

1

# Beleidsoverzicht: Vlaamse maatregelen voor een Europese Werkgelegenheidsstrategie

## Inleiding

Het Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren 2002 is gebaseerd op enerzijds de bijdrage vanuit de diverse betrokken Vlaamse beleidsdomeinen (kabinetten, administraties en VOI's) en anderzijds de aanbeveling van de Vlaamse sociale partners<sup>1</sup>. Eerst komen de horizontale doelstellingen en de individuele aanbevelingen aan België kort aan bod (§1), vervolgens volgt deze beleidstekst de structuur van de 4 pijlers en 18 richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie (§2 tot §5), met voor elk van deze Europese richtsnoeren een evaluatie van de realisaties in 2001 en een overzicht van de engagementen voor 2002.

## 1. Horizontale doelstellingen en individuele aanbevelingen aan België

### 1.1 Verhogen van de werkzaamheidsgraad (horizontale doelstelling A)

De conjuncturele vertraging in 2001 laat zich voelen in de centrale indicator van het Vlaams en Europees werkgelegenheidsbeleid: de Vlaamse werkzaamheidsgraad daalt lichtjes van 63,9% in 2000 tot 63,3% in 2001 (-0,6 procentpunt, cf. bijlage 1)<sup>2</sup>. Dit is de eerste negatieve evolutie van deze indicator sinds de crisis op de arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren '90. In het topjaar 2000 was er nog een groei van 1,3 procentpunten. Deze kentering is iets sterker in het Vlaams Gewest dan gemiddeld in België, met name de Waalse werkzaamheidsgraad blijft ongeveer stabiel in 2001 (-0,1 ppt).

Bij deze centrale vaststelling past wel enig *methodologisch voorbehoud*. Enerzijds zijn deze cijfers gebaseerd op de eerste 3 kwartalen van de NIS-enquête naar de arbeidskrachten voor 2001. Vermits de negatieve kentering op de arbeidsmarkt zich vooral eind 2001 heeft doorgezet, zou de reële daling o.b.v. het volledige jaar 2001 dus nog iets sterker kunnen zijn. Anderzijds zijn er een aantal wijzigingen doorgevoerd in de methodologie van de gehanteerde bron (NIS EAK), met een mogelijke vertekening als gevolg<sup>3</sup>. Per saldo valt te verwachten dat deze beide effecten elkaar minstens gedeeltelijk zullen opheffen, zodat ook de 'reële' evolutie van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen o.b.v. het volledige jaar (4 kwartalen) en een geharmoniseerde tijdreeks allicht licht dalend was in 2001 (zie ook voetnoot 2).

De daling van de Vlaamse werkzaamheidsgraad zet iets sterker door bij de *mannen*. Een mogelijke verklaring voor deze daling is het grote aantal bedrijfssluitingen en herstructureringen, waarbij ook de mannelijke werknemers sterk getroffen werden.

Uit de verdeling naar leeftijd blijkt dat de daling het sterkst is bij de ouderen (*55-64 jaar*). De in internationaal perspectief reeds erg lage werkzaamheidsgraad bij de Vlaamse 55-plussers daalt dus verder o.b.v. deze enquête-resultaten: van 25,6% in 2000 naar 24,5% in 2001 (-1,1 ppt). Een opvallende vaststelling is ook dat de werkzaamheidsgraad bij de Vlaamse jongeren (15-24 jaar) tegen de 'algemene trend' in verder is toegenomen in 2001 (+0,8 ppt), wat wijst op een mogelijk gunstig effect van de beleidsinspanning gericht op (laaggeschoolde) jongeren (cf. inschakelingsplan en startbaanovereenkomst, zie bespreking richtsnoer 1). In de grote midden-groep (25-54 jaar) daalt de werkzaamheidsgraad ongeveer even sterk als gemiddeld, en dit iets sterker bij mannen dan bij vrouwen. Het zijn dus de Vlaamse mannen in de middelste leeftijdsklasse, waarvan de werkzaamheidsgraad in het verleden reeds erg hoge toppen bereikte (niet minder dan 91,6% in 2000), die 'een beetje' terugvallen in 2001 (tot 90,6%).

- 1) Aanbeveling van de Vlaamse sociale partners voor het Vlaams Actieplan in uitvoering van de Europese richtsnoeren 2002 (13 maart 2002)
- 2) Deze indicatoren voor 2001 werden overgenomen uit de boordtabellen van het Belgisch Nationaal Actieplan 2001 (versie 26/03/2002), en zijn gebaseerd op de eerste 3 kwartalen van de NIS-enquête naar de arbeidskrachten voor 2001. Van zodra de volledige en gedetailleerde NIS-enquêtegegevens voor 2001 beschikbaar zijn (allicht pas in de zomer van 2002) zullen deze door het Steunpunt WAV worden geanalyseerd en geverifieerd, en kan het Vlaams monitoringsinstrument Europese richtsnoeren definitief worden geactualiseerd tot en met 2001 (met o.m. ook de Europese vergelijking die voorlopig ontbreekt voor 2001 in de boordtabellen van het NAP 2002).
- 3) Zo werden in 2000 de werknemers in (voltijdse) loopbaanonderbreking nog meegerekend bij de categorie werkenden, vanaf 2001 is dit niet langer het geval (allicht omdat ze niet beantwoorden aan het voorgeschreven ILO-concept van werkenden, met name minstens 2 uur betaalde arbeid verrichten in de bevroegde referentieweek)

Door deze recente kentering in de Vlaamse werkzaamheidsgraad worden de ambitieuze benchmarks hierover op Europees en Vlaams niveau nog scherper gesteld. Op de top van Lissabon werd als centrale doelstelling tegen 2010 het verhogen van de globale werkzaamheidsgraad tot 70% vooropgesteld, en tot minstens 60% voor de vrouwen. Een jaar later werd op de top van Stockholm de aanvullende doelstelling geformuleerd om tegen 2010 de werkzaamheidsgraad van ouderen (55 tot 64 jaar) te verhogen tot 50%. De Vlaamse regering en sociale partners hebben inmiddels de centrale Europese benchmark van 70% tegen 2010 onderschreven in het pact van Vilvoorde. Als doelstelling voor het einde van deze regeerperiode stelt de Vlaamse regering voor 2004 een globale werkzaamheidsgraad van 65,5% tot 67% voorop (in 2001 63,3%).

De Vlaamse *werkloosheidsgraad* daalt wel verder op basis van de NIS-enquête-resultaten: van 4,3% in 2000 naar 3,7% in 2001 (gemiddeld in Europa ongeveer 7 à 8%).<sup>4</sup> Deze daling is o.m. merkbaar bij jongeren en langdurig werklozen.

## 1.2 Verbetering van de kwaliteit van de arbeid (horizontale doelstelling B)

De aandacht voor de kwaliteit van de arbeid is een relatief nieuw gegeven in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Deze kwaliteitsdimensie (meer én betere banen) werd tijdens het Belgisch EU-voorzitterschap expliciet op de agenda geplaatst. De regionale verdeling van deze 'nieuwe' kwaliteitsindicatoren wordt voor zover als mogelijk opgenomen in het Vlaams monitoringsinstrument Europese richtsnoeren (zie bijlage 1), in de definitieve versie van dit monitoringsinstrument zullen een aantal aanvullende kwaliteitsindicatoren worden opgenomen.

De Vlaamse sociale partners wensen de link te leggen tussen deze Europese indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid en de Vlaamse '*werkbaarheidsgraad*'. Een substantiële verhoging van deze werkbaarheidsgraad werd vooropgesteld in het Pact van Vilvoorde in het kader van de Vlaamse Kleurenconferentie. In de eerste helft van 2002 zal een VIONA-studie hierover worden opgeleverd (m.m.v. STV-Innovatie & Arbeid). Een nulmeting voor Vlaanderen en verdere afspraken over de opvolging ervan vormen een volgende stap.

Een belangrijk beleidsinitiatief ter verbetering van de kwaliteit van de arbeid is de *regularisering* van de

tewerkstellingsprogramma's Derde Arbeidscircuit (DAC) en het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid in de non-profit sector (PBW). Op 1 januari 2001 werd reeds het statuut van een eerste 4.127 DAC'ers en 1.809 PBW'ers uit de welzijnssector omgezet in een volwaardig werknemersstatuut (harmonisering met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de sectoren waarin ze effectief tewerkgesteld zijn). Het budget bedroeg hiervoor respectievelijk 80 miljoen € en 25,7 miljoen €. Op 1 januari 2002 werden bijkomend 647 DAC-plaatsen in de welzijnssector en ongeveer 1000 plaatsen in het onderwijs omgezet. In 2002 wordt de regularisering bovendien uitgebreid tot de DAC-plaatsen in de sectoren cultuur en ontwikkelings samenwerking (voorzien budget 16 miljoen €) en toerisme, en de gesubsidieerde contractuelen (GESCO's) in het onderwijs (voorzien budget 15 miljoen €).

Een aantal andere belangrijke beleidsinitiatieven die bijdragen tot het 'ruime' Europese concept van kwaliteit van de arbeid komen verder in deze tekst aan bod onder de bespreking van individuele richtsnoeren: verruimde toegang tot permanente vorming (o.m. via opleidingscheques), anti-discriminatie (o.m. via VESOC-actieplannen), flexibiliteit en zekerheid (o.m. via aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking), combinatie arbeid en privé (o.m. uitbreiding kinderopvang).

## 1.3 Een coherente en integrale strategie voor Levenslang Leren (horizontale doelstelling C)

Levenslang leren (LLL) vormt al enkele jaren één van de belangrijkste prioriteiten binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie. In de horizontale doelstelling C wordt in 2002 voor het tweede jaar op rij aangedrongen op een alomvattende en coherente strategie terzake, het vastleggen van nationale doelstellingen voor de toename van de investeringen in menselijke hulpbronnen en de participatie aan bijscholing (hetzij formeel, hetzij informeel), en een regelmatige evaluatie ervan. Ook de individuele aanbeveling aan het adres van België over het ontbreken van een coherente strategie voor levenslang leren wordt herhaald, met als vernieuwing dit jaar de expliciete vermelding van de doelstelling de tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen en het technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken.

4) Dit is de internationaal vergelijkbare werkloosheidsgraad volgens het ILO-concept (met de volgende drie voorwaarden tot werkloosheid: niet-werken, onmiddellijke beschikbaarheid en actief zoekgedrag). Vermits het laatste kwartaal van 2001 nog niet in deze cijfers verrekend is, en vooral na de zomer van 2001 de (officiële) werkloosheid is begonnen toenemen, valt het te verwachten dat de volledige jaarcijfers voor 2001 iets minder gunstig zullen ogen (de VDAB-cijfers wijzen op een globale stabilisatie van het jaargemiddelde geregistreerde werkzoekenden in Vlaanderen in de periode 2000-2001).

De coherentie van het beleid voor levenslang leren wordt in Vlaanderen verzekerd via het Actieplan 'een leven lang leren in goede banen' dat door de Vlaamse ministers van Werkgelegenheid, Economie en Onderwijs op 7 juli 2000 werd afgesloten. In 2001 werd een stand van zaken opgemaakt over de werkzaamheden in het kader van dit Actieplan, aangevuld met een aantal elementen uit het gevoerde maatschappelijk debat en vanuit de visieteksten 'Vlaanderen als lerend trefpunt' en 'Vlaanderen als werkend trefpunt'. Deze stand van zaken met het voorstel tot aanvulling werd op 22 februari 2002 goedgekeurd door de Vlaamse regering.

Om in Vlaanderen te komen tot een doorzichtiger opleidingsaanbod keurde de Vlaamse regering bovendien op 15 juni 2001 de krijtlijnen goed van de samenwerking tussen de publieke vormingsactoren, als voorbode van de reorganisatie van de vormingssector. De voorgestelde reorganisatie wordt per 1 januari 2003 operationeel en wordt gecoördineerd door de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming, die het ministerieel comité met de Vlaamse ministers van Werkgelegenheid, Economie en Cultuur voorziet.

De diverse Vlaamse beleidsinitiatieven voor LLL kunnen worden gebundeld onder de volgende vijf beleidsobjectieven (onder de richtsnoeren 4, 5, 12 en 15 worden deze verschillende beleidsinitiatieven meer uitvoerig toegelicht):

- (1) *Het garanderen van een voldoende startkwalificatie via het initieel onderwijs*, met o.m. het verzekeren van een brede toegang via het gelijke kansenbeleid in het onderwijs, de hervorming van het studietoelagenstelsel, het experiment modularisering in het beroepssecundair onderwijs, het aantrekkelijker maken van het technisch en beroepssecundair onderwijs via o.m. stages en de regionale technologische centra, en de herwaardering van de leertijd en het deeltijds onderwijs.
- (2) *Het garanderen van voldoende toegang tot informatie over permanente vorming*, met o.m. initiatieven als de Grote Leerweek en nieuwe on-line databanken als de Leerwinkel en de Educatieve Kaart.
- (3) *Het garanderen van toegang tot permanente vorming voor iedereen*, o.m. via een geletterdheidsplan, het tweedekansonderwijs en Begeleid Individueel Studeren. Belangrijke initiatieven gericht op werkzoekenden en werknemers zijn o.m. de mogelijkheid tot loopbaanadviesing via de VDAB-competentiecentra en stimuleringsmaatregelen zoals het vernieuwde Hefboomkrediet, het opleidingskrediet en de opleidingscheques.
- (4) *De erkenning en validering van competenties*, o.m. via de ontwikkeling van een referentiesysteem voor (sleutel)competenties
- (5) *ICT-basisvaardigheden voor iedereen*, o.m. via initiatieven als de European Computer Drivers Licence (ECDL), laagdrempelige lessen en eindtermen voor

ICT-geletterdheid, infrastructuurprogramma's in het onderwijs (PC/KD en I-line) en ICT-nascholing voor docenten via de regionale expertisenetwerken.

#### *Kwantitatieve doelstellingen voor het Vlaams beleid voor levenslang leren*

In het Gezamenlijk Verslag voor 2001 wordt vastgesteld dat amper de helft van de EU-lidstaten m.b.t. enkele van de te bereiken LLL-doelstellingen streefcijfers voorop stellen. De Vlaamse regering en sociale partners hebben zich inmiddels in het 'Pact van Vilvoorde' geëngageerd om tegen 2010 minimum 10% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar te laten participeren aan permanente vorming, het aantal functioneel geletterden en het aantal personen met ICT-vaardigheden te laten stijgen tot meer dan driekwart van de bevolking, en het aantal vroegtijdige schoolverlaters met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs (de 'ongekwalificeerde uitstroom') te halveren. De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming stelt de tussentijdse doelstelling voorop om tegen het einde van de legislatuur in 2004 deze 'ongekwalificeerde uitstroom' met 20 % te verminderen.

De nieuwe cijfers voor 2001 (zie bijlage 1) bevestigen de positieve trend in de diverse indicatoren voor levenslang leren in Vlaanderen. De ongekwalificeerde uitstroom uit het initiële onderwijs vertoont een licht dalende trend: van 11,9% in 2000 tot 11,4% in 2001 (al blijft dit kwantitatief onvoldoende in het licht van de vooropgestelde halvering tegen 2010). Het Vlaams Gewest scoort op deze indicator nog steeds beter dan het Belgisch en Europees gemiddelde.

Ook de deelnamekansen aan permanente vorming evolueert licht positief. De globale deelnamekansen neemt in het Vlaams Gewest toe van 6,9% in 2000 tot 7,1% in 2001 (inwoners tussen 25 en 64 jaar, cf. 10%-norm uit het Pact van Vilvoorde). Het Belgisch gemiddelde blijft hangen op een iets lager niveau (6,2%). De deelnamekansen voor de subcategorie van Vlaamse werknemers (25-64 jaar) neemt even sterk toe: van 8,3% in 2000 tot 8,5% in 2001.

## **1.4 Een alomvattend partnerschap met de sociale partners (horizontale doelstelling D)**

In de horizontale doelstelling D worden de Europese lidstaten opgeroepen om 'op alle niveaus' een alomvattend partnerschap met de sociale partners af te sluiten in het kader van de uitvoering, evaluatie en opvolging van de Europese werkgelegenheidsstrategie. De sociale partners worden ook opgeroepen in dit verband een eigen proces te ontwikkelen en regelmatig verslag uit te brengen over de uitvoering van de richtsnoeren waarvoor zij verantwoordelijk zijn.

In het Gezamenlijk Verslag 2001 wordt België aangehaald als 'goede praktijk' m.b.t. de inbreng van de sociale partners in de opmaak van het Nationaal Actieplan, en wordt gewezen op het goede sociale klimaat en samenwerking tussen de verschillende regeringen en hun sociale partners.

De nauwe betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners wordt gegarandeerd door hun rol als gesprekspartner in de ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid. Ze zijn actief betrokken bij tal van beleidsinitiatieven zoals de lokale werkgelegenheidsfora, de competentiecentra van de VDAB, de opmaak van beroepsprofielen, het bevorderen van deeltijdse tewerkstelling via de sectorconsulenten, enz. De Vlaamse sociale partners zijn ook formeel vertegenwoordigd in diverse beleidsorganen (bv. het beheerscomité van de VDAB en de Subregionale Tewerkstellingscomités), nemen hun rol op als regisseur van ESF3 zwaartepunt 4 en in inhoudelijke werkgroepen (bv. Werkgroep Erkenning van Verworven Competenties, VIONA-visiegroepen, ...) en treden in dialoog met de Vlaamse Regering in het kader van het VESOC-overleg. De sociale partners spelen een essentiële ondersteunende en aanmoedigende rol t.a.v. bedrijven en sectoren (in 2002 komt hierbij de nadruk te liggen op de begeleiding van de netwerken van sectorconsulenten) en dragen jaarlijks bij aan de opmaak van dit Vlaamse 'Regionale Actieplan' (RAP) in het kader van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren

Op 22 november 2001 kreeg een ruim maatschappelijk debat in het kader van de Vlaamse Kleurenconferentie zijn beslag in het 'Pact van Vilvoorde' tussen de Vlaamse regering en de sociale partners, en de ondertekening van 21 doelstellingen voor de 21e eeuw. Een aantal van deze doelstellingen sluit naadloos aan bij een aantal 'benchmarks' uit de Europese werkgelegenheidsstrategie: de werkzaamheidsgraad tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70% brengen, het wegwerken van de achterstand van vrouwen en kansengroepen in hun deelname aan het arbeidsproces en hun oververtegenwoordiging in de werkloosheid, in 2010 het aantal functioneel geletterden en het aantal personen met ICT-vaardigheid laten stijgen tot meer dan driekwart van de bevolking, enz. Deze en andere prioriteiten weerspiegelen zich ook in het Werkgelegenheidsakkoord dat de sociale partners in januari 2001 sloten voor de periode 2001-2002, met o.m. afspraken over een verhoging van de deelname aan levenslang leren (het objectief van 10% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar tegen 2010, zie 1.3) en aandacht voor de kwaliteit van de arbeid (een substantiële verhoging van de 'werkbaarheidsgraad', zie 1.2).

De Europese Commissie merkt in het Gezamenlijk Verslag 2001 ook op dat m.b.t. de arbeidsparticipatie van ouderen in België de samenwerking tussen de overheid en sociale partners onvoldoende is. België 'ontvangt' trouwens opnieuw een individuele aanbeveling over de

te lage arbeidsdeelname van ouderen. Een belangrijk beleidsinitiatief in dit verband is het 'actieplan ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen' dat in juni 2001 werd goedgekeurd door de Vlaamse regering en sociale partners. De sociale partners engageren zich in dit plan om actief mee te werken aan het ontwikkelen en verfijnen van methoden en projecten om de evenredige en volwaardige arbeidsdeelname van ouderen te stimuleren. In het kader van dit VESOC-actieplan worden ook middelen vrijgemaakt voor het opstarten van 'Zilverpasplannen' voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid (zie richtsnoer 3). Naast deze acties in het kader van het VESOC-actieplan zal er ook gewerkt worden aan een globaal Vlaams actieplan ouderen op basis van een algemene visie terzake, dit plan zal deel uitmaken van de globale meerjarenprogrammatie inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

## 2. De inzetbaarheid van arbeidskrachten verhogen (Pijler 1)

### 2.1 Een versterkte preventieve aanpak van werkloosheid (richtsnoer 1)

Om het menselijk kapitaal ten volle te benutten dient de instroom in de langdurige werkloosheid te worden ingedamd aan de hand van een efficiënt begeleidingsstelsel dat kort op de bal speelt en werkzoekenden in een vroeg stadium bereikt. Met het oog op een sluitende en preventieve aanpak van langdurige werkloosheid bouwt Vlaanderen de *individuele trajectwerking* verder uit. De aanpak in de trajectwerking is 'preventief' omdat de werkzoekenden bereikt worden *vooraleer* ze instromen in de langdurige werkloosheid, en 'sluitend' omdat (in principe) *alle* betrokken werkzoekenden bereikt worden.

Het trajectmodel werd in haar verfijnde vorm opgenomen in de VDAB-beheersovereenkomst die op 1 juni 2001 werd goedgekeurd. Het totaal aantal werkzoekenden die in de loop van het jaar bereikt werden in de trajectwerking nam in 2001 licht toe (161.600 werkzoekenden tegenover 141.000 in 2000). Uitgedrukt als een % van het totaal aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden op de laatste dag van het jaar bedraagt de 'dekkingsgraad' van de trajectwerking 31% in 2001.

De prestaties van de VDAB vormen traditioneel een belangrijk onderdeel van de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie in Vlaanderen. Daarom is in dit Vlaams Actieplan opnieuw een gedetailleerd overzicht en bespreking opgenomen van deze VDAB-prestaties, met bijzondere aandacht voor de VDAB-trajectwerking (zie bijlage 3). Sinds kort zijn ook twee nieuwe bronnen beschikbaar die een Europese vergelijking bieden van de Vlaamse en Belgische prestaties in het kader van de preventieve en actieve aanpak van werkloosheid (Labour Market Policy-databank en Eurobarometer-survey). In de evaluatienota in bijlage 2 worden de Vlaamse prestaties geëvalueerd op basis van deze twee internationale bronnen en het overzicht van de VDAB-realiserings.

