

DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



BELEIDSBAROMETER 2011

UITZICHTEN VAN CATEGORIAAL  
WERKGELEGENHEIDSBELEID IN VLAANDEREN



## Colofon

### Samenstelling

Erik Samoy

Vlaamse overheid  
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 42 56  
[monitoring@vlaanderen.be](mailto:monitoring@vlaanderen.be)  
[www.werk.be](http://www.werk.be)

### Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

### Uitgave

September 2011

### Depotnummer

D/2011/3241/210

## Inhoudsopgave

<b>1. Het analysekader</b> .....	<b>5</b>
1.1. Regulerende sturing .....	5
1.1.1 Quotumregelingen en andere algemene verplichtingen.....	6
1.1.2 Conditionele verplichtingen.....	6
1.1.3 Niet-dwingende positieve acties .....	7
1.1.4 Financiële stimulansen .....	7
1.1.5 Handelings- en onderhandelingsystemen.....	7
1.2. Compenserende sturing .....	7
1.3 Vervangende sturing .....	8
<b>2. Kansengroepen op de arbeidsmarkt in cijfers</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Sturing in Vlaanderen</b> .....	<b>12</b>
3.1.Vormen van sturing in Vlaanderen : Overzicht.....	12
3.2 Regulerende sturing .....	13
3.2.1 Dwingende regulerende sturing .....	13
3.2.1.1 Gebiedende maatregelen (quota en streefcijfers) .....	13
3.2.1.2.Verbiedende maatregelen.....	14
3.2.2 Niet-dwingende positieve acties .....	14
3.2.3 Financiële stimulansen .....	15
3.2.4 Procedurale sturing.....	15
3.3. Compenserende sturing .....	16
3.3.1 Beroepsrevalidatie.....	16
3.3.2 Trajectwerking .....	16
3.3.2.1 Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten .....	17
3.3.2.2 Trajectwerking voor allochtonen.....	18
3.3.2.3 Trajectwerking voor vijftigplussers.....	19
3.3.3. Loopbaanbegeleiding, opleidingscheques en ervaringsbewijzen.....	20
3.3.4. Andere vormen van compenserende sturing .....	21
3.3.4.1.Financiële steun aan werkgevers (loonkostensubsidies).....	21
3.3.4.2 Aanpassingen aan de arbeidsomgeving.....	21
3.3.4.3 Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap .....	22
3.4. Vervangende sturing .....	22
<b>4. Vergelijking van de beleidsinstrumenten en de instrumentenmix</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Cijfers over de toepassing van de instrumenten</b> .....	<b>25</b>

## Woord vooraf

Deze publicatie is de derde uitgave van de Beleidsbarometer, een reeks waarin het Departement Werk en Sociale Economie jaarlijks een beleidsthema uitgebreid voorstelt. Op basis van cijfers en analyses belichten we de Vlaamse arbeidsmarkt en uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Dit jaar maakt het beleid ten aanzien van drie categoriale doelgroepen het voorwerp uit van de publicatie.

Wie de ontwikkelingen op het vlak van arbeidsmarktbeleid in het afgelopen decennium heeft gevolgd, zal vertrouwd zijn met speciale maatregelen voor allochtonen, vijftigplussers en arbeidsgehandicapten. Nochtans is dit niet zo vanzelfsprekend. Immers, in elk van die categorieën zijn mensen te vinden die heel goede posities innemen op de arbeidsmarkt. Dit is evident voor vijftigplussers, het is al wat minder het geval voor allochtonen en arbeidsgehandicapten.

Voor allochtonen en vijftigplussers is het niet het kenmerk waaraan de categorie haar naam ontleent op zich dat verklaart waarom personen die ertoe behoren het voorwerp uitmaken van speciaal beleid. Voor arbeidsgehandicapten is dit eigenlijk wel het geval. Die categorie omvat immers personen die mede als gevolg van een langdurige en ernstige gezondheidsaandoening beperkingen ervaren op het vlak van arbeidsdeelname. Het problematische zit verweven in de categorie zelf, iemand die ertoe behoorde maar een goede aangepaste arbeidspositie weet te veroveren is, eventueel tijdelijk, niet langer arbeidsgehandicapt. De categorie arbeidsgehandicapten is dus een sociale constructie waarvan de omvang ook bepaald wordt door de mate waarin de arbeidswereld voorzieningen treft om om te gaan met lichamelijke en geestelijke beperkingen.

