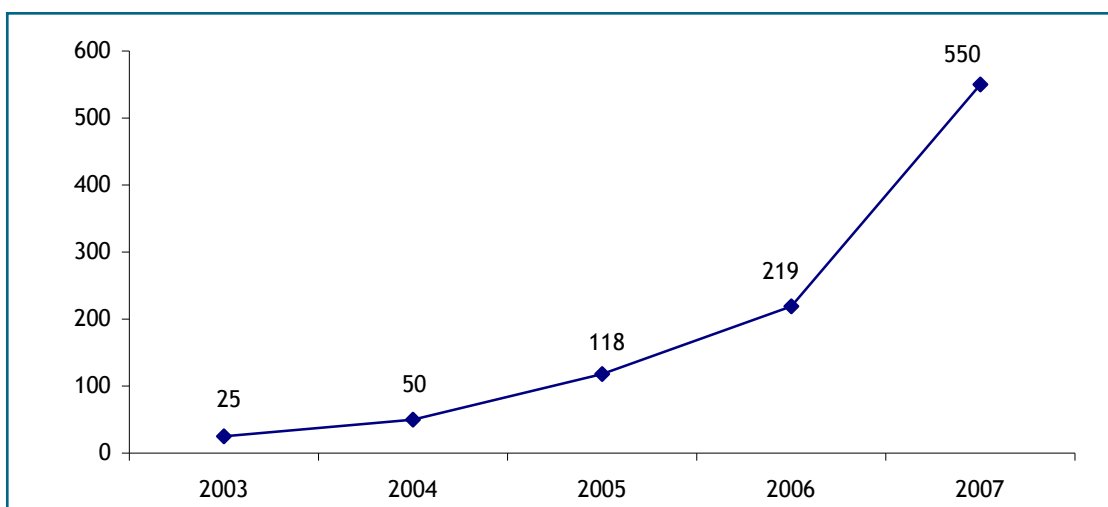
Tabel 33: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

nationaliteit	aantal
Filipijnse	56
Peruaanse	25
Oekraïense	17
Zuid-Afrikaanse	16
Russische	11
Amerikaanse	7
Indonesische	7
Braziliaanse	6
Colombiaanse	5
Indische	5
Overige	50
Totaal	205

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 hogeschoolden die hun echtgenoot de kans wilden bieden een job aan te nemen gedurende het verblijf in België. Maar deze regeling is ook van toepassing op de echtgenoten van werknemers en zelfstandigen uit de nieuwe lidstaten. Niettegenstaande er voor de nieuwe EU-toetreders binnen de overgangsmaatregelen een specifieke regeling uitgewerkt werd voor gezinshereniging (cfr art 38 quater §2 van het KB van 9/6/99) wordt daar geen gebruik van gemaakt omdat deze regeling veel minder gunstig is dan diegene die reeds bestond.

Figuur 13: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging, Vlaams Gewest, 2003-2007



Gezien de exponentiële stijging van het aantal arbeidskaarten B dat in 2007 werd toegekend aan onderdanen uit nieuwe EU-lidstaten voor een tewerkstelling in een knelpuntberoep, is het niet meer dan logisch dat ook het aantal arbeidskaarten B dat op basis van gezinshereniging kan worden toegekend aan echtgenoten en kinderen van deze personen, meer dan verdubbeld is. (van 219 in 2006 naar 550 in 2007). In absolute cijfers is dit aantal zelfs nog zeer beperkt.

Hieruit kan mogelijks worden afgeleid dat de meeste nieuwe EU-migranten aanvankelijk alleen naar Vlaanderen komen, en dat hun eventuele echtgenoten en kinderen - indien al het geval - 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 (217) als aan Polen (249). Binnen de categorie van de knelpuntberoepen is de verhouding immers omgekeerd. Hier werden ruim 4000 arbeidskaarten toegekend aan Bulgaren en Roemenen, terwijl met ruim 20 000 vijf maal zoveel kaarten aan Polen werden toegekend. Dit kan erop wijzen dat de effectieve migratie (met de bedoeling om zich in België te vestigen) bij Roemenen en Bulgaren verhoudingsgewijs groter is dan bij Polen.

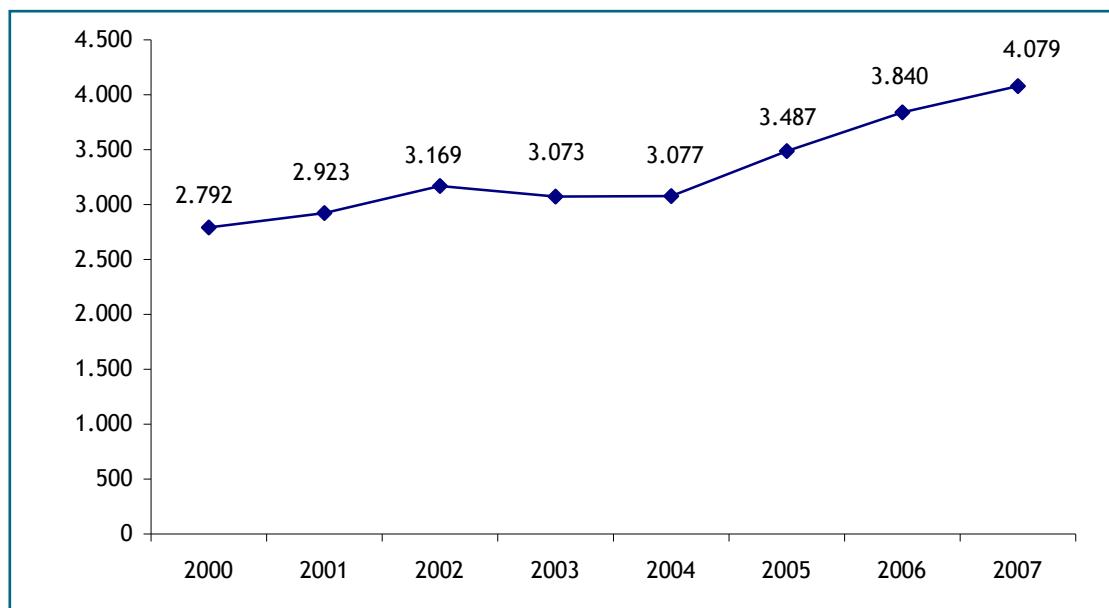
Tabel 34: Aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

nationaliteit	aantal
Poolse	249
Roemeense	113
Bulgaarse	104
Slovaakse	9
Indische	6
Chineze	6
Amerikaanse	5
Tsjechische	5
Canadese	5
Russische	5
Overige	43
Totaal	550

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.

Figuur 14: Evolutie toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden, Vlaams Gewest, 2000-2007



Het aantal arbeidskaarten binnen deze categorie is in de laatste tien jaar meer dan verdubbeld. Ook in 2007 is er een stijging van 3.840 in 2006 naar 4.079 in 2007. Ook deze cijfers dienen echter met de nodige voorzichtigheid 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, ...).

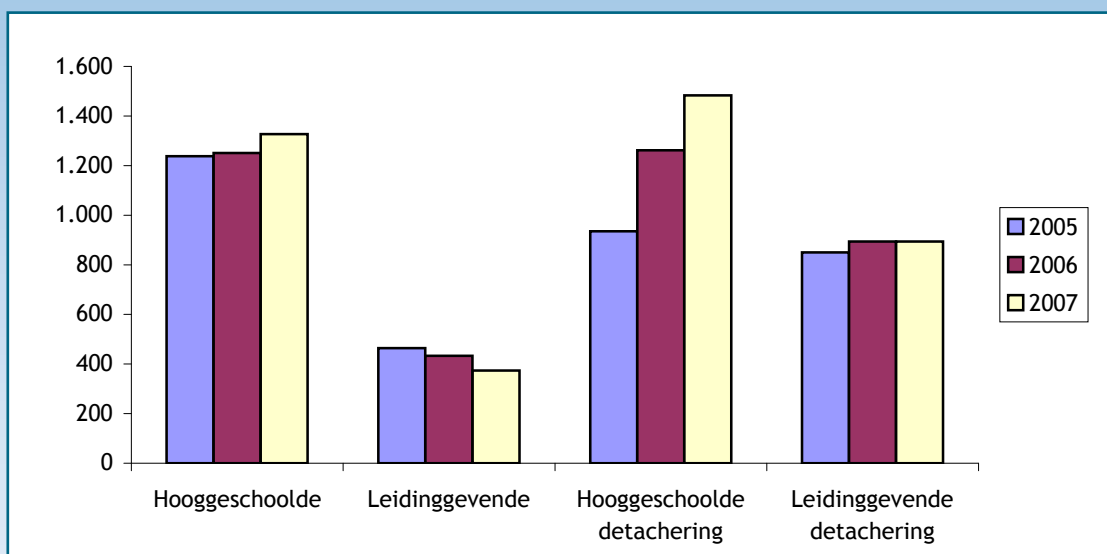
Bij deze vrijgestelden zijn er ongetwijfeld een aantal die voordien onder de categorie van de hooggeschoolden of leidinggevenden vielen. Anderzijds worden bijvoorbeeld de aanvragen voor tewerkstelling van nieuwe EU-onderdanen als ingenieur of informaticus niet langer behandeld onder de categorie “hooggeschoolden”, 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 vier of vijf jaar 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.

Tabel 35: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2005-2007

Categorie	2005			2006			2007		
	1 ^{ste} aan-vraag	hernieuwing	totaal	1 ^{ste} aan-vraag	hernieuwing	totaal	1 ^{ste} aan-vraag	hernieuwing	totaal
Hooggeschoolde	397	841	1.238	488	763	1.251	579	749	1.328
Leidinggevende	135	329	464	122	311	433	128	246	374
Hooggeschoolde detachering	619	316	935	841	421	1.262	996	487	1.483
Leidinggevende detachering	334	516	850	329	565	894	314	580	894
Totaal	1.485	2.002	3.487	1.780	2.060	3.840	2.017	2.062	4.079

Figuur 15: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2005-2007



Bij de hooggeschoolden zet de stijgende trend van de afgelopen jaren zich verder door, zowel bij de gedetacheerde als bij de niet-gedetacheerde. Bij de niet-gedetacheerde leidinggevenden zet de daling van vorig jaar zich verder door. Ook bij de gedetacheerde leidinggevenden is de stijging die zich nog tot vorig jaar had doorgezet dit jaar gestopt. 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 payroll 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 payroll.

Tabel 36: Verdeling arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevenden volgens nationaliteit, Vlaamse Gewest, 2007

Nationaliteit	aantal
Indische	988
Japanse	799
Amerikaanse	489
Turkse	281
Chinese	211
Russische	143
Braziliaanse	101
Canadese	85
Zuid-Koreaanse	67
Roemeense	50
Overig	865
Totaal	4.079

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 kwam hierin vorig jaar een kentering. Sinds 2006 wordt de rangorde aangevoerd door de Indiërs voor de Japanners en de Amerikanen. Ook in 2007 heeft deze trend zich verder doorgezet.

Opvallend binnen de top drie is de verhoudingsgewijs 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, vooral in de categorie van de leidinggevenden.

Ruim de helft (2.120) van het totale aantal (4.079) 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.

Tabel 37: Verdeling arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevenden binnen de belangrijkste sectoren, Vlaamse Gewest, 2005-2007

2005			2006			2007		
Sectoren	Aantal	%	Sectoren	Aantal	%	Sectoren	Aantal	%
Informatica & verwante	578	17%	Informatica & verwante	594	15%	Informatica & verwante	665	16%
Chemische producten	411	12%	Chemische producten	396	10%	Chemische producten	317	8%
Assemblage (bv. auto's)	334	10%	Assemblage (bv. auto's)	390	10%	Assemblage (bv. auto's)	383	9%
Audio-video en telecom-apparaten	254	7%	Audio-video en telecom-apparaten	334	9%	Audio-video en telecom-apparaten	313	8%
Onderwijs	229	7%	Onderwijs	223	6%	Onderwijs	188	5%
Research & development	165	5%	Research & development	170	4%	Research & development	164	4%
Overige diensten	155	4%	Overige diensten	155	4%	Overige diensten	119	3%
Overige zakelijke diensten	121	3%	Overige zakelijke diensten	131	3%	Overige zakelijke diensten	180	4%
Meubels, industrie n.e.g.	106	3%	Meubels, industrie n.e.g.	124	3%	Meubels, industrie n.e.g.	82	2%
Elektrische machines & apparaten	85	2%	Elektrische machines & apparaten	112	3%	Elektrische machines & apparaten	100	2%
Overige sectoren	1.049	30%	Overige sectoren	1.211	32%	Overige sectoren	1.568	38%
Totaal alle sectoren	3.487	100%	Totaal alle sectoren	3.840	100%	Totaal alle sectoren	4.079	100%

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 versoepten 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 versoeptelde regeling geldt.