De trajectwerking wordt als centraal instrument voor de preventieve aanpak van werkloosheid ook opgevolgd en ondersteund door de Vlaamse sociale partners, met name in het kader van de regiefunctie van de SERV in de VDAB, en via de uitvoering van het protocol met de VDAB over de afstemming tussen COBRA en de SERV-profielenwerking (zie richtsnoer 6).

De algemene doelstelling van de trajectwerking is het bereiken van een sluitende preventieve aanpak voor alle werkzoekenden, met prioriteit voor de laaggeschoolden. Uit efficiëntieoverwegingen worden de acties van de trajectbegeleiding in eerste instantie toegespitst op laaggeschoolde werkzoekenden die niet in staat zijn op eigen kracht werk te vinden. Bij zelfredzame cliënten rekent men aanvankelijk vooral op het eigen initiatief. Om dit zoekgedrag te ondersteunen doet de VDAB een beroep op moderne ICT-toepassingen: de portaal-site (met mogelijkheid tot online inschrijving, vacature- en opleidingsdatabank), WIS-computers, KISS en de dienstverlening door het call-center. Het bereik van deze nieuwe kanalen neemt gevoelig toe (zie VDAB-bijlage 3). In de veronderstelling dat vooral de zelfredzame groep met de nieuwe technieken werkt, heeft dit het voordeel dat er voor de consulenten tijd vrijkomt voor opvang en begeleiding van werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor de jonge werkzoekenden wordt het samenwerkingsakkoord over het inschakelingsplan (afgesloten tussen de Federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten op 30 maart 2000) ingepast in de veralgemeende trajectwerking voor zowel jonge als volwassen werkzoekenden.

Ook het federale *startbanenplan* beoogt de preventie van langdurige werkloosheid, specifiek gericht op jonge werkzoekenden. De samenwerking rond deze maatregel werd verlengd door het akkoord dat de Federale overheid, Gemeenschappen en Gewesten op 31 augustus 2001 afsloten. In het akkoord wordt een financiële ondersteuning voorzien voor begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekende jongeren met het oog op toeleiding naar een startbaan.

Het Vlaams Actieplan 'Start van een loopbaan' geeft eigen Vlaamse accenten aan het federale startbanenplan. Op de VDAB-begroting voor 2002 staat voor de 'Start van een Loopbaan' in totaal 13.367.000 € ingeschreven. In dit kader werd in 2001 o.m. de Campusactie opgezet, een project dat schoolverlaters wil voorbereiden op hun intrede op de arbeidsmarkt door hen te informeren en hen de mogelijkheid te bieden om zich nog tijdens het schooljaar als werkzoekende in te schrijven. Met het oog op de toeleiding van werkzoekenden naar de startbanen werden daarnaast nog een aantal initiatieven opgezet die nauw aansluiten bij de interessesfeer van de jongeren (striptekenwedstrijd, attitudetraining, plaatsing van WIS-terminals in winkelcentra, bibliotheken, sportcentra e.d.), en een aantal specifieke acties voor kansengroepen (zie richtsnoer 7).

Aan de hand van de *Individuele BeroepsOpleiding* (IBO) wordt het inschakelen en opleiden van werkzoekenden verbonden met het invullen van moeilijk vervulbare vacatures. Het Vlaams Actieplan Startbanen voorzag in 2001 een 2000-tal extra plaatsen voor schoolverlaters die in het kader van het inschakelingsplan een IBO volgden, wat het totaal aantal IBO's op jaarbasis tot 6000 verhoogde. In 2001 werden 1.575 van de 2.000 geplande start-IBO's gerealiseerd.

Om het aanwerven van laaggeschoolde schoolverlaters te stimuleren wordt ook gewerkt met premiestelsels. Zo wordt de *Individuele Beroepsopleiding* gekoppeld aan de *peterschapsformule*, waarbij oudere en ervaren werknemers jongeren begeleiden op de werkvloer. De maandelijkse begeleidingspremie van € 250 biedt werkgevers een bijkomende stimulans om laaggeschoolde schoolverlaters aan te werven. In 2001 werd voor ongeveer € 3.022.000 aan begeleidingspremies uitbetaald, wat een toename met 205% betekent ten opzichte van 2000.

*Instant A* is een sociaal uitzendkantoor voor jongeren uit kansengroepen. Bij het project is ook de private uitzendsector betrokken. Eind 2001-begin 2002 worden twee nieuwe vestigingen opgezet, waarmee het aantal kantoren op 5 wordt gebracht (Antwerpen, Gent, Mechelen, Oostende en Vilvoorde). Uit een evaluatie van de operationele kantoren bleek in oktober 2001 dat de objectieven (in termen van aantal gepresteerde uren en doorstroom naar vast werk) voor 2/3de gehaald werden. De objectieven inzake doorstroming zijn iets minder makkelijk te realiseren, maar toch werden in 6 maanden tijd de helft van de beoogde doorstromingen bereikt, indien men een doorstroming definieert als "minimaal een contract van bepaalde duur van 3 maanden". De overheidstoelage voor het convenant 2002 bedraagt € 440.680, de betrokken uitzendkantoren investeren elk nog eens (maximaal) de helft van dat bedrag. De objectieven betreffende doorstroming worden voor alle kantoren verhoogd. Wat het aantal gepresteerde uren betreft wordt, gelet op de stagnerende marktsituatie, een status quo vooropgesteld.

Het voeren van een preventief arbeidsmarktbeleid hoeft niet beperkt te worden tot het begeleiden van werkzoekenden alvorens ze een bepaalde werkloosheidsduur bereiken (6 maanden voor jongeren, 12 maanden voor volwassenen, zie formulering richtsnoer 1). In een aantal gevallen kan werkloosheid ook effectief voorkomen worden. Zo wil het in 1999 opgerichte *Herplaatsingsfonds* via het subsidiëren van outplacementbegeleiding de herplaatsing bevorderen van werknemers die werkloos zijn geworden door een faillissement of ten gevolge van een gerechtelijk akkoord van hun bedrijf. Hiervoor wordt per begeleide ex-werknemer € 1.983 uitgetrokken, voor een aantal moeilijk plaatsbare werknemers wordt deze premie verdubbeld. In 2001 werden 3 dossiers goedgekeurd, in 2002 zullen 7 nieuwe dossiers goedgekeurd worden. Voor 2002 wordt het budget van het Herplaatsingsfonds sterk verhoogd (van € 1.259.000 in 2001 naar € 7.437.000 in 2002), als gevolg van het faillissement van de NV Sabena en een aantal andere grotere bedrijven (o.m. City Bird). Een evaluatie van de werking van het Herplaatsingsfonds is gepland voor medio 2002.

## 2.2 Herinschakeling van langdurig werklozen (richtsnoer 1)

De uitgebreide aandacht in de Europese en Vlaamse werkgelegenheidsstrategie voor de preventieve aanpak gericht op kortdurig werkzoekenden impliceert niet dat de curatieve doelgroep van langdurig werkzoekenden in de kou blijft staan.

Voor de moeilijkste doelgroep zijn er bijvoorbeeld de *sociale werkplaatsen*, die een bijzondere arbeidsorganisatie en een aangepaste begeleiding bieden aan mensen die enkel binnen een beschermd milieu aan de slag kunnen. Het aantal arbeidsplaatsen binnen de sociale werkplaatsen, dat de voorbije jaren al sterk toenam als gevolg van de activering van werkloosheidsuitkeringen, werd in oktober 2001 opnieuw uitgebreid met 271 voltijdse equivalenten (VTE). Het totaal komt daarmee op 1.732 VTE. Naast hun sociale functie hebben de sociale werkplaatsen ook een uitgesproken ecologische meerwaarde. De meerderheid van de werknemers is immers actief op het vlak van natuurbeheer, milieubehoud en biologische landbouw (zie ook richtsnoer 10). Sinds 2001 kunnen de sociale werkplaatsen bovendien zogenaamde *arbeidszorgmedewerkers* begeleiden (zie richtsnoer 7). De Vlaamse Regering maakt hiervoor 1,6 miljoen € vrij in 2002.

Het *werkervaringsprogramma WEP+* biedt langdurige laaggeschoolde werkzoekenden en bestaansminimumtrekkers een concrete opleiding gekoppeld aan een werkervaring. Tijdens de eerste drie kwartalen van 2001 deden 2.163 werkzoekenden in het kader van dit pro-

gramma een relevante werkervaring op. In de begroting voor 2002 is voor deze maatregel een bedrag voorzien van € 25.920.000. Op basis van de resultaten van een onderzoek naar de effectiviteit van deze maatregel werd in 2001 nagegaan hoe het trajectconcept beter in het WEP+ plan geïntegreerd kan worden. Bovendien zal de duur van de werkervaring beter afgestemd worden op de noden van de werkzoekende, en wordt de toeleiding naar het stelsel op punt gesteld. Er zal ook geëxperimenteerd worden met poolvorming via een inschakelingsbureau.

Daarnaast is er het stelsel van de *invoegbedrijven*, dat startende ondernemingen de kans biedt om tegen bijzonder gunstige voorwaarden personen uit kansengroepen aan te werven. Zij kunnen gedurende 4 jaar rekenen op een loonsubsidie, die evenwel jaarlijks afneemt (80-60-40-20% van de loonkost). Daarnaast kunnen bedrijven die al langer dan 3 jaar actief zijn een *invoegafdeling* opstarten. Ook hier wordt gewerkt met een degressieve loonsubsidie (60-40-20%). Enkel bedrijven die het charter van de meerwaardeneconomie onderschrijven komen in aanmerking voor deze maatregelen. In 2001 werden 3 nieuwe invoegbedrijven opgestart en 1 invoegafdeling. Begin 2002 zijn 30 invoegbedrijven actief. Deze bedrijven hebben samen een 160-tal invoegwerknemers, waarvan er momenteel nog 71 gesubsidieerd worden.

Via de *invoeginterim* (vanaf 2002 geïntegreerd in het federale Activaplan<sup>5)</sup>) kunnen langdurig werklozen en bestaansminimumtrekkers door een uitzendbureau worden ingezet met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar. Zij kunnen daarbij rekenen op opleiding en begeleiding. Voor de inschakeling van bestaansminimumtrekkers kunnen uitzendkantoren gedurende deze 2 jaar maandelijks ongeveer € 495 vorderen van het OCMW. Bijkomend kan er gedurende een periode van maximaal 12 maanden een beroep gedaan worden op een begeleidingspremie van maximaal € 247 per maand. In de praktijk krijgen de invoeginterims in Vlaanderen in belangrijke mate gestalte via het stelsel van de wisselbanen. Het budget voor deze maatregel bedraagt iets minder dan 3 miljoen € voor 2002.

## 2.3 Modernisering van de openbare dienst voor arbeidsvoorziening (richtsnoer 1)

De verdere modernisering en hervorming van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) kadert binnen de lopende reorganisatie van het Vlaams overheidsapparaat onder de noemer 'Beter Bestuurlijk Beleid'.

5) Vanaf 01-01-2002 worden de maatregelen erkende arbeidsposten, banenplanuitkering, voordeelbanenplan en invoeguitkering (invoeginterim) opgeheven. In de plaats komt het Activaplan.

De *organisatorische herstructurering* van de VDAB is enerzijds gebaseerd op de scheiding van haar taken als regisseur en haar taken als actor, en anderzijds op de verzelfstandiging van haar commerciële diensten. Op 9 november 2001 werd het voorontwerp goedgekeurd van een decreet dat een aparte NV opricht voor de commerciële activiteiten van de VDAB. De op te richten NV T-Groep omvat de interim-, consulting- en outsourcingdiensten van de VDAB, die voorheen deel uitmaakten van de publiekrechtelijke constructie.

De modernisering van de VDAB krijgt ook gestalte via tal van *samenwerkingsverbanden*. Dit opent nieuwe perspectieven voor de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en het ontwikkelen en uitwisselen van expertise. Er wordt zowel gestreefd naar samenwerking met private partners (o.a. met tal van niet-commerciële derden-organisaties en met de private uitzendsector) als met publieke partners (bv. de Lijn) en met Europese instellingen en projecten (European Vocational Training Association, Leonardo).

De modernisering door *aanpassing van de instrumenten* hangt in belangrijke mate samen met de uitwerking en de verfijning van de trajectwerking (zie hoger), en beoogt vooral een betere dienstverlening voor de klanten. Het gebruik van de nieuwe bemiddelingskanalen heeft ook de deur geopend om de dienstverlening zelf op een modernere leest te schoeien. Opleidingen worden niet langer enkel klassikaal georganiseerd, net zo min als vacatures alleen nog bij de consulent raadpleegbaar zijn. De belangrijkste instrumenten die hiervoor het voorbije jaar werden bijgewerkt of ontwikkeld zijn jobmanager, dossiermanager, opleidingsmanager, KISS, WIS, COBRA, ARI, mail op maat, SMS-en met VDAB<sup>6</sup>. Met het nieuwe project 'Mijn VDAB' wil de VDAB in 2002 persoonlijke aandacht schenken aan de individuele klant. Elke klant (werkzoekenden, werknemers, werkgevers, sectoren, ...) krijgt on line een 'tailor made', persoonlijke en integrale dienstverlening aangeboden. Deze dienstverlening kan gegarandeerd worden door een verregaande integratie, beheer en analyse van de vele klantendata waarover de VDAB beschikt. Dit stelt de VDAB o.m. in staat om pro-actief op vragen en/of problemen van klanten in te spelen.

## 2.4 Werkloosheidsvallen aanpakken via randvoorwaarden inzake kinderopvang en mobiliteit (richtsnoer 2)

Het bereiken van een hogere werkzaamheidsgraad veronderstelt een beleid dat werk aantrekkelijk en lonend

maakt. Het wegwerken van de bestaande werkloosheidsvallen vormt dan ook een belangrijk streefdoel. Hiervoor is een geïntegreerde beleidsmatige aanpak noodzakelijk, o.m. via een vereenvoudiging van de tewerkstellingsmaatregelen. Er wordt in 2002 tevens een aanzet gemaakt voor de opmaak van een geïntegreerd Vlaams Actieplan inzake werkloosheidsvallen. Vanuit de Vlaamse bevoegdheden worden de werkloosheidsvallen tot op heden voornamelijk aangepakt via de randvoorwaarden inzake kinderopvang en mobiliteit.

Door het tekort aan betaalbare en toegankelijke *kinderopvang* speelt voor o.m. éénuoudergezinnen vaak de werkloosheidsval, tóch gaan werken is voor een aantal werklozen een verlieslatende activiteit. Een maatregel die rechtstreeks inspeelt op deze werkloosheidsval is de kinderopvangpremie (€ 4 per halve dag) voor cursisten in beroepsopleiding. In 2000 werden voor € 775.600 kinderopvangpremies uitbetaald, in 2001 voor € 792.600. De creatie van bijkomende plaatsen voor kinderopvang komt aan bod onder richtsnoer 18 (pijler 4).

Ook een gebrek aan *mobiliteit* kan de opstap naar werk bemoeilijken. Investerings in mobiliteit kunnen dus onrechtstreeks het werkgelegenheidsbeleid ten goede komen. In het werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 werd het mobiliteits-thema voor het eerst uitgewerkt door de Vlaamse sociale partners. Inmiddels worden op dit vlak tal van initiatieven genomen, zoals sensibilisering en vorming rond bedrijfsvervoerplanning en woonwerkverkeer, het ondersteunen van concrete projecten i.s.m. een aantal bedrijven, een enquête over de organisatie van collectief vervoer voor werknemers, en een actieplan en pilootprojecten rond 'zelfstandig ondernemen en mobiliteit'.

Het in 2001 ontwikkelde *bedrijfsvervoersplan* van de VDAB wordt geïmplementeerd. Concrete projecten in dit kader zijn infostands over mobiliteit in de trainings- en opleidingscentra en het stimuleren van carpooling door cursisten. Het carpoolingproject zal in 2002 verder worden uitgebreid over heel Vlaanderen. In 2002 zullen alle centrale en lokale mobiliteitsinitiatieven on-line gebundeld worden en beschikbaar gemaakt via de WIS-terminals.

De VDAB sloot ook een overeenkomst met de openbare vervoersmaatschappij *de Lijn* om het openbaar vervoer toegankelijker te maken voor werkzoekenden in trajectbegeleiding. Zij kunnen een zogenaamde 'Jobpas' krijgen die hen, mits betaling van een remgeld, toegang geeft tot het hele net van de Lijn. Zo worden de kosten voor het solliciteren gedrukt en wordt in één moeite het gebruik van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer gestimuleerd. In 2002 wordt voor deze maatregel € 625.000 beschikbaar gesteld.

6) Een beknopte omschrijving van elk van deze nieuwe instrumenten is opgenomen achteraan in de VDAB-bijlage



Sinds 1999 kunnen werkzoekenden een gratis opleiding volgen voor het behalen van een *rijbewijs B*. In 2000 volgden 350 werkzoekenden deze opleiding, waarvan na afloop 64% is doorgestroomd naar werk, en 11% naar beroepsopleiding. In 2001 zijn ongeveer 270 werkzoekenden gestart met deze gratis opleiding rijbewijs B, met een goed bereik van een aantal kansengroepen (67% vrouwen, 70% langdurig werklozen, 61% laaggeschoolden). Dit project werd positief geëvalueerd en wordt dan ook verdergezet. Ook het uitlenen van fietsen en snorfietsen aan werkzoekenden wordt verdergezet met een financiering van € 620.000. Van de beschikbare 300 fietsen en 450 snorfietsen werden er in 2001 respectievelijk 61 en 397 uitgeleend.

#### *Maatregelen ter bevordering van (ICT-)vaardigheden*

Via het in 2001 gelanceerde 'Plan basisvaardigheden ICT' worden de basisvaardigheden van de Vlaamse werkzoekenden bijgespijkerd op het gebied van informatica en nieuwe communicatiemiddelen zoals GSM en e-mail. De VDAB schakelde een mobiele opleidingsinfrastructuur in, de zogenaamde 'leermobiel'. Tussen maart en oktober 2001 werden op deze manier 5.163 werkzoekenden bereikt. Met een groep deelnemers die voor 2/3de vrouwelijk en voor bijna de helft laaggeschoold is, slaagde de actie er relatief goed in kwetsbare doelgroepen te bereiken. Vanaf het najaar van 2001 krijgen naast werkzoekenden ook werknemers de kans om op deze manier hun ICT-basisvaardigheden bij te werken.

In het verlengde van bovenvermeld project komt er een schaalvergroting voor de actie basisvaardigheden ICT. In december 2001 werden 47 bijkomende projecten opgestart. De meeste daarvan zijn kleinschalig en gericht op een specifieke subgroep van werkzoekenden en/of werknemers. Voor het geheel van deze acties werd een budget van € 1.660.887 vrijgemaakt.

## 2.5 Actief ouder worden (richtsnoer 3)

Uit de aanbevelingen van de Europese Commissie spreekt sterk de bekommernis om de voortijdige uitstroom van oudere werknemers in te perken, o.m. met het oog op de toekomstige financiering van de pensioen- en sociale zekerheidsstelsels. Tegen 2010 zou 50% van de Belgen en Vlamingen uit de leeftijdsgroep 55 tot 64 jaar volgens de EU-doelstellingen professioneel actief moeten zijn, terwijl het huidige percentage in België en Vlaanderen schommelt rond de 26%.

### 2.5.1 Trajectbegeleiding voor oudere werkzoekenden

Vanuit het besef dat de begeleiding van *oudere werkzoekenden* een eigen aanpak vereist, zal de VDAB in de toe-

komst boven op de algemene trajectbegeleiding een aantal specifieke modules aanbieden: een oriëntatiemodule 50+, een ICT-module en een CV-module. Bovendien werd een specifieke consulentfunctie uitgedacht: de loopbaanadviseur 50+. Deze adviseur is de spilfiguur in de trajectbegeleiding van de oudere werkzoekende en vormt ook de directe schakel naar de werkgevers, die ook actief benaderd zullen worden (wat sensibilisering en prospectie impliceert). Van januari tot juli 2002 loopt rond deze modules een proefproject in Antwerpen. Op basis van deze resultaten zal beslist worden om deze methodiek al dan niet verder uit te breiden naar de andere Vlaamse subregio's. Ook het uitbreiden van deze modulewerking naar andere kansengroepen is mogelijk.

### 2.5.2 Oudere werknemers langer aan het werk

In de werkervaringsprojecten en de Individuele Beroepsopleidingen (zie richtsnoer 1) wordt ook plaats geruimd voor de doelstelling inzake 'actief ouder worden'.

Via de *peterschapsformule* worden bedrijven financieel aangemoedigd om ervaren oudere werknemers in te zetten voor de begeleiding van jongeren.

Het instrument van de *landingsbanen*, dat werknemers aanmoedigt om deeltijds uit te treden in plaats van voltijds, wordt vanaf 2002 uitgebreid naar de private sector. Aanvankelijk konden enkel werknemers uit de social profit-sector aanspraak maken op de maandelijkse aanmoedigingspremie van € 50 bovenop de federale uitkering voor loopbaanonderbreking, vanaf 2002 wordt deze verhoogde premie geïntegreerd in het federale stelsel van tijdskrediet (zie richtsnoer 13).