Vijftigplusser is een leeftijdscategorie die op zich niet problematisch hoeft te zijn, maar dit de afgelopen vijftig jaar op de arbeidsmarkt wel is geworden onder invloed van structurele verschuivingen in de economie en de arbeidsmarkt die gepaard gingen met omvangrijke vervroegde uittrede. Vooral beleid dat gericht is op herintrede of behoud van werk kan nodig zijn om obstakels uit de weg te ruimen.

Allochtoon is een categorie die verwijst naar origine en culturele verschillen, maar net zoals vijftigplus op zich geen problematische arbeidsmarktcomponent bevat. De categorie groepeerd nochtans mensen die veel moeilijker dan de niet-allochtonen een plaats verwerven op de arbeidsmarkt, waardoor speciaal beleid aangewezen kan zijn.

De drie globale categorieën verhullen de interne diversiteit naar andere arbeidsmarktrelevante kenmerken zoals sekse, ervaring en competenties. Binnen elk van deze drie groepen zijn er uiteraard ook mensen die tot de andere twee categorieën behoren. Sommige maatregelen hebben de globale categorie als aangrijpingspunt (bvb. anti-discriminatie) andere, zoals competentieversterking, spelen in op kenmerken van personen binnen de categorie. Zo is in de loop der jaren een beleidsmix ontstaan die voor een deel gemeenschappelijk is aan de drie categorieën, en voor een deel uniek. Dit is wat deze Beleidsbarometer in kaart wil brengen.

**Dirk VANDERPOORTEN**

*Secretaris-generaal, departement Werk en Sociale Economie*

## 1. Het analysekader

Voorafgaand aan het overzicht van het beleid schetsen we het analysekader. Het is een sturingstheoretisch kader dat toelaat om de verschillende soorten interventies van de overheid ter bevordering van de inclusie in de arbeidsmarkt van categoriale doelgroepen, te ordenen. Het werd ontworpen door Gunther Schmid (vooral bekend van het concept transitionele arbeidsmarkt) en Klaus Semlinger (1985) die het hebben toegepast in een internationale vergelijkende analyse van maatregelen voor gehandicapten en vrouwen. Wij beperken ons tot één regio, het Vlaams Gewest, maar passen het toe op drie groepen, waardoor eveneens een vergelijking mogelijk wordt.

Er worden drie vormen van overheidsturing onderscheiden :

A. *Regulerende sturing* betreft het gebruik van instrumenten die direct of indirect ingrijpen op de verhoudingen tussen de actoren op de arbeidsmarkt. Deze verhoudingen worden gestuurd door 'geboden en verboden', door 'materiële of immateriële prikkels' en door 'procedures'.

B. *Compenserende sturing* werkt op een andere manier. Door middel van financiële of materiële transfers worden de actoren op de arbeidsmarkt in staat gesteld om op de door de overheid gewenste manier te handelen of wordt de uitkomst van marktmechanismen achteraf gecorrigeerd. Tot deze vorm van sturing behoren o.a. beroepsrevalidatie en beroepsopleiding, aanvullende inkomensondersteuning aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, loonkostensubsidies en aanpassingen van de werkplek aan de vraagzijde, en informatie, bemiddeling en begeleiding voor beide zijden.

C. De overheid kan tenslotte ook afzien van het sturen van de private arbeidsmarkt en door *vervangende sturing* arbeidsplaatsen scheppen voor kansengroepen in het kader van algemene werkgelegenheidsmaatregelen of door het organiseren en/of financieren van speciale arbeidsplaatsen.

Semlinger en Schmid merken op dat deze verschillende vormen van sturing niet geïsoleerd worden gehanteerd maar in een historisch-institutionele context en binnen een bepaalde politiek-administratieve cultuur die zowel de keuze van de instrumenten als de effectiviteit ervan bepaalt. Deze opmerking heeft verstrekkende gevolgen. Uitspraken over de effectiviteit van één bepaald type maatregel (bv. loonkostensubsidies of quota) zijn dus nauwelijks in het algemeen mogelijk maar enkel binnen het kader van het gehele beleid in een bepaalde staat. Wat 'werkt' in de ene context kan falen in een andere. Meteen zijn ook de grenzen aangegeven van vergelijkend onderzoek op dit vlak.

