

DE WERKENDE VLAMING



Vlaamse
overheid

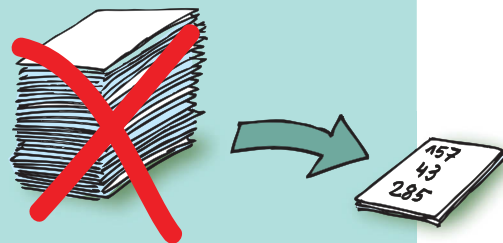
De werkende Vlaming

1. Iedereen aan het werk.

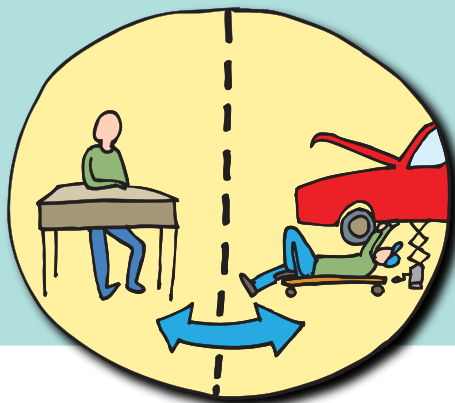
1. Een versterkte opvolging en begeleiding van werkzoekenden



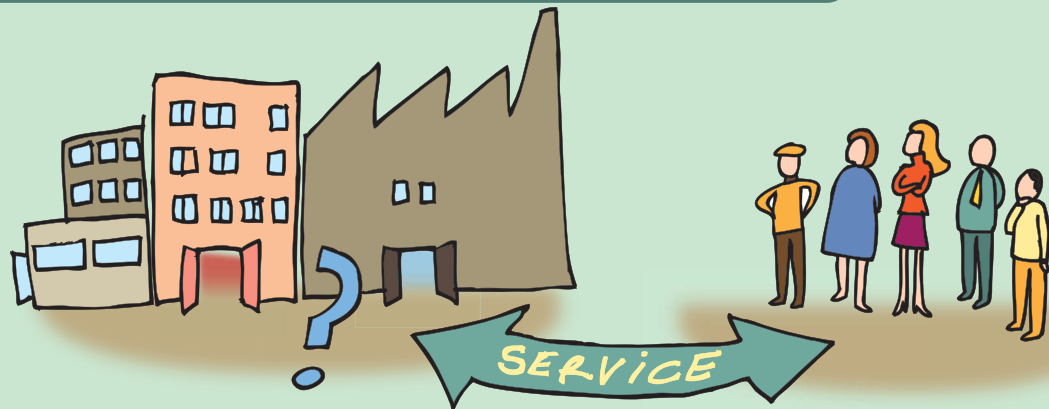
2. Vereenvoudiging tewerkstellingsmaatregelen



3. Een leerwerkgarantie realiseren voor jongeren



2. Vraag en aanbod dichter bij elkaar brengen.



Een competentiegerichte uitbouw van de arbeidsmarktdienstverlening



LEVENSLÖOPBAAN

3. Loopbanen en transitie beter omkaderen

1. Een vereenvoudiging van de opleidingsincentives



2. Geharmoniseerde groeiplannen voor een HR-beleid in verandering



3. Dienstencheques prioritair inzetten in de combinatie van arbeid en gezin



4. Inclusieve arbeidsmarkt

1. De band tussen taal en werkenden versterken



2. Nieuwe accenten leggen in het kansengroepenbeleid

Inhoudstafel

01 /	THEMASPECIFIEKE OMGEVINGSANALYSE	81
1.1	De internationale economische crisis heeft gevolgen voor de tewerkstelling in Vlaanderen en bestendigt enkele structurele pijnpunten	81
1.2	De werkzaamheidsgraad blijft structureel te laag	82
1.3	Het traditionele arbeidspotentieel raakt uitgeput	83
1.4	Jeugdwerkloosheid vooral hoog voor laaggekwalificeerde jongeren	84
1.5	Vlaanderen kijkt aan tegen een aanzienlijke vervangingsvraag en kampt met een mismatch tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod	85
1.6	De Vlaamse loopbaan verandert	86
1.7	Aanbevelingen voor Vlaanderen	87
02 /	STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN EN BELEIDSVOORSTELLEN	88
2.1	Missie, visie, generieke principes	88
2.2	Strategische doelstellingen en beleidsvoorstellen	89
SD1.		
	Iedereen aan het werk: inzetten op inzetbaarheid	90
Beleidsvoorstel 1:	Een versterkte opvolging en begeleiding van werkzoekenden	90
Beleidsvoorstel 2:	Een vereenvoudiging van de tewerkstellingsmaatregelen	92
Beleidsvoorstel 3:	Een leerwerkgarantie realiseren voor jongeren	93
SD2.		
	Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dicht bij elkaar brengen	95
Beleidsvoorstel 4:	Een competentiegerichte uitbouw van de arbeidsmarktdienstverlening	96
SD3.		
	Loopbanen en transitie beter omkaderen	98
Beleidsvoorstel 5:	Een vereenvoudiging van de opleidingsincentives	99
Beleidsvoorstel 6:	Geharmoniseerde groeiplannen voor een HR-beleid in verandering	100
Beleidsvoorstel 7:	Dienstencheques prioritair inzetten in de combinatie van arbeid en gezin	100
SD4.		
	Alle hensen aan de dek voor een inclusieve arbeidsmarkt	101

Beleidsvoorstel 8: De band tussen taal en werk versterken	105
Beleidsvoorstel 9: Nieuwe accenten leggen in het kansengroepenbeleid	106

03 / RAMING VAN DE BUDGETTAIRE IMPACT VAN DE BELEIDSVOORSTELLEN	108
--	-----

01 / THEMASPECIFIEKE OMGEVINGSANALYSE

1.1 DE INTERNATIONALE ECONOMISCHE CRISIS HEEFT GEVOLGEN VOOR DE TEWERKSTELLING IN VLAANDEREN EN BESTENDIGT ENKELE STRUCTURELE PIJNPUNTEN

In de laatste tien jaar werden in België nooit minder jobs gecreëerd dan in de meest recente crisisperiode (2011-2013). Dat stellen de arbeidsmarktonderzoekers Struyven en Bulté in de Dynam-analyse van december 2013: De tewerkstelling in België hield relatief goed stand tijdens de eerste periode van de crisis (2008-2009). Bedrijven maakten op grote schaal gebruik van tijdelijke crisismaatregelen, zoals tijdelijke werkloosheid en het tijdelijk verlagen van het aantal werkuren van werknemers. Het lichte herstel van de arbeidsmarkt daarop werd gefnuikt vanaf 2011. De economische terugval was niet zo scherp als in 2008-2009, maar toch is het netto verlies van arbeidsplaatsen aanzienlijker dan de economische evolutie laat vermoeden. Deze paradox is vooreerst te verklaren doordat de buffer van tijdelijke maatregelen opgebruikt raakt. Bovendien heeft de crisis op de arbeidsmarkt nu ook een aantal sectoren getroffen, die in de eerste crisisperiode gevrijwaard bleven. Vooral in de openbare sector en het onderwijs verdwijnen jobs zonder dat er nieuwe jobs worden gecreëerd. Deze sectoren kunnen dus niet meer compenseren voor het netto jobverlies in de sectoren industrie, bouw, handel en horeca, en de financiële sector.

Ook de evolutie van de werkloosheidscijfers is zorgwekkend. Voor de crisis (oktober 2008) telden we gemiddeld 168.300 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) in Vlaanderen (trendniveau: voortschrijdend gemiddelde over 12 maanden). Met het uitbreken van de economische crisis ging de Vlaamse werkloosheid fors de hoogte in. In augustus 2010 werd een eerste piek bereikt met 211.100 nwwz. In de daaropvolgende maanden daalde het aantal nwwz opnieuw tot in april 2012, toen we 193.900 nwwz telden, hetgeen nog altijd 15,2% meer was dan voor de crisis. Daarna begon de werkloosheid echter opnieuw te stijgen en evolueerden we naar een tweede (voorlopige) top die zelfs de eerste oversteeg. In november 2013 lag het trendniveau van het aantal niet-werkende werkzoekenden met 214.600 nwwz op het hoogste niveau sinds jaren. Dit zijn 46.300 nwwz meer dan voor de crisis (+27,5%).

Hoewel de Vlaamse arbeidsmarkt tot nu toe in Europees vergelijkend opzicht relatief leek stand te houden, baren de hierboven geschetste recente ontwikkelingen zorgen. Bovendien blijven de structurele problemen en pijnpunten dezelfde als voorheen, zoals ook blijkt uit de 2020-indicatoren.

De reeks doelstellingen die Vlaanderen wil bereiken tegen het jaar 2020 vormen de kern van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Deze doelstellingen zijn een regionale vertaling van de streefdoelen die Europa formuleerde in de EU 2020-strategie. Samen met het pakket aan maatregelen om deze te behalen staan ze beschreven in het Vlaams Hervormingsprogramma en het Pact 2020.

Tabel 1: Scorebord Vlaamse 2020-doelstellingen

	2010	2011	2012 t.o.v.2010		EU-ge- middel- de 2012	Streef- doel 2020	Afstand tot doel- stelling
WERKZAAMHEID							
Totale bevolking (20-64 jaar)	72,1%	71,8%	71,5%	-0,6 ppt	68,5%	76%	4,5 ppt
Vrouwen	66,7%	66,4%	66,2%	-0,5 ppt	62,4%	75%	8,8 ppt
50-plussers	53,1%	53,6%	54,6%	+1,5 ppt	58,6%	60%	5,4 ppt
55-plussers	38,2%	38,9%	40,5%	+2,3 ppt	48,9%	50%	9,5 ppt
Personen met een arbeidshandicap	33,5%	38,6%	38,7%	+5,2 ppt		43%	4,3 ppt
Personen met een niet EU-nationaliteit	44,4%	46,3%	42,7%	-1,7 ppt	56,9%	58%	15,3 ppt
Personen geboren buiten EU	53,4%	53,0%	51,8%	-1,6 ppt	59,8%	64%	12,2 ppt
WERKBAARHEID							
Werknemers	54,3%	nb	54,6%*	+0,3 ppt*	nb	60%	5,7 ppt
Zelfstandigen	47,8%	nb	51,4%*	+3,6 ppt*	nb	55%	7,2 ppt
TALENT							
30-34 jarigen met diploma hoger onderwijs	44,9%	42,3%	45,3%	+0,4 ppt	35,8%	47,8%	2,5 ppt
Vroegtijdige schoolverlaters	9,6%	9,6%	8,7%	-0,9 ppt	12,8%	5,2%	3,5 ppt
Deelname aan permanente vorming	8,2%	7,5%	6,9%	-1,3 ppt	9,0%	15%	8,1 ppt

Bron: FOD Economie – ADSEI (Bewerking: Steunpunt WSE/Departement WSE).

* De laatst beschikbare cijfers over de werkbaarheid betreffen het jaar 2013. De evolutie betreft deze ten opzichte van 2010.

1.2 DE WERKZAAMHEIDSGRAAD BLIJFT STRUCTUREEL TE LAAG

De kerndoelstelling is het behalen van een globale werkzaamheidsgraad van 76% tegen het jaar 2020. Met een werkzaamheidsgraad van 71,5% is Vlaanderen vooralsnog geen Europese topregio. Vlaanderen heeft de crisis behoorlijk doorstaan, maar boekt inzake arbeidsdeelname te weinig vooruitgang om de 76%-doelstelling te halen.

Voor de laatste jaren stagneert de werkzaamheidsgraad. Projecties wijzen uit dat de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2020 zou kunnen stranden op 72%, zelfs na inrekening van (federale) beleidsmaatregelen die een hogere arbeidsdeelname beogen (gewijzigd eindeloopbaanbeleid). Deze geprojecteerde werkzaamheidsstijging is veel te beperkt om de “natuurlijke”, door vergroening en vooral

vergrijzing gestuwde opmars van de economische afhankelijkheidsratio (dit is de verhouding tussen het aantal niet-werkenden en het aantal werkenden) te counteren.