### 2.5.3 Sociale partners en actief ouder worden

Bij al deze maatregelen en acties is de medewerking van de sociale partners essentieel. In het kader van VESOC werd in juni 2001 een 'actieplan ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen' goedgekeurd. Dit akkoord bestendigt het voornemen van de sociale partners om actief mee te werken aan het ontwikkelen en verfijnen van methodieken en projecten om de evenredige en volwaardige participatie van ouderen op de arbeidsmarkt te stimuleren. In dit kader worden concrete projecten ondersteund rond het inschakelen van ervaren oudere werknemers als coach voor nieuwkomers en het experimenteren met vernieuwende vormen van toeleiding van oudere werkzoekenden. Ook wordt gewerkt aan een aangepaste omkadering voor ouderen die als vrijwillige adviseur jonge HR-verantwoordelijken of KMO's begeleiden bij hun diversiteitsbeleid.

Daarnaast worden in het kader van dit VESOC-actieplan middelen vrijgemaakt voor het opstarten van een vijftiental 'Zilverpasplannen'. Deze *zilverpasformule* heeft tot doel het leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren. Organisaties die in deze het voortouw nemen, door het ontwikkelen van acties tot inschakeling van oudere werkzoekenden of door het formuleren van eindeloopbaanalternatieven, kunnen via de zilverpas een beroep doen op financiële ondersteuning. Projectvoorstellen kunnen ingediend worden tot 31 januari 2002. Van het budget van ongeveer 1,5 miljoen € dat voor de VESOC-actieplannen ouderen en arbeidsgehandicapten wordt ingezet (zie ook richtsnoer 7), zal ongeveer een derde besteed worden aan het actieplan ouderen, waarvan maximaal 185.250 € voor Zilverpasplannen.

Naar aanleiding van de aangekondigde campagne in verband met leeftijdsbewust personeelsbeleid publiceerden de sociale partners het handboek "oud maar niet out", dat werd verspreid naar een 200-tal bedrijven. Er werd eveneens vorming gegeven over leeftijdsbewust personeelsbeleid aan de projectontwikkelaars van de STC's.

Binnen STV-Innovatie en Arbeid wordt verder onderzoek gevoerd over de eindeloopbaanproblematiek. Naast de afronding van het onderzoek in de social profit-sector wordt in 2002 dit onderzoek uitgebreid naar de privé-sector. Aan de hand van enkele gevalstudies wordt nagegaan hoe organisaties anticiperen op de recente maatregelen van arbeidsduurverkorting, loopbaanonderbreking met premies, tijdskrediet en vermindering van arbeidsprestaties voor 50-plussers. In de mate van het mogelijke zullen ook een aantal gevalstudies uitgevoerd worden in privé-bedrijven met een sterk afwijkende leeftijds piramide, om zo knelpunten en kansen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid op te sporen.

## 2.6 Een leven lang leren in goede banen (richtsnoer 4)

Het cruciale belang en horizontale karakter van de doelstelling inzake Levenslang Leren in de Europese werkgelegenheidsstrategie uit zich in de spreiding ervan over diverse richtsnoeren en pijlers (zowel richtsnoer 4, 5, 12 als 15 hebben betrekking op levenslang leren).

In richtsnoer 4 worden de lidstaten opgeroepen de kwaliteit en curricula van hun onderwijs- en opleidingsstelsels te verbeteren, door in begeleiding te voorzien voor zowel de initiële beroepsopleiding als voor levenslang leren, door leerlingenstelsels te vernieuwen en veelzijdige lokale leercentra te bevorderen.

Als onderdeel van een coherent beleid voor levenslang leren kunnen de diverse Vlaamse beleidsinitiatieven die beantwoorden aan dit 4e richtsnoer worden gerangschikt onder de volgende vier beleidsobjectieven:

- (1) Het garanderen van een voldoende startkwalificatie via het initieel onderwijs
- (2) Het garanderen van voldoende toegang tot informatie over permanente vorming
- (3) Het garanderen van toegang tot permanente vorming voor iedereen
- (4) De erkenning en validering van competenties.

### 2.6.1 *Het garanderen van een voldoende startkwalificatie via het initieel onderwijs*

#### 2.6.1.1 *Een brede toegang tot het initieel onderwijs*

Studietoelagen vormen een instrument om de onderwijsparticipatie van jongeren te bevorderen. In opvolging van de resolutie van het Vlaams parlement op 7 februari 2001, worden mogelijke aanpassingen aan de wetgeving inzake *studietoelagen voor het secundair onderwijs* onderzocht. Op 31 augustus 2001 keurde de Vlaamse regering definitief een Besluit goed ter bijsturing van het huidige *studietoelagenstelsel voor het hoger onderwijs*. Voor deze eerste stap in de fundamentele hertekening van het systeem van studietoelagen en sociale voorzieningen stelt de Vlaamse overheid 11.651.000 € extra ter beschikking.

#### 2.6.1.2 *Modularisering*

Om de toegang tot het onderwijs en de doorstroming voor iedereen te bevorderen, wordt de organisatie van het leeraanbod via het *experiment modularisering* versoepeld. Het experiment, waarbij het departement Onderwijs coördinerend optreedt, wordt nu uitgebreid naar andere opleidingsverstrekkers (VIZO en VDAB). Dit project (looptijd september 2000 tot juni 2007) steunt op de door de SERV ontwikkelde beroepsprofielen en wordt gekoppeld aan de integratie van nieuwe onderwijsvisies en -methodes. Het project loopt vanaf 1 september 2001 in 48 scholen van het beroepssecundair onderwijs (waaronder ook de vierde graad verpleegkunde), het buitengewoon onderwijs opleidingsvorm 3 en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. De Vlaamse sociale partners stellen voor het project modularisering uit te breiden naar andere actoren, inclusief de sectoren.

#### 2.6.1.3 *Het aantrekkelijker maken van het technisch en beroepsonderwijs*

De Europese Commissie beveelt België aan het technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken om zo tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen.

Het Actieplan 'Technisch en Beroepssecundair Onderwijs (TSO-BSO) Onderwijs - arbeidsmarkt' biedt een kader voor diverse maatregelen (stages, RTC's, zinvolle invulling deeltijdse leerplicht, ...) die het activeren en verstevigen van de samenwerking met de beroepswereld tot doel hebben.

Om de *technologische opvoedingscomponent* in het basis- en secundair onderwijs aan te scherpen werken verschillende werkgroepen aan een referentiekader, de ontwikkeling van goede praktijkvoorbeelden en de bijstelling van de eindtermen. De Vlaamse Overheid financiert tijdens het schooljaar 2001-2002 een gratis nascholingsaanbod rond het thema Technologie en technologische opvoeding. Het betreft twee nascholingsprojecten: 'Techniek en technologie in het onderwijs' voor onderwijzend personeel uit het basisonderwijs en leraren TTO uit de eerste graad secundair onderwijs en 'TO: een impuls tot creatiever denken en handelen' met als doelgroep leerkrachten TO in het secundair onderwijs. Tevens worden schoolprojecten rond Wetenschap en Techniek gefinancierd.

Een *centrale stagedatabank* koppelt de wensen en leerlingenprofielen van scholen aan vacante stages in bedrijven uit de profit- en de non-profit sector. Deze stagedatabank zal geleidelijk in alle Vlaamse provincies worden geïntroduceerd. Ook de Vlaamse sociale partners namen in 2001 en 2002 tal van initiatieven om meer en kwalitatief betere stageplaatsen te realiseren (enquête bij werkgevers, campagnes, studiedagen, cahier met actiepunten, informatieverstrekking).

De nieuwe *Regionale Technologische Centra* (RTC's) ondersteunen vormen van samenwerking en mobiliteit tussen onderwijsinstellingen, de bedrijfswereld en organisaties met een socio-economisch of educatief oogmerk. De RTC's willen door een afstemming tussen vraag en aanbod (o.a. van de stageplaatsen binnen de regio's) het gezamenlijk gebruik van de bestaande hoogtechnologische uitrusting optimaliseren. Op soepele wijze zal personeel uit het bedrijfsleven voor korte en/of langere periodes via post-to-post uitwisseling kunnen worden ingezet, zodat de mobiliteit tussen onderwijs en bedrijfswereld wordt gestimuleerd. In het kader van de nascholing zullen bedrijfsstages worden aangemoedigd. Vanaf september 2001 werden de RTC's van Limburg, Mechelen en Zuid-West-Vlaanderen erkend en gesubsidieerd. Op termijn worden een 12-tal centra uitgebouwd, verspreid over het Vlaamse grondgebied. Voor 2002 wordt een budget van € 752.000 voorzien.

#### 2.6.1.4 Herwaardering van de leertijd

In 2001 werd door het VIZO de aandacht vooral gericht op de kwaliteitsverbetering in de leertijd en de ondernemersopleiding (zie ook richtsnoer 9). Reeds enkele jaren loopt het aantal leerlingen in de leertijd immers terug, eind 2000 waren er nog 7.186 leerlingen en 1.173 stagi-

airs tegenover respectievelijk 8.318 en 866 eind 1999. De sterkte/zwakte-analyse van de leertijd in kader van het "Straal" onderzoek kwam tot de vaststelling dat er inderdaad toekomst is voor de leertijd in Vlaanderen. De leertijd geeft namelijk een goed antwoord voor een specifieke doelgroep van jongeren, en biedt door de combinatie van praktijk en theorie een goede basis voor potentiële zelfstandigen en KMO-medewerkers. Het concept van het Strategisch Actieplan van het 'Straal'-onderzoek zal worden omgezet in een missie, visie, concrete doelstellingen en een actieprogramma. Gekoppeld aan het Strategisch Actieplan en programma zal in het voorjaar van 2002 dan ook een imagocampagne worden gevoerd ter promotie van de VIZO-leertijd en de viering van 100 jaar leertijd.

Het *oriëntatiejaar* werd in september 2001 in het eerste jaar geïntroduceerd. Door een aangepaste begeleiding en opleidingsmethodiek worden minder sterke leerlingen op het niveau van de andere leerlingen gebracht, en worden hun kansen om de leertijd succesvol te beëindigen verhoogd. Het project heeft een begroting van € 188.837 (met steun van ESF Doelstelling 3 Zwaartepunt 1 en 2) in 2001 en mikte op 384 deelnemende leerlingen. In 2002 wordt een budget van € 472.092 voorzien. Na evaluatie wordt het aantal leerlingen mogelijk uitgebreid. Met als doel te komen tot een betere samenwerking en meer specialisatie zal het *statuut van de leersecretaris* worden gewijzigd van zelfstandige naar contractueel personeel, en zal de volledige begeleidingsadministratie van de leertijd worden geïnfomatiseerd.

#### 2.6.1.5 Een vlotte overgang van school naar werk

Het aantal deeltijdse arbeidscontracten en leercontracten nam in het schooljaar 2000-2001 met 10 % toe t.o.v. het schooljaar voordien (1.698 tegenover 1.542); daarnaast waren er nog 814 brugprojecten voor niet arbeidsrijpe jongeren. Het aantal bedrijven waarin deeltijdse leerplichtigen een deeltijdse arbeidsplaats vonden nam toe met 16,7 % (1176 bedrijven tegenover 1008 een jaar eerder).

De Vlaamse sociale partners stellen vast dat er meer dan voldoende deeltijdse arbeidsplaatsen zijn voor de deeltijdse leerplichtigen, maar dat ze niet allemaal worden ingevuld. Vaak schuilt er een probleem in het aanbod van jongeren: veel jongeren zijn niet arbeidsrijp en hebben nood aan een intensieve begeleiding. De sociale partners zullen de stelsels van alternerend leren aan een onderzoek onderwerpen en aanbevelingen formuleren om een antwoord te bieden aan een aantal knelpunten op het terrein. Ze roepen de sectoren verder op om hun inspanningen in het kader van de sectorconvenants verder te zetten, het VESOC-Actieplan deeltijdse leerplichtigen zal in dit verband worden geïntegreerd in de sectorconvenants.

Op 12 maart 2001 werd in dit verband door de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werkgelegenheid een afsprakenprotocol ondertekend met als doel de tewerkstellingskansen in het deeltijds onderwijs te verhogen. In 2002 wordt gestart met de toeleiding van deeltijds leerplichtingen via (enkele) lokale werkwinkels. In deze lokale werkwinkels wordt hun 'afstand tot de arbeidsmarkt' gemeten en in overleg met de trajectbegeleiders naar een betere begeleiding gezocht. Voor een vlottere oriëntatie van de jongeren naar het gepaste traject werd een *screeningsinstrument* ontwikkeld. De jongeren zullen hiermee bij de instap worden getest met betrekking tot hun arbeidsattitudes, opleidingsbereidheid, persoonlijkheidskenmerken, e.d.

### 2.6.2 *Garanderen van voldoende toegang tot informatie over permanente vorming*

Naar het buitenlandse voorbeeld van de 'leerfestivals' en met als doel het leerplezier aan te moedigen en leergierigen te informeren over vormingsmogelijkheden, vond in oktober 2001 de eerste editie van de jaarlijkse *Grote Leerweek* plaats (budget 51.355 €). De opleiders van volwassenen vormden de eerste doelgroep. Vanaf 2002 zal de Grote Leerweek, met een budget van 848.930 €, zich richten naar de (toekomstige) cursisten door middel van lokale acties, en vergezeld worden van een groots opgevatte mediacampagne.

Nieuwe on-line databanken zoals de *Leerwinkel* en (sinds februari 2001) de *Educatieve Kaart* zullen volwassenen helpen bij het opstellen van hun vormingstraject en het uitstippelen van hun loopbaan. De Edufora stelden in oktober 2001 het Behoeftedetectierapport Vlaanderen voor dat toelaat knelpunten inzake het opleidingsaanbod te distilleren. In 2002 wordt op basis hiervan een *educatief richtplan* opgesteld.

### 2.6.3 *Het garanderen van toegang tot permanente vorming voor iedereen*

Het uitgangspunt voor het Vlaams beleid voor levenslang leren is het recht van elkeen op levenslang én levensbreed leren. Levenslang leren is niet beperkt tot het initiële onderwijs of tot werkzoekenden en werkenden, maar omvat het gehele vormingsproces vanaf de instroom van het kind in het leerplichtonderwijs tot en met de deelname van volwassenen aan formele en informele vorming. Deze deelname is immers cruciaal voor de sociale, culturele en economische integratie van elk individu in de maatschappij.

#### 2.6.3.1 *Het terugdringen van ongeletterdheid bij jongeren en volwassenen*

De preventie van ongeletterdheid vormt een basisopdracht voor het initiële onderwijs. Daarnaast wordt de strijd tegen ongeletterdheid geïntegreerd in het bedrijfs-

opleidingsbeleid (o.m. via het Hefboomkrediet en ESF, zie richtsnoer 15).

Een meerjarig beleidsplan basiseducatie zal in de toekomst gestalte geven aan een geletterdheidsplan, met specifieke aandacht voor de doorverwijzing van de moeilijk bereikbare doelgroep laaggeletterde autochtonen. In 1999 – 2000 namen 19.472 personen deel aan basiseducatie, de laatste drie jaren bedroeg de toename steeds meer dan 10%.<sup>7</sup>

Sinds het schooljaar 2000-2001 kunnen de centra voor *tweedekansonderwijs* zelf examineren en diplomeren. Studenten moeten voor het afleggen van examens dus niet langer naar Brussel, wat vroeger een extra drempel betekende. De overheid werkt ook scenario's uit om nieuwe doelgroepen, zoals (deeltijds) werkenden, aan te trekken voor de bestaande tertiaire initiële opleidingen.

#### 2.6.3.2 *Permanente vorming voor werkzoekenden en werknemers*

In richtsnoer 4 wordt ook opgeroepen de opleidingsstelsels te moderniseren. In 2002 worden naar aanleiding van de schaalvergroting van het op ICT gebaseerd leren de opleidingen en centra van de VDAB verder aangepast. In het kader van het *actieprogramma ICT-basisvaardigheden voor iedereen* wordt binnen de VDAB geïnvesteerd om de huidige 68 opleidingscentra uit te bouwen tot e-learning centra (o.m. een breedband-aansluiting op internet van minstens één opleidingslokaal) met een aangepast aanbod inzake Open & Distance Learning.

In 2002 zal ook het '*leerwerkcentrum*' van start gaan dat moet uitmonden in het aanbieden van arbeidsmarktgerichte leer- en ontwikkelingstrajecten voor laaggeschoolde werkzoekenden en werknemers.

Werknemers die zich onzeker voelen over hun huidige baan, uitkijken naar iets anders, zich willen bijscholen, maar niet precies weten waar en in wat, kunnen voortaan beroep doen op loopbaandienstverlening. Deze *loopbaandienstverlening*, die ook ondernemingen steunt in hun HRM-beleid, zal vanaf 2002 worden aangeboden in een aantal VDAB-centra die worden omgevormd tot competentiecentra, en door een aantal andere hiervoor erkende organisaties.

Door het aanbieden van leervormen die de lerenden meer autonomie geven in de planning van hun leerproces worden de bestaande drempels aanzienlijk verlaagd. *Begeleid Individueel Studeren (BIS)* komt hieraan tegemoet en zal via het "BIS online"-systeem van e-learning meewerken aan een Interface tussen de verschillende opleidingsverstrekkers. De principiële inschakeling van BIS-online voor het gecombineerd onderwijs van de Centra voor Volwassenenonderwijs en het principeakkoord tot samenwerking tussen BIS en de VDAB vormen hiervoor een eerste aanzet.

7) HIVA, Evaluatie van de impact van de Europese Werkgelegenheidsstrategie in België, 2002, p. 97

Het schriftelijk cursusaanbod m.b.t. ICT werd uitgebreid met meerdere softwarebeginnerscursussen en een cursus European Computer Drivers Licence (ECDL). De kern van het digitale aanbod wordt vanaf 2002 gevormd door informatica- en taalcursussen.

In 2002 worden de mogelijkheden van het concept 'Individuele Leerrekening' (ILR) verder onderzocht. De doelstelling van de ILR is het verhogen van de inzetbaarheid en de mobiliteit van werknemers door hen een spaarrekening aan te bieden die gebruikt kan worden voor het bekostigen van cursussen en opleiding. De bijdragen op deze rekening kunnen komen van de werknemer, de werkgever, de sector en/of de overheid.

In het kader van de pioniersgroep 'Leren' van het Vlaams TRIVISI-proces voor baanbrekend ondernemen worden een aantal producten afgewerkt en op een gebruiksvriendelijke manier verspreid: de databank 'alternatieve leermethodes', checklist 'leren leren', evaluatie van het 'Investors in People' label, handleiding 'leren structureren'.

Vanaf 2002 zal in Vlaanderen een concreet pilootproject met betrekking tot 'Investors in People' van start gaan. Dit kwaliteitslabel voor opleidingsbeleid kadert in de krachtlijn van het Actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' dat het opleidingsbudget in de bedrijven wil dynamiseren. Doelstelling is een 10-tal organisaties met de standaard te labelen tegen medio 2004. Voor dit pilootproject werd voor de periode 2002 en 2003 een budget van € 306.386 en € 624.355 ESF-middelen begroot.

### 2.6.3.3 Vreemdetalenonderwijs

De expliciete aandacht voor het vreemdetalenonderwijs is nieuw in de richtsnoeren voor 2002.

Het aanleren van vreemde talen maakt in Vlaanderen een belangrijk onderdeel uit van het initieel onderwijs. Jaarlijks leert ongeveer 20% van de Vlamingen een vreemde taal. Het basis-, secundair en hoger onderwijs is goed voor ongeveer 650.000 taallerenden. Binnen het secundair onderwijs leerde in het schooljaar 1996-1997 een leerling gemiddeld 1,9 vreemde talen<sup>8</sup>: Frans was goed voor 95% van de leerlingen, 71% studeerde Engels en 25% Duits.

Ongeveer 250.000 personen studeren een taal in het kader van de Volwasseneneducatie (OSP, VDAB, VIZO, bedrijfsopleidingen,...). In 2000 schreven 24.945 personen zich bij BIS in voor een talenopleiding, in 2001 waren dit er 12.877.

Het referentiekader *Taalportfolio* (dat bestaat uit een taalpaspoort, een taalbiografie en een taaldossier) verschaft de leerder inzicht in zijn talenkennis, en bevordert tevens een grotere mobiliteit van leerders en werkne-

mers als gevolg van de internationale transparantie. Een definitieve versie van de Taalportfolio zal vanaf september 2002 ter beschikking staan van het secundair en hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

### 2.6.4 Erkenning en validering van competenties

De snelle maatschappelijke evoluties en de noodzaak om te kunnen functioneren in een kennismaatschappij waarin technologische evoluties een belangrijke plaats innemen, vergt een aantal nieuwe (sleutel)competenties. In 2002 wordt aangevangen met de ontwikkeling van een *vastgelegd referentiesysteem voor (sleutel)competenties* dat ruim toepasbaar is binnen de diverse betrokken beleidsdomeinen (onderwijs, werkgelegenheid, economie ...). Om de vraag naar meer technische opleidingen in te vullen en een grotere instroom in technische beroepen te realiseren wordt in de eindtermen ook onderzocht hoe de te strakke opdeling tussen de verschillende onderwijsvormen kan worden doorbroken.

België werd door de Europese Commissie in het Gezamenlijk Verslag 2001 vermeld voor haar inspanningen inzake erkenning en de certificatie van niet-formeel leren. In Vlaanderen publiceerde de werkgroep 'Erkenning van Verworven Competenties' (EVC) in november 2001 een adviestekst met een aantal aandachtspunten voor de operationalisering en implementatie van de twee sporen van EVC: loopbaanbegeleiding én erkenning en transfer van competenties. Het advies van de werkgroep EVC, waar ook de sociale partners deel van uitmaken, wordt begin 2002 aan de Vlaamse regering voorgelegd en zal de basis vormen voor een aantal concrete projecten en structurele acties. Ook in het kader van de competentiecentra van de VDAB zijn besprekingen lopende met diverse sectoren over hun inbreng bij de uitbouw van EVC-procedures. De sociale partners engageren zich om in 2002 een aantal voorstellen te formuleren in functie van meer duidelijkheid over de verdere procedure inzake EVC en loopbaanbegeleiding.