Van de 31.400 arbeidskaarten B die in 2007 werden toegekend, werden 25.239 toelatingen verstrekt voor knelpuntberoepen. Deze werden toegekend aan 19.799 werknemers en dit op basis van aanvragen door 3.186 werkgevers.

Tabel 38: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2006-2007

Knelpuntberoepen	2006	2007
Algemene directie	1	19
Bakkers	30	82
Bankwerkers	11	42
Beenhouwers	148	728
Behandelaars van voedingswaren	44	303
Bekisters, stellingbouwers, wegenwerkers	145	750
Boekhouders	6	27
Bouwplaatsmachinisten	4	9
Dakdekkers	65	276
Drukkers	0	41
Elektriciens en elektromechaniciens	32	185
Gespecialiseerde informatici	5	16
Glaswerkers	4	19
Ingenieurs	8	61
Installateurs sanitair en cv	44	151
Instellers bedieners van werktuigmachines	22	236
Isolateurs	9	44
Land-en tuinbouw: andere	126	983
Land- en tuinbouw: seizoenarbeid	6.831	16.426
Lassers	145	792
Matrozen	60	183
Metselaars en vloerders	404	1.254
Monteerders	26	175
Natuursteenbewerkers	27	87
Patroonmaker-stiksters	5	62
Productieverantwoordelijken	8	115
Stukadoors	149	480
Technici	90	562
Tekenaars	2	7
Timmermannen en schrijnwerkers	172	602
Verkoop- en marketingverantwoordelijken	19	27
Verplegend en verzorgend personeel	9	49
Vrachtwagenchauffeurs	86	429
Wevers	5	17
TOTAAL	8.742	25.239

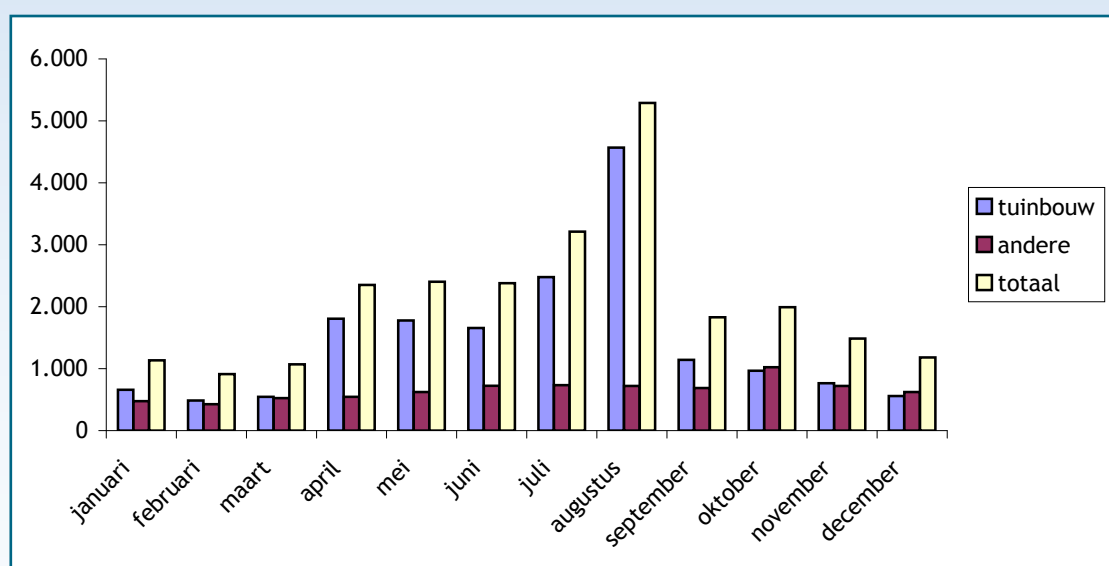
Van 1 mei tot en met 31 december 2006 werden 8.742 arbeidskaarten B afgeleverd voor tewerkstellingen in knelpuntberoepen aan arbeidskrachten uit de acht nieuwe lidstaten (Polen, Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Hongarije, Estland, Letland en Litouwen). Ruim 80% van de arbeidskaarten werd toegekend voor de tewerkstelling in seizoen- en gelegenheidswerk binnen de tuinbouwsector. In 2007 is dit gedaald tot 69%.

In 2007 werden 25.239 arbeidskaarten B afgeleverd voor tewerkstellingen in knelpuntberoepen aan arbeidskrachten uit diezelfde acht lidstaten én uit de twee nieuwe lidstaten die op 1 januari 2007 toetraden (Roemenië en Bulgarije). Van de 25.239 toelatingen werden er 17.409 toelatingen verstrekt voor de tuinbouwsector, waarvan 16.426 binnen de context van seizoen- en gelegenheidswerk in de tuinbouwsector (65-dagenregeling), en 983 andere tewerkstellingen in de tuinbouwsector.

De 7.830 toelatingen buiten de tuinbouw hadden betrekking op alle andere sectoren, voornamelijk op de bouwsector, transporteurs (vrachtwagenchauffeurs en matrozen) en de voedingssector.

Maandelijks spreiding

Figuur 16: Maandelijks spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2007



De spreiding in de tijd voor seizoen- en gelegenheidswerk 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 hard fruit (appelen en peren).

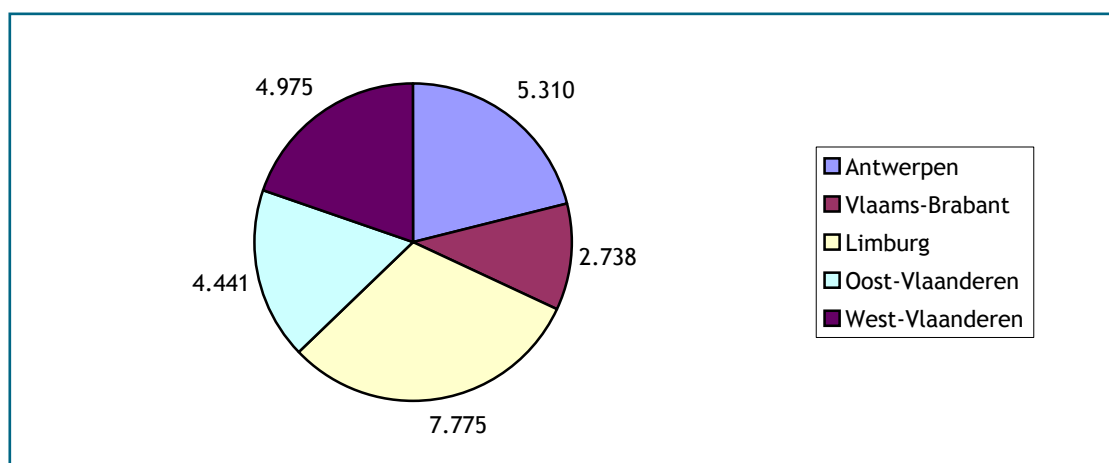
In 2007 werd medio augustus aan de fruitsector meegedeeld dat de peren om bewaringsredenen best vanaf 21 augustus dienden geplukt te worden, wat het indienen van aanvragen in een stroomversnelling bracht. Normaal gezien zou de plukperiode 2 tot 3 weken later aanvangen. Ook de plukperiode voor de appelen blijkt vervroegd ten opzichte van vorige jaren. In september kenden we dan ook logischerwijze een sterke terugval.

Het grootste aantal andere aanvragen situeert zich in beroepen die gelieerd kunnen worden aan de bouwsector. Het gaat voornamelijk om metselaars en 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 gebruik gemaakt wordt van (schijn-) zelfstandigen en (schijn-) gedetacheerden.

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, 2007



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 39: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten voor tewerkstelling in knelpuntberoepen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2006 (periode 1 mei tot 31 december) - 2007

Nationaliteit	2006	2007
Bulgaarse	nvt	1.662
Estse	5	9
Hongaarse	57	125
Letse	5	15
Litouwse	43	70
Poolse	8.280	20.077
Roemseense	nvt	2.518
Slovaakse	268	433
Sloveense	0	7
Tsjechische	84	323
Totaal	8.742	25.239

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.

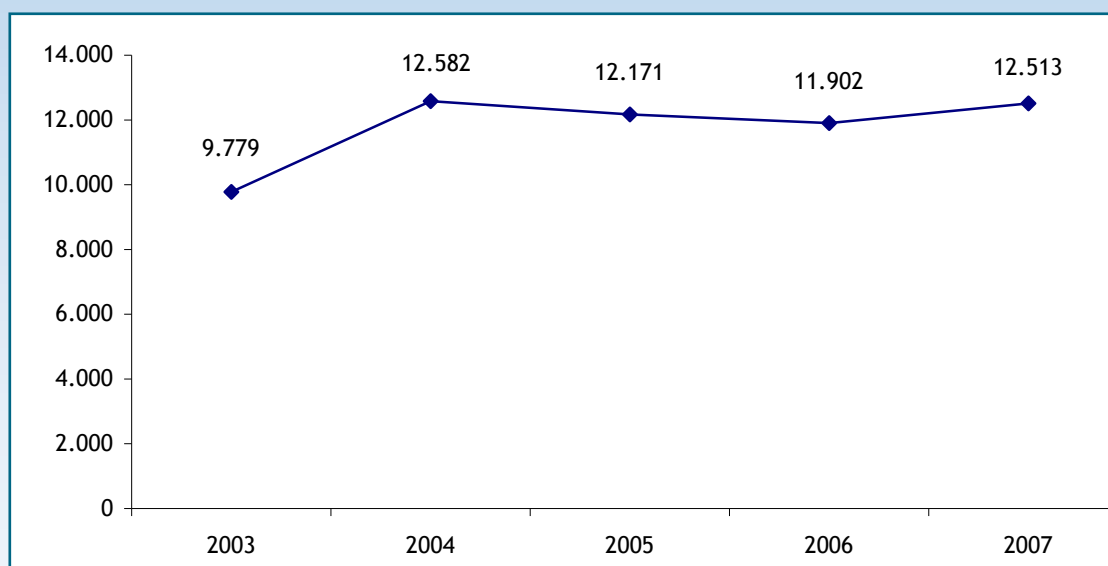
Bulgaren en Roemenen maken reeds een groot percentage uit van de toegekende arbeidskaarten. Waar het voor de andere nieuwe lidstaten in 2007 zowel eerste aanvragen als aanvragen tot verlenging van een bestaande arbeidsvergunning en arbeidskaart betreft, gaat het bij Roemenen en Bulgaren voornamelijk om eerste aanvragen gezien zij pas sinds 1 januari 2007 van deze regeling gebruik kunnen maken.

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,... (zie tabel 32).

Figuur 18: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten C, Vlaams Gewest, 2003-2007



4.4.2 KANDIDAAT-VLUCHTELINGEN

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

Tabel 40: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor kandidaat-vluchtelingen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Nationaliteit	aantal	%
Irakese	468	11%
Russische	465	11%
Congolese	312	8%
Rwandese	195	5%
Nepalese	183	4%
Afghaanse	165	4%
Ex-Joegoslavische	169	4%
Kameroense	159	4%
Chinese	155	4%
Iraanse	151	4%
Armeense	147	4%
Overige	1.550	38%
Totaal	4.119	100%

4.4.3 SAMENWONENDEN

Voor samenwonenden op basis van een duurzame relatie is een constante stijging waar te nemen (van 841 arbeidskaarten in 2006 naar 1.045 arbeidskaarten C in 2007).

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 (artikel 9, derde lid van de verblijfswetgeving van 15 december 1980) een tijdelijk verblijfsrecht bekwamen en waarbij een verlenging van de verblijfsvergunning afhankelijk gemaakt werd van het hebben van werk (als zelfstandige of loontrekkende). Het aantal toegekende goedkeuringen is de laatste 2 jaar enorm gestegen (2.430 in 2006 en 4.331 in 2007), wat wijst op een verhoging van het aantal regularisaties op die grond.

Het verstrekken van dergelijke arbeidskaart C laat niet onmiddellijk toe na te gaan of de betrokkene ook gewerkt heeft tijdens de vergunde periode.

De effectieve tewerkstelling vormt de basis voor de verlenging van de verblijfsvergunning of voor de omzetting van het tijdelijk naar een onbeperkt verblijfsrecht. De concrete verwezenlijking van deze voorwaarden wordt nagegaan door de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken, die ook terzake een beslissing neemt.