Voor elke 100 werkenden zijn er vandaag 135 niet-werkenden (studenten, gepensioneerden, werkzoekenden,...). Tegen 2020 zou deze economische afhankelijkheidsratio volgens dezelfde projecties oplopen tot 142. Een substantiële verhoging van de werkzaamheidsgraad is een must om de demografische druk het hoofd te bieden. Het opkrikken van de werkzaamheidsgraad is van groot belang voor de uitbreiding van het economisch draagvlak door een toename van het aantal bijdrageplichtigen en een afname van het aantal uitkeringsafhankelijken, om op die manier de (als gevolg van de vergrijzing) snel groeiende kost van de welvaartstaat te kunnen dragen.

1.3 HET TRADITIONELE ARBEIDSPOTENTIEEL RAAKT UITGEPUT

De werkzaamheidsgraad kan in Vlaanderen vooral verhogen door zwaar ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt zoals alloctonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen, in te schakelen. Deze groepen hebben een lagere werkzaamheidsgraad dan gemiddeld, maar doordat ze oververtegenwoordigd zijn in de potentiële arbeidsreserve is er nog veel groei mogelijk. Het steunpunt WSE becijferde in dit verband dat als de gehele potentiële arbeidsreserve (in de ruimste zin geraamd op 408.800 Vlamingen in 2011) zou ingeschakeld worden, de werkzaamheidsgraad 7,2 procentpunten hoger zou kunnen liggen (78,9%).

Hét pijnpunt voor de Vlaamse arbeidsmarkt blijft de *lage werkzaamheid bij 55-plussers* (40,5%), wat vooral een gevolg is van de zeer lage arbeidsdeelname van de Vlaamse 60-plussers. Slechts 20% van hen is aan het werk, tegenover meer dan 40% van de Duitse, en meer dan 60% van de Zweedse zestigers. Het vroeger afhaken van oudere werknemers wordt weerspiegeld in de verwachte loopbaanduur. De loopbaanduur van Vlamingen is ruim 2 jaar korter dan gemiddeld in de EU.

We hebben kunnen vaststellen dat de 50-plussers tijdens de crisis langer aan het werk bleven en hun arbeidsdeelname voortdurend is toegenomen. Ondanks die vooruitgang, cohorte-effecten en recente beleidshervormingen zouden de werkzaamheidsdoelstellingen voor 50-plussers (60%) en voor 55-plussers (50%) volgens de projecties van het Steunpunt WSE niet gehaald worden in 2020. Gezien het toenemend aandeel van de 50-plussers in de bevolking op arbeidsleeftijd, blijft een substantiële opwaardering van de algemene werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsklasse de eerste prioriteit in het streven naar een sterker economisch draagvlak en minder 'afhankelijken'.

In vergelijking met andere Europese landen zijn *alloctonen* sterk ondervertegenwoordigd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Sinds 2010 is de werkzaamheid van personen geboren buiten de EU fors gedaald, op dit ogenblik is 51,8% aan het werk. Dit aandeel willen we opkrikken tot 64% tegen 2020. De werkzaamheidsgraad ligt het laagst bij allochtone vrouwen en ook de activiteitsgraad is laag bij deze groep, wat betekent dat zij zich minder aanbieden op de arbeidsmarkt. Naast laaggeschooldheid zet taalachterstand een rem op de arbeidsmarkt-intrede. De moeilijke weg om het buitenlandse diploma te laten erkennen en het niet-realiseren van het geïntegreerde EVC-beleid vormen bijkomende obstakels. Daarenboven speelt ook discriminatie een rol.

Vandaag werkt slechts 66,2% van de Vlaamse vrouwen, in 2020 zou dat 75% moeten zijn. Vlaanderen scoort vandaag beter dan het EU-gemiddelde (62,4%). De achterstand van de vrouwen op de mannen inzake arbeidsdeelname is, in Europees perspectief, vooral problematisch na de leeftijd van 40 jaar. Dit

wijst er allicht op dat Vlaamse vrouwen die hun baan opgeven voor hun gezin er niet altijd goed in slagen om de band met de arbeidsmarkt te herstellen eens de kinderen groter worden.

Ongeveer 12% van de bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar) heeft een arbeidshandicap. Tegen 2020 zou minstens 43% van de personen met een arbeidshandicap (20-64 jaar) aan het werk moeten zijn. Vandaag zien we in de enquête naar de arbeidskrachten dat 38,7% van diegenen die langdurige gezondheidsproblemen aangeven, aan de slag zijn.

Om de algemene werkzaamheidsgraad verder op te krikken is het van belang om ook de *latente arbeidsreserve* aan te spreken. Deze personen kunnen mits bijkomende faciliteiten of gerichte ondersteuning worden ingezet op de arbeidsmarkt. Het gaat hier o.m. om werkenden die intensiever ingezet kunnen worden en om niet-beroepsactieven die de band met de arbeidsmarkt niet helemaal verloren hebben en potentieel toch inzetbaar zijn.

Over de kansengroepen heen, blijft *scholing* een bepalend criterium voor een succesvolle participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De kloof in werkzaamheidsgraad (25-64 jaar) tussen laag- en hooggeschoolden bedraagt zo'n 35 procentpunten en loopt op tot 45 procentpunten bij de vrouwen. Vandaag werkt 85% van de hooggeschoolde vrouwen tussen 25 en 64 jaar, tegenover slechts 40% van de laaggeschoolde vrouwen. De arbeidsdeelname van laaggeschoolde vrouwen nam, voornamelijk in de leeftijdscategorie 25-44 jaar (>7%) wel toe als gevolg van cohorte-effecten aan de ene kant en de impact van de invoering van de dienstencheques aan de andere kant. Voor laaggeschoolde mannen daarentegen werd de scholingskloof nog iets groter en bedraagt ze nu 27 procentpunten: 89% van de hooggeschoolde mannen is aan het werk in 2012 tegenover 62% van de laaggeschoolde mannen.

Het effect van scholing blijkt ook uit cijfers m.b.t. de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers (50-64 jaar). Bij de hooggeschoolden blijft de werkzaamheid relatief op peil met 72%, terwijl bij de laaggeschoolden de werkzaamheidsgraad amper 39% bedraagt. Als men opsplitst naar geslacht, zijn er nog grotere verschillen (bijna 77% werkzaamheid bij de hooggeschoolde mannen, nauwelijks 30,7% werkzaamheid bij de laaggeschoolde vrouwen).

Dat het traditionele arbeidspotentieel schaarser wordt, kunnen we ook vaststellen in de werkloosheidscijfers. Van de meer dan 200.000 niet-werkende werkzoekenden behoort ca. 75% tot minstens één kansengroep (allochtoon, persoon met een arbeidshandicap, 50-plusser, laaggeschoolde) en bijna de helft daarvan behoort tot meer dan één kansengroep. Slechts 25% van alle nwwz behoort tot geen enkele kansengroep en als we personen die meer dan 2 jaar werkzoekend ook als kansengroep meerekenen is dit nog maar 19%. Daarnaast zijn er nog andere kenmerken van werkzoekenden die hun kansen op de arbeidsmarkt beperken zoals laaggeletterdheid (ongeveer 45% van alle nwwz), alleenstaande ouders (ongeveer 11%) en leven in een armoedesituatie (ongeveer 20%).

1.4 JEUGDWERKLOOSHEID VOORAL HOOG VOOR LAAGGEKWALIFICEERDE JONGEREN

Vlaamse jongeren voelen de impact van de crisis maar houden in Europees perspectief vooralsnog redelijk goed stand op de arbeidsmarkt. Met een jeugdwerkloosheidsgraad van 12,8% (tegenover 19,8% in België en 22,9% in de EU-27) en een werkzaamheidsgraad voor de 15- tot 24-jarigen uitgezonderd de studenten van 77,3%, is de toestand in Vlaanderen lang niet zo dramatisch als in een heel aantal andere Europese landen.

Een aandachtspunt is de zwakke positie van de laaggeschoolde jongeren. Van de laaggeschoolde 15- tot 24-jarigen uitgezonderd studenten is slechts 55% aan het werk tegenover 84,7% van de hooggeschoolden in die categorie. Het PIAAC onderzoek (2013) toonde opnieuw aan dat hoe meer jaren onderwijs een volwassene heeft genoten, hoe groter zijn of haar kans op arbeidsmarktparticipatie en tewerkstelling zal zijn en ook hoe groter zijn/haar verloning. Het tegengaan van de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs moet dan ook een prioriteit zijn. Het aandeel vroegtijdige schoolverlaters blijft vandaag met 8,7% van de 18-24-jarigen een te grote groep in Vlaanderen. Vlaanderen scoort met die 8,7% vroegtijdige schoolverlaters dan wel relatief goed in Belgisch en Europees perspectief, het gaat toch nog steeds om meer dan 45.000 jongeren die ongekwalificeerd het onderwijs verlaten. De grootste groep zijn jongeren die het beroepsonderwijs niet afmaken.

Als deze schoolverlaters bovendien ook niet elders een opleiding gaan volgen – bijvoorbeeld in het kader van hun begeleiding bij de VDAB – dreigen ze de aansluiting met de arbeidsmarkt helemaal te missen. In 2010 was 7,5% van de Vlaamse jongeren tussen 15 en 24 jaar noch aan het werk, noch in opleiding. Dat aandeel is de laatste jaren toegenomen tot 9,2% in 2012, wat duidt op een problematische overgang onderwijs-arbeidsmarkt.

Voor de inactieve NEET-jongeren, zo'n 6% van de groep 15-24-jarigen, vormen een problematische groep. Immers, doordat zij niet op zoek zijn naar werk zijn zij ook niet gekend bij de arbeidsbemiddelingsdiensten. Dat maakt het erg moeilijk om deze jongeren te vatten met beleidsmaatregelen die gericht zijn op een re-integratie in de arbeidsmarkt of het onderwijs. Zij dreigen langdurig werkloos te worden, wat op zijn beurt ook in de latere loopbaan moeilijkheden kan geven om duurzaam aan het werk te geraken of te blijven.

De Vlaamse jeugdwerkloosheid is sterk regionaal en stedelijk geconcentreerd. De werkloosheidssituatie in Antwerpen en Gent spiegelt zich aan de Brusselse situatie. Deze drie steden zijn belangrijke tewerkstellingspolen die terzelfdertijd een zeer hoge jeugdwerkloosheid torsen. De oorzaak voor deze paradoxale situatie is een mismatch tussen arbeidsaanbod en -vraag. De vraag naar arbeid spitst zich toe op hooggekwalificeerd personeel terwijl het beschikbare aanbod veelal laaggeschoold is.

Meer dan de helft van de jonge werkzoekenden is laaggeschoold. Naast de grootsteden kampen onder meer ook Genk, Maasmechelen, Ronse en Boom met een hoge jeugdwerkloosheid.

1.5 VLAANDEREN KIJKT AAN TEGEN EEN AANZIENLIJKE VERVANGINGSVRAAG EN KAMPT MET EEN MISMATCH TUSSEN ARBEIDSVRAAG EN ARBEIDSAANBOD

De daling van de industriële tewerkstelling, die zich zowel bij hoog- als laagconjunctuur voordoet, werd sterk versneld door de economische crisis. Op dergelijke momenten verloopt de economische transformatie vaak zodanig snel dat de arbeidsmarkt zich niet snel genoeg kan aanpassen. Grote aantallen industriële werknemers komen dan in de werkloosheid terecht op een moment waarop er niet zoveel jobs zijn, en al zeker niet in de industrie. De mismatch op de arbeidsmarkt wordt op zulke momenten vaak groter, net als het risico op langdurige werkloosheid.

De vergrijzing zorgt bovendien voor een groeiend aantal pensioneringen en bijgevolg voor een stijgend aantal vervangingsvacatures, waarbij steeds meer gevraagd wordt naar ervaring of specifieke kwalificaties. Tussen 2007 en 2012 verlieten netto 281.800 Vlaamse 50-plussers de arbeidsmarkt. Die vervangingsvraag zou in de periode 2012-2017 oplopen tot 324.100 en in de periode 2017-2022 tot zelfs 376.300.