## 2.7 E-learning voor alle burgers (richtsnoer 5)

Richtsnoer 5 stelt een aantal doelstellingen voorop in het kader van het ontwikkelen van e-learning voor alle burgers. Zo zouden alle scholen tegen eind 2001 toegang moeten hebben tot het internet, en dienen tegen eind 2002 alle hiervoor vereiste docenten geschoold te zijn in het gebruik van internet en multimedia. Het Gezamenlijk Verslag 2001 geeft aan dat de vooruitgang in de lidstaten op dit punt sterk uiteenloopt, vooral op vlak van het basisonderwijs. Voor België wordt een goede vooruitgang gerapporteerd.

8) EUROPESE COMMISSIE, Key data on education, 2000 (cijfers 1996-1997)

### 2.7.1 ICT-basisvaardigheden voor iedereen

In haar Benchmarking-verslag eEurope<sup>9</sup> roept de Commissie op meer beleidsaandacht te schenken aan alternatieve platforms voor internettoegang (zoals mobiele communicatieapparatuur en digitale TV), de back-office-reorganisatie van online-diensten (zie richtsnoer 8), de investering in nieuwe apparatuur voor overheidsdiensten, en om de opleiding van werknemers uit te breiden. Het Europees gemiddelde van werknemers met een computeropleiding lag in november 2001 rond de 53 %, iets meer dan 30 % van de werknemers gebruikten computers voor het werk. België zit met ongeveer 51% iets onder het eerste gemiddelde en slechts 20 % werknemers gebruikten computers voor het werk. Hiermee laat ons land enkel Spanje, Griekenland en Portugal achter zich. De koplopers Denemarken en Zweden scoren voor beide indicatoren respectievelijk 50 % en meer dan 70 %.<sup>10</sup>

Het *Digitaal Actieplan e-fl@nders* heeft tot doel de verschillende initiatieven op vlak van e-learning, e-commerce, e-banking, e-gov (zie richtsnoer 8) en e-VRT te coördineren. Het plan werd gefundeerd op een SWOT-analyse van de ICT-positie van Vlaanderen en een ICT-behoefteanalyse bij KMO's.

In 2001 had een testproject en een enquête plaats rond het initiatief e-VRT. Met dit Digitaal Thuisplatform wil de Vlaamse overheid de digitale kloof vermijden door de burgers ook via hun tv-toestel in contact te brengen met de overheid. Het totale budget bedroeg voor 2001 voor de Vlaamse overheid 4,4 miljoen €, voor de VRT 45 miljoen € en voor externe partners (Belgacom) 2,65 miljoen €.

Om het gebruik van ICT in de werk- en leersituatie te faciliteren, ondersteunt de Vlaamse overheid het *European Computer Drivers Licence* (ECDL). Op 16 november 2001 hechtte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan een ontwerp van protocol met de licentiehouder om voor de komende drie jaar de toegang tot het ECDL te bevorderen voor leerlingen, studenten, cursisten en werkzoekenden. De erkende testcentra kunnen beroep doen op een financiële ondersteuning of genieten van een gunsttarief. Het VIZO heeft reeds 10 testcentra in de opstartfase en ook 8 CVO's hebben een aanvraag ingediend of bevinden zich in de opstartfase. Voor de financiering van deze ECDL-licenties wordt binnen het onderwijsbudget voor 2002 € 76.700 voorzien.

In uitvoering van dit ECDL-protocol streeft de VDAB ernaar 12 testcentra op te starten. Werkzoekenden kunnen er gratis het ECDL-rijbewijs behalen. In het kader van het actieprogramma ICT-basisvaardigheden wordt

binnen de VDAB bovendien geïnvesteerd om de huidige opleidingscentra uit te bouwen tot e-learning centra (met o.a. een breedband-aansluiting op internet van de opleidingslokalen) met een aangepast aanbod inzake Opendistance Learning (zowel algemene pakketten als specifieke projecten Nederlands Tweede Taal, ECDL enz.). Voor de acties ECDL en e-learning centra samen wordt 6,96 miljoen € voorzien.

In het kader van "de school als open leercentrum" ontvingen alle basisscholen de CD-rom "Computer en internet voor 50-plussers of... jonger", en werden senioren tijdens de *ouderenweek* van 19 tot 24 november 2001 uitgenodigd gebruik te maken van de ICT-infrastructuur die aanwezig is in de scholen.

In het kader van het Vlaams cultuurbeleid worden *laagdrempelige lessen ter kennismaking met ICT* via een lesgeversnetwerk van het steunpunt Socius gesubsidieerd. In 2001 werden de bibliotheken in een nieuw regelgevend kader geplaatst. De modernisering van hun taken moet resulteren in een betere dienstverlening voor de gebruikers, onder andere inzake ICT-toegang.

### 2.7.2 Leerlingen goede digitale vaardigheden bijbrengen

In 2001 werd verder gewerkt aan het vervullen van randvoorwaarden voor een zinvolle ICT-integratie in het onderwijs. Via een versnelde procedure zullen de bestaande *eindtermen* aangevuld worden met een reeks eindtermen voor ICT-geletterdheid.

De initiële Vlaamse doelstelling om in 2002 in het secundair onderwijs en de drie laatste jaren van het basisonderwijs 1 PC per 10 leerlingen te voorzien zal tegen 2003 volledig zijn behaald, er kan dan worden aangevangen met de upgradings van de infrastructuur. Inzake *infrastructuurprogramma's* (een programma dat voeger liep onder de naam PC/KD en scholen toelaat informatica-apparatuur aan te kopen) wordt voor het schooljaar 2001-2002 de oorspronkelijke doelgroep uitgebreid met de drie eerste leerjaren van het lager onderwijs en de kleuters vanaf 4 jaar. Hiervoor is 15,7 miljoen € voorzien. De algemene Europese 'benchmark' van 1 PC per 10 leerlingen in *zowel* het basis- als secundair onderwijs, vergt dan ook een extra inspanning. Vanaf 2002 worden ook de Centra voor Basiseducatie (begroting 2002 € 898.614) en het deeltijds kunstonderwijs (begroting 2002: 1,24 miljoen €) in de infrastructuurprogramma's betrokken. Bij de realisatie van het project in het Onderwijs Sociale Promotie (OSP) zal voorrang verleend worden aan de lerarenopleiding, omdat langs die weg een multiplicatoreffect kan bereikt worden (begroting 2002: 1,34 miljoen €).

9) Uit EUROPESE COMMISSIE, eEurope-Benchmarkingverslag 2002, COM(2002)62, p. 19

10) EUROPESE COMMISSIE, Eurobarometer, november 2001

Een bijkomende Europese 'benchmark' is de internet-aansluiting van 100 % van de scholen tegen eind 2001. In dit verband heeft de Vlaamse overheid het *Belgacom-I-lineproject* verlengd, via dit project wordt aan scholen een gunsttarief geboden voor internetaansluiting.

In september 2000 had in Vlaanderen slechts 58,8% van de scholen in het basisonderwijs en 89,4% van het secundair onderwijs een internetaansluiting voor educatieve doeleinden, wat grosso modo hoger is of overeenstemt met onze buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk. Europese koplopers zijn Denemarken, Finland en het Verenigd Koninkrijk met ongeveer 95 % internetaansluiting van de scholen uit het basis- en secundair onderwijs. Vlaanderen maakt in de rapportering hierover echter een onderscheid tussen internetaansluiting voor educatieve en administratieve doeleinden (die veel hoger ligt), en komt daarmee tegemoet aan de verzuchting van de Europese Commissie. De Commissie riep in haar Benchmarking-verslag eEurope<sup>11</sup> de lidstaten op meer nadruk te leggen op het internet-gebruik voor educatieve doeleinden, en merkte op dat de vaststelling dat meer dan 80 % van de scholen in Europa in mei 2001 online waren, niet betekende dat het internet werd gebruikt voor het leren.

Het BELLE-project (*Begeleid ELEktronisch LERen*) wil met ESF-middelen (in totaal € 133.381 voor 2002) ICT optimaal integreren in beroepsopleidingen waarin ICT momenteel geen voor de hand liggend gegeven is, in eerste instantie voor opleidingen in het studiegebied voeding (BuSO, DBSO, BSO). Het project loopt van 15 december 2001 tot 14 december 2003. Naast het ontwikkelen van ICT-ondersteunde leer- en lespakketten stimuleert het project leerkrachten om optimaal gebruik te maken van ICT.

### 2.7.3 De opleiding van docenten in het gebruik van internet en multimedia

Richtsnoer 5 stelt dat, om alle leerlingen goede digitale vaardigheden bij te brengen, alle hiervoor vereiste docenten tegen eind 2002 geschoold moeten zijn in het gebruik van internet en multimedia. Op Belgisch niveau was in mei 2001 51% van de leerkrachten opgeleid in het gebruik van computers en 34 % had een internet-training genoten<sup>12</sup>. De opleiding van docenten blijft dus een prioritair aandachtspunt. In het Europees Benchmarking-verslag eEurope<sup>13</sup> stelt de Commissie vast dat meer dan de helft van de Europese leerkrachten is geschoold in het gebruik van computers en internet, dat ongeveer 90 % van de leerkrachten thuis een computer gebruikt en dat 70 % thuis een internet-verbinding heeft.

Zowel in het kader van de infrastructuurprogramma's, in het kader van het Onderwijs Sociale Promotie en via

het BELLE-project wordt aandacht besteed aan de ICT-nascholing van leerkrachten.

De vijf net- en niveau-overschrijdende *regionale expertisenetwerken* (REN) – die moeten instaan voor ICT-nascholing op grote schaal en ondersteuning via een helpdesk – werken vanaf 2001 op kruissnelheid (jaarlijks budget voor 2001 en 2002: 1,85 miljoen €).

Een beleidsevaluatie van de lerarenopleiding leerde dat ICT slechts gebrekkig aan bod komt, wat een remmende factor betekent voor de ICT-integratie in de scholen. Om dit te verhelpen werd voor 2002 een extra budget van 1,24 miljoen € voorzien. In 2001 werd gestart met de creatie van een erkennings- en ondersteuningskader voor *ICT-coördinatoren*. Er werd voor 2002 een enveloppe van 5,45 miljoen € uitgetrokken waarmee samenwerkende scholen een ICT-coördinator kunnen aanwerven.

Op 1 oktober 2001 ging de *Vlaams-Nederlandse programmamatrix* on-line. Deze databank bevat een beschrijving van Nederlandstalige educatieve softwarepakketten en helpt leerkrachten hun weg te vinden in het aanbod van educatieve software.

Diverse projecten om de scholen van digitale leermiddelen te voorzien werden financieel ondersteund (Terra Nova, Anywise, virtuele school).

### 2.7.4 Monitoring

In 2001 werd een nieuw monitoringsysteem over ICT-indicatoren (infrastructuur, internetgebruik in de scholen,...) ontwikkeld om o.b.v. een statistische opvolging het ICT-beleid in het onderwijs beter te kunnen (bij)sturen. In de toekomst zal ook een algemeen jaarverslag over de belangrijkste indicatoren en trends inzake levenslang leren gepubliceerd worden, vanaf 2002 start de gegevensverzameling. De combinatie van beide instrumenten moet in de toekomst een precieze rapportering en benchmarking mogelijk maken, o.a. op vlak van ICT-gebruik in de scholen en de ICT-opleiding van leerkrachten.

## 2.8 Het bestrijden van knelpunten op de arbeidsmarkt (richtsnoer 6)

Als gevolg van de toegenomen spanning op de Europese arbeidsmarkt lanceerde de Europese Commissie in 2001 een nieuw richtsnoer over het bestrijden van knelpunten op de arbeidsmarkt.

11) EUROPESE COMMISSIE, eEurope-Benchmarkingverslag 2002, COM(2002)62, p. 11

12) Eurobarometer februari-mei 2001, uit HIVA, Evaluatie van de impact van de Europese Werkgelegenheidsstrategie in België, 2002, p. 100

13) EUROPESE COMMISSIE, eEurope-Benchmarkingverslag 2002, COM(2002)62, p. 12

Het recept dat door Europa naar voor wordt geschoven bevat een mix van intensieve arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding door de diensten voor arbeidsvoorziening, de bevordering van de geografische en beroepsmobiliteit, en het ontwikkelen van op Europees niveau aan elkaar gekoppelde gegevensbanken met vacatures en scholingsmogelijkheden.

In 2002 wordt bijzondere nadruk gelegd op de bevordering van de *geografische mobiliteit* van werknemers (in elke lidstaat en binnen de EU). Deze bekommernis is van bijzonder belang voor België. De Europese Commissie merkt immers de grote variatie op in de arbeidsmarktprestaties tussen de Belgische regio's en subregio's, en dringt in dit verband aan op het bevorderen van de geografische mobiliteit tussen de Belgische (sub)regio's, een bekommernis die eveneens herhaald wordt in een individuele aanbeveling aan het adres van België.

### 2.8.1 Identificatie van knelpunten

De VDAB heeft een lange traditie in de identificatie van knelpunten. Op basis van een methodologie waarbij rekening wordt gehouden met het gemiddeld aantal openstaande vacatures per beroep, de mediane vervulningstijd voor deze vacatures en het oordeel van arbeidsmarktspecialisten, wordt jaarlijks een lijst van knelpuntberoepen opgemaakt. Omwille van de sterke regionale verschillen in het voorkomen van knelpuntvacatures wordt deze lijst verfijnd voor elk Subregionaal Tewerkstellingscomité (STC). De oorzaak van deze knelpuntvacatures kan zowel kwantitatief als kwalitatief zijn, of een gevolg van de ongunstige arbeidsomstandigheden. Deze analyse wordt o.m. gebruikt als basis voor de planning van nieuwe opleidingssecties.

De Public Employment Services (PES) van de EU hebben een werkgroep opgericht om de knelpunten op de arbeidsmarkt te analyseren op basis van gegevens over vacatures. In eerste instantie werd nagegaan hoe (en of) dit onderzoek gebeurt in een aantal lidstaten om zo de goede praktijken te identificeren. Op de vergadering van de 'Heads of PES' van 10 december 2001 werd de knelpuntanalyse van de VDAB voorgesteld als één van de goede praktijken. In een volgende fase worden uniforme gegevens verzameld over vacatures en tewerkstelling. In juni 2002 zouden de eerste resultaten hiervan beschikbaar zijn.

De Vlaamse sociale partners leggen in 2002 de nadruk op het opstarten van de *sectorconvenanten*. In het kader van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord werd een kader afgesproken met de Vlaamse overheid, waarbij actieplannen om de knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken het uitgangspunt vormen. In totaal werden reeds met vijftien sectoren (vaak een sectorfonds) besprekingen gestart of een convenant afgesloten. De sectorconsulenten worden ingeschakeld voor het aanbrengen van kwalitatief goede deeltijdse arbeidsplaatsen, de detectie van opleidingsnoden, het realiseren van nieuwe opleidingsprogramma's, enz. De SERV zal vanaf

2002 de regie van deze sectorconsulenten op zich nemen. Daarnaast zal de SERV in zijn tweejaarlijkse sociaal-economische rapportering een grondige analyse maken van de arbeidsmarktknelpunten. In het voorjaar van 2002 wordt een nieuwe rondetafel met de sectoren georganiseerd, waarbij o.m. goede praktijken en recent onderzoek over knelpunten aan bod zal komen.

Verder werd in de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's) gestart met het maken van sectorfoto's, die een aantal kwantificeerbare indicatoren en kwalitatief materiaal bevatten rond trends en problemen aan de vraag- en aanbodzijde van de betrokken sectorale subregionale arbeidsmarkt. De sectorfoto's zullen in de eerste helft van 2002 worden voltooid.

### 2.8.2 Het oplossen van knelpunten

De oplossing van knelpuntvacatures schuilt in een goede afstemming tussen de gevraagde kwalificaties en de beroeps(opleidings)profielen, het bevorderen van een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid, de verdere uitbouw van een intensieve en moderne arbeidsbemiddeling, het bevorderen van de beroepsmobiliteit via beroepsspecifieke opleidingen, en het bevorderen van de geografische mobiliteit (zowel tussen de Gewesten als grensoverschrijdend via EURES).

*Een goede afstemming van de opleidingsprofielen op de gevraagde kwalificaties*

De profielenwerking van de Vlaamse sociale partners (SERV) en het COBRA-project van de VDAB (Competenties en beroepenrepertorium op de arbeidsmarkt) worden via het COBRA-protocol op elkaar afgestemd.

Om haar beroepsprofielenwerking structureel te onderbouwen sloot de SERV met meer dan 20 sectoren of betrokken sociale partners protocollen af, en werden de beroepenstructuren van 6 sectoren uitgewerkt. In 2001 werden in versneld tempo beroepenstructuren en beroepsprofielen en -fiches aangemaakt, aangevuld met sectorfiches. Een informatiebank hierover werd in het najaar van 2001 operationeel, en er werd tevens een handleiding opgesteld voor het opmaken van beroepenstructuren en -profielen. In 2002 wordt het samenwerkingsverband van de SERV met de sectoren om beroepenstructuren en -profielen te maken nog verder uitgebreid. De SERV engageert zich dus tot het versneld uitwerken van beroepenstructuren en profielen en de informatiebank. Het onderzoek over de SERV-methode met het oogmerk die te evalueren en te verfijnen, wordt uitbesteed. De SERV zal tevens het COBRA-protocol met de VDAB continueren.

Informatieuitwisseling en bespreking van knelpunten gebeurt in de 'Klankbordgroep' die bestaat uit vertegenwoordigers van de sectoren, de interprofessionele sociale partners, de onderwijs- en opleidingsinstanties en het departement Onderwijs.



*Een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid*

De Vlaamse sociale partners stimuleren via de STC's de sectoren en bedrijven om projecten op te starten die kansen bieden voor laaggeschoolden en andere kansengroepen (o.m. jobcoach voor allochtonen, jobrotatieprojecten, bedrijfsstages en ploegbazencursus, verlagen van de vacature-eisen in de bouwsector, ...). In 2002 zullen de modellen en concepten inzake jobrotatie en jobsplitting verder gepromoot worden, o.m. in het sectoraal actieplan van de Social Profit-sector wordt een project inzake jobrotatie voorzien. Ook via ESF maatregel 4 en Hefboomkrediet (zie richtsnoer 15) konden projecten worden ingediend. Er was echter geen massale belangstelling voor jobrotatie, vermits dit veel voorbereiding en organisatie vraagt en het thema bovendien voor vele sectoren nog een nieuw gegeven is.

*Een intensieve en moderne arbeidsbemiddeling*

Via een voortdurende uitbreiding en verfijning van de gebruikte instrumenten wordt de arbeidsbemiddeling verder geoptimaliseerd. Een aantal van deze vernieuwingen houden nauw verband met de verdere implementatie van de trajectwerking (zie richtsnoer 1). Zo wordt bij de intake in de trajectwerking de afstand van de betrokken werkzoekende tot de arbeidsmarkt gemeten via een gestructureerd diagnose-interview (ARI, arbeidsmarktrijpheidsinstrument).

De gedifferentieerde benadering van werkzoekenden vertaalt zich ook in de instrumenten die de VDAB daarvoor inzet: van hoogtechnologische zelfbeheerinstrumenten voor de zelfredzame werkzoekende tot individuele ondersteuning voor wie bijkomende hulp kan gebruiken op de arbeidsmarkt. In de periode kort na de inschrijving van de werkzoekenden met veel spontane uitschrijvingen worden vooral de zelfredzaamheidstools ingezet. De werkzoekende wordt in deze periode aangespoord zoveel mogelijk zelf initiatieven te ontplooiën gebruik makend van de ICT-tools die daartoe ontworpen werden. In deze periode kan de werkzoekende, op eigen verzoek, ook op geautomatiseerde manier gecontacteerd worden over werkaanbiedingen en opleidingen waarvoor hij of zij interesse getoond heeft: via sms-berichten en mail op maat wordt de werkzoekende op de hoogte gehouden van interessante wijzigingen in vacature- en opleidingsbestanden. De VDAB heeft, in het kader van e-government, ook de kanalen waarlangs ze bereikt kan worden grondig aangepast: via zelfbeheer-PC's, via Call-center, on line en op de klassieke wijze (face to face) kan de VDAB-dienstverlening gecontacteerd worden (o.m. on line inschrijving en on line-vacature- en opleidingsselecties). Nutteloze verplaatsingen, lange wachtrijen en gesloten kantoren worden daardoor tot een minimum beperkt. In hun contacten met de VDAB (meer dan 4,8 miljoen in totaal) gebruiken de klanten dan ook meer en meer deze nieuwe kanalen: op jaarbasis waren er ongeveer 100.000 con-

tacten met werkzoekende via het Call-center, 13.000 via SMS, 3,1 miljoen contacten gebeurden on line en 1,5 miljoen contacten met werkzoekenden verliepen via persoonlijk gesprek met de consultants.

Deze verdere modernisering van de arbeidsbemiddeling wordt dan ook weerspiegeld in de wijze waarop de openstaande vacatures worden bekendgemaakt naar de werkzoekenden. In 2001 loopt het aantal klassieke verwijzingen naar en mededelingen van vacatures licht terug (van 424.000 naar 417.000), terwijl het aantal on line-raadplegingen verder toeneemt (van ongeveer 44 miljoen in 2000 naar meer dan 55 miljoen in 2001). Ook het aantal on line-cv-selecties door werkgevers (via KISS) neemt verder toe (van 458.000 in 2000 tot 821.000 in 2001).

*Het bevorderen van de geografische en beroepsmobiliteit*

Het bestrijden van werkloosheidsvallen via een aantal mobiliteitsprojecten kwam reeds aan bod onder de bespreking van richtsnoer 2 (o.m. gratis opleiding rijbewijs B en snorfietsproject).