Binnen de globale problematiek van regularisatie op basis van arbeid van personen die reeds 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 41: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor tijdelijke verblijvers ingeschreven in vreemdelingenregister volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Nationaliteit	Aantal
Ex-Joegoslavische	514
Iraanse	370
Russische	310
Armeense	263
Kazakse	225
Congolese	210
Oezbeekse	198
Kirgische	159
Oekraïense	146
Nepalese	144
Overige	1.792
Totaal aantal	4.331

4.4.5 STUDENTEN

Het aantal arbeidskaarten C voor niet ER-studenten daalt de laatste twee jaar licht (2.014 in 2007).

Tabel 42: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor studenten volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Nationaliteit	aantal
Chinese	522
Kameroense	146
Poolse	133
Marokkaanse	119
Nigeriaanse	105
Congolese	93
Bulgaarse	54
Turkse	48
Iraanse	33
Bengaalse	32
Overige	729
Totaal	2.014

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 gescoprojecten 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.

In 2007 bereikten de klassieke gesco's (inclusief onderwijsgesco's) 3806 personen. De rotatie van werknemers bedroeg 21%, een lichte stijging tegenover 2006. Bij de opleidingsprojecten zakte de rotatie in 2007 naar 26% na de uitschieter van 43% in 2006. Voor dit hoge percentage werd toen geen verklaring gevonden. Met 26% sluit de rotatie in 2007 opnieuw aan bij het niveau van 2005.

Tabel 43: Kerncijfers personeelsbezetting in de klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel, Vlaams Gewest, 2005-2007

Kerncijfers gesco's	maatregel	2005	2006	2007
in dienst op 1 januari [a]	gewone gesco's	4.113	4.018	3.958
	opleidingsprojecten	154	149	158
	totaal	4.267	4.167	4.116
instroom op jaarbasis [b]	gewone gesco's	626	665	662
	opleidingsprojecten	22	41	30
	totaal	648	706	692
uitstroom op jaarbasis [c]	gewone gesco's	744	657	814
	opleidingsprojecten	29	64	41
	totaal	773	721	855
Cumulatief bereik op jaarbasis [d =a+b]	gewone gesco's	4.739	4.683	4.620
	opleidingsprojecten	176	190	188
	totaal	4.915	4.873	4.808
In dienst / bereik op 31 dec [e =a+b-c]	gewone gesco's	3.995	4.026	3.806
	opleidingsprojecten	147	126	147
	totaal	4.142	4.152	3.953
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	gewone gesco's	-118	8	-152
	opleidingsprojecten	-7	-23	-11
	totaal	-125	-15	-163
rotatie [g =100*(b-f)/a]	gewone gesco's	18%	17%	21%
	opleidingsprojecten	19%	43%	26%

5.1.2 BUITENSCHOOLE 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 44: Kerncijfers personeelsbezetting gesco's in het kader van de buitenschoolse kinderopvang, Vlaams Gewest, 2005-2007

Kerncijfers BKO	2005	2006	2007
in dienst / bereik op 1 januari [a]	2.502	2.579	2.557
instroom op jaarbasis [b]	458	476	462
uitstroom op jaarbasis [c]	418	466	482
bereik op jaarbasis [d = a+b]	2.960	3.055	3.019
bereik op 31 december [e = a+b-c]	2.542	2.589	2.537
evolutie op jaarbasis [f = e-a]	40	10	-20
rotatie [g = 100*(b-f)/a]	17%	18%	19%

5.1.3 KLASIEKE 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: achterstallen 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 45: Klassieke gescoprojecten en BKO volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Gesco's	2005	2006	2007*
nettokostprijs in EURO	67.046.000	68.275.000	69.233.000
VTE	4.915	4.901	4.105
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	13.641	13.931	16.866

* 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 anciënniteit. 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 46: Gesco's lokale en provinciale overheden volgens bezette VTE en netto-kostprijs, Vlaams Gewest 2007

Gesco's	2007
nettokostprijs in EURO	217.311.000
VTE	20.784
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	10.456

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 5.453 VTE geregulariseerd. In 2007 werden gemiddeld maandelijks nog 639 VTE tewerkgesteld.

Tabel 47: Derde arbeidscircuit volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

DAC	2005	2006	2007
nettokostprijs in EURO	17.892.000	17.204.000	17.542.000
VTE	737	651	639
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	24.672	26.427	27.452

De daling van het aantal tewerkgestelde VTE tegenover vorig jaar is zeer beperkt. De nettokostprijs van dit programma en de gemiddelde nettokostprijs 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. Wep-plus curatief, de doelgroep van minstens 36 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, dooft langzaam uit wegens wijzigingen in de regelgeving. De voornaamste wijzigingen betreffen een hogere omkaderingspremie, een flexibele tewerkstellingsduur en de mogelijkheid om een stage te volgen. Wep-plus 3 jaar verwijst naar deze hogere omkaderingspremie.

Sinds de wijziging van de regelgeving in 2005 wordt de doelgroep Wep-plus curatief dan ook geregistreerd binnen de doelgroep Wep-plus 3 jaar (bijvoorbeeld bij uitdiensttreding van de titularissen en vervanging in de betrokken projecten).

In 2007 zien we een daling van de instroom met ruim 300 eenheden. Dit is vooral te wijten aan een daling van de instroom in het gewone Wep-plus (met 383 eenheden). In het Wep-plus 3 jaar zien we wel een (lichte) stijging van 46 eenheden. Dit betekent dat de in 2006 nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen met een hogere omkaderingspremie ook in 2007 ingevuld blijven.

Tabel 48: Kerncijfers personeelsbezetting in de werkervaringsprojecten, Vlaams Gewest, 2005-2007

Kerncijfers	Maatregel	2005	2006	2007
in dienst op 1 januari [a]	wep-plus	2.632	1.792	1.524
	wep-plus-curatief	1	91	25
	wep-plus 3 jaar	nvt	797	1.236
	totaal	2.633	2.680	2.785
instroom op jaarbasis [b]	wep-plus	3.063	1.944	1.561
	wep-plus-curatief	116	31	32
	wep-plus 3 jaar	nvt	1.403	1.449
	totaal	3.179	3.378	3.042
uitstroom op jaarbasis [c]	wep-plus	3.299	1.785	1.675
	wep-plus-curatief	26	78	33
	wep-plus 3 jaar	nvt	854	1.442
	totaal	3.325	2.717	3.150
bereik op jaarbasis [d =a+b]	wep-plus	5.695	3.736	3.085
	wep-plus-curatief	117	122	57
	wep-plus 3 jaar	nvt	2.200	2.685
	totaal	5.812	6.058	5.827
bereik op 31 december [e =a+b-c]	wep-plus	2.396	1.951	1.410
	wep-plus-curatief	91	44	24
	wep-plus 3 jaar	nvt	1.346	1.243
	totaal	2.487	3.341	2.677
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	wep-plus	-236	159	-114
	wep-plus-curatief	90	-47	-1
	wep-plus 3 jaar	nvt	549	7
	totaal	-146	661	-108
Rotatie [g =100*(b-f)/a]	wep-plus	125%	100%	110%
	wep-plus-curatief	nvt	86%	132%
	wep-plus 3 jaar	nvt	107%	117%

Tabel 49: Wep-plus volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Wep-plus	2005	2006	2007*
nettokostprijs in EURO	26.777.000	29.097.000	28.914.950
aantal VTE	2.296	2.245	2.160
gemiddelde nettokostprijs per VTE in EURO	11.662	12.961	13.386

* 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.

In 2007 was er een lichte daling van het budget ten opzichte van 2006. Hoewel het aantal VTE gedaald is, is de gemiddelde nettokostprijs per VTE verhoogd. Deze toename is voor een stuk te verklaren door een aangepaste premieberekening. Een groot aantal wep-plussers krijgt van de federale overheid een activeringsuitkering. Zo ontstond er een verschil met de wep-plussers die enkel een Vlaamse loonsubsidie krijgen. De regelgeving werd aangepast zodat het relatieve aandeel van de federale bijdrage aan de totale loonpremie is gedaald. Daarnaast omvat de uitgave per VTE niet alleen een loonsubsidie voor de doelgroepwerknemer, maar tevens een omkaderingssubsidie voor zijn begeleider.

5.2 SOCIALE ECONOMIE

5.2.1 BESCHUTTE WERKPLAATSEN

Erkenningen en capaciteit

Op 31 december 2007 waren er 68 erkende beschutte werkplaatsen. Daaronder zijn er vijf samenwerkingsverbanden: de Leuvense Beschutte Werkplaatsen (3), de Beschutte Werkplaatsen Limburg (8), de Wase Werkplaatsen (4), BW Inter West (2) en Ryhove (2).

Voor 2007 bleef het maximum aantal betoelaagbare arbeidsplaatsen in de programmatie behouden op 13.870 VTE. Hiervan zijn er op 31 december 2007 13.862 VTE toegewezen waarvan 12.956 VTE effectief ingevuld. De erbij horende omkaderingsfuncties bedroegen 1.862 VTE. In vergelijking met vorig werkjaar bedroeg de toename respectievelijk 437 VTE voor de doelgroep en 157 VTE voor de omkadering. De stijging van de gesubsidieerde VTE werd vooral gedragen door sterke economische prestaties van de beschutte werkplaatsen. Dit wordt eveneens gestaafd door het aantal gesubsidieerde uren die in 2007 toenamen tot 20.591.548 of een stijging met 733.463 uren tegenover vorig werkjaar.

Loon- en investeringssubsidies

De tegemoetkoming in het loon van de doelgroeparbeiders (personen met een handicap) omvat een forfaitaire loonsubsidie van 7,01 euro per uur. De beschutte werkplaatsen krijgen een bijkomende subsidie van 1,82 euro per uur voor de grote groep 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 doelgroeparbeiders bepaald worden.

Tijdens het werkjaar 2007 werden er geen nieuwe investeringsdossiers ingediend. Er werd wel een dossier goedgekeurd dat al in 2006 werd ingediend maar wegens onvoldoende financiële middelen werd uitgesteld naar 2007.

Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA)

De sector beschutte tewerkstelling valt onder de toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord dat vanaf september 2006 de bestaande regelgeving voor de subsidiering van de beschutte werkplaatsen wijzigde. Een aantal maatregelen werden al uitgevoerd in 2006. Het invoeren van de nieuwe omkaderingsfunctie - personeelslid 'economische uitdagingen' - kon slechts vanaf 1 april 2007 worden ingevuld gezien de financiële middelen hiervoor slechts vanaf 2007 beschikbaar waren.

Het doel van deze nieuwe functie is dat er extra of behoud van tewerkstelling wordt gerealiseerd voor de doelgroep of dat nieuwe activiteiten worden aangetrokken. Dit werkjaar waren er in de beschutte werkplaatsen 63 VTE personeelsleden 'economische uitdaging' ingevuld en gesubsidieerd.

Vanaf 1 januari 2007 hebben oudere werknemers in beschutte werkplaatsen vanaf het jaar dat ze 45 worden, recht op zeven dagen vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Federaal Interprofessioneel Akkoord (IPA)

In het Federaal Interprofessioneel Akkoord 2007-2009 werd beslist om het gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI) op 1 april 2007 te verhogen met 25 euro en op 1 oktober 2008 nogmaals met 25 euro. Vermits een grote groep doelgroepwerknemers in de beschutte werkplaatsen nog aan het GMMI (of iets hoger maar lager dan de afgesproken verhoging) uitbetaald worden, betekent deze federale afspraak een aanzienlijke meerkost voor de sector.

De federale overheid heeft een budget voorzien om een deel van de meerkost van de genomen maatregelen binnen het IPA te compenseren. De Vlaamse regering besliste op 30 maart 2007 voor de beschutte werkplaatsen een subsidie van 3.288.046 euro op te nemen in de begroting 2007. Het is de bedoeling dat deze maatregelen voor 2008 en volgende jaren worden gecontinueerd. Er is wel gesteld dat dit per begrotingsjaar zal worden bekeken.

Verplichte managementondersteuning

Verlieslatende beschutte werkplaatsen kunnen een financiële tegemoetkoming krijgen op voorwaarde dat ze managementbegeleiding aanvaarden. Onder verlieslatend wordt verstaan: hetzij een negatief bedrijfseconomisch resultaat en/of een negatief totaal resultaat hebben, hetzij een negatief eigen vermogen hebben. De verplichte managementondersteuning moet 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. Vóór 2007 werd dit uitgevoerd door de vzw Pilar maar deze vzw ging eind 2006 in vereffening. Op basis van de jaarrekeningen 2006 stelde het VSAWSE vast dat op een totaal van 68 beschutte werkplaatsen er 25 verlieslatend zijn, waarvan 23 beschutte werkplaatsen afsloten met bedrijfseconomisch verlies en 15 werkplaatsen tevens een totaal verlies realiseerden. Een werkplaats heeft het boekjaar 2006 afgesloten met een negatief eigen vermogen.