De gevolgen zijn nu al merkbaar. In 2012 was de Vlaamse vacaturemarkt grotendeels hersteld van de crisis en kwam ook de krapte weer prominent naar de voorgrond. Maar liefst 21,7 procent van alle vacatures

in Vlaanderen vormde in dat jaar een knelpunt. Dat wil zeggen dat het minstens 90 dagen duurde eer die vacatures ingevuld raakten. De helft van die knelpunten was kritiek, met een termijn van minstens 180 dagen. Het aandeel knelpuntvacatures is in acht jaar verdubbeld, ondanks een almaar performantere arbeidsbemiddeling. Het probleem van krapte bestaat in alle Westerse landen en dit veelal in dezelfde sectoren. Onderzoek wijst uit dat de arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen van eenzelfde grootteorde is als in Europese landen met de hoogste krapte zoals Oostenrijk, Nederland en Zweden.

Naast een pertinente vervangingsvraag zorgen uitbreidingsvacatures in toekomstgerichte sectoren en beroepen (groene economie, zorg,) nu reeds voor hardnekkige knelpunten die een rem vormen op de verdere ontwikkeling van de sector.

1.6 DE VLAAMSE LOOPBAAN VERANDERT

De loopbanen van burgers veranderen. De evolutie van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid en alsmaar meer transities in onze loopbaan voltrekt zich ook in Vlaanderen. Het kan dan gaan om transities van werk naar werk, van werkloosheid naar werk, van werk naar opleiding, van opleiding naar werk, van werk naar zorg, ... Toch lijkt ons arbeidsbestel bepaalde transities eerder te ontmoedigen dan aan te moedigen. Drie transities in het bijzonder vragen de aandacht van beleidsmakers, willen we met meer mensen langer en anders werken.

De transitie naar werk is in België en Vlaanderen zwak uitgebouwd. Belgische werknemers veranderen relatief weinig van werkgever. Uit onderzoek (Andersen, 2008) blijkt dat slechts 7% van de Belgen in de loop van het jaar van job verandert, tegenover 9% in de ganse EU en niet minder dan 23% in het Verenigd Koninkrijk. Volgens EAK-cijfers (die enkel voor België/Vlaanderen beschikbaar zijn) veranderde in 2010 slechts 4,9% van de Belgen van job, en 5,4% van de Vlamingen. Bovendien wees de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006) er eerder al op dat België tot de groep van landen behoort waar de transitie naar werk vanuit werkloosheid of inactiviteit het minst vaak voorkomt. Wie in de werkloosheid of inactiviteit terechtkomt in Vlaanderen of wie zijn of haar loopbaan om één of andere reden moet onderbreken, maakt heel wat minder kans om opnieuw aan het werk te gaan dan lotgenoten in andere Europese landen.

Ook de transitie van en naar opleiding blijkt in Vlaanderen eerder zwak uitgebouwd. Te weinig Vlamingen blijven levenslang leren en de recente trend is dalend. Dit kan leiden tot een uitholling van vaardigheden en kennis, wat een groot maatschappelijk risico inhoudt. Momenteel zit Vlaanderen, met een deelname van 6,9% aan levenslang leren (2012), nog een heel eind van de 15%-doelstelling af, en er wordt weinig vooruitgang geboekt. Integendeel, ten opzichte van 2010 is de deelname aan permanente vorming gedaald met 1,3 procentpunt. In Europees perspectief hangt het Vlaams Gewest ergens in het midden van het peloton, maar met een ruime achterstand op de koplopers. Niet-beroepsactieven participeren het minst aan levenslang leren (6,0%), werkenden wat vaker (7,1%) en werkzoekenden het vaakst (10,5%).

In de Belgische interprofessionele akkoorden werd reeds meermaals herhaald dat bedrijven ernaar moeten streven om 1,9% van hun personeelskosten aan te wenden voor opleidingen. Op basis van de sociale balansen blijkt dit streefcijfer niet behaald. In 2009 investeerden Vlaamse bedrijven 1,27% van hun personeelskost in opleidingen, het jaar voordien 1,3%. De meeste recente cijfers uit de enquête naar voortgezette beroepsopleidingen (Continuing Vocational Training Survey of afgekort CVTS) wijzen echter op een stijging van de opleidingsinvesteringen van bedrijven van 1,6% in 2005 naar 2,4% in 2010.

Tot slot ondervinden nog teveel werknemers problemen inzake de transitie zorg-werk. Dit vertaalt zich onder meer in de werkbaarheidsgraad van werknemers en zelfstandigen. Van alle werknemers in Vlaanderen heeft 54,6% in 2013 werkbaar werk. Deze werknemers zijn niet psychisch vermoeid door hun werk, ze hebben een job die hen motiveert en voldoende leermogelijkheden biedt en hun werk-privé-balans is in evenwicht. Toch blijft werkstress een belangrijk aandachtspunt. Voor werknemers is dit het belangrijkste aandachtspunt op vlak van werkbaarheid. Eén op drie Vlaamse zelfstandige ondernemers kampt met werkstress. Daarnaast ondervindt bijna 32% van de actieve zelfstandige ondernemers een problematische werk-privébalans.

1.7 AANBEVELINGEN VOOR VLAANDEREN

In kader van de Europa 2020-strategie lanceert de Europese Commissie jaarlijks aanbevelingen aan de lidstaten. Sinds de invoering van het Europees Semester, de nieuwe cyclus van economische beleidscoördinatie, wordt de implementatie van deze aanbevelingen nauwgezet opgevolgd en bijgestuurd.

In de nieuwe aanbeveling van de Raad vraagt Europa ikv de uitvoering van de 2020strategie aan België o.a.

- Concrete en aan een specifiek tijdschema gebonden voorstellen uit te werken om een verschuiving van de belastingen op arbeid naar minder groeiverstorende belastinggrondslagen te bewerkstelligen.
- De prikkels die werken onaantrekkelijk maken, verder te reduceren door effectief de hand te houden aan de verplichting om werk te zoeken en ervoor te zorgen dat alle werklozen gepersonaliseerde bijstand wordt geboden bij het zoeken naar werk.
- Maatregelen te treffen om de intergewestelijke arbeidsmobiliteit te vergroten.
- De coherentie te vereenvoudigen en te versterken tussen prikkels om aan het werk te gaan, het activeringsbeleid, de afstemming van arbeidsvraag en –aanbod, onderwijs, een leven lang leren en beleidsmaatregelen op het gebied van beroepsopleiding voor ouderen en jongeren.
- Alomvattende strategieën uit te stippelen met het oog op de sociale inclusie van mensen met een migrantenachtergrond

Naast Europa doet ook de OESO jaarlijks aanbevelingen aan Vlaanderen, bijv. via de Economische reviews. Om de participatie op de arbeidsmarkt te verhogen geeft de OESO volgende richtlijnen mee aan België:

- Het versterken van de band tussen loopbanen en pensioenen op het vlak van vervroegde uittrede. Vooral de toepassing van bestaande activeringsinspanningen op de categorie ouderen (50 plussers) is een belangrijke hefboom om dit te verwezenlijken.
- Het verlagen van sociale zekerheidsbijdragen voor lage inkomens.
- Structurele arbeidsmarktknelpunten, zoals hoge werkloosheid bij jongeren en ouderen, laaggeschoolden en immigranten en een onevenwicht tussen vraag en aanbod, moeten worden teruggedrongen.
- De staatshervorming biedt opportuniteiten voor een meer coherent en kostenefficiënt beleid door regio's. Deze laatste kunnen loonkostsubsidies inzetten voor de gerichte activering van bepaalde doelgroepen.

02 / STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN EN BELEIDSVOORSTELLEN

2.1 MISSIE, VISIE, GENERIEKE PRINCIPES

Missie: “met meer mensen langer en anders werken”

De algemene visie van de administratie voor de komende regeerperiode zou men als volgt kunnen formuleren:

Alle bestaande en over te dragen hefboomen op een samenhangende, effectieve manier in werking zetten om ervoor te zorgen dat minimaal de Vlaamse/Europese doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 76% gerealiseerd wordt in 2020. Die 76% norm is noodzakelijk om de economische afhankelijkheidsratio en bijgevolg onze sociale bescherming op een aanvaardbaar peil te houden in het licht van de vergrijzing.

Om 76% werkzaamheid in 2020 te halen, is het nodig dat we dat we 199.500 Vlamingen tussen 20 en 64 jaar extra aan het werk krijgen ten opzichte van 2012. Uit projecties leren we dat het aantal werkenden naar verwachting zou stijgen met 46.000. Er is dus nog een ‘tekort’ van 153.500 werkenden.

Onze arbeidsmarkt vraagt ingrijpende hervormingen die in eerste instantie gericht zijn op meer jobs en meer mensen aan het werk. We willen ons beleid op die manier inzetten dat het opwaartse schokken veroorzaakt in de arbeidsdeelname. We gaan op zoek naar een arbeidsmodel dat ons moet toelaten om met meer mensen langer en anders te werken op een arbeidsmarkt die activiteit aanmoedigt.

Dat stelt ons voor de uitdaging om bijkomende jobs en vervangingsjobs op de best mogelijke manier in te vullen. Dit veronderstelt dat het arbeidsmarktbeleid zowel de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt versterkt. We willen dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid ondersteunend is in het behouden, ontwikkelen en aantrekken van talent en rekening houdt met de realiteit van meer en meer flexibele loopbanen, waarbinnen mensen allerlei transities maken. Het beleid dient ook die groepen aan het werk te helpen die het vandaag moeilijk hebben op de arbeidsmarkt en het beleid moet een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bewerkstelligen. Daarnaast willen we inzetten op meer kwaliteitsvolle jobs en een verbetering van de matching van vraag en aanbod.

Het appél van de zesde staatshervorming

De zesde staatshervorming biedt opportuniteiten om deze visie van verhoogde werkzaamheid binnen een ruimer, consistentere bevoegdheidskader waar te maken. Het budget voor werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen bedraagt 1,622 miljard bij constant beleid (2015, WSE MJR) na inrekening van de overgehevelde betaalkredieten in het licht van de staatshervorming loopt dit op tot bijna 4 miljard euro. Het aandeel van het werkgelegenheidsbeleid in de totale Vlaamse overheidsuitgaven stijgt hierdoor van 5,7% naar 10%.

De overdracht van belangrijke arbeidsmarktbevoegdheden naar Vlaanderen geeft de unieke kans om verder te bouwen aan een doordacht, vernieuwend en efficiënt werkgelegenheidsbeleid, dat verder kijkt dan de bestaande instrumenten en maatregelen.

Als Vlaamse administratie zien we hierbij volgende grote uitdagingen:

Vereenvoudigen: We willen een veelheid aan bestaande maatregelen, elk met hun eigen complexiteit en beheersinstanties, herleiden tot een eenvoudiger, beperkter instrumentarium met meer impact. Om die reden is het behoud van de bestaande maatregelen (de nul-optie zoals uitgewerkt in het Groenboek voor de zesde staatshervorming) geen optie. De overgedragen en bestaande Vlaamse bevoegdheden inzake arbeidsmarktbeleid dienen een coherent geheel te vormen. Waar mogelijk kiezen we voor vereenvoudiging en harmonisering, voor minder maatregelen met meer impact. Op die manier willen we er voor zorgen dat de maatregelen opnieuw herkenbaar en transparant worden voor burgers, klanten en werkgevers, wiens gedrag we willen sturen. Vereenvoudiging is een belangrijk richtinggevend principe voor de hervorming van tal van arbeidsmarktmaatregelen.

Vernieuwen: We willen de verschillende bevoegdheden beter dan vandaag kunnen inzetten binnen een arbeidsmodel dat het mogelijk maakt om de sociale zekerheid, het arbeidsrecht en het activeringsbeleid beter op elkaar te laten inwerken. Er is nood aan een nieuw sociaal pact dat op al deze terreinen de overgang maakt van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid, en dat afspraken vastlegt voor een gecoördineerde aanpak op alle bevoegdheidsniveau's. Zo is het bijvoorbeeld onmogelijk om een activerend herstructureringsbeleid uit te bouwen zonder dat het ontslagrecht wordt bekeken, en omgekeerd. Net zoals de sociale zekerheid rekening moet kunnen houden met de activeringsaanpak die vanuit de diverse uitkeringsstelsels werd uitgebouwd of met het bredere loopbaan- en competentiebeleid.