De bevordering van de geografische mobiliteit wordt ook nagestreefd via een samenwerkingsakkoord met het Brussels en Waals Gewest. De in 2000 geïnitieerde uitwisselingsprojecten voor taal- en technische stages werden in 2001 verder gezet. In Vlaanderen waren 101 werkzoekenden van FOREM en 42 van IBFFP te gast bij VDAB, terwijl Wallonië 86 en Brussel 44 VDAB-cursisten opving. In totaal hebben 273 werkzoekenden hun kennis van de tweede landstaal kunnen verbeteren in een ander landsdeel. Dit is ongeveer 70% van het vooropgestelde objectief.

De *beroepsmobiliteit* wordt bevorderd door werkzoekenden te winnen voor knelpuntberoepen met betere tewerkstellingskansen. In 2001 startten 18.225 werkzoekenden met opleidingen die voorbereiden op een knelpuntberoep (waarvan 2.996 via het IBO - stelsel), dit is een lichte daling tegenover 1999 en 2000 (telkens meer dan 20.000 'knelpuntopleidingen'). In 2001 realiseerde de VDAB 26.375 beroepsspecifieke opleidingen tegenover 28.760 het jaar voordien (zie bijlage 3 VDAB-realiseringscijfers). Deze daling is het gevolg van een beleidsbeslissing om meer opleidingen en begeleidingen op de werkvloer te laten doorgaan. Dit soort opleidingen nam dan ook toe van 19.683 in 2000 tot 22.083 in 2001.

**2.8.3 Europese gegevensbanken met vacatures en schoo-  
lingsmogelijkheden**

De *grensoverschrijdende mobiliteit* wordt aangemoedigd via participatie aan EURES (European Employment Services), dit is een Europees netwerk van meer dan 450 euro-consulenten in de lidstaten van de Europese Unie en van de EVA-landen.

EURES wordt ingeschakeld bij vacatures in sectoren met een sterke internationale dimensie (transport, hotel en catering,...), bij vacatures waarbij kennis van meerdere talen van belang is, bij grensoverschrijdende personeelsmobiliteit en bij werving van hoger opgeleide technici. Dit soort van vacatures komen dan, na instemming van de werkgever, terecht in het EURES-vacaturesysteem. In het systeem zitten meer dan 30.000 buitenlandse vacatures, inclusief deze van de VDAB die Europees verspreid worden. Het aantal bij de VDAB ontvangen vacatures via het EURES-netwerk daalde van 1.767 in 2000 naar 1.609 in 2001. De VDAB zelf heeft in 2001 ongeveer 2.408 vacatures aangeboden via dit netwerk.

EURES wordt ook ingeschakeld bij vragen van werkzoekenden en werknemers die hun grenzen willen verleggen naar het buitenland. Zij krijgen informatie over woon-, leef-, werkomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheidsaspecten.

Met de grensregio's werden eveneens technische fiches ontwikkeld met basisinformatie over sociale zekerheidsrubrieken, belastingen, uitzendarbeid,... en een "wegwijzer grensarbeid" (o.v.v. een databank) met specifieke informatie over België en Nederland.

De VDAB is tevens lid van de European Vocational Training Association (EVTA), een netwerk dat de vooraanstaande aanbieders van arbeidsmarktgerichte beroepsopleidingen uit de 15 EU-lidstaten verenigt. Zeven leden uit dit netwerk, dat 1000 opleidingscentra en 50.000 opleiders vertegenwoordigt en jaarlijks 1.000.000 cursisten opleidt, hebben in 2001 het project *Exemplo* opgestart. Het doel van *Exemplo* is om op permanente basis onder opleiders/begeleiders van de EVTA-leden goede praktijken uit te wisselen op het gebied van beroepsopleiding en -oriëntatie. Deze uitwisseling van kennis en ervaring is zowel productgericht (vb. cursusmateriaal, screeningsinstrumenten) als procesgericht (vb. kostprijsaspecten, kwaliteitsstreven), en wordt aangeboden via een extranet-database.

## 2.9 Bestrijding van discriminatie door middel van toegang tot werk (richtsnoer 7).

Werkgelegenheidsrichtsnoer 7 legt de lidstaten op alle vormen van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, opleiding en vorming te bestrijden. Met dit doel voor ogen dienen trajecten te worden ontwikkeld die tegemoet komen aan de behoeften van mensen met een handicap, etnische minderheden en migrerende werknemers.

### 2.9.1 Een overkoepelend beleid voor evenredige arbeidsdeelname

In het kader van een doelgroepoverstijgend diversiteitsbeleid stelt de Vlaamse regering het principe van evenredige arbeidsdeelname centraal. De doelstelling is het aanbieden van kansen (en uitkomsten) aan groepen die mede omwille van stereotypen, vooroordelen en discriminatie geconfronteerd worden met uitsluiting op (delen van) de arbeidsmarkt. Via een personeelsbeleid in organisaties dat waardering van verschil als uitgangspunt neemt, wil men de werkzaamheidsgraad van kansengroepen verhogen en op termijn evenredige arbeidsdeelname realiseren. Deze beleidsvisie wordt ondersteund door de resolutie over de evenredige participatie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt, die op 15 mei 2001 werd aangenomen door het Vlaams Parlement, en het decreet over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt (2002).

In 2001 werd de aanpak die werd ontwikkeld in de pioniersgroep Diversiteit van het TRIVISI-proces geleidelijk aan gekoppeld aan het Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001. De diverse actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname voor de verschillende kansengroepen die in 2001 van start gingen in afspraak met de Vlaamse Sociale Partners (via VESOC), worden in 2002 geïntegreerd in een nieuwe meerjarenplanning, met concrete en meetbare objectieven, en opgesteld in functie van het diversiteitsconcept en evenredige participatie.

In totaal werd in 2001 een budget van 6,79 miljoen € voorzien voor de actieplannen voor allochtonen, arbeidsgehandicapten, gelijke kansen mannen en vrouwen, ouderen (zie richtsnoer 3) en ex-gedetineerden. Voor 2002 staat een budget van 4,95 miljoen € ter beschikking (met bijkomende ESF-middelen voor innoverende acties in het kader van gelijke kansen mannen-vrouwen, zie pijler 4). In 2002 blijft de klemtoon liggen op de sensibilisatie en ondersteuning van ondernemingen en instellingen bij het opstellen en implementeren van een diversiteitsplan voor kansengroepen, het objectief zal daarbij hoger liggen dan in 2001 (150 nieuwe positieve actieplannen, zie 2.9.3).

### 2.9.2 Een groot draagvlak voor het beleid

Met als doel het draagvlak voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteitsmanagement te vergroten en om pro-actief invulling te geven aan de Europese non-discriminatie-richtlijnen die in de nabije toekomst in Belgische en Vlaamse regelgeving moeten worden omgezet, werden in 2001 tussen de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en de werkgeversorganisaties VEV, VKW en UNIZO en de vakbonden ABVV, ACLVB en ACV samenwerkingsprotocollen gesloten over management van diversiteit. Ook met de uitzendsector (UPEDI) werd een protocol afgesloten over non-discriminatie.

Op de vergadering van de Stuurgroep van de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's) van 19 september 2001 werd een concreet vormings- en sensibiliseringsplan goedgekeurd. Een van de actiepunten is een anti-discriminatie training voor de consulenten van de (onbetaalde) private Vlaamse en Brusselse begeleidings-, opleidings-, bemiddelings- en werkervaringsprojecten in het voorjaar van 2002.

De sectorale inbedding van het beleid voor evenredige arbeidsdeelname wordt verzekerd via het afsluiten van sectorconvenanten met de Vlaamse sociale partners, waarbij de sectorale organisaties gefinancierd worden om diversiteitsmanagers in dienst te nemen. De sociale partners moedigen de sectoren aan een non-discriminatiecode te ondertekenen, en zullen ook de methode van de etnische registratie evalueren. Een eerste aanzet naar een sectoraal beleid werd gerealiseerd via de oprichting van 'Steunpunten diversiteit' in een tweetal sectoren. Het nieuwe Steunpunt 'Diversiteit' Social Profit werd ondergebracht bij het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit (VIVO). Dit Steunpunt heeft een dubbele doelstelling: ondernemingen en instellingen sensibiliseren en ondersteunen bij de opstart van een divers personeels- en zorgbeleid, en het activeren en toeleiden van allochtonen en andere kansgroepen naar (opleidingen binnen) de sector.

ACV, ACLVB en ABVV stelden een aantal acties om werknemers (afgevaardigden) te vormen in intercultureel management. Aan werkgeverszijde organiseerden zowel het VEV als UNIZO studiedagen of conferenties over het thema, en in de uitzendsector zal een training voor managers en personeelsverantwoordelijken worden opgezet. De Boerenbond startte pilootprojecten i.v.m. niet-Belgen op de werkvloer en organiseerde taalcursussen voor Nederlandsonkundige werknemers.

### 2.9.3 Allochtonen

Het verschil in de werkzaamheidsgraad tussen Belgen en niet-Belgen van buiten de EU is nog groter in het Vlaams Gewest dan gemiddeld in België (respectievelijk een kloof van 31,6 en 28,7 procentpunten), met name door de grotere kloof bij de vrouwen in vergelijking met het Waals Gewest. De kloof in hun werkloosheidsgraad is wel iets minder groot in het Vlaams Gewest (16,5 ppt. tegenover 18,4 ppt. als Belgisch gemiddelde), door de relatief kleinere kloof bij de mannen.

In 2001 hadden de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's) als doelstelling vooropgesteld om in het kader van het VESOC-actieplan rond de tewerkstelling van allochtonen 150 nieuwe positieve actiebedrijven te realiseren. Dit cijfer werd ruimschoots gehaald: op 15 oktober 2001 waren meer dan 170 positieve actieplannen goedgekeurd.

Het AMDLER-project in het onderwijs streeft ernaar leerkrachten beter te leren omgaan met doelgroepen, en

beoogt tevens een toename van de doorstroom van allochtone en kansarme studenten in de lerarenopleidingen (budget voor het academiejaar 2001-2002 in 8 hogescholen 495.787 €). Een voorlopige conclusie is o.a. dat in de meeste hogescholen de instroom van allochtone studenten nog steeds te gering is. De positieve effecten van in- en doorstroom blijken meestal beperkt tot de hogescholen die reeds vóór het project aandacht hadden voor de betrokken doelgroepen.

In 2001 ondertekende de VDAB een samenwerkingsprotocol met vier georganiseerde allochtonenfederaties. Aan elke federatie werd een subsidie toegekend die hen in staat moet stellen een toeleider aan te werven. De opdracht van de toeleiders bestaat erin elk 50 allochtone jongeren, die in aanmerking kunnen komen voor een startbaan, toe te leiden naar de VDAB. Binnen de VDAB werden consulenten aangeduid als contactpersoon voor de toeleiders, om hen te ondersteunen bij hun toeleidingsacties.

### 2.9.4 Beleid gericht op nieuwkomers

Het onthaalonderwijs voor *anderstalige nieuwkomers* in het voltijds secundair onderwijs blijft gericht op een snelle verwerving van de Nederlandse taal, en op een integratie van de leerlingen in de onderwijsvorm en studierichting die het nauwst aansluit bij hun individuele capaciteiten. In de toekomst zal elke scholengemeenschap die op 1 oktober of op een latere datum van het betrokken schooljaar ten minste 25 regelmatige anderstalige nieuwkomers heeft ingeschreven, en die voldoet aan een aantal voorwaarden (het uitwerken van individuele leertrajecten, de ondersteuning van de anderstalige nieuwkomer tijdens het onthaaljaar en na de instroom in het regulier onderwijs, enz.) een gemotiveerde aanvraag voor het inrichten van onthaalonderwijs kunnen indienen.

In 2001 werden de extra middelen (793.259 €) voor een betere kwaliteit en kwantiteit van het aanbod *Nederlands als Tweede Taal* (NT2) verdeeld over de Centra voor Basiseducatie. In 2002 wordt 4.659.000 € extra uitgetrokken om de wachtlijsten voor NT2 verder weg te werken. De sociale partners wensen mee te werken aan de Ronde Tafel inzake NT2 en bereiden een aanbeveling over het thema voor. Ze willen zich mee inspannen om te komen tot een toereikend aanbod Nederlands Tweede taal, zowel voor nieuwkomers als voor allochtonen die reeds langer in België verblijven.

In het kader van het inburgeringsbeleid worden extra kredieten voorzien waardoor de Centra voor Basiseducatie met de onthaalbureaus contracten kunnen afsluiten om NT2 en maatschappelijke vorming aan nieuwkomers te verstrekken. Het Steunpunt NT2 ontwikkelt tegen september 2002 de door de Vlaamse Onderwijsraad gevraagde multimediale basiscursus Nederlands "Bonte was" die door de verschillende opleidingsverstrekkers zal worden aangeboden.

De VDAB realiseerde in het kader van de professionele integratie van nieuwkomers in 2001 4.393 trajecten, waarmee het objectief van 4.172 trajecten ruimschoots werd overschreden. Ruim 5.000 werkzoekenden startten in 2001 een opleiding Nederlandse Tweede Taal (NT2). De samenwerking tussen VDAB en de erkende onthaalbureaus wordt in 2002 verder uitgebreid. Voor 2002 kende de Vlaamse regering hiervoor een bijzondere dotatie van 2,97 miljoen € toe aan de VDAB, bovenop de beschikbare enveloppe van 2,72 miljoen €. Zo wordt het aanbod NT2 verder uitgebreid, en worden initiatieven genomen om NT2 te integreren in beroepsopleidingen en trainingen op de werkvloer. Er wordt ook gestart met NT2 voor Nederlandsonkundige gedetineerden.

### 2.9.5 Actieplan Personen met een handicap

Ongeveer 10% van alle bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden kan beschouwd worden als persoon met een arbeidshandicap.<sup>14</sup> Recent is een einde gekomen aan de daling van het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten. Hun aantal nam toe van 17.140 eind juni 2001 tot 18.446 eind december 2001. Deze aanzienlijke stijging (+7,6%) over een zeer korte periode reflecteert de stijging in het totaal aantal werkzoekenden in deze periode (+11%). De kenmerken van de groep zijn hierbij niet gewijzigd, het gaat nog steeds om een grote meerderheid van zeer laag geschoolden (30% heeft enkel buitengewoon onderwijs gevolgd) en ook het aandeel langdurig werklozen is zeer hoog.

In het kader van het VESOC-actieplan Personen met een handicap werden in 2001 de reguliere en gespecialiseerde trajectbegeleiding en –uitvoering ondersteund via eenmalige projectsubsidies. Vanuit het streven naar een overkoepelend beleid voor evenredige arbeidsdeelname voor de verschillende kansgroepen (zie hoger), worden deze categoriale voorzieningen geïntegreerd in de reguliere trajectwerking voor werkzoekenden. In dit kader werden in 2001 de Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB) voor werkzoekenden met een arbeidshandicap reeds ingebed in 21 lokale werkwinkels, en werden in een aantal andere werkwinkels zitdagen georganiseerd. Met behulp van VESOC-middelen (voorzien 1 miljoen €, effectief besteed aan ATB-screening 103.000 € en 47.000 € aan de inbedding in de lokale werkwinkels) werden in 2001 ongeveer 900 arbeidsgehandicapte werkzoekenden doorverwezen naar de ATB-diensten. Ongeveer 300 werkzoekenden, zonder erkenning als persoon met een handicap, werden gescreend en ongeveer 200 van deze werkzoekenden werden in een gespecialiseerd ATB-traject opgenomen. De overige werkzoekenden kwamen terecht in de reguliere trajectwerking van de VDAB. In 2002 worden met VESOC-middelen nieuwe projecten opgestart met als doel methodieken en/of producten te ontwikkelen voor de optimalisering van o.a. de scree-

ning en oriëntering van werkzoekenden met een handicap, en voor de bevordering van hun jobcoaching, levenslang leren en loopbaanontwikkeling. De sociale partners willen in VESOC komen tot een globaal operationeel actieplan arbeidsgehandicapten, in voorbereiding op het Europees jaar van de gehandicapten in 2003.

### 2.9.6 Actieplan (ex-)gedetineerden

Met het actieplan (ex-)gedetineerden, en het begeleidingsplan 2001 dat door de Vlaamse Regering op 7 september 2001 werd goedgekeurd, wil de Vlaamse minister van Werkgelegenheid i.s.m. een aantal strafinrichtingen de universele basisdienstverlening ook realiseren voor gedetineerden, en hun kansen op tewerkstelling na detentie verhogen. 2001 en 2002 zijn pilootjaren om de haalbaarheid van deze intra-muros begeleiding na te gaan, met het oog op de mogelijke uitbreiding ervan. Voor de uitvoering van dit begeleidingsplan voor 240 gedetineerden wordt tijdens de pilootfase € 310.616 vrijgemaakt. De VDAB voorziet trajectbegeleiding binnen de muren van de strafinrichtingen, en er worden ook WIS-terminals geïnstalleerd.

In 2002 start de Vlaamse regering in de pilootregio's Antwerpen en de Kempen met een specifiek en gestructureerd beleid ten aanzien van gedetineerden. Het Strategisch Plan Hulp- en Dienstverlening aan Gedetineerden kent aan de Centra voor Basiseducatie een sleutelrol toe in het verstrekken van onderwijs en vorming aan gedetineerden, ze starten deze nieuwe taak in 2002 in de twee vermelde pilootregio's en in Oudenaarde (budget 2002 € 396.000).

### 2.9.7 Arbeidszorg

Arbeidszorg richt zich tot personen die omwille van persoonsgebonden kenmerken en/of eigenschappen, buiten hun wil om, niet kunnen werken in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. Deze persoonsgebonden kenmerken en/of eigenschappen zijn zeer divers: psychiatrische problematiek, psychische instabiliteit, extreem lage stressbestendigheid, mentale/fysische/sociale handicap, geen sociale vaardigheden en zelfvertrouwen,... Er wordt voor deze doelgroep bewust geen nieuw circuit gecreëerd, maar het nieuwe concept 'arbeidszorg' wordt geïntegreerd binnen de bestaande structuren en voorzieningen in diverse sectoren. Voor de sociale werkplaatsen (zie richtsnoer 1) wordt de mogelijkheid gecreëerd om op beperkte schaal arbeidszorg (en begeleiding) aan te bieden, hiervoor wordt 1,6 miljoen € vrijgemaakt. Bij besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 2001 werden de regels voor erkenning en subsidiëring van de dagcentra binnen het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap aangepast.

14) Deze categorie wordt als volgt afgebakend: 1. personen door het Vlaams Fonds erkend als een persoon met een handicap (personen met een Vlaams-Fondsnummer of PEC-beslissing), 2. personen door de VDAB ondergebracht in de categorie "gedeeltelijk" of "zeer beperkt" arbeidsgeschikt en 3. personen die als hoogste onderwijsniveau "buitengewoon secundair onderwijs" hebben genoten.

### 2.9.8 Non-discriminatie en gelijke kansenbeleid in het onderwijs

Het decreet over het gelijke kansenbeleid in het onderwijs is voorzien om op 1 september 2002 in werking te treden. Uitgangspunt is dat elke leerling een recht op inschrijving heeft in de school die de ouders kiezen. Slechts in een zeer beperkt aantal gevallen zal een school een inschrijving kunnen weigeren of zal een leerling kunnen worden doorverwezen naar een andere school. De school dient dit schriftelijk te motiveren m.i.v. zowel de feitelijke als de juridische grond van de beslissing. Op die wijze legt de Vlaamse overheid de bewijslast bij de verweerder.

De lokale overlegplatforms waarin de verschillende lokale onderwijsparticipanten vertegenwoordigd zijn vervangen het nu bestaande non-discriminatie-overleg door een overlegforum met ruimere bevoegdheden, en kunnen verbanden leggen met andere beleidsterreinen zoals huisvesting en mobiliteit.

Indien een school relatief veel leerlingen telt die beantwoorden aan een aantal indicatoren in haar leerlingenpopulatie (o.a. leven van een vervangingsinkomen, thuisloos zijn, behoren tot trekkende bevolkingsgroepen, ...) kan ze voor een periode van drie opeenvolgende schooljaren van een bijkomende ondersteuning genieten. Op basis van externe evaluaties zal getoetst worden of de beoogde doelstellingen bereikt zijn, en of de scholen in aanmerking kunnen komen voor een nieuwe ondersteuning gedurende drie schooljaren.

Op basis van de analyse van bestaande knelpunten en tekorten zal een model voor de opvang van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften binnen het onderwijs uitgetekend worden. Dit model vormt een instrument voor het streven om meer leerlingen van deze doelgroep binnen gewone scholen op te vangen. Het betreft maatregelen voor kinderen met een verstandelijke, fysieke of sensorische beperking en proefprojecten voor kinderen met leerstoornissen, afkomstig uit sociaal-economisch zwakkere milieus, die doorgaans makkelijker worden doorverwezen naar het buitengewoon onderwijs.

## 3. De bevordering van het ondernemerschap en het scheppen van banen (Pijler 2)

### 3.1 Administratieve vereenvoudiging voor ondernemingen (richtsnoer 8)

#### 3.1.1 Situering

De meeste Europese lidstaten volgen een eGovernment-strategie voor de online-diensten aan burgers en bedrijven, het doel van eEurope was immers om alle basisdiensten on line beschikbaar te hebben vóór eind 2002. Bij een Europees onderzoek<sup>16</sup> naar de geboekte vooruitgang over vier niveaus van on line-dienstverstrekking, gaande van het eenvoudig verstrekken van informatie tot volledige elektronische afgifte en indiening van formulieren, belandde België met iets meer dan 20 % op de voorlaatste plaats. De meeste lidstaten behalen rond de 50 % en de best presterende landen kennen meer dan 60 % online-beschikbaarheid van diensten.