Op basis van de adviesnota van 29 september 2007 van het VSAWSE heeft de bevoegde minister beslist om 7 werkplaatsen te verplichten tot managementondersteuning. Vier van deze werkplaatsen zijn gevestigd in de provincie Vlaams Brabant, de overige drie in de provincie Antwerpen.

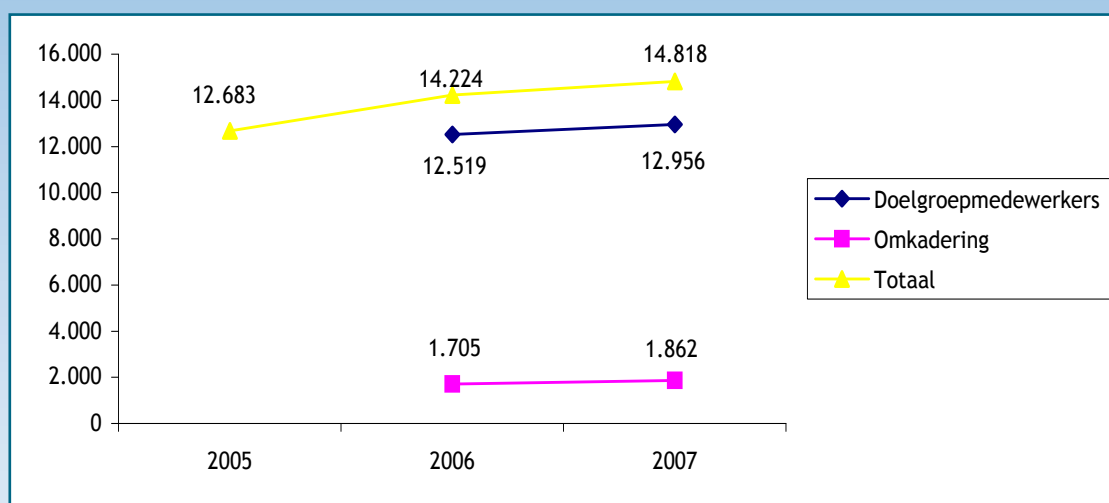
Tabel 50: Kostprijs loonpremies, gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers en investeringssubsidies beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

	2005	2006	2007
Loonpremies doelgroep en omkadering in euro	170.902.887	179.229.694	198.427.311
Gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers	20.057.415	19.858.085	20.591.548
investeringssubsidies in euro	1.237.111	2.463.150	241.091

Tabel 51: Kerncijfers gesubsidieerde personeelsbezetting in VTE in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

		2005	2006	2007
In dienst op 1 jan	Doelgroepmedewerkers	12.331	12.385	12.740
	Omkadering	nvt	1.690	1.845
	Totaal	12.331	14.075	14.585
Bereik op 31 dec	Doelgroepmedewerkers	12.683	12.519	12.956
	Omkadering	nvt	1.705	1.862
	Totaal	12.683	14.224	14.818

Figuur 19: Kerncijfers gesubsidieerde personeelsbezetting in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007



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 2007

In uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) 2006-2010 werden er in 2007 aan de sociale werkplaatsen 42 VTE doelgroepwerknemers (en 8,4 VTE omkaderingspersoneel) toegekend.

Daarnaast werden binnen de reguliere begroting sociale economie nog 142,1 VTE extra doelgroepwerknemers toegekend (en 28,4 VTE omkaderingspersoneel).

In totaal gaat het dus over 184,1 VTE doelgroepwerknemers: 117,6 VTE zijn bestemd voor het opvangen van de natuurlijke groei van de sociale werkplaatsen, 52,5 VTE voor nieuwe niches en 14 VTE voor energiesoepers.

Energiesoepers

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 2 maart 2007 inzake de openbare dienstverplichting ter bevordering van het rationeel energiegebruik verplicht de distributie-netbeheerders 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, tochtstrips, spaardouchekop, radiatorfolie). Deze taak wordt onder meer aan een aantal sociale werkplaatsen toevertrouwd. (zie ook 5.2.5 Lokale diensteneconomie)

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 projecten uitgewerkt voor een tewerkstelling van 20 VTE doelgroepwerknemers en 4 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'.

Deze projecten, toegekend aan 4 sociale werkplaatsen en gestart in 2006, werden in 2007 voor een jaar verlengd en uitgebreid met een tweede project 'enclavewerking logistieke hulp in rusthuizen'.

Tabel 52: Sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Sociale werkplaatsen		2005	2006	2007
nettokostprijs in euro*	doelgroepwerknemers	22.415.908	24.007.574	28.424.181
	omkaderingspersoneel	6.188.092	6.511.708	7.689.797
	totaal	28.604.000	30.519.282	36.113.978
aantal VTE	doelgroepwerknemers	2.307	2.417	2.667
	omkaderingspersoneel	459	485	516
	totaal	2.766	2.902	3.183

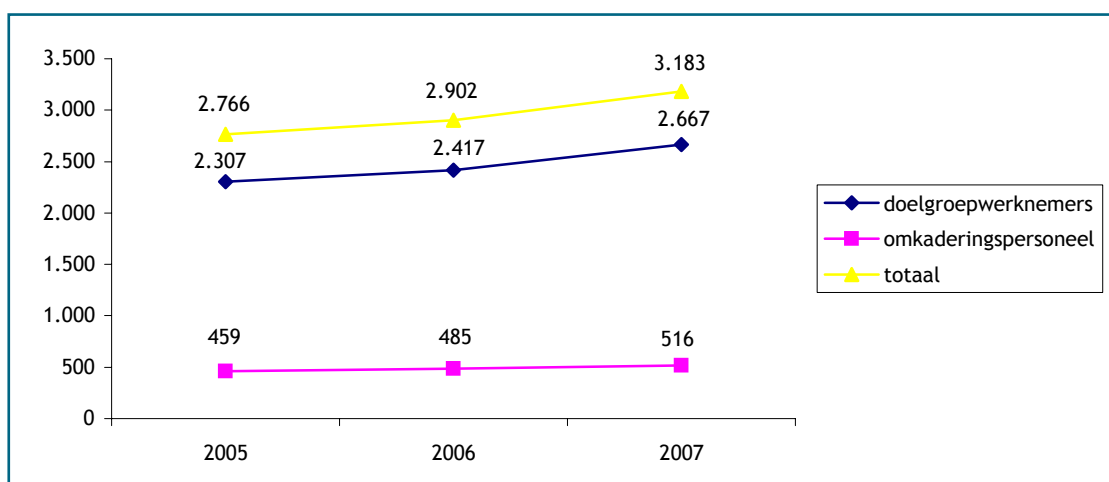
* inclusief middelen uit het Vlaams Intersectoraal Akkoord

Tussen 2005 en 2007 steeg het gemiddelde aantal VTE doelgroepwerknemers met 360 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 2.484.000 euro, onder meer als gevolg van het Vlaams Intersectoraal Akkoord en middelen vanuit het meerbanenplan.

Tabel 53: Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

kerncijfer	Sociale werkplaatsen	2005	2006	2007
in dienst op 1 januari [a]	doelgroepwerknemers	2.413	2.509	2.790
	omkaderingspersoneel	489	510	566
	totaal	2.958	3.078	3.356
instroom op jaarbasis [b]	doelgroepwerknemers	539	743	823
	omkaderingspersoneel	140	171	184
	totaal	698	941	1007
uitstroom op jaarbasis [c]	doelgroepwerknemers	468	531	656
	omkaderingspersoneel	128	123	128
	totaal	613	674	784
bereik op jaarbasis [d = a+b]	doelgroepwerknemers	2.952	3.252	3.613
	omkaderingspersoneel	629	681	750
	totaal	3.656	4.019	4.363
bereik op 31 december [d = a+b]	doelgroepwerknemers	2.484	2.721	2.957
	omkaderingspersoneel	501	558	622
	totaal	3.043	3.345	3.579
evolutie op jaarbasis [f = e-a]	doelgroepwerknemers	71	212	167
	omkaderingspersoneel	12	48	56
	totaal	85	267	223
rotatie [g = 100*(b-f)/a]	doelgroepwerknemers	niet gemeten	21%	24%

Figuur 20 Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007



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 maar is slechts gedeeltelijk terug te vinden in de cijfers gelet op de trage opstart.

In 2007 werd 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.

Tabel 54: Arbeidszorgprojecten in sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Arbeidszorg omkaderingspersoneel	2005	2006	2007
nettokostprijs in euro	726.000	828.923	902.582
aantal VTE	36	41	38

Tabel 55: Kerncijfers personeelsbezetting in de arbeidszorgprojecten bij de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

kerncijfer	Arbeidszorg	2005	2006	2007
in dienst op 1 januari [a]	omkaderingspersoneel	56	59	67
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	728
	totaal	nvt	nvt	795
instroom op jaarbasis [b]	omkaderingspersoneel	19	27	22
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	329
	totaal	nvt	nvt	351
uitstroom op jaarbasis [c]	omkaderingspersoneel	17	20	20
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	215
	totaal	nvt	nvt	235
bereik op jaarbasis [d = a+b]	omkaderingspersoneel	75	86	89
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	1.057
	totaal	nvt	nvt	1.146
bereik op 31 december [e = a+b-c]	omkaderingspersoneel	58	66	69
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	842
	totaal	nvt	nvt	911
evolutie op jaarbasis [f = e-a]	omkaderingspersoneel	2	7	2
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	114
	totaal	nvt	nvt	116
rotatie [g = 100*(b-f)/a]	omkaderingspersoneel	30%	34%	30%
	doelgroepmedewerkers	niet gemeten	niet gemeten	30%

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

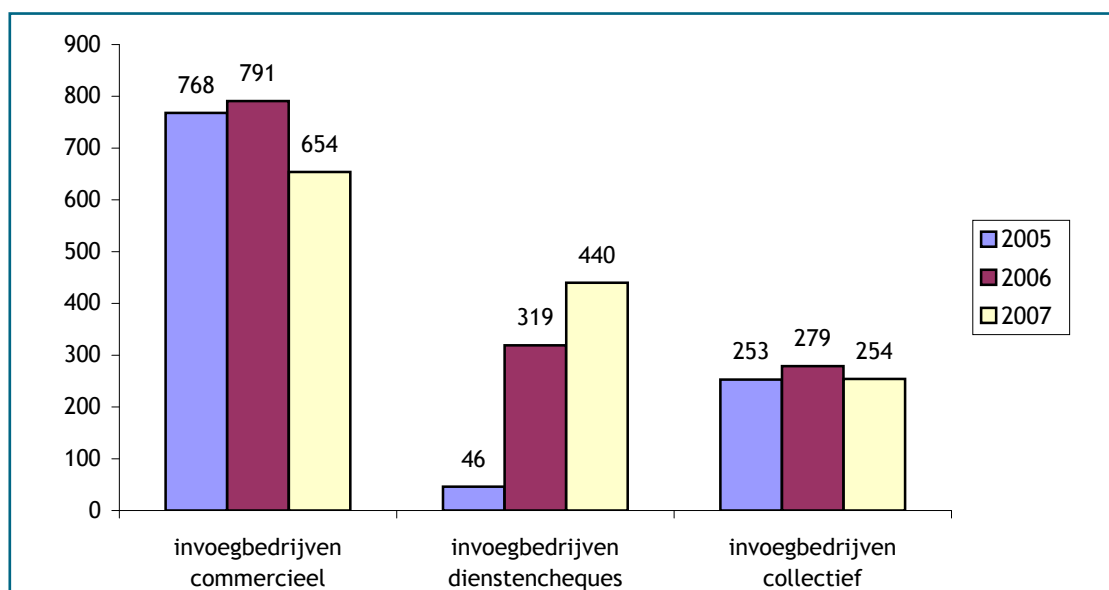
Op 31 december 2007 telde Vlaanderen 174 erkende invoegbedrijven en -afdelingen (commercieel en collectief). De totaal gecreëerde potentiële tewerkstelling in deze ondernemingen bedraagt 4.742 voltijds equivalente (VTE) arbeidsplaatsen. Hiervan werkt 21% binnen de dienstenchequesector.

In 2005 steeg het aantal erkenningen van invoegbedrijven die werken met dienstencheques met een explosieve groei van het aantal toegekende VTE arbeidsplaatsen tot gevolg. In 2006 werden vooral invoegbedrijven erkend die actief zijn in andere sectoren. 2007 zet echter opnieuw de trend van 2005 voort. In 2007 werd aan 39 ondernemingen een erkenning toegestaan waarvan 12 aan invoegbedrijven die uitsluitend met dienstencheques werken. De 39 nieuwe invoegbedrijven creëerden in 2007 voor 926 VTE invoegplaatsen waarvan ongeveer 80% in de sector van de dienstencheques.