Afstemmen: Een nieuw arbeidsmodel voor Vlaanderen vraagt dat hervormingen in de bevoegdheden van diverse overheden beter op elkaar worden afgestemd. We stellen voor dat de toekomstige Vlaamse Regering het initiatief neemt of ondersteunt om afspraken te maken m.b.t. een werkgelegenheidspact tussen de federale overheid en de gewesten op dit vlak. Ook na de zesde staatshervorming blijft immers een groot aantal hefboombevoegdheden op vlak van arbeidsmarktbeleid in handen van de federale overheid. De zesde staatshervorming versterkt bovendien de nood aan afspraken en coördinatie tussen de diverse deelentiteiten. Er moet een meer samenhangend en gecoördineerd beleid kunnen worden gevoerd. In dat opzicht groeit ook de nood aan een intergewestelijk platform dat de Vlaamse overheid toelaat om een aantal knelpunten m.b.t. de uitoefening van bevoegdheden op permanente basis met elkaar te bespreken. Ook binnen de Vlaamse bevoegdheden als onderwijs, werk, inburgering, economie en welzijn streven we naar een meer integraal beleid, dat komaf maakt met de bestaande kokers/silo's en de stap zet naar een meer projectmatige aanpak.

2.2 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN EN BELEIDSVOORSTELLEN

In wat volgt beschrijven we vijf strategische doelstellingen en twaalf strategische beleidsvoorstellen die moeten bijdragen tot de hierboven omschreven visie en missie. We zijn ons er van bewust dat de beschreven beleidsvoorstellen onder dit beleidsthema in dit stadium vooral richtinggevende ideeën zijn die allen

bijkomende technische uitklaring en simulaties vragen. Uitgaande van de geest van de voorstellen zoals onder omschreven en gelet op de problematiek van de staatshervorming zullen de twaalf strategische beleidsvoorstellen de komende weken en maanden verder verfijnd worden tot heldere, implementeerbare beleidsopties voor de toekomstige Vlaamse Regering.

SD1. Iedereen aan het werk: inzetten op inzetbaarheid

Uit de omgevingsanalyse leren we dat we, om een werkzaamheidsgraad van 76% te bereiken tegen 2020, de talenten van zoveel mogelijk werkzoekenden en niet-beroepsactieven op een veel grotere schaal zullen moeten kunnen inzetten. Alleen al om de vervanging van werkenden die met pensioen gaan te ondervangen, moet ingezet worden op een hogere participatie van de beroepsbevolking.

Alle beschikbare arbeidsreserves zullen moeten worden aangesproken: 55-plussers, maar ook mensen die vandaag minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt: ongekwalificeerde schoolverlaters, personen met een migrantenachtergrond, mensen met welzijns- en gezondheidsproblemen, laagopgeleiden, ... Er is nood aan aangepaste activeringskaders en loonkostarrangementen die de arbeidsmarkt toegankelijker maken voor al deze groepen, en die een verhoogde inzetbaarheid mogelijk maken.

Een strikte opvolging en begeleiding van zoveel mogelijk werkzoekenden blijft van fundamenteel belang. Tegelijkertijd moet een arbeidsklimaat worden gecreëerd dat jobs aanmoedigt in plaats van vernietigt. De overheveling van het doelgroepenbeleid biedt alvast de opportuniteit om de aanwervingskansen van groepen met een achterstandspositie, zoals laaggeschoolden, beter te ondersteunen.

Beleidsvoorstel 1:

Een versterkte opvolging en begeleiding van werkzoekenden

Met de implementatie van de zesde staatshervorming worden de gewesten bevoegd voor de opvolging van het zoekgedrag van de werkzoekenden. Een goede opvolging is essentieel om de balans te houden tussen de verplichting tot het zoeken van werk en het niet in tijd beperkte recht op werkloosheidsuitkeringen.

De VDAB zal dit efficiënter kunnen uitvoeren door deze bevoegdheid volledig te integreren in haar maatgericht bemiddelings- en begeleidingsmodel. Deze keuze komt overeen met de expliciete keuze voor *scenario 3 in het Groenboek SHV*.

Het online competentieportfolio van VDAB 'Mijn Loopbaan' bevat van elke werkzoekende gegevens met betrekking tot het aantal bezorgde vacatures, de medewerking aan begeleidings- en bemiddelingsacties, de aanwezigheid op jobdatings, etc. Door deze gegevens te combineren en via datamining gericht te doorzoeken kan het zoekgedrag van elke werkzoekende geanalyseerd worden, wat aanleiding kan geven tot het uitnodigen van werkzoekenden wanneer Mijn Loopbaan aangeeft dat onvoldoende inspanningen worden geleverd.

Deze datamining gecombineerd met het verplichtend verwijzen van werkzoekenden naar vacatures en de sollicitatiefeedback van werkgevers vormen samen een sluitende opvolging van het zoekgedrag zonder dat dit bijkomende inzet van VDAB-personeel vergt.

Deze keuze voor een permanente opvolging in het bemiddelingsproces voorkomt ook dat het accent voor de VDAB zou verschuiven van 'bemiddeling' naar 'administratieve controle en opvolging'.

In de toekomst moet de VDAB in de eerste plaats op maat kunnen blijven begeleiden naar werk, met als uitgangspunt niet enkel de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt, maar ook zijn/haar troeven voor de arbeidsmarkt.

De VDAB moet kunnen blijven instaan voor een passende begeleiding door bemiddeling, opleiding en indien nodig de toeleiding van werkzoekenden naar de verschillende tewerkstellingsmaatregelen. Competenties van werkzoekenden moeten in kaart worden gebracht, net als de nood aan ondersteuning en aandacht voor het groeiperspectief en doorstroommogelijkheden van de werkzoekende. Dit vereist een blijvende innovatie in begeleidingsmethodieken en werkplekieren en een aanhoudende investering in het 'competentiegerichte' activeringsmodel.

In het activeringsbeleid moeten we daarnaast verder op zoek gaan naar nieuwe vormen van samenwerking en activering om de arbeidsreserves die we vandaag nog niet voldoende aanspreken beter te begeleiden naar jobs. Concreet denken we onder meer aan volgende uitbreidingen:

- **55-plussers:** De afgelopen jaren hebben we de systematische begeleiding op maat uitgebouwd tot de leeftijd van 58 jaar. We stellen voor om deze aanpak verder uit te breiden, rekening houdend met de uitbreiding van het samenwerkingsakkoord en de geringe kansen op werk voor werkzoekende 55-plussers. Evaluatie heeft ook aangetoond dat de aanpak de kansen op werk substantieel verhoogt.
- **Ongekwalficeerde schoolverlaters:** zie verder.
- **Langdurig werkzoekenden:** De curatieve aanpak die werd ingevoerd naar -30jarigen moet worden uitgebreid naar andere leeftijdsgroepen. Zeker personen die na een opleiding opnieuw werkzoekend worden of binnen het jaar hun job verliezen moeten sneller opnieuw in een bemiddelingstraject starten. Het begeleidingsmodel naar langdurige werkzoekenden verdient een make-over zodat het een sluitend maatpak wordt dat inspeelt op de behoeften en competenties van de werkzoekende.
- **Mensen met een welzijnsproblematiek:** We geven uitvoering aan het decreet werk- en zorgtrajecten voor personen in armoede of met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen (MMPP). We bieden activeringstrajecten, trajecten maatschappelijke oriëntatie en een aanbod van arbeidsmatige activiteiten. De uitwerking is een gedeelde verantwoordelijkheid van de beleidsvelden Werk, Sociale Economie en Welzijn.
- **Leefloners en bijstandsgerechtigden:** De bevoegdheidsoverdracht op vlak van PWA en de programma's arbeidsmarktbegeleiding voor leefloners en gerechtigden op maatschappelijke bijstand bieden ook hier bijkomende mogelijkheden tot het aanspreken van een groter potentieel.
- **Verborgene arbeidsreserves:** Om de arbeidsdeelname te verhogen blijft een globale aanpak op maat noodzakelijk voor de verborgene arbeidsreserve, gaande van niet-beroepsactieven over huismoeders en -vaders die omwille van gebrek aan kinderopvang niet aan de slag zijn tot 'ondertewerkgestelden' (bijv. incentives of sensibilisering voor werkenden om hun arbeidsvolume te verhogen).

- **Interregionale mobiliteit:** Het strekt tot aanbeveling om de aanpak m.b.t. interregionale samenwerking en mobiliteit waar opportuun uit te breiden naar andere werkingsgebieden, zodat ook vacatures vanuit andere regio's kunnen worden opgenomen (en actief bemiddeld) in de samenwerking met het Brussels Gewest in eerste instantie. De eerste stappen hiertoe werden reeds ondernomen door de VDAB.

Als noodzakelijke randvoorwaarde binnen de diverse uitbreidingsmodules zien we de nood aan gemeenschappelijke kaders en afspraken met andere beleidsdomeinen. Aan de ene kant reikt de vereiste expertise m.b.t. de problematiek soms verder dan de traditionele bemiddelingsactiviteiten (vb. problemen van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard). Aan de andere kant passen vormen van competentieversterking en begeleiding (werkpleklers, begeleiding op de werkvloer, stages,...) niet zelden in andere begeleidingstrajecten (inburgering, bijzondere jeugdzorg,...).

Deze samenwerking met andere beleidsdomeinen heeft een meerwaarde wanneer vertrokken wordt van een respect voor elkaars expertise en geïnvesteerd wordt in een gezamenlijk project. Idealiter reserveert elk beleidsdomein een budget voor beleidsoverschrijdende werking zodat gezamenlijke proeftuinen op dit vlak opgezet kunnen worden. Op lokaal vlak moet worden bekeken, al dan niet in co-regie met de steden en gemeenten, of bijkomend kan ingezet worden op een versterking van het lokaal werkgelegenheidsbeleid door een afstemming van dergelijke lokale projecten en actoren (zie hoofdstuk m.b.t. slagkrachtige overheid).

Beleidsvoorstel 2:

Een vereenvoudiging van de tewerkstellingsmaatregelen

De studie van Idea-Consult over de tewerkstellingsmaatregelen (september 2013) toont aan dat het ongewijzigd voortzetten van het beleid na de overdracht van bevoegdheden geen zinvolle optie is aangezien het in combinatie met de Vlaamse maatregelen de complexiteit enkel zou verhogen. De studie pleit o.a. voor een beperkter instrumentarium en een heroverwegen van de doelgroepen. Het voorstel hierna wil daaraan tegemoetkomen rond twee centrale ideeën die *opties 3, 4 en 6 in het kader van Groenboek voor de staatshervorming* combineren:

- **De RSZ-korting focussen op laaggeschoolden**

Door hun blijvend zeer groot aandeel in de werkzoekendenpopulatie en de mismatch tussen jobvraag en -aanbod is het activeren van laaggeschoolden een grote uitdaging voor de overheid. Specifieke maatregelen om het jobaanbod voor de kortgeschoolden te verhogen zijn dan ook aangewezen.

We pleiten hierbij in eerste instantie voor een laagdrempelige en eenvoudige maatregel die toegankelijk is voor alle werkgevers. De regionalisering biedt de opportuniteit om een Vlaams antwoord te geven op deze uitdaging via het instrument van de RSZ-korting voor doelgroepen. Met een RSZ-korting voor laaggeschoolden willen wij werkgevers motiveren om deze mensen lokaal aan te werven.