Volgens een recente studie van het Federaal Planbureau<sup>17</sup> creëert van de drie bevraagde domeinen van regelgeving (tewerkstelling, fiscale regelgeving en milieuregelgeving), de regelgeving inzake *tewerkstelling* het grootste aandeel in de totale administratieve kost van de ondernemingen.

In de drie Gewesten heerst het algemene gevoel bij de ondernemingen dat de administratieve lasten verder zijn gestegen in 1999 en 2000. Ongeveer 80% van de ondervraagde werkgevers antwoordde dat de kosten i.v.m. de regelgeving inzake *tewerkstelling* "gestegen" of "merkbaar gestegen" zijn. De meeste ondernemingen en zelfstandigen verwachten een daling van de administratieve kosten indien zij al hun uitwisselingen met de administratie via elektronisch verkeer zouden kunnen laten verlopen.

#### 3.1.2 Beleidsmaatregelen

Binnen de Vlaams overheid werden in 2001 een aantal werkgroepen opgestart met als doel aanbevelingen te formuleren voor een efficiënter en eenvoudiger flankerend *werkgelegenheidsbeleid*. In het kader van de werkgroep rond werkervaring werden wijzigingen doorgevoerd en voorstellen geformuleerd met betrekking tot de combinatie met de federale maatregelen. In het kader van de meerwaardenconomie werden diverse instrumenten in een globale regelgeving ingeschreven.

16) Uit EUROPESE COMMISSIE, eEurope-Benchmarkingverslag 2002, COM(2002)62, p. 18

17) FEDERAAL PLANBUREAU, De administratieve lasten in België voor het jaar 2000, Planning paper 92, januari 2002

In het project *E-government Vlaanderen* of de 'geïntegreerde interactieve loketten' wordt het volledige bereik van de overheidsdiensten geïntegreerd met als objectief 'Het uitbouwen van een geïntegreerd aanspreekpunt of loket, waar alle burgers en bedrijven terecht kunnen voor het afnemen van overheidsdiensten en alle overheden verticaal en horizontaal geïntegreerd samenwerken om aan de burger een efficiënte klantgerichte dienstverlening te bieden'. Startende of investerende ondernemingen kunnen bv. informatie inwinnen maar ook formulieren opvragen.

Ze krijgen een identificatienummer dat later zal gebruikt worden voor al hun contacten met de overheid. Vandaag heeft de Vlaamse overheid een geïntegreerde databank (fusie BTW, Rijksregister, RSZ, Handelsregister) online ter beschikking. Hierdoor verloopt de verstrekking van de opleidingscheques (zie richtsnoer 12) reeds integraal via elektronische weg. In de toekomst zullen nieuwe applicaties via dezelfde online-procedure verlopen, zodat de bedrijven slechts éénmaal dienen in te loggen voor diverse toepassingen. De geïntegreerde loketten omvatten 5 interactieve clusterloketten (bedrijven, bouwen en wonen, werken, Vlaamse en lokale fiscaliteit, zorg en welzijn). Voor de constructie van deze geïntegreerde loketten werd in 2001 2,5 miljoen € voorzien, in 2002 bedraagt het budget 1,7 miljoen €. De elektronische aanvraag van de adviespremie voor kleine ondernemingen via het KMO-loket vormde een eerste pilootproject, dat in de loop van 2002 zal worden geïntegreerd in de overige op stapel staande e-government-projecten.

In de eerste helft van 2002 wordt rond de administratieve lastenverlaging een protocol afgesloten met de federale overheid en wordt een instrumentarium voor monitoring uitgebouwd.

Ook het vernieuwd economisch ondersteuningsbeleid zal vanaf 2002 concrete vormen aannemen, beantwoorden aan de principes van administratieve vereenvoudiging en leiden tot de reductie van de interne en externe papierstroom. In de Huizen van de Vlaamse Economie (het vroegere 'Huis van de Onderneming') worden diverse diensten per provincie samengebracht: Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen (GOM's), VIZO-bedrijfsadvies, de regionale preventiecellen,... (budget 9,17 miljoen €). De gepersonaliseerde dienstverlening steunt op de aanwezigheid van sterk multidisciplinaire teams (economisten, ingenieurs, juristen, ruimtelijke planners, milieudeskundigen, geografen, sociologen, enz.).

## 3.2 Bevorderen van ondernemerschap (richtsnoer 9)

Het *Vlaams Actieplan Ondernemen* bundelt een aantal acties ter bevordering van het ondernemerschap in de beleidsdomeinen onderwijs en economie. De acties worden opgezet in het secundair en hoger onderwijs (o.m. mini-ondernemingen, zie 3.2.1) tot en met de "fase van

de ondernemingspraktijk" (o.m. opleidings- en adviescheques, zie 3.2.2 tot 3.2.4).

### 3.2.1 Ondernemerschap in het onderwijs

In 2001 werd door de Vlaamse overheid € 720.000 besteed aan de opleiding van toekomstige oprichters van ondernemingen (scholieren uit het middelbaar onderwijs) in het kader van het concept 'mini-ondernemingen'. In 2000-2001 werden 285 mini-ondernemingen opgezet en werden 3.504 deelnemers bereikt. Het project wordt in 2002 structureel verankerd. De methodiek wordt vervolgens onder de naam *Small Business Projects* geïntroduceerd in de hogescholen. Deze vormden ook de doelgroep van een sensibiliseringscampagne en een ondernemingsplan-wedstrijd.

Het project *Responsible Young Starters* (RYS) wil leerlingen uit het secundair onderwijs ondersteunen in het ondernemerschap door middel van de optimalisering van de cursus bedrijfsbeheer. De doelstelling hierbij is dat deze jongeren bij het uitstromen uit het secundair onderwijs over voldoende bagage beschikken om zonder risico een zelfstandig beroep te kunnen uitoefenen. Voor 2002 wordt € 546.051 voorzien (waarvan 50% ESF-middelen).

### 3.2.2 Verstrekken van risicokapitaal

Het *Vlaams Waarborgfonds* werd geëvalueerd en zal worden hervormd naar een instrument dat inspeelt op de tekortkomingen van de kredietmarkt. Met de steun van de overheid worden ondernemingsprojecten gefinancierd die nu niet beantwoord worden door de klassieke kapitaalverstrekkers. Er worden een 20-tal dossiers per jaar verwacht. Per 31 december 2001 werd aan 48 ondernemingen de toekenning van een waarborg als verliesgarantie voor het verstrekken van risicokapitaal toegezegd en waren 31 participatiemaatschappijen door het Fonds erkend. Het totaal bedrag gewaarborgd risicokapitaal bedroeg 25,8 miljoen €.

In het najaar van 2001 werd een Vlaams participatiefonds voor de sociale economie opgericht – 'Trividend' – dat ondernemingen in de meerwaardeneconomie van risicokapitaal zal voorzien. De Vlaamse overheid participeert voor € 669.404 in het kapitaal van dit fonds.

### 3.2.3 Bedrijfsadvies

Om aan de behoefte van betaalbaar gestructureerd advies tegemoet te komen, neemt de Vlaamse overheid via de *adviespremies* 50% van de te betalen advieskosten voor haar rekening. In het geval van starters of kandidaat-zelfstandigen die besluiten zich te vestigen, bedraagt de premie 75% van de advieskost.

De regeling voor adviespremies en de erkenning van externe bedrijfsadviseurs wordt in 2002 gewijzigd. Het is de bedoeling om in 2002 via de *adviescheques* een 1000-tal kleine ondernemingen de mogelijkheid te geven externe expertise aan te trekken tegen een verminderde prijs. Hiervoor wordt een budget voorzien van 5 miljoen €.

In 2001 werd het “*Matrix*” netwerk opgericht met als doel extern bedrijfsadvies te promoten bij KMO's, de netwerking tussen de bedrijfsadviseurs te bevorderen en door opleiding de kwaliteit van het bedrijfsadvies te verbeteren. 3000 personen werden rechtstreeks bereikt. Voor 2001 en 2002 is hiervoor telkens € 123.947 voorzien.

In het kader van de *meerwaardeneconomie* (zie ook richtsnoer 10) wordt een netwerk van deskundige adviesbureaus uitgebouwd, de eerste drie adviesbureaus werden reeds erkend. Invoegbedrijven en sociale werkplaatsen kunnen gratis terecht bij zo'n adviesbureau voor een jaarlijkse sterkte-zwakke analyse. Voor startende ondernemingen in de sociale economie wordt een financiële tegemoetkoming voorzien voor het laten uitvoeren van een haalbaarheidsonderzoek door een adviesbureau.

Een belangrijke rol is ook weggelegd voor het Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie (VOMEC). Dit platform is erop gericht de verworven inzichten omtrent de meerwaardeneconomie uit te diepen en te verspreiden. Voor 2002 kan VOMEC opnieuw rekenen op € 74.400 financiering.

In 2001 werden ook 5 regionale *incubatiecentra voor de sociale economie* opgericht, die op een pro-actieve wijze initiatiefnemers bijstaan bij de ontwikkeling van bedrijfsactiviteiten waarbij kansengroepen aangeworven worden. Deze startcentra bieden tijdens de startjaren van een onderneming infrastructuur, logistieke, secretariaats- en managementondersteuning. Het streefdoel is te komen tot een 13-tal startcentra verspreid over Vlaanderen.

### 3.2.4 Opleiding van ondernemers

Op de Vlaamse ministerraad van 24 juli 2001 werd het erkennings- en financieringsbesluit van het Vlaams Instituut voor Zelfstandige Ondernemers (VIZO) goedgekeurd. Dit besluit regelt de erkenning en de financiering van de Centra voor Middenstandsvorming en wil de noodzakelijke schaalvergroting binnen het VIZO-netwerk realiseren. Het streefdoel is te komen tot maximaal 5 centra in Vlaanderen met een provinciale dekking en voldoende kritische massa.

Onder richtsnoer 4 werden de maatregelen in het kader van de *modularisering* van de leeraanbod reeds vermeld. In 2000 werd aangevangen met de systematische actualisering en modularisering van alle beroepen in de ondernemersopleiding van het VIZO. Tegen 2003 moet dat voor alle opleidingen het geval zijn, of moeten ze minstens experimenteel worden toegepast. In 2001 gebeurde dat o.a. voor de cursus bedrijfsbeheer (begroting 2001 € 308.276 en begroting 2002 € 322.262).

In 2002 wordt door het VIZO het nieuwe project “*Step*” ingediend. Om de ondernemersvaardigheden in Vlaanderen te verbeteren en nieuwe doelgroepen te

bereiken wordt een screeningsinstrument ontwikkeld. Voor 2002 wordt een budget van € 247.894 vooropgesteld, met steun van ESF-Equal.

Voor de opleiding van werkgevers werd door het VIZO het opleidingsprogramma “*Estafette*” herwerkt, en werd de nodige opleiding gegeven aan de lesgevers om het programma toe te passen (budget 2001 € 18.939). In 2002 streeft men ernaar 360 werkgevers te bereiken (begroting 2002 € 24.789).

Door het VIZO wordt met ESF-steun een ‘*project IO*’ uitgevoerd om ICT te integreren in de cursussen leertijd en de cursussen die gericht zijn op het ontwikkelen van ondernemerscapaciteiten. Daarnaast werd het virtueel platform voor bedrijfsadvies voor ondernemingen en bedrijfsadviseurs operationeel. De begroting voor IO bedroeg in 2001 € 421.419, voor 2002 wordt € 1.487.361 voorzien. Met steun van Leonardo wordt in 2002 ook het nieuw transnationaal project “*Telecoaching*” gestart voor de on line-opleiding van bedrijfsadviseurs en opleiders (Begroting 2002 € 240 000).

Het project ‘*Omkaderde cursussen bedrijfsbeheer*’, gericht op (startende) allochtone ondernemers, wordt gecontinueerd en gevaloriseerd, met het oog op een structurele inbedding in de werking van het VIZO en de CMO's. De valorisatie voorziet o.a. in een revisie van het lesmateriaal, een meer uitgewerkte handleiding en een effectmeting van de projectaanpak. De structurele inbedding zal meer vorm krijgen tegen eind 2001. De begroting (waarbij ook ESF-middelen zullen worden ingezet) bedroeg € 168.568 voor 2001 en € 265.246 voor 2002.

## 3.3 Het groeipotentieel van de meerwaardeneconomie (richtsnoer 10)

De *meerwaardeneconomie* staat voor een economie waarin de mens centraal staat en waarin iedereen ten volle kan participeren. Het is een economie waarin de kwaliteit van het leven, sociale cohesie en ecologisch evenwicht belangrijke pijlers zijn. Initiatieven in de sociale economie (3.3.2) en in de richting van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (3.3.1) zijn belangrijke voortrekkers om deze meerwaardeneconomie in de praktijk te brengen. Deze economie dient ook voldoende ruimte te bieden voor nieuwe vormen van dienstverlening die een relationeel of zorgaspect inhouden en die de levenskwaliteit kunnen verhogen, o.m. via de uitbouw van de lokale diensteneconomie (3.3.3).

Het scheppen van meer en betere banen in de dienstensector wordt ook nagestreefd in het baanbrekend akkoord dat de Vlaamse regering met de sociale partners afsloot in de social profit-sector (3.3.4). Tot slot is ook een belangrijke taak voor de overheid weggelegd bij de creatie van jobs in de milieusector (3.3.5).

### 3.3.1 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Het maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt in Vlaanderen gestimuleerd door het TRIVISI-project. Er wordt gewerkt in drie pioniersgroepen: diversiteit, lerende ondernemingen en stakeholdersmanagement. De structuur en werking van TRIVISI zullen in 2002 beter op de noden van de ondernemer worden afgestemd. TRIVISI werd tijdens een expertenmeeting en conferentie op 6 en 7 november 2001 getoetst aan de internationale praktijken en het Groenboek van de Europese Commissie over Corporate Social Responsibility (CSR). Voor 2002 is de verspreiding van de in de pioniersgroepen gerealiseerde producten prioritaair.

### 3.3.2 Sociale economie

De Europese Raad en Commissie tonen zich in het gezamenlijk verslag 2001 tevreden over de manier waarop België de sociale economie promoot. Het ambitieuze samenwerkingsakkoord dat hierover gesloten werd tussen de diverse beleidsniveaus kan op hun goedkeuring rekenen. In dat akkoord werd een verdubbeling van de werkgelegenheid in de sociale economie vooropgesteld, een engagement dat ook weerspiegeld wordt in de projecten voor 2001 en 2002.

Erg belangrijk voor de sociale economie zijn de sociale werkplaatsen en het stelsel van de invoegbedrijven en -afdelingen, waardoor ondernemingen de kans krijgen om tegen gunstige voorwaarden personen uit kansengroepen aan te werven (cf. richtsnoer 1). Een aantal andere initiatieven ter bevordering van de sociale economie kwamen reeds aan bod onder richtsnoer 9 (bevorderen van ondernemerschap): het verstrekken van risicokapitaal via Trividend, de opstart van een overlegplatform via VOMECE, en de regionale inbedding via de incubatiecentra.

### 3.3.3 Uitbouw lokale diensteneconomie

De Federale overheid en de Gewesten sloten in december 2001 een samenwerkingsakkoord over de uitbouw van de diensteneconomie, meer bepaald over de ontwikkeling van buurtdiensten en buurtbanen. Dit akkoord effent de weg voor het *stelsel van de dienstencheques*, waarvan de lancering in Vlaanderen voor begin 2002 is gepland. Via de dienstencheques wordt de creatie van lokale dienstwerkgelegenheid gekoppeld aan de invulling van een aantal latente maatschappelijke behoeften op het gebied van zorg en gezinsdiensten. Het organiseren van de afstemming tussen vraag en aanbod van deze nabijheidsdiensten wordt, naast de basisdienstverlening aan werkzoekenden, de hoofdtaak van de lokale werkwinkels (zie verder, richtsnoer 11). De Gewesten staan hierbij in voor de erkenning van de ondernemingen die deze nabijheidsdiensten aanbieden. In 2002 wordt voor het stelsel van de dienstencheques een budget van 13,8 miljoen € voorzien door de Vlaamse regering.

In februari 2001 werd in het kader van de nieuwe diensteneconomie een pilootproject opgestart in de 13 *Vlaamse centrumsteden*. Aan deze 13 centrumsteden werd gevraagd een actieplan 'diensteneconomie' op te stellen. In zo'n actieplan engageert de stad zich o.a. om een regisseursfunctie op te nemen en projecten te financieren voor tewerkstelling in het kader van de nabijheidsdiensten. In 2001 werd hiervoor eenmalig een totaal bedrag van maximaal 3,47 miljoen € ter beschikking gesteld. In 2002 worden deze lokale actieplannen concreet uitgevoerd en geëvalueerd. Vanaf 2002 worden middelen voorzien voor bijkomend personeel om de verdere uitbouw van de lokale dienstwerkgelegenheid in de centrumsteden te realiseren.

Daarnaast kunnen VZW's en lokale besturen voor de ondersteuning van innovatieve projecten in het kader van de diensteneconomie een beroep doen op een *projectenfonds nabijheidsdiensten*. Voor de financiering van deze innovatieve projecten wordt in 2002 in totaal 2,48 miljoen € vrijgemaakt.

### 3.3.4 Meer en betere jobs in de social profit sector

Op 29 maart 2000 sloten de Vlaamse regering en de sociale partners een baanbrekend akkoord in de social profit sector (verzamelterm voor gezondheidszorg, maatschappelijke diensten en socio-culturele sector). Dit akkoord, met een looptijd van 5 jaar (2000-2005), beoogt zowel een kwantitatieve uitbreiding van de werkgelegenheid in deze sector als een kwalitatieve verbetering van de betrokken jobs. Het akkoord biedt een antwoord op de vaak kwalitatieve eisen van het personeel in deze 'zachte' sector, met als voornaamste de als te hoog ervaren werkdruk en het risico op 'burn out'.

Het akkoord omvat een menu van maatregelen die samen aan het probleem van werkdruk en burn-out trachten te verhelpen, en een verbetering van de kwaliteit van de arbeid in de social profit-sector beogen (zie horizontale doelstelling B, 1.2). Voor de *loonharmonisatie* tussen de openbare en private instellingen is 14,6 miljoen € extra voorzien op de begroting van 2002. Aan werknemers met een contract in het kader van het Derde Arbeidscircuit (DAC) worden de reguliere loon- en arbeidsvoorwaarden uit de sector aangeboden. Deze regularisatie van een 8.000-tal DAC-contracten impliceert in 2002 een bijkomende financiering van 6,4 miljoen €. De verhoging van het aantal *verlofdagen* wordt gecompenseerd door extra tewerkstelling (bijkomend budget van 2,2 miljoen € in 2002). Daarnaast wordt een bijkomend budget van 2,4 miljoen € voorzien voor extra tewerkstelling ter compensatie van een algemeen systeem van *arbeidsduurvermindering* voor zware beroepen. Tenslotte wordt een bedrag van 7,4 miljoen € extra voorzien voor bijkomende tewerkstelling. De verruiming van de tijdelijke of geleidelijke uitstapmogelijkheden in de social profit-sector via het *zorg- en loopbaankrediet en de landingsbanen* komen verder aan bod onder de bespreking van richtsnoer 13 (modernisering van de arbeidsorganisatie).



In totaal wordt in de Vlaamse begroting voor 2002 een bijkomende financiering van 47,5 miljoen € voorzien voor de uitvoering van het akkoord in de social profit-sector.

### 3.3.5 *Het werkgelegenheidspotentieel van de milieu-sector*

Met het oog op de creatie van duurzame werkgelegenheid in het kader van de collectieve nabijheidsdiensten werd eind 2001 het stelsel van de zogenaamde 'groene jobs' gecreëerd. Het stelsel combineert werkgelegenheidssteun met een subsidie vanuit het beleidsdomein milieu. In een eerste fase is de maatregel vooral gericht op activiteiten op het vlak van natuurbehoud, onderhoud van openbare domeinen, milieu- en natuurwerkers, landschapswacht en kringloopactiviteiten. In 2002 wordt via deze maatregel gestreefd naar 250 nieuwe duurzame arbeidsplaatsen in de sector.

Ook de directe jobcreatie voor zeer langdurig werkzoekenden via de Sociale Werkplaatsen houdt vaak verband met de milieusector. De meerderheid van de werknemers in deze sociale werkplaatsen is immers actief op het vlak van natuurbeheer, milieubehoud en biologische landbouw. In 2001 werd deze maatregel opnieuw uitgebreid met 271 VTE tot in totaal 1732 VTE (zie ook richtsnoer 1).

## 3.4 Partnerschap voor regionale en lokale werkgelegenheid (richtsnoer 11)

Dit Vlaams Actieplan kan beschouwd worden als een product van de toegenomen aandacht voor de *regionale dimensie* in het arbeidsmarktbeleid van de Europese lidstaten. De Europese Commissie verwelkomt de zogenaamde RAP's en LAP's (regionale en lokale actieplannen), en is zich in het bijzonder bewust van het belang van de regionale dimensie voor het Belgische arbeidsmarktbeleid, vermits de regionale verschillen in België aanzienlijk zijn.

### 3.4.1 *Het lokale werkgelegenheidsbeleid*

In 2001 werd de kaderovereenkomst over het lokaal werkgelegenheidsbeleid verder uitgevoerd. De afstemming van de diverse werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal niveau werd het voorbije jaar versterkt via de *Task Force Werkgelegenheid*. Bovendien werd een aanzet gegeven om de federale en de Vlaamse initiatieven inzake nieuwe dienstenwerkgelegenheid maximaal af te stemmen op het lokale niveau.