Tabel 56: Aantal erkende invoegbedrijven en -afdelingen volgens soort met het aantal toegekende plaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

	Invoegbedrijven zonder dienstencheques		Invoegbedrijven dienstencheques		Invoegafdelingen zonder dienstencheques		Invoegafdelingen en bedrijven collectief		Totaal	
	Aantal	VTE	Aantal	VTE	Aantal	VTE	Aantal	VTE	Aantal	VTE
2005	8	121	15	1.004	3	103	1	3	27	1.231
2006	26	542	4	234	nvt	nvt	1	3	31	779
2007	27	160	12	766	nvt	nvt	0	0	39	926

Figuur 21: Evolutie aantal werknemers (in VTE) volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2005-2007



Invulling

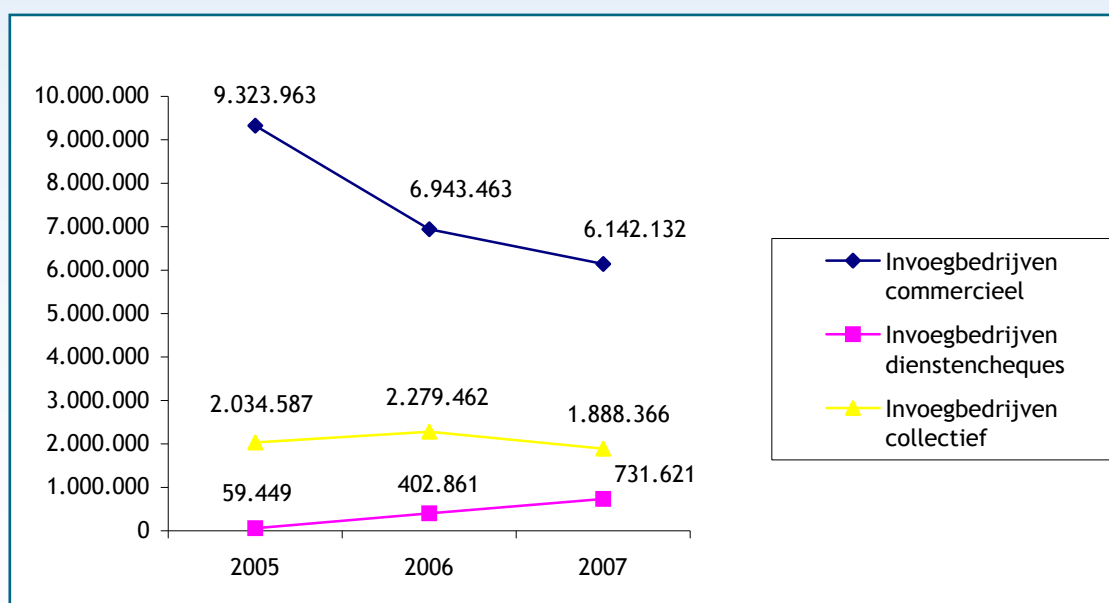
Erkennen alleen is natuurlijk niet genoeg. De invulling van deze toegekende betrekkingen is het belangrijkste. Voor de drie types invoegbedrijven samen bedroeg het aantal bezette betrekkingen in 2007 gemiddeld 1.349 VTE. Ten opzichte van 2006 is er niet echt een stijging merkbaar wat voor een stuk kan verklaard worden door het aflopen van de subsidies voor personen die al een aantal jaar in de maatregel zitten en een aantal ondernemingen die stopgezet werden.

Tabel 57: Invoegbedrijven volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

		2.005	2006	2007*
nettokostprijs in euro	invoegbedrijven commercieel	9.323.963	6.943.463	6.142.132
	invoegbedrijven dienstencheques	59.449	402.861	731.621
	invoegbedrijven collectief	2.034.587	2.279.462	1.888.366
	totaal	11.417.999	9.625.786	8.762.119
aantal VTE	invoegbedrijven commercieel	768	791	654
	invoegbedrijven dienstencheques	46	319	440
	invoegbedrijven collectief	253	279	254
	totaal	1.067	1.389	1.349

* 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 22: Evolutie kostprijs volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2005-2007



Deze cijfers tonen aan dat de evolutie niet gelijklopend is: daar waar de aanwervingen bij de commerciële invoegbedrijven ten opzichte van vorig jaar dalen, bleef het aantal bezette VTE bij de invoegbedrijven-dienstenchequeonderneming stijgen wat ook logisch is aangezien het grootste deel van de potentiële plaatsen zich in deze sector bevindt. De ingevulde plaatsen bij de collectieve invoegbedrijven is lichtjes gedaald. Dit is te verklaren doordat de 3 als invoegbedrijf erkende kringloopcentra een erkenning verkregen als sociale werkplaats. Ook de invoegplaatsen werden mee omgezet. Bovendien is er bij de collectieven geen uitbreiding geweest in 2007.

Het aantal personen dat effectief tewerkgesteld wordt, ligt dus een heel stuk lager dan het potentieel van 3.900 VTE dat werd toegekend. De verklaring is meervoudig: voor een aantal personen wordt geen subsidie meer betaald omdat de maximale subsidieperiode voorbij is, andere toegekende arbeidsplaatsen zijn nog niet bezet. Het aantal toegekende plaatsen is gebaseerd op een prognose van de betrokken bedrijven over hun geraamde bijkomende tewerkstelling in de komende 4 jaar. Aangezien een groot aantal invoegbedrijven pas in 2005 en 2006 werd erkend, hebben deze hun toegekend contingent nog niet volledig opgenomen. Het wordt opvolgen of dit in de toekomst wel effectief gebeurt.

De evolutie van de kostprijs van deze maatregel volgt niet helemaal de stijging van het aantal invoegwerknemers. Treffend is dat de kostprijs in 2007 lager ligt dan deze in 2006. Het betreft hier vermoedelijk een effect van de wijziging van de regelgeving in 2005. Naast een wijziging van de toetredingsvoorwaarden verlaagde de regelgeving ook de loonpremie bij de commerciële invoegbedrijven. Dit is vooral duidelijk wanneer we de kostprijs vergelijken tussen de drie types invoegbedrijven: de kostprijs voor collectieve invoegbedrijven daalde (er werden een aantal plaatsen overgeheveld), de kostprijs van invoegbedrijven-dienstenchequeondernemingen stijgt stevig maar het totale bedrag is relatief beperkt (groot aantal toegekende VTE, lage loonpremie). De kostprijs van de overige commerciële invoegbedrijven daalde door het beperkter aantal goedkeuringen in 2005 en 2007 gekoppeld aan een lagere loonpremie.

Tabel 58: Kerncijfers personeelsbezetting in de invoegafdelingen en invoegbedrijven, Vlaams Gewest, 2005-2007

kerncijfer	2005	2006	2007
in dienst op 1 januari [a]	826	1.377	1.794
instroom op jaarbasis [b]	868	922	1.063
uitstroom op jaarbasis [c]	332	553	724
bereik op jaarbasis [d =a+b]	1.694	2.299	2.857
bereik op 31 december [e =a+b-c]	1.362	1.746	2.133
evolutie op jaarbasis [f =e-a]	536	369	339

5.2.5 LOKALE DIENSTENECONOMIE

Lokale Diensteneconomie beoogt een koppeling van de invulling van lokale noden aan lokale werkgelegenheid voor mensen die moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt.

Door demografische en socio-economische ontwikkelingen, ontstaan er talrijke behoeften waaraan momenteel niet of onvoldoende wordt tegemoetgekomen. Lokale diensteneconomie biedt hierop een antwoord. Deze diensten kunnen verleend worden in individuele en collectieve dienstverlening. Voorbeelden van individuele dienstverlening zijn:

- aanvullende thuiszorg
- aanvullende kinderopvang en oppas
- vervoer- en boodschappendiensten
- naai-, was- en strijkateliers

Activiteiten die onder collectieve dienstverlening vallen:

- het uitbaten van een fietsenstalling
- sociale restaurants
- groen- en buurtonderhoud
- onderhoud van fiets- en wandelpaden

Via deze dienstverlening wordt er duurzame tewerkstelling gecreëerd voor personen uit kansengroepen. De werknemers worden intensief begeleid zodat de kwaliteit van de dienstverlening gewaarborgd is. Verder is ook het participatieve karakter van de lokale diensten uniek: niet alleen de klanten en de buurtbewoners worden nauw betrokken bij de dienstverlening, ook de werknemers krijgen inspraak.

De dienstverlening is vaak gericht naar een minder gegoed publiek, waardoor de prijzen kunnen variëren naargelang het inkomen van de klant. Het is belangrijk dat deze diensten niet-marktverstrend zijn. Een initiatief in de LDE moet omwille van hun specificiteit én hun kostprijs én toegankelijkheid aanvullend zijn ten aanzien van het bestaande reguliere dienstenaanbod.

In uitvoering van het decreet van 21 december 2006 houdende de lokale diensteneconomie en het Besluit van de Vlaamse regering van 5 oktober 2007 houdende de lokale diensteneconomie werden de positief geadviseerde experimentele projecten uit het Projectenfonds Buurt- en Nabijheidsdiensten, de actieplannen lokale diensteneconomie in de centrumsteden en de plannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid per 1 januari 2008 overgeheveld naar het structurele decretale kader.

Daarnaast werd het actieplan occasionele en flexibele kinderopvang geïmplementeerd. De projecten uit het Limburgplan werden verlengd. Nieuwe projecten werden opgezet in het kader van de Lijnsputters, schoolspotters, fietspunten en energiesnoeiers.

Tabel 59: Tewerkstelling van doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel in het kader van de lokale diensteneconomie, Vlaams Gewest, 2005-2007

Maatregelen LDE	2005				2006				2007			
	doelgroep		omkadering		doelgroep		omkadering		doelgroep		omkadering	
	Aantal VTE	%	Aantal VTE	%	Aantal VTE	%	Aantal VTE	%	Aantal VTE	%	Aantal VTE	%
buurt- en nabijheidsdiensten	331	78%	94	22%	220	82%	49	18%	156	79%	41	21%
Actieplannen in centrumsteden	175	95%	10	5%	175	95%	10	5%	164	77%	50	2%
Jeugdwerkloosheidsplannen	nvt	nvt	nvt	nvt	170	98%	4	2%	84	98%	2	3%
Lijnsputters	nvt	nvt	nvt	nvt	10	100%	0	0%	29	100%	0	0%
Limburgplan	nvt	nvt	nvt	nvt	15	96%	2	4%	12	86%	2	14%
Energiesnoeiers	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	30	73%	11	27%
Schoolspotters	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	0	0%	1	100%
Actieplan Kinderopvang	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	86	65%	46	35%
Fietspunten	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	16	73%	6	27%
Totaal	506	83%	104	17%	590	90%	64	10%	577	78%	159	22%

Projectenfonds Buurt- en Nabijheidsdiensten

In het kader van het Projectenfonds Buurt- en Nabijheidsdiensten ondersteunde Vlaanderen een 50-tal overwegend kleinschalige projecten gericht op individuele dienstverlening of op groen- en buurtonderhoud.

Sinds 2006 wordt de gesubsidieerde tewerkstelling in de verschillende projecten geregistreerd in plaats van de algemene tewerkstelling. Vandaar de daling van de tewerkstellingscijfers in 2006. Ook in 2007 is een daling van de tewerkstelling waar te nemen. In het kader van de laatste verlenging voor de overheveling naar het decreet werden 12 projecten stopgezet, 8 projecten dienden geen aanvraag meer in en 4 projecten kregen een negatieve beslissing. Voor twee projecten werd een uitdoofsubsidie toegekend, zodat ze de kans kregen om nieuwe financieringspartners te zoeken of om de tewerkstelling van de doelgroepwerknemers op te zeggen. 39 projecten werden verlengd in de aanloop naar de overheveling per 1 januari 2007.

Actieplannen lokale diensteneconomie in de centrumsteden

Via de lokale werkwinkels kregen de lokale overheden een regierol toegewezen op het vlak van de lokale diensteneconomie. De centrumsteden kregen in de voorbereidingsfase een trekkersrol. Enerzijds omdat daar de concentratie van langdurig werklozen het grootst is, anderzijds omdat zij meestal reeds een eigen dynamiek inzake lokale werkgelegenheid hebben ontwikkeld en ook financieel een ruimer draagvlak hebben om dit mee te financieren.