Door scholingsgraad als primaire invalshoek te nemen bereiken we meteen ook een groot segment van de werkzoekenden die moeilijker activeerbaar blijken zoals de langdurig werkzoekenden en de allochtonen. Dit wordt ondersteund door de cijfers. Eind november 2013 zijn er 104.142 laaggeschoolde werkzoekenden. Dit komt overeen met 46% van alle NWWZ, maar met 53% van alle allochtonen, 54% van alle 50-plussers,

57% van alle (zeer) langdurig werkzoekenden (+ 2 jaar) en 70% van alle arbeidsgehandicapten. Ervan uitgaande dat hun afstand tot de arbeidsmarkt overbrugd kan worden stellen we in eerste instantie een tijdelijk pakket voor. Dit neemt niet weg dat de duur en de hoogte van de tussenkomsten indien nodig gemoduleerd kunnen worden al naar gelang bepaalde categorieën.

Dit scenario heeft als voordeel dat het administratief een vereenvoudiging impliceert naar de bedrijven, dat complexe regelingen voor specifieke doelgroepen worden vermeden en dat de RSZ-bevoegdheid wordt ingevuld als een structurele Vlaamse maatregel die het doelgroepenbeleid wel versterkt.

In recent onderzoek (Breemers en Conincks, 2013) werd bovendien aangetoond dat een gerichte lastenverlaging op laaggeschoolden meer banen creëert en bovendien ook meer terugverdieneffecten oplevert, gelet op de gevoelig hogere elasticiteit van de vraag naar arbeid voor laaggeschoolde arbeid.

- **Een complementair ondersteuningspakket voor transitie naar werk**

Complementair aan de inspanningen om het jobaanbod voor laaggeschoolden te verhogen, blijft nood aan een gerichte ondersteuning voor mensen met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt (scholingsgraad, leeftijd, arbeidsbeperking,...).

Om dit efficiënt en effectief te organiseren zal de wirwar aan bestaande maatregelen (zowel federaal als Vlaams) geëvalueerd en geheroriënteerd moeten worden naar een toegankelijk, eenduidig en transparant ondersteuningspakket.

In dit ondersteuningspakket zien we 4 mogelijke modules die afhankelijk van de nood van de werkzoekende al dan niet samen ingezet kunnen worden om een duurzame inschakeling te realiseren: een competentieversterkende opleiding, een Vlaamse loonpremie –om, al dan niet tijdelijk, een rendementsverlies te compenseren, een vorm van begeleiding op de werkvloer en/of waar nodig een arbeidspostaanpassing. We pleiten ervoor om deze ondersteuning mogelijk te maken bij alle werkgevers, maar enkel maatgericht in te zetten voor die werkzoekenden die er echt nood aan hebben. Op die manier kan de overheid de transitie van werkloosheid naar werk faciliteren, maar ook bij andere transitie zoals herstructurering ondersteuning bieden.

Om de langdurige werkloosheid niet verder te doen stijgen, zal ook bijzondere aandacht voor de allerzwaksten noodzakelijk blijven. Een structureel ondersteuningspakket is voor hen een noodzakelijke voorwaarde om aan het werk te kunnen gaan en blijven. Willen we deze mensen activeren dan zal een uitbreiding van het aantal maatwerkplaatsen noodzakelijk zijn. De regionalisering biedt de mogelijkheid om hier een antwoord op te formuleren door zowel in de reguliere arbeidsmarkt (individueel) als in de sociale economie (collectief) bijkomende maatwerkplaatsen te voorzien.

Beleidsvoorstel 3:

Een leerwerkgarantie realiseren voor jongeren

Uit de omgevingsanalyse leren we dat een groeiend aandeel jongeren de band met de arbeidsmarkt dreigt te missen. Zowel het aandeel NEET-jongeren en de ongekwalificeerde uitstroom als de arbeidsmarktkansen volgens scholing (horizontaal/verticaal) wijzen op een moeizame aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Als antwoord op deze “aansluitingsproblemen” en in functie van een startkwalificatie voor eenieder, willen we meer werkplekleren en alternatieven in het onderwijs én op de arbeidsmarkt.

In eerste instantie vertaalt zich dit in het toewerken naar een **geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken**, dat beleidsmatig en maatschappelijk als gelijkwaardig wordt beschouwd met alle andere vormen van secundair onderwijs en dat perspectief biedt voor jongeren én ondernemers.

Het stelsel dat we voorstellen, en dat op dit moment het deeltijds beroeps secundair onderwijs (DBSO) en de leertijd omvat, zou werken op basis van één geharmoniseerd type van leerovereenkomst waarin zowel de leer- als de werkcomponent wordt geregeld, en waarin meer aandacht wordt besteed aan opleiding op de bedrijfsvloer, een sterker uitgebouwde regie vanuit de wereld van Werk m.b.t. de screening, toeleiding en begeleiding op de werkvloer, een goede inhoudelijke koppeling van de leer- en werkcomponent en toeleiding naar duurzame tewerkstelling nadien.

Een garantie op werkervaring en dus arbeidsdeelname moet hierin centraal staan en is altijd het 1^{ste} streven, pas nadien wordt alternatieve invulling van het voltijds engagement overwogen. Arbeidsdeelname definiëren we hier in eerste instantie als tewerkstelling in een optimale leeromgeving vanuit een duidelijke regie gebaseerd op gestructureerd overleg tussen onderwijs en werk.

Via flankerende incentives en afspraken met sectoren worden bedrijven ertoe aangespoord om voldoende kwaliteitsvolle werkplekken aan te bieden. Al deze initiatieven samen moeten ertoe bijdragen dat het voltijds engagement voor deeltijds lerenden verzekerd wordt, in eerste instantie voor arbeidsrijpe jongeren en met bijkomende engagements en afspraken naar niet arbeidsrijpe jongeren die via andere wegen kunnen voorbereid worden op een eventuele leerovereenkomst. Door een betere samenwerking tussen onderwijs en werk wordt het voltijds engagement een afdwingbaar recht.

Dit alles dient te gebeuren via een grondige hervorming van het huidige landschap, wat een bijsturing van het huidige decreet leren en werken impliceert. Belangrijke hefboomen binnen deze hervorming zijn de overheveling van de werknemersleerovereenkomst (stelsel leerlingenwezen), de beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) en de start- en stagebonus in het kader van de 6de staatshervorming.

Binnen het kader van de hervorming van het secundair onderwijs willen we daarnaast de piste om diverse vormen van werkplekleren meer in te bedden in andere onderwijsniveaus mee ondersteunen en realiseren vanuit het beleidsdomein Werk, met focus op de beroepsgerichte opleidingen binnen het TSO en BSO (3e graad).

We onderzoeken ook hoe een kennismaking met de werkvloer andere opleidingen (HBO5, hoger onderwijs, SE-n-SE, e.a.) kan versterken. De beleidsdomeinen onderwijs en werk dienen hier de handen in elkaar te slaan samen met de sectorale sociale partners en de bedrijfswereld om passende prikkels uit te denken en zo de bedrijfswereld klaar te stomen voor de (Europese) evolutie van steeds meer alternering en werkplekleren. We onderzoeken hoe we hier vanuit de overheid een faciliterende rol in kunnen spelen (vb. sensibiliseren, arbeidsmarktgerichte implementatie van de verplichte stages, ondersteuning federale 1% stageverplichting,...).

Tot slot willen we afhakers, ongekwalificeerde en laaggekwalificeerde jongeren **een tweede kans aanreiken** o.a. via onderwijskwalificerende trajecten, combinaties van opleidings- en werkprogramma's en een betere attestering van competenties.

Dit betekent dat zij instroom in het regulier onderwijs, onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT), ondernemerschapstrajecten, stageovereenkomsten en specifieke beroepsopleidingen in de onderneming verder zullen moeten worden verkend en uitgebreid om zoveel mogelijk jongeren werkervaring te laten opdoen in een reële bedrijfsomgeving via werkplekleren.

De inkanteling van het vrijstellingenbeleid voor uitkeringsgerechtigde werklozen in het kader van de

zesde staatshervorming past ook in dit kader. We willen certificering systematisch inbouwen binnen de trajecten, competenties zichtbaar maken en waar nodig attesteren.

Als noodzakelijke randvoorwaarde zetten we een beleidsdomeinoverschrijdend kader op (onderwijs – welzijn – justitie – werk) voor warme overdracht, casemanagement en nazorg om arbeidsmarkttransities bij de start van de loopbaan in goede banen te leiden.

Op lokaal niveau is bijzondere aandacht noodzakelijk voor de uitgesproken hogere jeugdwerkloosheid en ongekwalificeerde uitstroom in de grootsteden en voor de jongeren uit de kansengroepen. Een eerste sleutel tot succes hiertoe is dat de respectievelijke grootsteden meteen van bij de start betrokken worden bij de beleidsvoorbereiding en hervormingen (zie hoofdstuk m.b.t. slagkrachtige overheid).

Er zullen extra impulsen nodig zijn om via versterkende partnerschappen op het terrein een extra boost te geven aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er zal vanuit eenzelfde visie hoe dan ook steviger moeten samengewerkt worden tussen de verschillende actoren (scholen, SYNTRA, consultants evenredige arbeidsdeelname en diversiteit - EAD, stadsmanagers VDAB, Regionale overlegplatformen – ROP,...)

De finale doelstelling van al deze acties samen bestaat erin dat Vlaamse jongeren (tot 25 jaar) hetzij een opleiding volgen, hetzij werken hetzij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, ingepast in een breder traject naar duurzame tewerkstelling. Zo brengen we jongeren gewapend op de arbeidsmarkt.

SD2. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dicht bij elkaar brengen

Uit de omgevingsanalyse leren we dat de Vlaamse arbeidsmarkt in de toekomst te maken krijgt met een belangrijke schaarste aan geschikte arbeidskrachten en een problematische matching van vraag en aanbod. Heel wat werkgevers en sectoren kijken aan tegen een 'zwarte' vervangingsvraag, een opdrogende arbeidsreserve en een economische transformatie die andere, soms nieuwe competenties vraagt. Ook de ondernemerspopulatie zelf vergrijsst en er is niet altijd opvolging voorzien, wat een belangrijke impact zal hebben op het KMO-landschap in Vlaanderen.

Om aan al deze uitdagingen tegemoet te komen, werken we in de richting van een volwaardige ondersteuning van de vraagzijde op onze arbeidsmarkt. Dit betekent dat we kiezen voor de uitbouw van een versterkte werkgeversservice, in samenwerking met private en intermediaire partners, om vacatures sneller, competentiegericht en op maat in te vullen. Werkgevers worden via deze service ondersteund in hun aanwervingsgedrag dat waar nodig bijgesteld wordt in de richting van meer haalbare targets/competentievereisten. Het competentiegericht matchen vormt de leidraad waarrond deze dienstverlening verder kan worden uitgebouwd.

Ook met een gerichte sectorale aanpak willen we de vele vervangings- en uitbreidingsvacatures in tijden van arbeidsschaarste, beter kunnen invullen. De hardnekkigheid van de problematiek vraagt een massieve investering in de omscholing en (her)oriëntering van werknemers naar nieuwe, toekomstgerichte sectoren en beroepsactiviteiten (groene economie, zorgsector, ...).

Arbeidsmigratie vormt het sluitstuk van de aanpak om de match tussen vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt te verbeteren, naast het verhogen van het aanwezige arbeidspotentieel op de Vlaamse en de Belgische arbeidsmarkt (verhogen van de interregionale mobiliteit) en het in goede banen leiden van

de intra EU-migratie (waar het vrij verkeer van werknemers telt). De zesde staatshervorming geeft de gewesten de kans om het arbeidsmigratiebeleid van derdelanders te moderniseren om zo, waar er geen reserves meer inzetbaar zijn, tegemoet te komen aan de realiteit van de knelpunteconomie.

Beleidsvoorstel 4:

Een competentiegerichte uitbouw van de arbeidsmarktdienstverlening

De invoering van het competentiegericht matchen betekende een mijlpaal in de uitbouw van een Vlaams loopbaan- en competentiebeleid. Het systeem, dat voor elk beroep en elke werkzoekende de competenties in kaart brengt, maakt het immers mogelijk om de mismatch weg te werken tussen de competenties van werkzoekenden en de competenties gezocht door de bedrijven. De hele arbeidsmarktdienstverlening kan hierdoor veel (competentie)gerichter uitgebouwd en bijgestuurd worden, met gebruiksvriendelijke en vernieuwende toepassingen die zowel werkenden, werkzoekenden als werkgevers stimuleren om loopbanen vorm te geven.