Deze op partnerschap gebaseerde benadering heeft zich het afgelopen jaar ook verder geconcretiseerd op het lokale niveau. De aansturing van de lokale werkinkels gebeurt vanuit de *lokale werkgelegenheidsfora*, die een adviserende en voorbereidende functie hebben met betrekking tot het lokaal werkgelegenheidsbeleid. Het

belang van een gedecentraliseerde aanpak die strookt met het subsidiariteitsbeginsel, zoals vooropgesteld tijdens de Top van Lissabon, wordt hiermee onderschreven. In deze lokale werkgelegenheidsfora zijn alle betrokken arbeidsmarktactoren vertegenwoordigd. Ook de sociale partners en het middenveld worden actief betrokken bij deze lokale fora. In 2001 werden 37 nieuwe lokale fora opgericht. Ook in 2002 zullen deze lokale partnerschappen verder gestalte krijgen en uitgebreid worden.

De *lokale werkinkels* spelen een centrale rol in het Vlaamse en lokale werkgelegenheidsbeleid. Het afgelopen jaar werden 37 nieuwe werkinkels opgericht. In 2001 werden voor de financiering van de werkinkels € 8.825.000 voorzien, voor 2002 werd € 12.295.000 begroot. Ook de komende jaren worden verder nieuwe lokale werkinkels opgericht, om zo tegen 2004 heel Vlaanderen te voorzien van deze "one-stop-job-shops". De lokale werkinkels hebben een dubbele taak: enerzijds moeten ze instaan voor een geïntegreerde basisdienstverlening aan werkzoekenden, anderzijds zullen zij op termijn de draaischijf worden van de *lokale diensteneconomie*. Dit houdt in dat zij in het kader van de dienstencheques de afstemming verzorgen tussen de vraag naar nabijheidsdiensten en het aanbod van de werkzoekenden die deze jobs kunnen invullen (zie ook richtsnoer 10). Binnen het lokale werkgelegenheidsbeleid is de dienstenwerkgelegenheid immers van groot belang, vermits ze heel wat kansen biedt voor de creatie van arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden. Reeds in december 1999 werd dit door de Europese Raad en Commissie benadrukt in een aanbeveling aan België. Via de lokale werkinkels zullen de lokale overheden hun regierol kunnen uitbouwen op het vlak van de lokale diensteneconomie. De 13 centrumsteden kregen in de lanceringsfase een budget ter beschikking om deze regierol volwaardig te kunnen uitoefenen en tegelijkertijd projecten in hun stad of gemeente te financieren. Daarnaast wordt ook een projectfonds opgericht, zodat ook niet-centrumsteden op projectfinanciering beroep zullen kunnen doen. (zie richtsnoer 10)

### 3.4.2 *Het subregionale niveau*

De *Subregionale Tewerkstellingscomités* (STC's) coördineren het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid in de 13 Vlaamse subregio's. De STC's leveren beleidsadvies en staan in voor netwerkvorming. De *STC-beleidsplannen* voor 2002 werden afgestemd op de structuur van de Europese richtsnoeren, en kunnen in een internationale context bijgevolg beschouwd worden als LAP's (Lokale Actieplannen, zie Bijlage 6 voor een overzicht).

Inmiddels zijn ook de voorbereidingen voor het nieuwe *STC-decreet* opgestart. Op termijn zal vooral het beleidsondersteunende en -voorbereidende aspect voorrang krijgen. De forumfunctie van het STC zou meer in de verf gezet worden, via een grotere betrokkenheid van de lokale besturen. Daarnaast wordt gestreefd naar een geleidelijke integratie van STC's en streekplatformen.

### 3.5 Belastinghervormingen voor werkgelegenheid en opleiding (richtsnoer 12)

In het kader van richtsnoer 12 worden de lidstaten opgeroepen prikkels te bieden voor investeringen in menselijk potentieel en de mogelijke fiscale belemmeringen hiervoor weg te werken.

Het Vlaamse systeem van *opleidingscheques* wil inwerken op het vastgestelde deficit aan opleiding in de ondernemingen via een financiële ondersteuning van de kosten voor de opleiding van werknemers bij erkende opleidingsverstrekkers. Op 14 december 2001 keurde de Vlaamse Regering het besluit over de opleidingscheques goed. Vanaf 5 januari 2002 kunnen de bedrijven via internet hun cheques aankopen. In een eerste fase staat het stelsel open voor de ondernemingen, ongeacht hun grootte, uit de zogenaamde 'harde' economische sectoren. De Vlaamse overheid, die steeds 50% van de cheque bijpast, stelt voor 2002 een budget van 45 miljoen € ter beschikking, mogelijk wordt dit in 2003 uitgebreid met middelen uit de sectorfondsen.

De sociale partners engageren zich om de opleidingscheques te promoten in de bedrijven, en roepen de sectoren op om actief mee te werken aan de tweede fase van het stelsel, waarin de sectorale fondsen een grotere rol kunnen opnemen.

In het kader van het advies inzake de registratierechten (2001) nemen de sociale partners zich voor een globale visie te ontwikkelen over fiscaliteit in Vlaanderen.

## 4. De bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers (Pijler 3)

### 4.1 Modernisering van de arbeidsorganisatie (richtsnoer 13)

Het aantal deeltijdse werknemers en werknemers in loopbaanonderbreking neemt verder toe in Vlaanderen. Anno 2000 werkt 21% van alle Vlamingen in loondienst deeltijds, wat iets meer is dan gemiddeld in de EU (18,4%). Ook het stelsel van loopbaanonderbreking kent een hoge vlucht in het Vlaams Gewest: van 67.600 loopbaanonderbrekers in 2000 naar 97.100 in 2001 (+17%). Vooral de combinatie van deeltijds werk met een aanvullende premie voor deeltijdse loopbaanonderbreking wint de laatste jaren aan belang: van 47.800 begunstigden in 2000 naar 57.300 in 2001.

Een interessante nieuwe Europese 'kwaliteitsindicator' hierover is het % *onvrijwillige deeltijdarbeid*. Anno 2000 sluit deze indicator in Vlaanderen nauw aan bij het Europese gemiddelde: ongeveer 22% van de (relatief beperkte) groep deeltijds werkende mannen werkt onvrijwillig deeltijds, tegenover 15% bij de vrouwen. In het Waals en Brussels Gewest liggen deze % dubbel zo hoog, allicht als gevolg van de minder sterke vraag naar (voltijdse) arbeidskrachten in deze regio's, waardoor werknemers er allicht relatief vaker een onvrijwillige deeltijdse job aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen. In 2001 is de onvrijwillige deeltijdarbeid verder gedaald in Vlaanderen.

De verdere modernisering van de arbeidsorganisatie wordt door de Vlaamse regering en sociale partners aangemoedigd via een flankerend en stimulerend beleid t.a.v. het federale stelsel van loopbaanonderbreking, waarbij Vlaamse werknemers beroep kunnen doen op een bijkomende maandelijkse forfaitaire 'aanmoedigingspremie'. Steeds meer Vlaamse werknemers doen beroep op deze aanmoedigingspremie. Het aantal aanvragen nam fors toe: van 33.000 aanvragen in 1999 naar 40.400 in 2000 tot bijna 47.000 in 2001. Ook het aantal begunstigden op een aanmoedigingspremie nam sterk toe: van 15.355 in 1999 tot naar schatting 42.000 in 2001.

Vanaf 2002 wordt het federale stelsel van loopbaanonderbreking hervormd tot het tijdskrediet, en wordt ook het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector hervormd. De nadruk verschuift hierbij naar het autonoom beheer van de loopbaan, met specifieke aandacht voor levenslang leren en de vlotte combinatie tussen arbeid en zorg. Het nieuwe stelsel in de privé-sector omvat de volgende 3 opties, op basis waarvan de sectoren zelf een keuzemenu kunnen opstellen.

- Het *zorgkrediet* van € 150 per maand kan gedurende 12 maand worden opgenomen bij een volledige onderbreking van de loopbaan om zorg te verlenen aan een kind, een ouder die de leeftijd van 70 jaar heeft overschreden of een ziek familielid. Het krediet wordt met 3 maanden verlengd per kind.
- Het *opleidingskrediet* dat eveneens € 150 per maand bedraagt wordt voorzien als de loopbaan onderbroken wordt om opleiding te volgen. Hiervoor is de maximumduur 2 jaar voor elke opleiding en kan uitgebreid worden met 6 maanden voor werknemers met meer dan 20 jaar beroepsactiviteit of voor de volledige duur van de opleiding als deze kadert in een bijscholing die toeleidt naar een knelpuntberoep of beschouwd wordt als tweedekansopleiding voor de basisvaardigheden.

- Tot slot kunnen *bedrijven in moeilijkheden of herstructurering* die een afspraak maken rond de vermindering van de arbeidsduur, aanspraak maken op een premie van maximaal € 125 per maand en per werknemer voor een maximale periode van 2 jaar.

De sectoren hebben massaal ingetekend bij de CAO-onderhandelingen: 52 sectoren hebben ingetekend op verschillende premies, in de praktijk kiezen de meeste sectoren voor het volledige pakket van 3 opties.

Voor dit vernieuwde stelsel van aanmoedigingspremies in de privé-sector is samen met het stelsel voor de publieke sector 31,55 miljoen € voorzien in de begroting voor 2002. Een monitoringsysteem zal opgemaakt worden voor een permanente opvolging en evaluatie.

Daarnaast hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners in het *Social Profit Akkoord* (zie ook richtsnoer 10) een bijzonder stelsel van aanmoedigingspremies ingevoerd voor alle werknemers uit de social profit-sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, socio-culturele sector). Het akkoord creëert de mogelijkheid tot *loopbaankrediet* of *zorgkrediet* (maximale premie van € 421 per maand gedurende maximaal 1 jaar) en *landingsbanen* (bij halvering van de loopbaan vanaf 50 jaar een premie van € 372 per maand tot aan de leeftijd van het wettelijk pensioen). Zo wordt burn-out van werknemers in de zorgsector voorkomen, en wordt vermeden dat werknemers hun loopbaan moeten opgeven om aandacht te kunnen besteden aan hun gezin of het volgen van opleidingen. Hiervoor wordt in 2002 een budget vrijgemaakt van ongeveer 7,4 miljoen € voor het zorg- en loopbaankrediet en 1,6 miljoen € voor de landingsbanen.

Onderzoek naar hoe ondernemingen hun (arbeids)organisatie moderniseren is de kernopdracht van STV-Innovatie & Arbeid. In die zin dragen alle projecten bij tot een beter inzicht in de organisatie-innovatiemechanismen. In 2001 liepen o.m. onderzoeksprojecten in de zakelijke dienstverlening, confectie-industrie en voedingsdistributie. Bijzondere aandacht verdient het project 'Innovatie-screening in de Vlaamse economie'. In 1998 werd bij een representatief staal van industriële ondernemingen voor het eerst gepeild naar de mate waarin nieuwe organisatie- en managementconcepten effectief worden geïmplementeerd. In 2001 wordt deze bevraging herhaald en wordt de onderzoekspopulatie uitgebreid met de dienstensectoren.

De door Europa gevraagde modernisering van de arbeidsorganisatie wordt in Vlaanderen ook gestimuleerd via het inzetten van *competentieadviseurs*, met name via het *Inspire-project* van het VIZO, met steun vanuit het ESF. In functie van de strategische doelstellingen van de onderneming geven deze competentieadviseurs advies over het efficiënt inzetten van het personeel. De begroting 2001 bedraagt € 750.000. In 2001 werd het project vooral gericht naar de voorbereiding, ontwikkeling en methodologie en opleiding van de adviseurs. Het Inspire-project wordt in 2002 verder gezet en zal volop

gericht worden naar het bereiken van ondernemingen voor het leveren van organisatie- en competentieplannen. De begroting 2002 bedraagt 1,6 miljoen €, het aantal te bereiken ondernemingen bedraagt 550.

## 4.2 Ondersteuning aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren (richtsnoer 15)

Onder dit richtsnoer worden de sociale partners 'op alle relevante niveaus' verzocht om overeenkomsten te sluiten rond levenslang leren, in het bijzonder op vlak van ICT. Tegen 2003 zouden alle werknemers over de in het kader van een informatiemaatschappij benodigde vaardigheden moeten beschikken.

De Vlaamse sociale partners ondersteunen het objectief uit het Interprofessioneel Akkoord (IPA) over het verhogen van de opleidingsinspanningen tot 1,6% van de bruto loonmassa in 2002. Op basis van een voorlopige raming voor België (raming NBB o.b.v. de sociale balansen) is de trend positief: van 1,2% in 1998 tot 1,3% in 1999 en 1,4% in 2000.

In de doelstelling voor de 21<sup>e</sup> eeuw (cf. het Pact van Vilvoorde) wordt een bijkomend streefcijfer vooropgesteld: tegen 2010 neemt minstens 10% van de bevolking tussen 25 en 65 deel aan permanente vorming. De afgelopen jaren merken we een stijgende trend in deze opleidingsindicator in het Vlaams Gewest: van 6,6% in 1999 naar 6,9% in 2000 en 7,1% in 2001.

In 2001 verhoogden verschillende sectoren via CAO-afspraken hun inspanningen voor vorming, bv. via een verhoging van de bijdrage aan het sectorale sociale fonds (in bepaalde gevallen zelfs tot 1,6% van de bruto loonmassa), een jaarlijkse vormingspremie voor werknemers, een opleidingspasje waarin de gevolgde opleidingen worden vermeld, bijkomende vorming binnen de werkuren, toekenning van een aantal vormingsdagen per jaar, opstellen van een vormingsplan, enz.

### 4.2.1 Hefboomkrediet voor werknemersopleidingen

In 2000 werd de SERV mederegisseur van ESF doelstelling 3 zwaartepunt 4. Deze ESF-middelen steunen samen met het vernieuwde Hefboomkrediet de volgende 4 soorten projecten:

- opleidingsinitiatieven van bedrijven gericht op de behoeften van werknemers
- projecten inzake individuele loopbaanbegeleiding
- projecten ter ondersteuning van een strategisch opleidingsbeleid in de bedrijven
- opleidingen inzake jobrotatie en diversiteitsbeleid

In 2001 konden in totaal een 150-tal projecten gefinancierd worden (van de 570 ingediende projecten). Het gaat om meerjarenprojecten die startten in 2001 en lopen tot 2002 of 2003. Het merendeel van de goedgekeurde projecten betreft algemene opleidingen in bedrijven of sectoren (maatregel 1). Veertien projecten hebben betrekking op loopbaanbegeleiding van specifieke doelgroepen of op het ontwikkelen van instrumenten om competenties te meten (maatregel 2). Veertien projecten richten zich naar een flankerend beleid voor opleidingen (maatregel 3): het ontwikkelen van opleidingsplannen en het ondersteunen van een strategisch opleidingsbeleid in het bedrijf. Maatregel vier gericht op diversiteit en jobrotatie, kende minder succes, er werden 8 projecten goedgekeurd (zie ook 2.8.2, oplossen van knelpuntvacatures).

Onder de maatregelen 1, 3 en 4 werden de opleidings- en ondersteuningsprojecten opgenomen, deze projecten kregen samen een subsidie van 10,4 miljoen € vanuit het Hefboomkrediet, aangevuld met 15,3 miljoen € ESF-steun. In 2002 wordt een volgende indieningsronde gelanceerd. Hiervoor wordt een budget voorzien van ongeveer 9 miljoen € Hefboomkrediet en 6 miljoen € ESF-middelen. De sociale partners zullen in het kader van deze nieuwe oproep opnieuw een campagne voeren gericht naar de sectoren en bedrijven.

Maatregel 2 had in 2001 een budget van 1,2 miljoen €, aangevuld met 0,9 miljoen € vanuit het ESF. Voor de volgende indieningsronde wordt hiervoor een budget voorzien van 2 miljoen € Hefboomkrediet, 1,3 miljoen € ESF.

De expansiesteun voor meertewerkstelling werd in 2001 deels geheroriënteerd naar het stimuleren van permanente vorming in het Vlaams bedrijfsleven via opleidingscheques (zie richtsnoer 12). Vanaf 2002 worden deze opleidingscheques complementair met het Hefboomkrediet uitgewerkt.

#### 4.2.2 Opleidingskrediet

Werknemers die hun loopbaan willen onderbreken en/of minder gaan werken en dit combineren met opleiding krijgen een stimulans van de Vlaamse overheid. Dit *opleidingskrediet* is sinds 2001 van kracht en bestaat uit de toekenning van een Vlaamse aanmoedigingspremie van € 150 per maand boven op de federale uitkering voor loopbaanonderbreking (zie richtsnoer 13). De duurtijd van de premietoekenning bedraagt normaal 2 jaar, maar wordt verlengd tot de ganse duurtijd van de opleiding of studie indien het gaat om een opleiding of studie in functie van een knelpuntberoep of beschouwd kan worden als een vorm van tweedekansonderwijs (met inbegrip van studies die een basiscompetentie inzake geletterdheidsniveau beogen).

## 5. De versterking van het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen (Pijler 4)

### 5.1 Monitoring van gelijke kansen (richtsnoer 16)

In het kader van de vierde pijler (gelijke kansen man/vrouw) worden de lidstaten bij de uitvoering van de richtsnoeren en hun beleid verzocht rekening te houden met het genderspect. De Europese Commissie hecht veel belang aan een grondige evaluatie van de geboekte vooruitgang. Dit is mogelijk via raadpleging van organisaties die zich voor gelijkheid van vrouwen en mannen inzetten, en de ontwikkeling van monitoringsystemen en indicatoren voor de meting van het gendereffect in het kader van elk richtsnoer.

In het Gezamenlijk Verslag 2001 stelt de Commissie echter vast dat de lidstaten er niet in zijn geslaagd een adequate monitoringprocedure inzake het genderspect voor elke richtsnoer op te stellen, en dat ze evenmin indicatoren hebben gedefinieerd om de eventuele vooruitgang terzake objectief te meten, zoals dat nochtans in de richtsnoeren voor 2001 was gevraagd.

In het Belgisch Nationaal Actieplan 2001 en het Vlaams Regionaal Actieplan 2001 werden de diverse indicatoren en cijfergegevens zoveel als mogelijk verfijnd naar geslacht. Ook in dit Actieplan 2002 wordt een verdere inspanning geleverd om de diverse indicatoren en cijfergegevens te berekenen en analyseren vanuit een genderperspectief (cf. monitoringsinstrument en VDAB-bijlage).

#### 5.1.1 Gendermainstreaming<sup>18</sup>

Op de top van Lissabon in maart 2001 werd aan de globale doelstelling om de totale werkzaamheidsgraad tegen 2010 te verhogen tot 70% het objectief gekoppeld om de vrouwelijke werkzaamheidsgraad tegen 2010 te verhogen tot minstens 60%. In de Vlaamse context is deze doelstelling zeker haalbaar, de afgelopen jaren werd de werkgelegenheids groei in Vlaanderen immers voornamelijk door vrouwen gerealiseerd. Terwijl de werkzaamheidsgraad bij mannen stabiliseert (rond 72% à 73%), stijgt de vrouwelijke werkzaamheid van 49% in 1996 tot 55% in 2000. Het resterende verschil van 5 procentpunten met het objectief van Lissabon (60% in 2010) is gelet op de gerealiseerde groei in de afgelopen periode (jaarlijkse gemiddelde groei van meer dan 1 procentpunt) op 10 jaar tijd ruimschoots haalbaar.

18) Door de Europese Commissie wordt 'mainstreaming' gedefinieerd als 'alle vormen van inspanningen gericht op specifieke maatregelen, waarbij het algemene beleid onderzocht wordt met het oog op het bereiken van gelijkheid'. In het kader van de ontwikkeling en uitvoering van het regulier beleid en maatregelen, en bij de ex-post monitoring van beleidseffecten, dient steeds rekening te worden gehouden met het genderspect.

Als gevolg van deze evolutie verkleint de kloof tussen de mannelijke en vrouwelijke werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 23 procentpunten in 1996 tot 18 procentpunten in 2000. Deze genderkloof was in 1999 in Vlaanderen iets minder groot dan gemiddeld in de EU (19 ppn.). In onze drie belangrijkste buurlanden blijft de kloof wel minder groot (15 ppn.). Ook het verschil in de werkloosheidsgraad van mannen en vrouwen is de afgelopen jaren verkleind in het Vlaams Gewest (van 5 procentpunten in 1996 naar minder dan 3 procentpunten in 2000). Opnieuw scoort Vlaanderen hiermee iets minder goed dan onze drie voornaamste buurlanden, en iets beter dan het globale EU-gemiddelde.

Uit de verdeling naar leeftijd blijkt verder dat Vlaamse vrouwen zich op relatief jonge leeftijd terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Het stimuleren van vrouwen om minder snel uit de arbeidsmarkt te stappen, en desgevallend herintrede te overwegen, verdient dan ook aanbeveling.

In het kader van de vierde pijler wordt speciale aandacht gevraagd voor gelijke kansen bij de toegang tot *opleiding*. Anno 2000 ligt de deelnamekans aan opleidingen bij werkenden en werkzoekenden ongeveer even hoog voor mannen en vrouwen (8% tot 9%). De iets hogere deelnamekans voor inactieve mannen en het grotere aandeel inactieven bij de vrouwen heeft echter als gevolg dat de globale participatie aan opleidingen bij vrouwen iets lager ligt dan bij mannen (6,3% tegenover 7,5%).