Sinds 2000 lopen er actieplannen LDE in 11 Vlaamse centrumsteden. Elke centrumstad moet minstens hetzelfde bedrag aan lokale middelen tegenover het subsidiebedrag te stellen. Tevens wordt er een halftime tot 3 personeelsleden per centrumstad voorzien voor de verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie.

Binnen deze actieplannen worden initiatieven lokale diensteneconomie gesubsidieerd. Er lopen projecten die hun dienstverlening hoofdzakelijk richten op buurten en/of buurtbewoners. Dit kunnen zowel diensten aan huis (poetsen, tuinieren, strijken, enz.) als diensten voor een hele buurt zijn (kinderwerking, wijkrestaurant, enz.). In 2007 werden 163,9 VTE doelgroepwerknemers en 50 VTE omkadering gefinancierd.

Plannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid in steden en gemeenten

Binnen de plannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid worden acties LDE opgestart in 13 steden en gemeenten waar de werkloosheidsgraad van de -25 jarigen meer dan 20% bedraagt, met een absoluut aantal van minstens 200.

De plannen, opgesteld in 2006, bestaan uit twee luiken: Bruggen naar werk, onder regie van de VDAB en Sociale Economie onder de regie van de lokale besturen. Onder luik 2 zijn er voor lokale diensteneconomie 200 VTE doelgroepjongeren voorzien. In 2006 werden hiervan 170 VTE doelgroepjongeren en 4 VTE omkadering toegekend. De resterende 28,75 VTE werden na een bijkomende oproep naar de steden en gemeenten in het voorjaar 2007 herverdeeld. Uit de rapportage van eind 2007 bleek echter dat de effectieve tewerkstelling slechts 83,5 VTE doelgroepjongeren en 2,4 VTE omkadering bedroeg.

Een eerste belangrijke oorzaak hiervan is de korte termijn waarop lokale besturen een actieplan dienden op te maken en (na goedkeuring) moesten starten. Enerzijds heeft het vinden van geschikte werkgevers, voldoende begeleidend personeel, een veilige en leerrijke werkvloer, enz. de nodige tijd gevraagd. Anderzijds werd het vinden van voldoende middelen om de lokale diensten op te starten en de jongeren aan te werven vaak onderschat. Aanvullend op de Vlaamse loonsubsidie dienden lokale besturen immers te voorzien in lokale cofinanciering om de totale personeels- en werkingskost te bekostigen. Aangezien het actieplan is opgestart na de begrotingsopmaak voor 2006, was het voor de meeste lokale besturen niet evident om meteen na goedkeuring te voorzien in voldoende cofinanciering. De gemeenteraadsverkiezingen in 2006, het samenstellen van nieuwe schepencolleges en de opmaak van nieuwe bestuursakkoorden hebben voor extra vertraging gezorgd. De meeste lokale diensten zijn dan ook maar pas in de tweede helft van 2006 of begin 2007 opgestart.

Een tweede oorzaak voor bijkomende vertraging was het afstemmen van de uitvoering van het decreet lokale diensteneconomie met de Europese regelgeving.

Lijnsputters

Lijnsputters 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. Dit project kadert binnen de lokale diensteneconomie en heeft een belangrijke maatschappelijke impact. In 2006 werden er in Antwerpen 10 VTE Lijnsputters aan de stad toegekend. In 2007 hebben ook Gent en Oostende een subsidie voor Lijnsputters aangevraagd. In totaal werden 29 VTE Lijnsputters tewerkgesteld.

Limburgplan

In het kader van het Limburgplan werden middelen vrijgemaakt voor sociale economie. Een aantal prioritaire acties werden vastgelegd: jobs die tegemoet komen aan noden ten gevolge van de vergrijzing, jobs die de combinatie arbeidgezin vergemakkelijken, jobs in het kader van toerisme en groen. In 2006 werden er in totaal 15 VTE doelgroepwerknemers en 2 VTE omkadering tewerkgesteld. De projecten werden verlengd in 2007. Er werd een tewerkstelling gerealiseerd van 12 VTE doelgroepwerknemers en 2,5 VTE omkadering.

Energiesnoeiers

De federale en de Vlaamse overheid bouwen 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 energiebezuiniging per gezin wordt geschat op 30%.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 2 maart 2007 inzake de openbare dienstverplichting ter bevordering van het rationeel energiegebruik verplicht de distributienetbeheerders 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, tochtstrips, spaardouchekop, radiatorfolie). Afhankelijk van de gemaakte afspraken is het de distributienetbeheerder of de stad of gemeente die de opdracht tot uitvoering van de energiescans gaat uitbesteden aan initiatieven LDE of aan sociale werkplaatsen. In 2007 werd een eerste fase opgestart. In dit kader werden 30 VTE doelgroepwerknemers en 11,5 VTE omkadering toegekend. In 2008 wordt het aanbod uitgebreid.

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, ...). In Antwerpen en Gent werden telkens 5 VTE schoolspotters tewerkgesteld. Er volgt voor de beide steden nog 0,5 VTE omkaderingspersoneel.

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 economieinitiatieven op te zetten voor bemande fietsbewaking, onderhoud van fietsstallingen en voor de uitbouw van aanvullende (fiets)diensten in de directe stationsomgeving.

In een eerste fase werden fietspunten opgericht in 6 van de 37 NMBS-stations (Antwerpen-Berchem, Antwerpen-Centraal, Brugge, Leuven, Gent-Sint-Pieters en Mechelen). Na evaluatie wordt er in 2008 een uitbreiding naar de overige stations overwogen. In 2007 werden in dit kader 16,34 VTE doelgroepwerknemers en 6 VTE omkadering tewerkgesteld.

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 zijn voorzien:

- Versterking van de bestaande sectoren om de huidige expertise optimaal te benutten. De flexibele en occasionele kinderopvang wordt 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 worden 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 kunnen opvang aan huis krijgen. Het aanbod via de dienstencheques wordt volledig geïntegreerd in het totale aanbod van de flexibele en occasionele kinderopvang en is aan dezelfde regels van kwaliteit onderworpen. Er wordt ook rekening gehouden met een inkomenscorrectie.

In 2007 erkende het VSAWSE 36 aanvragen als gemandateerde voorziening (68,5 VTE doelgroepwerknemers en 36 VTE omkadering) en 10 lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang (17 VTE doelgroepwerknemers en 10 VTE omkadering).

Na het doorlopen van de procedure van de algemene offerteaanvraag werd Accor TRB nv aangeduid als uitvoerder van de opdracht van het drukken en uitgeven van dienstencheques voor kinderopvang. In overleg met het VSAWSE werd door Accor TRB nv de website <http://www.dienstenchequevoorkinderopvang.be> opgemaakt. Sinds eind 2007 is het stelsel van de dienstencheques voor kinderopvang operationeel.

Budget Lokale diensteneconomie

In 2007 werd een budget van 4.803.080 euro besteed aan initiatieven binnen de Lokale Diensteneconomie. Op het eerste zicht lijkt dit een daling tegenover 2006 (6.149.063 euro). Dit is echter niet zo. Voor een aantal subsidiebesluiten bedraagt de subsidieperiode, in tegenstelling tot in 2006, minder dan 12 maanden, vermits zij begin 2008 overgeheveld werden naar het toepassingsgebied van het nieuwe decreet lokale diensteneconomie.

Tabel 60: Budget Lokale Diensteneconomie, Vlaams Gewest, 2007

Budget LDE	2007
actieplannen centrumsteden	1.294.428
fietspunten	158.720
jeugdwerkloosheidsplannen	974.091
lijnsporters	202.000
buurt- en nabijheidsdiensten	1.628.655
schoolsporters	50.000
energiesnoeiers	244.000
andere	251.186
Totaal	4.803.080

5.3. GECOFOON

De Gecofoon verstrekt gratis inlichtingen in verband met de Vlaamse tewerkstellingsprogramma's en sociale economie maatregelen. De klassieke gesco's blijven met 52% de meest bevroegde maatregel aan de gecofoon. In 2007 steeg het aantal vragen rond sociale economie. Dit heeft vooral te maken met de uitbreiding van de maatregelen Lokale Diensteneconomie en Arbeidszorg. Vanaf 2007 werden ook de vragen rond Beschutte Werkplaatsen geregistreerd omdat deze maatregel na BBB bij het VSAWSE werd ondergebracht.

Ongeveer 19% van de vragen hebben geen of weinig verband met de Vlaamse tewerkstelling en sociale economie maatregelen. Deze vragen worden doorgeschakeld en of doorgemaid naar de bevoegde instanties waaronder bijvoorbeeld de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Tabel 61: Oproepen naar Gecofoon volgens soort vraag, Vlaams Gewest, 2005-2007

Vraaginhoud	2005		2006		2007	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Buitenschoolse Kinderopvang	245	8%	184	7%	163	5%
Derde Arbeidscircuit	173	6%	155	6%	464	15%
Gesco plaatselijke en provinciale besturen	313	10%	290	12%	332	10%
Klassieke gesco veralgemeend stelsel	1.371	46%	1.068	43%	1.667	52%
Werkervaringsprojecten	894	30%	776	31%	577	18%
Totaal Tewerkstellingsprogramma's	2.996	100%	2.473	100%	3.203	100%
<i>% tewerkstellingsprogramma's op totaal gecofoon</i>	<i>65%</i>		<i>60%</i>		<i>61%</i>	
Lokale Diensteneconomie	139	15%	174	19%	267	26%
Dienstencheques Kinderopvang	32	3%	11	1%	13	1%
Invoegeconomie	263	29%	201	22%	223	21%
Sociale werkplaatsen	487	53%	523	58%	342	33%
Arbeidszorg	nvt	nvt	nvt	nvt	71	7%
Beschutte werkplaatsen	nvt	nvt	nvt	nvt	130	12%
Totaal Sociale Economie	921	100%	909	100%	1.046	100%
<i>% sociale economie op totaal gecofoon</i>	<i>20%</i>		<i>22%</i>		<i>20%</i>	
Diverse	681		769		1.006	
<i>% diverse op totaal gecofoon</i>	<i>15%</i>		<i>19%</i>		<i>19%</i>	
TOTAAL GECOFOON	4.598		4.151		5.255	

6. MANAGEMENT

6.1 BEHEERSOVEREENKOMST

De beheersovereenkomst van het VSAWSE werd eind 2006 als één van de eerste beheersovereenkomsten van de nieuwe verzelfstandigde agentschappen goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

In de loop van 2007 maakte het VSAWSE een ondernemingsplan 2008 op basis van een concretisering van de doelstellingen uit de beheersovereenkomst. Deze jaarplanning omvat gedetailleerde actieplannen ingebed in de beleidskredieten en apparaatskredieten van het agentschap. Het ondernemingsplan 2008 werd niet voorgelegd op de Vlaamse Regering omdat de status van het document nog ter discussie stond in 2007.

Wegens het uitblijven van duidelijke instructies vanuit het Departement Financiën en Begroting was er op het moment van de start van de begrotingsbesprekingen 2008 (april 2007) geen sjabloon voor ondernemingsplannen voorhanden. Op het strategisch overlegplatform Financiën en Begroting van 19/9/07 werd beslist om het sjabloon uit te testen via een pilootwerkgroep binnen het netwerk beheersovereenkomsten. Het VSAWSE speelt een actieve rol in deze technische werkgroep. De expertise van het VSAWSE zal op die manier geconsolideerd worden in de gereviseerde versie van het sjabloon dat zal verplicht worden bij de begrotingsopmaak 2009.

6.2 BUDGET

Het VSAWSE beschikte in 2007 over 4.546.816 euro voor personeelskosten en 1.310.732 euro voor werkingsmiddelen (algemene werkingskosten, ICT-kosten en investeringen). Daarnaast was er voor communicatie-uitgaven voor het VSAWSE en het Departement Werk en Sociale Economie gezamenlijk nog een budget van 293.000 euro beschikbaar.

Tabel 62: Budget VSAWSE 2007

	2007
personeelsmiddelen VSAWSE	4.546.816
werkingsmiddelen VSAWSE	1.310.732
Communicatie - gezamenlijk	293.000

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).

Maandelijks komen de communicatieverantwoordelijken van alle entiteiten uit het beleidsdomein WSE samen met de woordvoerder van de minister van Werk om communicatieacties voor te bereiden en te coördineren.

6.3.1 INTERNE COMMUNICATIE

De beheersovereenkomst die het VSAWSE in 2006 met de Vlaamse Regering afsloot, werd in 2007 verder geconcretiseerd in een strategisch meerjarenondernemingsplan 2007-2010 en in een ondernemingsplan 2007 met een missie, visie, waarden en strategische doelstellingen. De doelstellingen, uitdagingen en prioriteiten werden via intranet en tijdens algemene personeelsvergaderingen verder toegelicht.