De voorbije regeerperiode werd aanzienlijk ingezet op de invoering van het competentiegericht matchen en de koppeling van Mijn Loopbaan en Competent. Alle maatregelen moeten nu worden getroffen om ervoor te zorgen dat deze investering kan leiden tot vernieuwende arbeidsmarktgerichte toepassingen, die vraag en aanbod dichter bij elkaar brengen.

Op termijn verandert hierdoor het hele activerings- en opleidingsbeleid, met competenties van personen, veeleer dan categorieën, als ruggengraat. Een blik vooruit op de toepassingen waarop versterkt zou ingezet kunnen worden:

- **Op het niveau van de burger**

Op basis van zijn competentieprofiel krijgt de werk(zoe)kende in Mijn Loopbaan meteen zicht op de beroepen en vacatures, waarvoor men de juiste competenties bezit. De werkzoekende krijgt automatisch een traject uitgestippeld om de benodigde competenties te verwerven. Dit vormt de basis voor een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), dat volledig in Mijn Loopbaan geïntegreerd wordt. In Mijn Loopbaan worden vervolgens relevante opleidingen voorgesteld. Indien hij of zij dit wenst kan dit traject besproken worden met een begeleider van VDAB of een partnerorganisatie.

Om dit te verwezenlijken kunnen we via partnerschappen en koepelorganisaties alle opleidingsverstrekkers aansporen om in Mijn Loopbaan de competenties aan te geven die in de aangeboden opleidingen worden aangeleerd. Het geheel van deze functionaliteiten betekent voor de bemiddeling en begeleiding van werk(zoe)kenden een belangrijke efficiëntiewinst. Zowel werk(zoe)kende als consultant hebben snel een goed zicht op wat de mogelijkheden zijn en kan bijgevolg meer bewuste loopbaankeuzes maken.

- **Op het niveau van de werkgever**

Ook de selfservice voor werkgevers die hun vacature plaatsen bij VDAB kan hierdoor gebruiksvriendelijker gemaakt worden en voorzien worden van bijkomende functionaliteiten. Het gezochte competentieprofiel voor de vacature kan door de werkgever op maat van de functie samengesteld worden en het online matchingssysteem kan automatisch de kandidaten suggereren met het best matchende competentieprofiel. Indien er slechts weinig kandidaten zijn die goed matchen geeft het systeem die kandidaten weer die mits een bepaalde bijscholing of mits werkplekklaren wel in aanmerking komen.

Ook kunnen werkgevers die een nieuwe vestiging plannen eenvoudig in onze databanken opzoeken waar de profielen wonen die ze wensen aan te werven en hen contacteren. Door deze nieuwe functionaliteiten toe te voegen wordt het voor bedrijven aantrekkelijker om vacatures bij VDAB te publiceren. De werkgever kan kiezen in welke mate ondersteuning gewenst wordt. Indien een vacature 60 dagen open staat zal er vanuit de VDAB persoonlijk contact genomen worden met een voorstel tot ondersteuning.

De VDAB zal dan samen met de werkgever bekijken of via het herbepalen van de gezochte competentiemix, via werkplekleren of via een opleidingstraject niet meer geschikte kandidaten gevonden kunnen worden. Het is de uitdrukkelijke bedoeling dat deze dienstverlening naar werkgevers uitgebouwd wordt in samenwerking met partners op alle echelons.

- **Op het niveau van de sectoren**

Intussen moet verder werk worden gemaakt van een sectorale aanpak naar knelpuntsectoren en economische groeipolen. In samenwerking met sectororganisaties, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en intermediairen worden werkzoekenden (en werkenden) klaargestoomd om duurzaam aan de slag te gaan in deze sectoren en activiteiten.

We willen inzetten op een sterk sectoraal competentiebeleid dat tegelijk ook intersectorale samenwerking verder stimuleert (op vlak van gemeenschappelijke uitdagingen als knelpuntvacatures, STEM,...) en dat de bestaande afsprakenkaders (o.a. de sectorconvenants, de sectorale meerjarenplannen met de VDAB, onderwijsconvenants) optimaliseert, sterker positioneert en versterkt ten goede van het ganse werkgelegenheidsbeleid.

De meest geïntegreerde uiting van deze sectorale aanpak zijn de Excellente Partnerschappen. Door zich expliciet te organiseren richting een bepaalde sector, ontstaat een kruisbestuiving tussen de samenwerkende partners, waardoor gemakkelijker de nodige expertise en kennis van de sectorspecifieke eisen en knelpunten wordt doorgegeven en een betere service geboden kan worden aan zowel bedrijf als werk(zoe)kende.

We blijven in het bijzonder ook inzetten op het ontwikkelen en het versterken van ondernemerscompetenties voor werkzoekenden, werkenden en kansengroepen, met inbegrip van flankerende omkadering (taal- en leercoaching, ...) op maat van de cursist. Hierbij zetten we versterkt en prioritair in op de ontwikkeling en implementatie van nieuwe leertechnologieën die het mogelijk maken dat cursisten meer op maat en zelfgestuurd hun traject doorlopen. We hebben in de aanpak van dit alles oog voor de specifieke noden naar ondersteuning van micro-ondernemingen en KMO's.

- **Op het niveau van de opleidingsverstrekkers**

Als sluitstuk van het beleidsvoorstel om de arbeidsmarktdienstverlening competentiegericht uit te bouwen moedigen we publieke en private opleidingsverstrekkers aan

- Om hun opleidingstrajecten zoveel mogelijk competentiegericht te organiseren waarbij zowel ingespeeld wordt op competentieprofielen van burgers als op de actuele en toekomstige gevraagde competenties op de arbeidsmarkt.
- Om diverse flexibele organisatievormen te verkennen (blended learning, e-leren, inschakelen van de werkplek als leeromgeving, ...)
- Om indien wenselijk, competenties verworven tijdens het opleidingstraject (dan wel in een informele of niet-formele context) zichtbaar te maken en te attesteren
- Om kwaliteit in functie van de mogelijkheid om te attesteren cfr de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Hiertoe wordt, in afstemming met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, werk gemaakt van een kwaliteitskader voor publieke en private opleidingsverstrekkers. Op die manier werken we, waar mogelijk en opportuun, toe naar een kwalificerend aanbod binnen de krijtlijnen van de kwalificatiestructuur.

- **Arbeidsmigratie**

Binnen een vraaggestuurd arbeidsmigratiebeleid kunnen drie pistes worden gehanteerd.

Een eerste piste is een aantrekkelijk arbeidsmigratiebeleid voor hogeschoolden, waarbij de vrijstelling van arbeidsmarktonderzoek behouden blijft. Ook de studietoelating kan worden ingezet voor het aantrekken van buitenlandse studenten voor die studierichtingen waar de Vlaamse arbeidsmarkt de grootste nood aan afgestudeerden ervaart.

De tweede piste is de opmaak van een migratieknelpuntberoepenlijst voor die midden geschoolde knelpuntberoepen, waarvoor bepaald wordt dat arbeidsmigratie gewenst is. Dit is een dynamisch lijst die in functie van huidige en toekomstige vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt kan worden bijgesteld. Een derde piste betreft een restrictief systeem voor laaggeschoolde en middengeschoolde profielen waarvoor geen tekorten zijn. Toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt wordt dan slechts uitzonderlijk bekomen op basis van een arbeidsmarktonderzoek.

De eerste twee pistes worden vandaag reeds verkend. We stellen voor dat ook de derde piste in de toekomst zou kunnen worden verkend, uitgaande van een concentrisch bemiddelingsmodel. Hierin wordt steeds rekening gehouden met het aanwezige arbeidspotentieel in de directe nabijheid van de werkgever en wordt er primair bemiddeld met Vlaamse werkzoekenden. Vervolgens wordt er binnen België over de gewesten heen gekeken naar potentiële Waalse en Brusselse kandidaten. Als de vacatures van de Vlaamse werkgever ook met deze kandidaten niet ingevuld kunnen worden, kan er ten slotte ook over de landsgrenzen heen bemiddeld worden, in de eerste plaats binnen de EU. Hieromtrent zou worden gecommuniceerd en gesensibiliseerd naar de werkgever, zodat geen afzonderlijk arbeidsmarktonderzoek meer moet gebeuren wanneer deze werkgever een arbeidsvergunning voor een arbeidsmigrant van buiten de EU aanvraagt.

SD3. Loopbanen en transitie beter omkaderen

De omgevingsanalyse leert dat Vlaamse werkenden relatief goed opgeleid zijn, maar dat ze vaardigheden doorheen de loopbaan relatief beperkt onderhouden. De tijd dat mensen dezelfde job gedurende hun ganse loopbaan uitoefenden lijkt voorbij. In de plaats daarvan komt een meer flexibele loopbaan, waarbinnen mensen diverse transitie maken van werk naar werk, maar evengoed naar zorg, opleiding, etc. Loopbanen worden dus steeds minder voorspelbaar.

Daarenboven verlopen al deze transitie vandaag niet even geruisloos of zijn ze even gewenst, denk hierbij maar aan bedrijven in herstructurering of personen in tijdelijke werkloosheid. Dit alles maakt dat een aangepast beleidsinstrumentarium noodzakelijk is om op deze loopbaanschokken in te spelen.

Het instrumentarium naar werkenden zal dus meer gefocust worden op deze vrijwillige en onvrijwillige transitie gedurende de loopbaan, waarbij (interne en externe) mobiliteit aangemoedigd wordt, waarbij werkenden zeker op scharniermomenten nadenken over hun loopbaan. Ook zal nog sterker ingezet worden op het erkennen, zichtbaar maken en versterken van eenieders competenties.

Deze ondersteuning wordt doorgetrokken tot en met de uitbouw van een geïntegreerd strategisch HR-beleid dat het bedrijf op maat kan wapenen voor de uitdagingen van de toekomst: innovatieve arbeidsorganisatie, kwaliteit van het werk, een cultuur van diversiteit, een degelijke combinatie van werk, gezin en zorg voor werknemers, competentiegericht werken, ...

Beleidsvoorstel 5:

Een vereenvoudiging van de opleidingsincentives

Vanuit een brede kijk op competentieversterking willen we de bestaande incentives m.b.t. opleiding of EVC uitbouwen rond de belangrijkste drempels die mensen ervaren op dit vlak: tijd (in de ruime zin, ook afstemming werk/gezin), kostprijs en leercultuur. Er is ook nood aan meer maatwerk en meer efficiëntie.

Het voorstel is om de vier opleidingsincentives binnen het beleidsdomein WSE (opleidingscheques, betaald educatief verlof –BEV–, de aanmoedigingspremie voor opleiding en het verlof sociale promotie) en hun middelen te bundelen en te hervormen tot twee nieuwe incentives: de eerste incentive speelt in op de financiële drempel bij het volgen van een opleiding en de tweede incentive wil lerenden tijd geven, zodat ze werk en gezin beter kunnen afstemmen. Deze incentives zullen ingezet kunnen worden voor een breed palet van competentieontwikkeling –en versterking (EVC, opleiding, ...) en zullen afgestemd worden op de noden van de werkende. Het voorstel komt overeen met *scenario's 3 en 4 in het Groenboek m.b.t. de zesde staatshervorming*.

Binnen de twee stelsels willen we meer selectiviteit inbrengen. In het tijd-gerelateerde stelsel lijkt het, ook al gelet op de financiële inbreng door werkgevers, opportuun om arbeidsmarktgerichte opleiding voorrang te geven. In het geld-gerelateerde stelsel kan laag- en middengespooldheid een opportuun selectie-criterium zijn, gelet op de geringe opleidingsdeelname van laaggeschoolden in Vlaanderen (cf. ook opleidingscheques) en rekening houdend met keuzes die gemaakt worden in het inschakelingsinstrumentarium (cf. RSZ-korting voor laaggeschoolden).