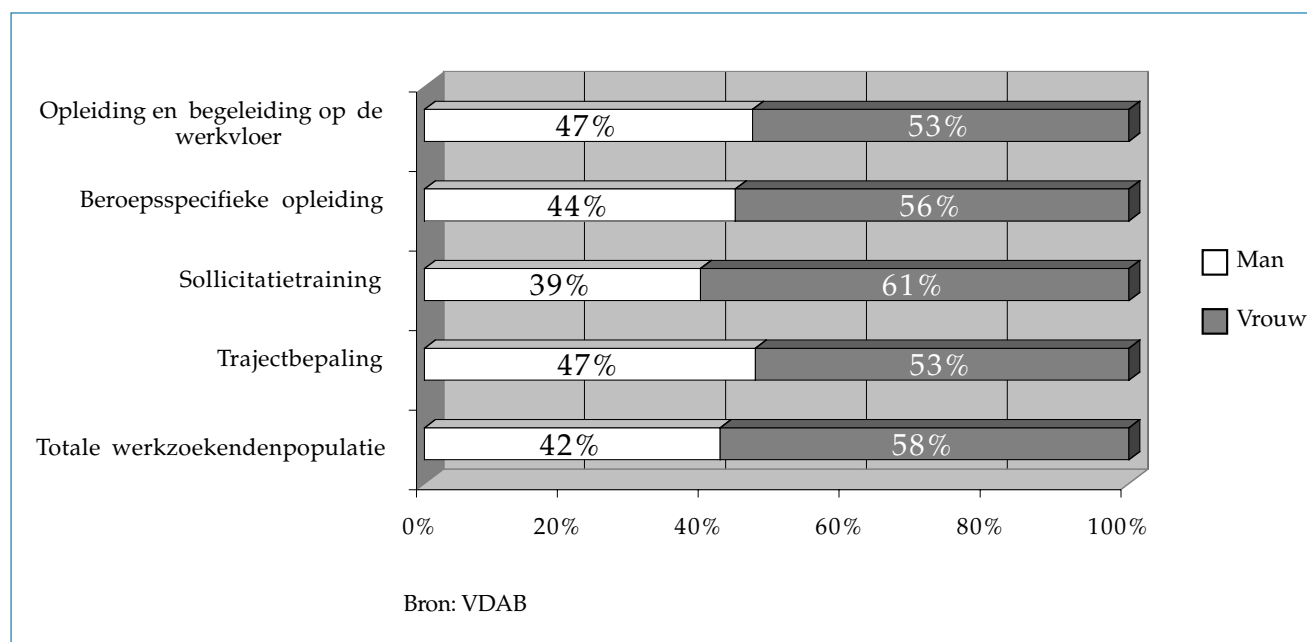
De Europese Commissie roept de lidstaten ook op om een actief arbeidsmarktbeleid te voeren voor vrouwen, in verhouding tot hun aandeel in de werkloosheid. In de Vlaamse tewerkstellingsprogramma's zijn de vrouwen

in 2001 alvast sterker vertegenwoordigd dan hun aandeel in de globale werkloosheid (60% t.o.v. 58%). Het aandeel vrouwen in de specifieke doelgroep van sommige tewerkstellingsprogramma's (met name de langdurig werklozen) is immers hoger dan gemiddeld.

De lichte ondervertegenwoordiging van de vrouwelijke werkzoekenden in de instapfase van de trajectwerking (zie figuur) kan verklaard worden door het feit dat de trajectwerking in de eerste plaats *preventief* werkt (gericht op kortdurig werklozen), terwijl vrouwelijke werkzoekenden vaker dan mannen tot de curatieve doelgroep van langdurig werklozen behoren. Uit de tabel blijkt immers dat in de bereikte groep langdurig werklozen (zwaartepunt 2 van het Vlaams ESF-programma doelstelling 3) het aandeel vrouwen relatief hoog ligt (meer dan 60%).

Het aandeel bereikte vrouwen in de preventieve doelgroep van kortdurig werklozen (Vlaams ESF-programma doelstelling 3, zwaartepunt 1) verschilt volgens leeftijd. Bij de *volwassen* kortdurig werkzoekenden schommelt het aandeel vrouwen rond hun aandeel in de totale werkzoekendenpopulatie (iets minder dan 60%), bij de *jonge* kortdurig werklozen ligt dit aandeel een stuk lager, met name in de modules beroepsspecifieke opleiding (45%) en bij de instap in de trajectwerking (trajectbepaling, 47%). Ook in de module 'opleiding en begeleiding op de werkvloer' ligt het aandeel vrouwelijke werkzoekenden iets lager dan gemiddeld (53%, zie figuur), en dit vooral omwille van het hoge aandeel mannen in de opleidingen voor knelpuntberoepen in het kader van de individuele beroepsopleiding.

Figuur 6: De in het kader van de trajectwerking bereikte werklozen naar module en geslacht (Vlaams Gewest, 2001)



Tabel: Het bereik van de trajectwerking voor Vlaamse werkzoekenden in 2001 volgens geslacht en doelgroep van de Europese werkgelegenheidsstrategie (richtsnoer 1) en het Vlaams ESF-programma (doelstelling 3, EPD 2000-2006)

	Jongeren (<25 jaar) voor 6de maand werkloosheid*		Volwassenen (>25 jaar) voor 12de maand		Langdurig werkzoekenden** werkloosheid*	
	Totaal	% vrouwen	Totaal	% vrouwen	Totaal	% vrouwen
Trajectbepaling module 2	30.452	47%	52.834	55%	15.232	58%
Sollicitatietraining module 3	2.399	58%	5.201	61%	3.334	63%
Beroepsspecifieke opleiding module 4	6.755	45%	13.995	59%	5.625	62%

\* richtsnoer 1 Europese Werkgelegenheidsstrategie (1e alinea, preventieve doelgroep) = zwaartepunt 1 Vlaams ESF-programma doelstelling 3 (2000-2006)  
 \*\* richtsnoer 1 Europese Werkgelegenheidsstrategie (2e alinea, curatieve doelgroep) = zwaartepunt 2 Vlaams ESF-programma doelstelling 3 (2000-2006)

Bron: VDAB (zie ook bijlage 3)

### 5.1.2 Beleidsinitiatieven

In 2001 werd met oog op monitoring en de ontwikkeling van indicatoren rond gelijke kansen door het HIVA een *monitoringsysteem* uitgewerkt, dat zal gebruikt worden in het kader van het Vlaamse ESF doelstelling 3 programma, zwaartepunt 5. Dit monitoringsysteem maakt jaarlijkse rapporten over de gendermainstreaming in het kader van het Vlaamse ESF programma mogelijk.

Eveneens in het kader van zwaartepunt 5 van het Vlaamse ESF doelstelling 3-programma wordt tegen eind 2002 door de UFSIA en het CBGS het *Family and Business audit-instrument* ontwikkeld. In het kader van de afstemming gezin-arbeid wordt hierbij o.m. aandacht besteed aan de gezinsvriendelijkheid van bedrijven, flexibele arbeidssystemen en de afstemming tussen werk en privé-leven. Een werkgroep in de SERV volgt de uitwerking van dit auditinstrument op, en gaat de toepasbaarheid ervan na in het concrete bedrijfsleven. In 2001 werd in Vlaanderen ook het 'Steunpunt voor beleidsrelevant onderzoek, thema gelijkekansenbeleid' opgericht. Dit Steunpunt kan een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van beleidsindicatoren.

## 5.2 Bestrijding van ongelijkheid en ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt (richtsnoer 17)

In richtsnoer 17 worden de lidstaten aangemoedigd de kloof tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen

en mannen te verkleinen door een grotere participatie van vrouwen aan het arbeidsproces actief te steunen en nationale streefcijfers te bepalen. De lidstaten dienen ook maatregelen te nemen om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle sectoren, beroepen en niveaus te komen.

### 5.2.1 Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Het project Kleurrijk Vlaanderen resulteerde op 22 november 2001 in 21 doelstellingen voor de 21ste eeuw, die werden gebundeld in het Pact van Vilvoorde tussen de Vlaamse regering en de sociale partners. De aandacht voor de genderdimensie vertaalde zich o.a. in volgende doelstellingen: dat vrouwen in 2010 niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid, dat alle inwoners en doelgroepen in 2010 tijdens elke levensfase voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden hebben om op elk domein deel te nemen aan het maatschappelijk leven, en dat iedere inwoner in 2010 de mogelijkheid moet hebben om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op te nemen voor gezin en eigen leefomgeving.

Het Vlaamse beleid voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen wordt horizontaal gevoerd door de Vlaamse minister van Gelijke Kansen. In het kader van het inclusief beleid dient de aandacht voor gelijke kansen bovendien te worden geïntegreerd in het beleid van de diverse functionele ministers. Via het voeren van een flankerend beleid wordt een goede afstemming tussen arbeid, zorg en vrije tijd nagestreefd (zie richtsnoer 18), om zo de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt te bestrijden.

Onder richtsnoer 7 werd reeds vermeld dat de VESOC-actieplannen inzake evenredige arbeidsdeelname voor de verschillende kansengroepen in 2002 worden geïntegreerd in een nieuwe meerjarenplanning, en dat een voorstel van decreet over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt in het Vlaams Parlement wordt behandeld. Met deze geïntegreerde benadering worden de Europese richtlijnen inzake non-discriminatie en gelijke behandeling bevoegdheidsoverschrijdend verankerd in het Vlaams beleid.

In 2001 en 2002 werden Vlaamse bedrijven via project-subsidies aangemoedigd en ondersteund bij de opmaak van een genderbewust personeelsbeleid en op vlak van kinderopvang. Voor het realiseren van een meer evenredige participatie van mannen en vrouwen in de beroepsopleiding en bedrijfswereld en de ontwikkeling van innovatieve instrumenten en methodieken worden de Vlaamse VESOC-middelen van het Actieplan Mannen – Vrouwen (budget in 2001 en 2002 telkens 1,7 miljoen €) gebundeld met de ESF-middelen (vastgelegd budget 2001 2,72 miljoen €, beschikbaar budget 2002 2,2 miljoen €).

In juli 2001 werden in totaal 25 projecten weerhouden onder ESF zwaartepunt 5. Inhoudelijk hebben de projecten die worden ingediend vaak betrekking op werkzoekende vrouwen in een roldoorbrekend traject. Er wordt echter steeds meer gestreefd naar een flankerend beleid naar de sectoren toe. Het is dan ook positief te merken dat bedrijven in toenemende mate hun interesse laten blijken voor dit luik van het ESF-programma, voornamelijk m.b.t. het genderbewust personeelsmanagement en flexibele arbeidssystemen.

De maatregelen van het ESF zwaartepunt 5 en het VESOC-actieplan worden in 2002 afgestemd op de nieuwe Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Hierbij gaat bijvoorbeeld aandacht naar het verhogen van de werkzaamheidsgraad van vrouwen (met oog voor oudere vrouwen en herintreedsters). In het kader van het doorbreken van de 'glass ceiling' wordt o.m. gestreefd naar de verbetering van verticale en horizontale doorstroming binnen bedrijven én binnen de verschillende sectoren.

In het kader van de communautaire kaderstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005) werd het project 'DEUCE' ingediend. Dit project, met een looptijd tot 2003, beoogt vooral de sensibilisering van de sociale partners, sectoren en de vrouwen zelf om de doorstroming zowel verticaal als horizontaal te verbeteren. Het totale projectbudget bedraagt € 250.908 EU-subsidies en € 63.000 VESOC-middelen.

In het kader van de promotie van een genderbewust personeelsmanagement en het gelijke kansen-beleid werd in september 2001 de communicatiecampagne 'GROOT GELIJK' gelanceerd, met als doelgroep vrouwen, bedrijven en intermediairen. In november 2001 had een infonade plaats voor de leden van de 17 Vlaamse Kamers van Koophandel.

### 5.2.2 Gelijke toegang tot onderwijs en opleiding

In het kader van pijler 4 worden de lidstaten opgeroepen om de toegang van vrouwen tot onderwijs, bij- en nascholing en levenslang leren te vergemakkelijken.

De VDAB heeft met het oog op het bevorderen van de gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding een *innovatiegroep "gender"* opgericht.

Om de toeleiding van nieuwe doelgroepen naar de bestaande tertiaire initiële opleidingen te verbeteren, werd door de Vlaamse overheid een *tweedekansproject* voor vrouwen van allochtone en autochtone afkomst gesubsidieerd, met als doel voor hen het alternerend werken en leren in het hoger onderwijs van één cyclus (bedrijfskunde) mogelijk te maken.

In het streven naar een gevarieerde, genderneutrale initiële beroepskeuze worden jongens en meisjes toegeleid naar sectoren waarin ze ondervertegenwoordigd zijn. Het ESF-Project *Anders Kiezen* tracht jongens door middel van sensibiliserings- en informatiecampagnes bewust te maken van de mogelijkheden en kansen in verplegende en verzorgende beroepen. Dit project loopt van 1 december 2000 tot 30 november 2002 (budget 2002 € 381.662). Het verwante Project *Anders Kiezen & Grafische Opleidingen* heeft tot doel meisjes en hun omgeving meer bewust maken van de mogelijkheden en kansen in opleidingen grafische technieken. Dit ESF-project loopt van 1 december 2001 tot 30 november 2003. Voor 2002 wordt € 319.098 voorzien.

Voor het secundair onderwijs werd een protocol gesloten met de federale minister van Volksgezondheid. Dit protocol versoepelt o.a. de toegang tot de vierde graad van het secundair onderwijs voor de opleiding tot *verpleegkundige*. Via de VDAB kunnen volwassenen nu ook terecht in deze opleiding. De organisatie mogelijkheden voor de scholen zijn eveneens versoepeld, zodat ze deze opleiding nu ook 's avonds kunnen organiseren.

## 5.3 Combineren van arbeid en zorg (richtsnoer 18)

Richtsnoer 18 beoogt gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen, zoals bv. betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden, en regelingen inzake ouderschaps- en andere vormen van verlof. De lidstaten worden uitgenodigd nationale doelstellingen vast te leggen voor het vergroten van het aanbod van opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden.

In het Gezamenlijk Verslag 2001 merkt de Europese Commissie op dat er in vele lidstaten weliswaar vooruitgang wordt geboekt, maar dat deze nog ruim onvoldoende is om aan de vraag naar kinderopvang te voldoen.

Er gaat ook te weinig aandacht naar de zorgverlening voor zorgbehoevende ouderen. Positief is dat, wat het ouderschapsverlof betreft, er steeds meer aandacht naar de mannen gaat, een mogelijke aanwijzing van een maatschappelijke evolutie waarin de gezinstaken geleidelijk beter worden verdeeld tussen man en vrouw.

### 5.3.1 Evenwicht tussen werk en vrije tijd

Op 15 januari 2002 ging het tweede deel van de campagne 'Kwaliteit van werk, kwaliteit van leven' van start. De Vlaamse minister van Welzijn wil het zorgdebat levend houden, de campagne mikt zowel op werknemers als op werkgevers. Ondernemingen die werk maken van een goed evenwicht tussen het werk en privé-leven van hun werknemers (en wiens innovatieve praktijkvoorbeelden andere bedrijven kunnen inspireren) maken kans op de prijs 'Mensvriendelijk bedrijf 2002'. Kinderen worden via de 'Tijdrovers-enquête' bevestigd over hun tijdsbesteding en die van hun ouders.

In 2002 start in de Stichting Technologie Vlaanderen (STV) een onderzoeksproject over volcontinu ploegenstelsels in de industrie. Eén van de te onderzoeken aspecten is de aansluiting van deze stelsels op de gezinsituatie van de werknemers en hoe de problemen van ploegenarbeid voor de afstemming tussen arbeid en gezin in kaart kunnen worden gebracht.

### 5.3.2 Kinderopvang in Vlaanderen

In het voorjaar van 2002 riep de Europese Raad van Barcelona op om de hindernissen voor de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt uit de weg te ruimen door tegen 2010 te voorzien in kinderopvang voor tenminste 90 % van de kinderen tussen 3 jaar en de leeftijd van de leerplicht. In Vlaanderen wordt deze 'benchmark' institutioneel gerealiseerd via het aanbieden van kleuteronderwijs vanaf de leeftijd van 2,5 jaar.

Bovendien werd in Barcelona afgesproken tegen 2010 te voorzien in opvang voor tenminste 33 % van de kinderen jonger dan 3 jaar. Volgens de geplande uitbreiding in het Vlaams Beleidsplan Kinderopvang wordt deze Europese benchmark reeds in 2002 gerealiseerd (329 opvangplaatsen per 1.000 kinderen jonger dan 3 jaar, zie bijlage 7).

Het Vlaams Beleidsplan Kinderopvang stelt voor de periode 2001-2004 immers een jaarlijkse uitbreiding met circa 2.500 plaatsen voor kinderopvang voorop, dus 10.000 extra plaatsen op 4 jaar tijd. In 2001 werden ruim 1.500 bijkomende plaatsen gecreëerd in de particuliere opvangsector. In de gesubsidieerde voorzieningen (de diensten voor opvanggezinnen en de kinderdagverblijven) werden meer dan 1.000 plaatsen principieel goed-

gekeurd. Het objectief van 2.500 extra plaatsen in 2001 werd dus gerealiseerd. De vooropgestelde norm van 313 plaatsen per 1.000 kinderen jonger dan 3 jaar in 2001 (zie bijlage 5 van het Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren 2001) werd zelfs lichtjes overschreden, als een gecombineerd gevolg van de toename van het aantal opvangplaatsen en de verdere daling van het geboortecijfer. Op basis van de beschikbare demografische prognoses (met name de verwachte verdere daling van het geboortecijfer) wordt de streefnorm voor 2004 verhoogd van 350 tot 358 plaatsen per 1000 kinderen jonger dan 3 jaar (zie bijlage 7), wat een stuk ambitieuzer is dan de doelstelling van 33% (dus 333 plaatsen per 1.000 kinderen) die op Europees niveau vooropgesteld wordt tegen 2010.

Het totale overheidsbudget voor kinderopvang bestond in 2001 uit 161 miljoen € uitgaven, en 13 miljoen € voor de uitbreiding van de plaatsen in het kader van het Beleidsplan. De ouderbijdrage bedroeg 79,7 miljoen €. In 2002 wordt het totaal begroot op 198 miljoen € uitgaven, en 8,9 miljoen € in het kader van het Beleidsplan. De ouderbijdrage wordt geraamd op 79,7 miljoen €.

Het beleidsplan Kinderopvang heeft eveneens de verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang tot doel. Naast een verbreding van het aanbod dient ook de toegankelijkheid tot deze voorzieningen te worden vergroot.

In 2001 leidde dit tot de ondersteuning van de voorzieningen bij het uitwerken van een kwaliteitsbeleid en het onderzoek naar zelfevaluatie-instrumenten. Op het vlak van de toegankelijkheid werd in 2001 de principiële beslissing genomen tot aanpassing van de ouderbijdrageschaal in de gesubsidieerde sector: de opvang wordt aanzienlijk goedkoper voor wie het minst verdient. De maatregel wordt van kracht op 1 juli 2002.

Projecten en initiatiefnemers worden via prijsuitreikingen en campagnes aangemoedigd het aanbod aan buitenschoolse opvang op een geïntegreerde wijze uit te bouwen, te starten met een particuliere opvanginstelling of om opvanggezin te worden. De nieuwe kinderopvang-website van Kind en Gezin informeert ouders over zowel het aanbod als de beleidsontwikkelingen op het vlak van kinderopvang. Via de creatie van een consultancy-functie wordt de sector van de kinderopvang toegankelijker voor bedrijven die geïnteresseerd zijn om een engagement op te nemen. De Vlaamse sociale partners nemen via de SERV actief deel aan de werkgroep die deze consultancy binnen Kind en Gezin zal uitbouwen.

In 2001 werd ook de inclusieve opvang van kinderen met een specifieke zorgbehoefte gerealiseerd, door het creëren van 70 plaatsen voor deze doelgroep.



De sector van de buitenschoolse kinderopvang kende in 2001 een groei van meer dan 2.000 plaatsen. De volgende *beleidsbrief buitenschoolse opvang* zal een programmatisch gestuurde verdere groei van de initiatieven voor buitenschoolse opvang mogelijk maken, de verschillende actoren versterken en het lokale overleg een sterkere rol bieden in de uitbouw van de kinderopvang. In de toekomst zal bijzondere aandacht besteed worden aan het aanbod buitenschoolse opvang in de basisscholen.

In 2002 wordt een structurele oplossing gezocht voor de werkingssituatie van *opvanggezinnen* (vb. op vlak van sociale bescherming). Met ingang van 1 januari 2002 wordt de onkostenvergoeding voor de opvanggezinnen die zijn aangesloten bij een dienst verhoogd wanneer zij deeltijdse opvang aanbieden, ontvangt men een startpremie en subsidieert de overheid een persoonlijke ongevallenverzekering. Het aanbod voor de thuisopvang van zieke kinderen zal structureel in de regelgeving worden opgenomen, en er zal worden onderzocht hoe de notie 'opvoedingsondersteuning' binnen de sector van de kinderopvang kan worden geïnitieerd.

### 5.3.3 Opvang van zorgbehoevende bejaarden

Ook via de uitbreiding van de voorzieningen in de *thuiszorg* wordt de combinatie gezin-zorg-werk vergemakkelijkt, o.m. door te voorzien in de opvang van zorgbehoevende bejaarden. In 2001 werd het urencontingent in de gezinszorg uitgebreid met 1,9%, hiervoor werd een aanvullend budget voorzien van 4,5 miljoen €. Voor 2002 is een verdere uitbreiding van het urencontingent met 1,5% voorzien (extra budget van 4 miljoen €). Daarnaast wordt in 2002 een extra budget van € 992.000 vrijgemaakt voor 25 bijkomende lokale dienstencentra, 7 bijkomende dagverzorgcentra en 40 bijkomende woongelegenheden kortverblijf.

Tegen begin 2003 wordt een nieuw zorgdecreet voorbereid, met als uitgangspunt het stimuleren en respecteren van de zelfzorg van de gebruiker. Pas als mantel- en vrijwilligerszorg niet meer volstaan zal professionele zorg worden aangeboden, en ook dan behoudt de gebruiker de regie over zijn zorgtraject. Het doel is dat de zorg aan huis wordt gebracht vanuit zorgsteunpunten (bv. de huidige rusthuizen) die centraal in de wijk zijn gelegen. Dit impliceert de verdere uitbouw van thuiszorgvoorzieningen en een betere omkadering en ondersteuning van familieleden en vrijwilligers.