Na de oprichting in april 2006, verhuisde het VSAWSE eind 2006 naar het Ellipsgebouw en ging het personeel Anders werken. In april 2007 werd een personeelspeiling gehouden om de bevindingen over de verhuis en het Anders werken in kaart te brengen. Daarnaast werd gepeild naar de tevredenheid over de communicatie rond de verhuis en het Anders werken via het toenmalige intranet en de interne digitale nieuwsbrief.

Na BBB werd de vroegere Cel Betalingen van de VDAB bij het VSAWSE onder gebracht. In de loop van januari 2007 verwelkomde het VSAWSE de personeelsleden van deze dienst in het Ellipsgebouw. Om de interne communicatie te verbeteren stapte het VSAWSE mee in VOnet, het Vlaamse Overheidsnetwerk. De VOnet-pagina van het beleidsdomein WSE werd in samenwerking met het Departement WSE ingevuld. In 2008 zal het gebruik van deze pagina gepromoot worden bij het personeel.

6.3.2 EXTERNE COMMUNICATIE

Jaarverslag

In 2007 stelde het VSAWSE haar allereerste jaarverslag voor. Het werd gedrukt op 300 exemplaren, verstuurd naar partners en stakeholders en online gepubliceerd.

Website

De webpagina www.vlaanderen.be/werk wordt in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie, steeds actueel gehouden. Deze webpagina bundelt informatie over alle dienstverleningsmaatregelen die door het VSAWSE (en het Departement WSE) beheerd worden.

In samenwerking met alle entiteiten van het beleidsdomein WSE, bouwt het VSAWSE momenteel mee aan Werk.be, een portaalsite voor Werk en Sociale Economie. Werk.be zal alle informatie, diensten en producten van het ganse beleidsdomein Werk en Sociale Economie via elektronische weg centraliseren (e-dossiers, aanvragen premies en subsidies, ...). Het aanbieden van diensten en producten via één elektronisch loket bevordert een kwaliteitsvolle, efficiënte dienstverlening. In 2008 wordt de portaalsite gelanceerd met een mediacampagne.

Energiesnoeiërs

Ter bekendmaking van het project Energiesnoeiërs (zie 5.2.5 Lokale Diensteneconomie) ontwikkelde het VSAWSE het logo Energiesnoeiërs en de bijhorende baseline Blij met minder. Het logo dient als kwaliteitslabel voor ondernemingen die als werkgever optreden in het Energiesnoeiërsproject en wordt onder meer gebruikt op de identificatiekaarten (badges) van de doelgroepwerknemers die als Energiesnoeiërs tewerkgesteld zijn.

In de loop van 2008 zal een nieuwe projectoproep Energiesnoeiërs gelanceerd worden.

6.4. INFORMATICA

Na BBB werd de vroegere Cel Betalingen van de VDAB bij het VSAWSE onder gebracht. In de loop van januari 2007 verwelkomde het VSAWSE de personeelsleden van deze dienst in het Ellipsgebouw. Deze overdracht betekende niet enkel de verhuis van personeel maar ook van serverinfrastructuur en toepassingssoftware. De integratie van deze IT infrastructuur was degelijk voorbereid en verliep zonder al te grote problemen maar er ontstond wel een amalgaam van IT technologie wat de beheersbaarheid bemoeilijkt en meer arbeidsintensief maakt.

In 2007 werd in nauwe samenwerking met het Departement WSE en outsourcingspartner EDS-Telindus gestart met het ambitieus IT meerjarenproject WS10. Het WS10 project bevat alle toekomstige ICT verbetertrajecten die binnen het VSAWSE en het Departement WSE zullen worden opgezet.

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

De huidige manier van werken werd voor de verschillende maatregelen geanalyseerd (AS IS analyse) teneinde de tekortkomingen in kaart te brengen. Voor een aantal core business processen werd een TO BE analyse opgestart. Daarnaast werd een keuze gemaakt inzake de te gebruiken technologie, architectuur en IT softwarepakket. Op basis van deze analyses werden een aantal prioritaire verbetertrajecten naar voor geschoven. Vanuit het VSAWSE werd voor 2007 de maatregel aanmoedigingspremies uitgekozen.

Tijdens begrotingsjaar 2007 werd 1.507.050 euro besteed aan ICT ondersteuning:

- 698.000 euro in het kader van de Service Level Agreements tussen VSAWSE en VDAB, waarvan 197.000 euro voor de aankoop van een nieuwe toepassingsserver en 501.000 euro voor onderhoud, IT ondersteuning en de dienstverlening van het sociaal secretariaat Easypay (premieberekening)
- 487.000 euro AS IS, TO BE en detailanalyse voor verschillende maatregelen in kader van het WS10 project
- 180.000 euro voor onderhoud van de bestaande toepassingen en de installatiekosten van toepassingen overgenomen vanuit VDAB (buiten SLA) en VAPH
- 117.000 euro aan exploitatiekosten, investeringen bureauticapark en abonnementen telethuiswerkers
- 15.000 euro voor de risicoanalyse na overname van de applicatie Beschutte Werkplaatsen en bijhorende software(toepassingen)
- 10.000 euro kleine uitgaven via procedure “vereffenaar kort” (abonnementen voor externe hosting website, jaarlijkse hernieuwing domeinnamen, herstelling printers,...)

6.5 MONITORING

Ter voorbereiding van de evaluatie van de beheersovereenkomst in 2008 werden in 2007 een aantal databanken voorbereid voor structurele dataverzameling en analyse. Projecten gerealiseerd in 2007:

Werknemers arbeidszorg

In 2007 werd het mogelijk gemaakt een overzicht te geven van de evolutie van de bezetting voor arbeidszorgmedewerkers. Op basis van de invoer van de prestaties en individuele fiches van de arbeidszorgmedewerkers werd via een parallel systeem data aan de betalingstoepassing onttrokken waardoor arbeidszorgmedewerkers konden worden gelieerd aan de arbeidszorgconventies. Door enkele sleutelvariabelen aan de observaties toe te voegen kon de datum van begin tewerkstelling en einde tewerkstelling worden geïdentificeerd.

Arbeidsprestatiecoëfficiënten tewerkstellingsprogramma's

Voor de betalingstoepassing van de tewerkstellingsprogramma's werd een module basismonitoring afgesproken in het kader van de nulmeting van de beheersovereenkomst. In 2007 werd hieraan een tweede module gekoppeld. De basismonitoring brengt de evolutie van de bezetting (het aantal personen) gedurende een jaar in kaart. De tweede module berekent een maandelijkse bezetting op basis van afgerekende bedragen. Op deze manier worden budgettaire data maandelijks gekoppeld aan de effectieve prestaties van personen die een tewerkstellingssubsidie ontvangen. Naast de bezetting in aantal personen biedt deze invalshoek ook de mogelijkheid om een overzicht te geven van het aantal VTE volgens arbeidsregime en de arbeidsprestatiecoëfficiënten.

Ontsluiting applicatie Beschutte Werkplaatsen

De applicatie Beschutte Werkplaatsen die binnen het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap gebruikt werd, moest overgezet worden naar het VSAWSE. In maart 2007 werden 3 toegangspoorten gecreëerd om de (productie)database te raadplegen. Het gaat om een overzicht van de ingediende prestatiestaten, de ingelezen prestatiestaten en de verwerkte prestatiestaten. Er wordt dus naar analogie met de andere tewerkstellingsprogramma's gerapporteerd over de doelgroepwerknemers en de omkaderingspersoneelsleden die effectief een tewerkstellingspremie ontvangen voor geleverde prestaties.

6.6 PERSONEELSBEHEER

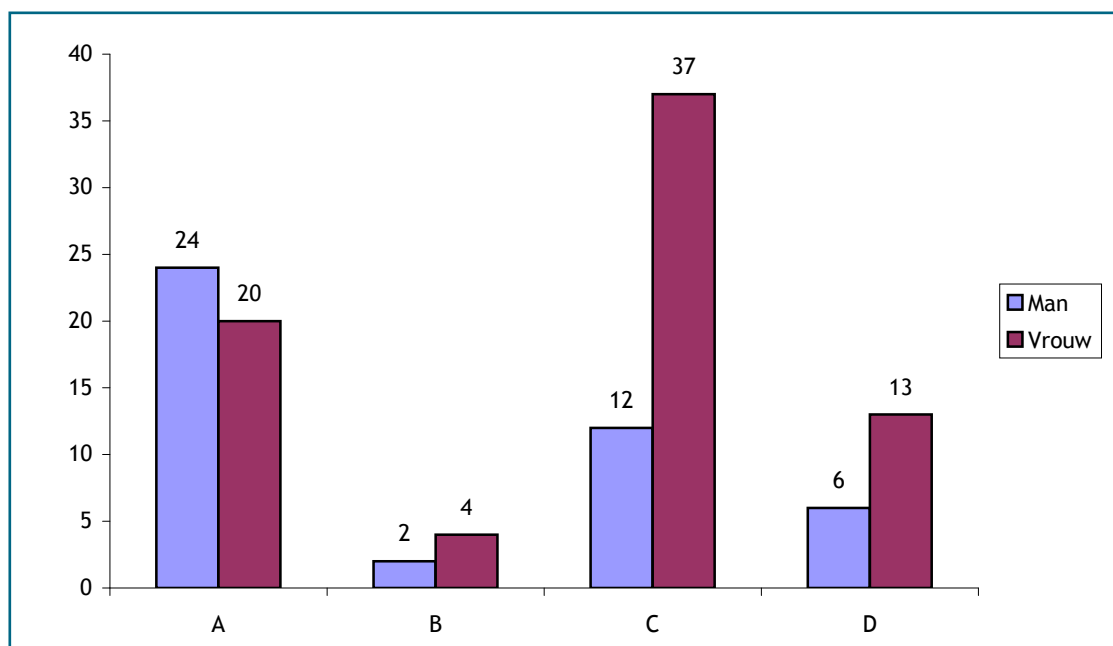
Het VSAWSE telde in 2007 99,2 voltijdse equivalenten. Verschillende personeelsleden werken deeltijds of zijn in volledige loopbaanonderbreking waardoor er in totaal 118 personeelsleden in dienst waren. Van de 118 zijn er 74 vrouwen (63%) tegenover 44 mannen (37%). Deze verhouding is niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende niveaus. Het vrouwelijk numerieke overwicht is het sterkst in niveau C. In niveau A blijven de mannen licht 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. Dit is een erfenis uit het verleden waarbij voor een aantal in oorsprong tijdelijke tewerkstellingsmaatregelen hoofdzakelijk (tijdelijk) contractueel personeel werd aangeworven.

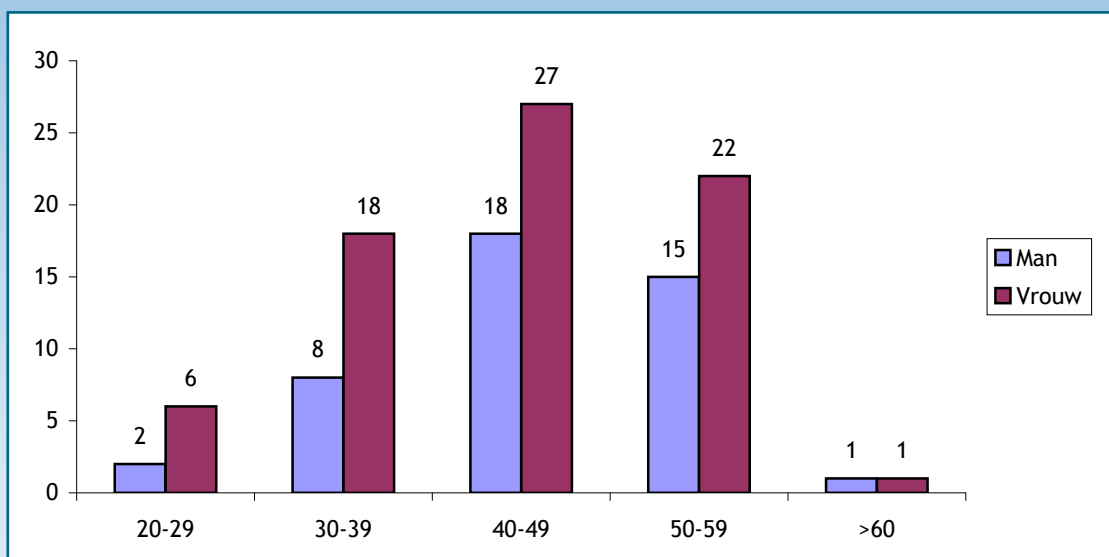
Tabel 63: Personeel VSAWSE volgens aantal VTE per niveau, 31 december 2007