Over de stelsels heen moet worden gewaakt over een goed bereik van werkenden in transitie, m.n. werknemers uit krimpsectoren, tijdelijke werklozen of werkenden waarvan het bedrijf herstructureert, werkenden die zich willen heroriënteren, werkenden die een (eerste of hogere) kwalificatie willen behalen (inhalen) of gefailleerden.

De hele hervorming moet worden doorgevoerd in samenspraak met het beleidsdomein Onderwijs zodat overlap tussen bestaande incentives vermeden kan worden en de diverse incentives complementair zijn. Om de transparantie naar de burger nog meer te faciliteren, wordt voorgesteld dat alle incentives voor werkenden (niet enkel de opleidingsincentives) in één loket, de loopbaanwinkel, kunnen aangevraagd worden. Burgers moeten hier ook, bijv. op scharniermomenten, terecht kunnen met vragen over hun loopbaan, voor adviesgesprekken of doorverwijzing naar een gespecialiseerde loopbaanbegeleiding. Mijn loopbaan (zie eerder) moet verder worden uitgebouwd als digitale toegangspoort voor de burger.

Beleidsvoorstel 6:

Geharmoniseerde groeiplannen voor een HR-beleid in verandering

Om ook bedrijven aan te moedigen om te investeren in mensen en hun competenties, pleiten we voor een geharmoniseerde ondersteuning die moet toelaten dat meer bedrijven en organisaties de stap zetten op weg naar een strategisch HR- en organisatiebeleid. We willen de middelen bundelen in 1 krachtig instrument op vlak van duurzaam personeelsbeleid: de groeiplannen.

De groeiplannen die we voorstellen zijn in feite een vereenvoudiging van alle maatregelen binnen het beleidsdomein WSE naar bedrijven: ESF-oproep mensgericht ondernemen, de loopbaan- en diversiteitsplannen, ... Er wordt ook gestreefd naar een betere complementariteit met het bestaande economische instrumentarium (zie hoofdstukken open ondernemer en innovatiecentrum Vlaanderen).

Om bedrijven te overtuigen om een groeiplan op te starten, kan gewerkt worden met plannen van diverse niveaus (light, medium, sterk) waarbij de huidige financiële impuls beter wordt afgesteld op de noodzakelijke gradatie van ondersteuning.

Afhankelijk van de grootteorde van het budget kan ervoor gekozen worden om deze maatregel selectiever in te zetten. Er wordt gedacht aan bedrijven op een kantelmoment, KMO's en/of het gebruik van een organisatiescan als mogelijke selectiecriteria om de (graad van) ondersteuning en/of toegang tot de plannen te bewaken.

Het instrumentarium wordt tenslotte beter gepromoot dan vandaag. Via diverse kanalen en netwerken tussen bedrijven wordt actiever reclame gemaakt voor de groeiplannen. Het netwerk van overheidsconsulenten wordt vanuit dat licht herbekeken en ingezet.

Beleidsvoorstel 7:

Dienstencheques prioritair inzetten in de combinatie van arbeid en gezin

De regionalisering van dienstencheques biedt de mogelijkheid om een blijvende impuls te geven aan de werkzaamheidsgraad door de werkenden te ondersteunen in hun combinatie arbeid-privé. De dienstencheques zijn ook een belangrijke tewerkstellingsmotor gebleken voor laaggeschoolde arbeid.

In die zin willen we het instrument behouden, maar op verschillende punten wijzigen in functie van de budgettaire beheersbaarheid en effectiviteit (*optie 2 in het Groenboek staatshervorming*).

We willen er hierbij uitdrukkelijk over waken dat de oorspronkelijke doelstellingen van het systeem als, met name een goede combinatie van arbeid en gezin, de tewerkstelling van laaggeschoolden en de strijd tegen het zwartwerk, de belangrijkste uitgangspunten tot hervorming blijven.

SD4. Alle hens aan dek voor een inclusieve arbeidsmarkt

Het Vlaamse beleid naar kansengroepen bevindt zich op een scharniermoment. Zowel in het sluitend maatpak als in het EAD-beleid hebben we de afgelopen jaren de evolutie gezien van een lineaire doelgroepenbenadering naar een competentiegerichte loopbaanbenadering, waarin begrippen als “maatwerk” en “afstand tot de arbeidsmarkt” zijn gaan primeren op categoriale doelgroepkenmerken. De verbreding van de diversiteitsplannen, de overstap naar het sluitend maatpak en het afstappen van labels die automatisch toegekend worden aan doelgroepen zijn maar enkele van de ontwikkelingen die deze verschuiving illustreren.

Tegelijkertijd stellen we vast dat de grote achterstand in de werkzaamheidsgraad van die klassieke doelgroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen, ...) hardnekkig blijft bestaan, en dat “doelgroepenlabels” nog steeds gehanteerd worden in de dagelijkse praktijk.

Daarom willen we de ingeslagen weg naar een breed loopbaan- en competentiebeleid verder bewandelen. We streven hierbij naar een inclusieve arbeidsmarkt die kansen geeft aan kwetsbare groepen. Toch willen we enkele hefboomen verkennen die de arbeidsmarktpositie van kansengroepen kunnen versterken, in die probleemsituaties waar ze aan de orde zijn. In het bijzonder voor personen met een migratie-achtergrond is een inhaalbeweging aan de orde. We beogen ook een meer dwingende monitoring, opvolging en handhaving van de arbeidsmarktsituatie van kansengroepen.

Beleidsvoorstel 8:

De band tussen taal en werk versterken

Uit de omgevingsanalyse leren we dat er bijkomende inspanningen nodig zijn om de doelstellingen met betrekking tot de tewerkstelling van allochtonen te realiseren. We kijken daarbij ook naar de groep anderstaligen. We weten dat één van de belangrijkste knelpunten om de tewerkstelling van deze groep te realiseren op vlak van hun taalvaardigheden ligt, en dat er talrijke uitdagingen zijn met betrekking tot de instroom van anderstaligen bij VDAB, hun doorstroom binnen VDAB en hun uitstroom naar werk.

De aansluiting tussen taalvaardigheden en tewerkstelling bevindt zich op het kruispunt tussen de domeinen Inburgering en Integratie, Werk en Onderwijs. Daarom is het essentieel om de uitdaging vanuit de synergie tussen de drie domeinen aan te pakken. Dit doen we op de eerste plaats door naar een structureel onderbouwde dialoog te streven tussen de drie betrokken regisseurs en de aanbodverstrekkers: EVA inburgering en integratie, Huizen van het Nederlands, VDAB, CBE en CVO, Aan de hand van die dialoog pakken we de huidige knelpunten aan: de afstemming tussen regisseurs, de uitval van nieuwkomers met een professioneel perspectief en het afstemmen van de vraag naar en het aanbod van NT2 voor werkenden en werkzoekenden, ...

De samenwerking tussen de regisseurs en de aanbodverstrekkers gebruiken we als springplank om het leren van Nederlands structureel dichterbij te brengen bij de inschakeling van anderstaligen op de arbeidsmarkt op Vlaams niveau. Dit doen we aan de hand van innovatieve oplossingen die we in eerste instantie vinden in de huidige (vaak experimentele) samenwerkingsverbanden tussen de NT2-aanbodverstrekkers, VDAB en andere actoren op lokaal vlak. Voorbeelden hiervan zijn geïntegreerde opleidingstrajecten waar het volgen van NT2-opleidingen gebeurt tijdens het volgen van een beroepsopleiding of het functioneren op de werkvloer.

Tenslotte bouwen we, in het kader van de samenwerking tussen de drie regisseurs en de aanbodverstrekkers, aan taal- en tewerkstellingstrajecten (T²) van anderstaligen, aan de hand van de formulering van een duidelijke beleidsvisie, zodat elke actor zijn acties op gemeenschappelijke doelstellingen baseert.

Die visie vertalen we verder in een duidelijke monitoring en evaluatiestrategie, waarbij we verder afstemmen met de domeinen Inburgering en Integratie en Onderwijs. De beleidsaanbevelingen van de derde rondetafelconferentie NT2 dienen uitvoering te krijgen tijdens de volgende legislatuur.

Beleidsvoorstel 9:

Nieuwe accenten leggen in het kansengroepenbeleid

Het diversiteitsbeleid van de toekomst moet beter gericht worden op lokale/stedelijke situaties en problematieken en moet meer meetbaar en afdwingbaar worden dan vandaag.

- **De lokale invalshoek versterken**

Een belangrijke focus in het streven naar evenredige arbeidsdeelname komt te liggen op actiegerichtte samenwerking over beleidsdomeinen heen in de groot- en centrumsteden. Vertrekkende van bestaande overleg- en actieplatformen worden 'stadsconferenties werk' georganiseerd, met als doel bestaande instrumenten en middelen efficiënter en effectiever in te zetten en beter op elkaar te laten aansluiten, en te onderzoeken hoe en waar nieuwe acties en middelen kunnen gegenereerd worden.

De 'stadsconferenties werk' betrekken ook het brede (lokale en subregionale) middenveld, en monden ook uit in een efficiënte set van categoriale acties die zich richten op lokaal sterk ondervertegenwoordigde categorieën van mensen en die het inclusieve beleid aanvullen. Voor dergelijke categoriale acties kunnen middelen gevonden worden door onder andere bestaande categoriale programma's (ook die welke in het kader van de zesde staatshervorming overkomen) te heroriënteren (voorbeeld: het Impulsfonds migrantenbeleid, het loopbaan- en diversiteitsbeleid).

- **De meetbaarheid verhogen**

We hanteren een jaarlijkse 'loopbaan- en diversiteitsmonitor' op Vlaams niveau (gebaseerd op de Monitor Werk en Sociale Economie, VDAB-gegevens, rapportages over de structurele projecten, de sector- en regioconvenants, de diversiteitsplannen en andere bronnen) als basis om het jaarlijkse groeiscenario naar evenredige arbeidsmarktparticipatie (Pact 2020) verder te concretiseren, ook in absolute aantallen.

- **De afdwingbaarheid vergroten**

In alle gesubsidieerde acties/maatregelen die direct of indirect als doel hebben de evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt te bevorderen onderzoeken we of het mogelijk en effectief is om het uitbetaalde subsidiebedrag te koppelen aan de behaalde resultaten op vlak van de afgesproken targets. In het kader van het actieprogramma Duurzame overheidsopdrachten voeren we overal waar mogelijk een sociale clausule in betreffende inschakeling/opleiding van kansengroepen.

Een dynamisch Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) blijft het centrale instrument voor het voorkomen en bestrijden van de verschillende vormen van arbeidsgerelateerde discriminatie, waarbij we zowel inzetten op informeren/ondersteunen/voorkomen als op handhaving. In het voorkomen van arbeidsdiscriminatie willen we versterkt inzetten op grootschalige en laagdrempelige

online vorming en trainingen, sectorale gedragscodes en actieplannen, engagementen van de (koepels van) arbeidsmarktintermediairs die omgezet worden in concrete actieplannen, Op vlak van handhaving zal vooreerst moeten nagegaan worden of het bestaande reglementair kader voldoende instrumenten en bevoegdheden aanreikt om de voor de arbeidsmarkt nefaste en negatieve ontwikkelingen, tegen te gaan.

De reeds ingeslagen weg om voldoende middelen en mankracht in te zetten op het onderzoek van meldingen en klachten i.v.m. arbeidsdiscriminatie, alsook het hanteren van diepteonderzoeken, moet verder worden gezet. Daarbij hoort ook het versterken en verder uitwerken van het preventief inspectieoptreden en zijn in dit kader goede contacten met het middenveld en diverse meldpunten aangewezen, weliswaar met respect voor eenieders verantwoordelijkheid, taken en bevoegdheden. Uiteindelijk moet ook, als sluitstuk van de inspectieketen en indien nodig, curatief en repressief worden opgetreden. In dat kader moet nagegaan worden of bestaande sanctiebepalingen voldoende accuraat en gediversifieerd zijn in relatie tot het beoogde doel, zijnde het (laten)beteugelen van inbreuken en het bevorderen van de stimulansen vervat in de beleidsmaatregelen.

03 / RAMING VAN DE BUDGETTAIRE IMPACT VAN DE BELEIDSVOORSTELLEN

Er zijn tal van randvoorwaarden die maken dat op vandaag de begrotingsimpact van de voorgestelde maatregelen moeilijk in te schatten valt. Daarom hebben we ons beperkt tot de opbouw van een redenering/**inschatting van de budgettaire impact in grootte-orde**, verbonden aan de uitvoering van de diverse strategische beleidsvoorstellen. De budgetten die onder worden vermeld moeten met andere woorden niet worden gelezen als een budgettering van de voorstellen in kwestie, maar wel als onderbouwing van de redenering die gevolgd werd opdat de diverse voorstellen budgetneutraal zouden kunnen worden gerealiseerd.

Deze redenering vertrekt vanuit de gekende parameters op dit moment, in het bijzonder de huidige Vlaamse begrotingsgegevens en de verwachte begroting voor overgedragen bevoegdheden in het kader van de staatshervorming (cfr. de geijkte tabellen voor overdracht van bevoegdheden die op dit ogenblik, februari 2014, circuleren).

De **zesde staatshervorming** zal het financieel bereik van het Vlaams arbeidsmarktbeleid sterk verruimen, van 1,6 miljard voor tot bijna 4 miljard na de staatshervorming. Het budget WSE zal hierdoor ca. 10% van de Vlaamse overheidsuitgaven bedragen, t.o.v. 5,7% vandaag.

Deze middelen zullen echter ontoereikend zijn, zelfs zonder de saneringsbijdrage, om het bestaande federale en Vlaamse arbeidsmarktbeleid onverkort verder te zetten. Daarom hebben we ervoor gekozen om de strategische voorstellen zoveel mogelijk uit te werken zonder de kosten voor de overheid verder te laten oplopen.

Er wordt echter vooralsnog geen rekening gehouden met (diverse scenario's voor) de **verdeling van de saneringsinspanning** onder de entiteiten en/of met eventuele nieuwe besparingen door de volgende Vlaamse Regering. Met deze ongekende factor staat of valt de accuratesse van de oefening. Een bijkomende besparing op de werkgelegenheids-budgetten zou een bijkomende oefening/verdieping vragen in de diverse beleidsvoorstellen.

We willen hierbij waarschuwen voor een scenario waarbij de budgetten voor werkgelegenheid eenzijdig zouden worden gekort. Meer werkenden betekent immers meer inkomsten voor de overheid en meer middelen voor tal van maatschappelijke noden. Een uitzondering voor de werkgelegenheidsbudgetten in het kader van saneringsinspanning zou op zijn plaats zijn, gelet op de verwachte terugverdieneffecten.

1. **Een versterkte controle en begeleiding van werkzoekenden: Het voorstel is niet-budgetneutraal maar kan gecompenseerd worden via een mogelijke besparing.**

De middelen die noodzakelijk zijn voor de diverse uitbreidingen van het activeringsbeleid in het voorstel kunnen gevonden worden doordat de opvolging van het zoekgedrag, een bevoegdheid die overkomt i.k.v. de staatshervorming, zonder beduidende meerkost geïntegreerd zouden kunnen worden in de sluitende

begeleidingsaanpak van de VDAB. We zouden met andere woorden kunnen besparen op wat nu federale middelen zijn doordat we de controlebevoegdheid integreren in de begeleiding van werkzoekenden. Niettemin is de haalbaarheid van het voorstel sterk afhankelijk van de verdere toename/afname van de werkloosheid in Vlaanderen.

De uitvoering van het werk- zorgdecreet kan in eerste instantie budgetneutraal zijn voor de beleidsvelden Werk en SE door een heroriëntatie van de middelen uit de momenteel lopende projecten. Eens de maatregel op kruissnelheid komt, kan een groeipad aan bijkomende middelen noodzakelijk zijn. De drie betrokken beleidsvelden zullen hier dan afstemming over moeten bereiken.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	278.949 (VDAB/activering)	
	I.k.v. 6e staatshervorming: + ca. 13.129 (controle beschikbaarheid)	292.078
	= 292.078	

2. Vereenvoudigen van de tewerkstellingsmaatregelen: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

Het opzet is dat bij de uitwerking de budgetten zouden verdeeld worden over de algemene korting en het complementair pakket, op basis van een screening van de doelmatigheid van elk van de maatregelen. Dit budget wordt als gevolg van de zesde staatshervorming meer dan verdubbeld. De factor waar men het minst controle over heeft is het aantal indienstnemingen. Op basis van schattingen hiervan kunnen voor al de rest diverse scenario's worden uitgewerkt die binnen het totaal beschikbare budget blijven.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	894.086 (huidige Vlaamse maatregelen)	
	I.k.v. 6e staatshervorming: + 928.407 (o.a. RSZ- en RVA-doelgroepenbeleid)	1.947.493
	I.k.v. Concurrentiepakket: + 125.000	
	=1.947.493	

3. Een leerwerkgarantie voor jongeren: Het voorstel is niet-budgetneutraal maar kan gecompenseerd worden via een mogelijke besparing.

Een aantal onderdelen van het voorstel zullen mogelijks een meerkost met zich meebrengen (prikkelend beleid naar bedrijven, rol in de opvang van arbeidsrijpe jongeren) maar er worden ook efficiëntiewinsten verwacht door o.m. de samenwerking met sectoren (efficiëntere inzet van sectorale middelen vs. minder inzet van overheidsmiddelen), de rationalisering van het opleidingsaanbod in het stelsel leren en werken, het optimaliseren van de financiële omkadering van het stelsel leren en werken en de deling van infrastructuur. Hierdoor is het voorstel in zijn geheel allicht in evenwicht. Een verschuiving van middelen zal misschien wel noodzakelijk zijn. Een volwaardige tweede kans aanpak voor ongekwalificeerde schoolverlaters kan in principe ook budgetneutraal worden doorgevoerd, zij het met belangrijke weerslag op onderwijs (indien bijkomend wordt ingezet op OKOT).

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	15.000 (verdeeld onder de SYNTRA-leertijd en het DBSO) + Verwachte kosten in het kader van de voorziene hervorming - Verwachte opbrengsten in het kader van de voorziene hervorming = ca. 15.000	15.000

4. Competentiegericht uitbouwen van de arbeidsmarktdienstverlening: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

De verdere ontwikkelingen in Mijn Loopbaan kunnen worden uitgewerkt binnen de huidige budgetten. De sectorale werking is een budgetneutrale reorganisatie, die geen bijkomend personeel vergt. De uitbouw van een werkgeversservice zal vermoedelijk heel wat middelen vergen, maar dit wordt gedeeltelijk ondervangen door met partners te werken. Bijkomende excellente partnerschappen in de richting van groeipolen kunnen mogelijk een bijkomende investering vragen, maar kunnen evengoed een verschuiving van een bepaalde opleidingscapaciteit naar een nieuwe locatie inhouden, wat besparend kan werken. Het lijkt ook billijk dat het principe van cofinanciering door stakeholders (sectorfondsen, onderwijs, werkgevers,) hier beter dan vandaag verkend wordt.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	123.438 (VDAB/competentieversterking)	123.438

5. Een vereenvoudiging van de opleidingsincentives: Het voorstel is niet-budgetneutraal maar kan gecompenseerd worden via een mogelijke besparing.

Bestaande middelen van de diverse maatregelen worden gebundeld. Jaarlijks bedraagt dit totaalbudget vandaag ongeveer 71 miljoen euro bestaande uit: opleidingscheques (5,5 miljoen euro), aanmoedigingspremies opleiding (1,4 miljoen euro), betaald educatief verlof (63,9 miljoen euro) en verlof sociale promotie (139.000 euro). Deze middelen zullen ook selectiever ingezet worden en er wordt bekeken hoe de overlap met maatregelen uit andere beleidsdomeinen vermeden kan worden, wat besparend kan werken.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	7.039 (huidige Vlaamse maatregelen)	
	I.k.v. 6e staatshervorming: + 63.947 (Betaald educatief verlof)	70.986
	=70.986	

6. Geharmoniseerde groeiplannen voor een loopbaan in verandering: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

Bestaande middelen van diverse maatregelen (Loopbaan-en diversiteitsplannen en projectontwikkelaars EAD) en projecten (ESF-oproepen mensgericht ondernemen- opleiding in bedrijven) worden gebundeld, zodat de middelen gericht ingezet kunnen worden en meer bedrijven bereikt kunnen worden. Jaarlijks bedraagt dit budget vandaag iets meer dan 17 miljoen euro: ESF mensgericht ondernemen (6,5 miljoen euro), ESF opleiding in bedrijven (6,9 miljoen euro), loopbaan-en diversiteitsplannen (3,8 miljoen euro).

Het is onzeker of ESF voor het komende Operationele Programma nog even hoge budgetten zal kunnen inzetten. Er is dan ook al nagedacht over hoe deze middelen selectiever zouden kunnen ingezet worden en doordat we het bedrag dat bedrijven kunnen ontvangen zouden laten variëren, kan een besparing verwacht worden als gevolg van de invoering van het voorstel. De hoogte van de bedragen zal zich situeren tussen de huidige minimum en maximum subsidiëring voor deze plannen.

Tegelijk wordt ook bekeken hoe overlap met maatregelen uit andere beleidsdomeinen kan vermeden worden, zodat alle middelen gericht ingezet worden.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	ESF Mensgericht ondernemen: 6.500 (incl. 55% Vlaamse cofinanciering)	
	ESF Opleiding in bedrijven: 6.900 (incl. 55% Vlaamse cofinanciering)	17.200 (Maar: Onzekerheid over ESF-middelen i.k.v. nieuwe OP)
	Loopbaan- en diversiteitsplannen: 3.800	
	=17.200 (Maar: Onzekerheid over ESF-middelen i.k.v. nieuwe OP)	

7. Dienstencheques prioritair inzetten in de combinatie arbeid en gezin: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

Het budget is expansief, er moet worden gewaakt dat dit binnen de perken blijft. Dit kan door gericht maatregelen te nemen en door de prioritaire doelstellingen (combinatie arbeid-gezin, tewerkstelling laaggeschoolden) als maatstaf te blijven hanteren.

Het is echter de expliciete doelstelling om door selectieve inzet en beheersmatige ingrepen binnen budget te blijven.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	I.k.v. 6e staatshervorming: + 1.052.463 (dienstencheque) + 218.573 (fiscale uitgaven)	
	=1.271.036	=1.271.036

8. De band tussen taal en werk versterken: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

Het strategische beleidsvoorstel met betrekking tot taal en werk omvat drie acties: coördinatie met andere partners, formuleren van een duidelijke beleidsvisie en inzetten op innovatieve oplossingen zoals geïntegreerde trajecten taal-werk. De drie voorstellen kunnen gerealiseerd worden binnen de huidige budgetten, vermits ze voornamelijk op afstemmingaspecten van het beleid slaan, zij het tussen beleidsactoren of tussen de verschillende componenten van beleidsinstrumenten (taal- en tewerkstellingscomponenten van een traject).

Let wel, gelet op de aanhoudende nood aan investeringen in taal- en tewerkstellingstrajecten, is het vrijmaken van extra budget daartoe wenselijk.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	22.426,879	22.426,879

9. Nieuwe accenten leggen in het kansengroepenbeleid: Het voorstel kan binnen de huidige kredieten worden gerealiseerd.

Het voorstel kan in principe worden doorgevoerd binnen de budgetten voorzien voor het impulsfonds migrantenbeleid en het loopbaan- en diversiteitsbeleid, mits compensatie voor bestaande doelstellingen in de reguliere werking.

Budgettaire uitgave (in Keuro)	Budget in 2015	Budget op kruissnelheid
	5.275 (structurele projecten duurzaam loopbaan- en diversiteitsbeleid) I.k.v. 6 ^e staatshervorming: + een % van 3.445 impulsfonds migrantenbeleid =5.275 + een % van 3.455 impulsfonds migrantenbeleid	5.275 + een % van 3.455 impulsfonds migrantenbeleid