niveau	A	B	C	D	Totaal
aantal VTE	35,4	4,5	42	17,3	99,2
%	36%	5%	42%	17%	100%

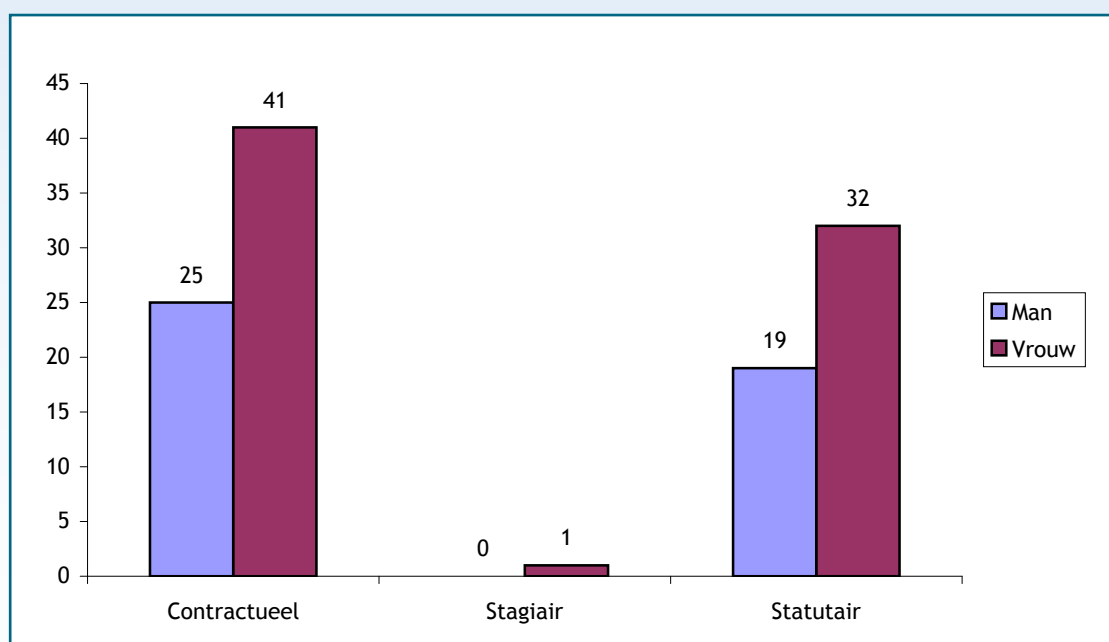
Figuur 23: Personeel VSAWSE volgens geslacht en niveau, 31 december 2007



Figuur 24: Personeel VSAWSE volgens geslacht en leeftijd, 31 december 2007



Figuur 25: Personeel VSAWSE volgens geslacht en type rechtspositie, 31 december 2007



De personeelsleden van het VSAWSE maken massaal gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen. Bij de 22 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 (90 van de 118). Hiervan werken 35 werknemers 1 tot 3 dagen per week thuis.

Tabel 64: Gebruik openbaar vervoer voor woon-werkverkeer VSAWSE, 31 december 2007

Abonnementen openbaar vervoer	aantal	%
NMBS	90	76%
De Lijn	4	3%
MIVB	2	2%
Geen abonnement	22	19%
totaal	118	100%
Totaal personeel	118	100%

LIJST AFKORTINGEN

1700: de vroegere Vlaamse Infolijn
ATEL: Antwerps Telematicacentrum (testcentrum ervaringsbewijs)
BBB: Beter Bestuurlijk Beleid, Vlaamse overheidshervorming
BIVR: Bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister
BKO: Buitenschoolse Kinderopvang
BKV: Belgische Kamer der Verhuizers (testcentrum ervaringsbewijs)
BW: Beschutte Werkplaats
DAC: Derde Arbeidscircuit
DWSE: Departement Werk en Sociale Economie
EER: Europese Economische ruimte
ESF: Europees Sociaal Fonds
EU: Europese Unie
FOD: Federale Overheidsdienst
FVB: Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (testcentrum ervaringsbewijs)
Gesco's: gesubsidieerde contractuelen
GMMI: gewaarborgd minimum maandinkomen
HR-management: Human Resources-management
IPA: Interprofessioneel Akkoord
IVA: Intern Verzelfstandigd Agentschap
LDE: Lokale diensteneconomie
nace-code: Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (Algemene Nomenclatuur van de Economische Activiteiten in de Europese Gemeenschappen)
NMBS: Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
MIVB: Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Brussel
MOVI: Netwerk voor Managementvaardigheden in de Openbare Vlaamse Instellingen
OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
SERR: Sociaal Economische Raad van de Regio)
SERV: Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
SLA: Service Level Agreement
SMH: Slachtoffers mensenhandel
UBK: Unie van de Belgische Kappers (testcentrum ervaringsbewijs)
VA: Veralgemeend stelsel (van gesubsidieerde contractuelen)
VAPH: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIA: Vlaams Intersectoraal Akkoord
VOnet: Vlaams overheidsnetwerk
VSAWSE: Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
VTE: Voltijdse equivalenten of voltijdse eenheden
VZW: Vereniging zonder winstoogmerk
Wep-plus: werkervaringsprogramma
WS10: meerjaren informaticaplan
WSE: Werk en Sociale Economie

LIJST TABELLEN EN FIGUREN

Figuur 1: Organogram Beleidsdomein Werk en Sociale Economie

Tabel 1: Budgetten aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 2: Toegekende aanmoedigingspremies volgens sector, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 2: Kerncijfers aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 3: Aanvragen aanmoedigingspremies openbare sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 4: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 3: Toegekende aanmoedigingspremies openbare sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 5: Aanvragen aanmoedigingspremies privé-sector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 6: Aantal goedgekeurde dossiers aanmoedigingspremies privé-sector volgens type krediet, 2005-2007

Tabel 7: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 4: Toegekende aanmoedigingspremies privé-sector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 8: Aanvragen aanmoedigingspremies social-profitsector volgens behandelingstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 9: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens type krediet, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 10: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 5: Toegekende aanmoedigingspremies social-profitsector volgens leeftijd en geslacht van de aanvrager, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 11: Aantal telefonische oproepen over aanmoedigingspremies verdeeld naar eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 12: Mails beantwoord door de infocel aanmoedigingspremies, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 13: Aanvragen brochures over aanmoedigingspremies gevraagd aan de eerste- en tweedelijndiensten, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 14: Aantal bureaus private arbeidsbemiddeling volgens erkenningstatus, Vlaams Gewest, 2005-2007 per 31 december

Tabel 15: Aantal erkenningen private arbeidsbemiddeling volgens status, Vlaams Gewest, 2005-2007 per 31 december

Tabel 16: Overzicht aantal Ervaringsbewijzen volgens erkend testcentrum, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 6: Aanvragen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2000-2007

Tabel 17: Aanvragen herplaatsingsfonds volgens status, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 7: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens bedrijfsgrootte, Vlaams Gewest, 2006-2007

Tabel 18: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds volgens sector, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 8: Goedgekeurde dossiers herplaatsingsfonds per provincie, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 19: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 20: Aantal goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds volgens type stuurgroep, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 21: Premiebedragen goedgekeurde en opgestarte begeleidingen herplaatsingsfonds, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 22: Uitgangssituatie werknemers op moment van faillissement of herstructurering van bedrijf met herplaatsingsfondsdossier, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 23: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 24: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 25: Begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens opleidingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers dd. 2007

Tabel 26: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 27: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens leeftijd, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers

Tabel 28: Uitstroomsituatie begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens scholingsniveau, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 29: Type contract werkenden na succesvolle begeleiding ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 30: Kanaal waarlangs werk werd gevonden door begeleide ex-werknemers herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten afgesloten dossiers 2007

Tabel 31: Loonverschil oud en nieuw werk na succesvolle begeleiding herplaatsingsfondsdossiers volgens geslacht, Vlaams Gewest, resultaten dossiers 2007

Figuur 9: Evolutie aantal aanvragen en afgeleverde arbeidsvergunningen, Vlaams Gewest, 2000-2007

Tabel 32: Evolutie behandelde arbeidskaarten en arbeidsvergunningen volgens soort, Vlaams Gewest, 2000-2007

Figuur 10: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten A, Vlaams Gewest, 2000-2007

Figuur 11: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B, Vlaams Gewest, 2000-2007

Figuur 12: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs, Vlaams Gewest, 2000-2007

Tabel 33: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan au pairs volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 13: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging, Vlaams Gewest, 2003-2007

Tabel 34: Aantal toegekende arbeidskaarten B in het kader van gezinshereniging volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 14: Evolutie toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden, Vlaams Gewest, 2000-2007

Tabel 35: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 15: Aantal toegekende arbeidskaarten B aan hooggeschoolden en leidinggevenden volgens al of niet gedetacheerd zijn, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 36: Verdeling toegekende arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevenden volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 37: Verdeling toegekende arbeidskaarten B voor hooggeschoolden en leidinggevenden binnen de belangrijkste sectoren, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 38: Aantal toegekende arbeidskaarten B voor tewerkstelling in knelpuntberoepen aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten, Vlaams Gewest, 2006-2007

Figuur 16: Maandelijks spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B voor tewerkstelling in knelpuntberoepen aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten, Vlaams Gewest, 2007

Figuur 17: Provinciale spreiding van het aantal toegekende arbeidskaarten B voor tewerkstelling in knelpuntberoepen aan onderdanen nieuwe EU-lidstaten, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 39: Aantal toegekende arbeidskaarten B voor tewerkstelling in knelpuntberoepen aan onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2006 (periode 1 mei tot 31 december) - 2007

Figuur 18: Evolutie aantal toegekende arbeidskaarten C, Vlaams Gewest, 2000-2007

Tabel 40: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor kandidaat-vluchtelingen volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 41: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor tijdelijke verblijvers ingeschreven in vreemdelingenregister volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 42: Aantal toegekende arbeidskaarten C voor studenten volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 43: Kerncijfers personeelsbezetting in de klassieke gescoprojecten veralgemeend stelsel, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 44: Kerncijfers personeelsbezetting gesco's in het kader van de buitenschoolse kinderopvang, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 45: Klassieke gescoprojecten en BKO volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 46: Gesco's lokale en provinciale overheden volgens bezette VTE en netto-kostprijs, Vlaams Gewest 2007

Tabel 47: Derde arbeidscircuit volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 48: Kerncijfers personeelsbezetting in de werkervaringsprojecten, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 49: Wep-plus volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 50: Kostprijs loonpremies, gesubsidieerde uren doelgroepmedewerkers en investeringssubsidies beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 51: Kerncijfers gesubsidieerde personeelsbezetting in VTE in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 19: Kerncijfers gesubsidieerde personeelsbezetting in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 52: Sociale werkplaatsen volgens bezette VTE en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 53: Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 20: Kerncijfers personeelsbezetting in de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 54: Arbeidszorgprojecten volgens bezette VTE werknemers en nettokostprijs, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 55: Kerncijfers personeelsbezetting in de arbeidszorgprojecten bij de sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 56: Aantal erkende invoegbedrijven en -afdelingen volgens soort met het aantal toegekende plaatsen, Vlaams Gewest, 2005-2007

Figuur 21: Evolutie aantal werknemers (in VTE) volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 57: Invoegbedrijven volgens bezette VTE en nettokostprijs, 2005-2007

Figuur 22: Evolutie kostprijs volgens soort invoegbedrijf, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 58: Kerncijfers personeelsbezetting in de invoegafdelingen en invoegbedrijven, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 59: Tewerkstelling van doelgroepwerknemers en omkaderingspersoneel in het kader van de lokale diensteneconomie, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 60: Budget Lokale Diensteneconomie, Vlaams Gewest, 2007

Tabel 61: Oproepen naar Gecofoon volgens soort vraag, Vlaams Gewest, 2005-2007

Tabel 62: Budget VSAWSE 2007

Tabel 63: Personeel VSAWSE volgens aantal VTE per niveau, 31 december 2007

Figuur 23: Personeel VSAWSE volgens geslacht en niveau, 31 december 2007

Figuur 24: Personeel VSAWSE volgens geslacht en leeftijd, 31 december 2007

Figuur 25: Personeel VSAWSE volgens geslacht en type rechtspositie, 31 december 2007

Tabel 64: Gebruik openbaar vervoer voor woon-werkverkeer VSAWSE, 31 december 2007



Samenstelling:

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Verantwoordelijke uitgever:

Eric Vernaillen
Administrateur-generaal

Lay-out en druk

Departement Bestuurszaken
Digitale Drukkerij
Nadia De Braekeler

Depotnummer

D/2007/3241/151

Uitgave: mei 2008

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