### 1.1. Regulerende sturing

Gebieden, verbieden en voorwaarden verbinden aan bepaalde regelingen (bv. de toekenning van overheidsopdrachten) omvat telkens het vaststellen van normen die het handelen van de actoren inhoudelijk aan banden legt. Zonder secundaire normen, waaronder sancties ter bestraffing van de overtreding van de normen, blijft deze vorm van sturing echter zonder resultaat. Bovendien is voor het afdwingen van de normen een controleorgaan en/of een

klachtenregeling vereist. Naast afschrikking door sancties kan naleving van de normen ook worden gestimuleerd door een 'moreel' beroep op gedeelde waarden en door het onder de aandacht brengen van symbolen en 'voorbeelden'. Deze zogenaamde 'persuasieve' sturing is functioneel gelijkwaardig aan dwingende en sanctionerende sturing maar in het algemeen kan niet bepaald worden of de ene vorm door de andere te vervangen is zonder verlies aan effectiviteit. Van belang is dat regulerende sturing dus niet enkel werkt op basis van afschrikking maar evenzeer op basis van de verinnerlijking van wederzijdse verwachtingen omtrent op morele beginselen gebaseerde gedragwijzen. Binnen deze vorm van sturing zijn er verschillende subtypen.

### 1.1.1 Quotumregelingen en andere algemene verplichtingen

Een quotumregeling verplicht de werkgevers tot indienstneming van een aantal werknemers uit een bepaalde categorie, in een vastgestelde verhouding tot het personeelsbestand. In enkele Europese landen zoals Frankrijk en Duitsland bestaan zulke quotumregelingen voor gehandicapten maar ze verschillen onderling op allerlei aspecten: de categorieën gehandicapten die in aanmerking komen, de hoogte van de quota, de aard en de omvang van de ondernemingen die aan de verplichting onderworpen zijn, de sancties en het controleorgaan. In sommige landen kan (eventueel gedeeltelijk) aan de quotumverplichting worden voldaan door bestellingen te plaatsen bij beschutte werkplaatsen of door in de onderneming speciale acties op te zetten ten behoeve van gehandicapten (bv. herscholing). Sancties nemen bijna uitsluitend de vorm aan van boetes, waarvan de opbrengst meestal wordt gebruikt om andere maatregelen voor de tewerkstelling van gehandicapten te financieren. Hieruit blijkt al dat de verschillende vormen van arbeidsmarktsturing onderling verweven zijn. In 1986 heeft Canada een nieuwe vorm van deze verplichting ingevoerd. Werkgevers zijn er wettelijk verplicht, met advies van een werknemersvertegenwoordiging, 'employment equity' te verwezenlijken voor verschillende minderheidsgroepen, waaronder gehandicapten: *"Het aandeel van personen behorend tot genoemde groepen in het personeelsbestand, moet uiteindelijk op z'n minst in verhouding staan tot hun aandeel in ofwel de beroepsbevolking, ofwel in die segmenten van de beroepsbevolking waaruit de werkgever redelijkerwijs zijn personeel kan werven. Die segmenten kunnen worden afgebakend aan de hand van kwalificatie-eisen en geografische grenzen."* Een belangrijk verschil met de traditionele quotumregelingen is dat de quota veel meer per onderneming kunnen verschillen. Hoewel deze regeling een beperkte werkingsfeer heeft en in de praktijk slechts op ongeveer 10% van de Canadese beroepsbevolking betrekking heeft, blijft het toch een 'algemene' verplichting die verschilt van 'conditionele' verplichtingen (cf. 1.2.2). Algemene verplichtingen hebben niet enkel betrekking op effectieve tewerkstelling. In Duitsland is elke werkgever verplicht om na te gaan of een vacature door een persoon met een handicap kan worden ingevuld, ongeacht of de onderneming reeds voldoet aan de quotumverplichting. Daarnaast bestaan in Duitsland ook verplichtingen inzake de inrichting en de aanpassing van de werkplek en de deelname aan door de bedrijven geïnitieerde scholingsmaatregelen.

### 1.1.2 Conditionele verplichtingen

Dit type van verplichtingen is niet 'algemeen' omdat de ondernemingen zich hieraan rechtmatig kunnen onttrekken. In de VS werd in de *Rehabilitation Act* uit 1973 bepaald dat bedrijven enkel in aanmerking komen voor overheidsopdrachten wanneer ze speciale maatregelen treffen voor de indienstneming en het in dienst houden van gehandicapten. Ook in Vlaanderen bestond in de jaren zeventig een dergelijke regeling in het kader van de

wetten op de economische expansie. Wanneer ondernemingen van overheidsopdrachten afzien, hoeven ze aan die verplichtingen niet te voldoen.

### 1.1.3 Niet-dwingende positieve acties

De reeds besproken verplichtingen zou men ook onder Positieve acties ("affirmative action") kunnen rangschikken, maar er zijn vaak ook dergelijke acties die niet-dwingend zijn. Ze worden opgezet voor diverse doelgroepen (bv. vrouwen, gehandicapten, alloctonen) en beogen een verhoogde arbeidsdeelname of een betere positie in de arbeidsorganisaties.

### 1.1.4 Financiële stimulansen

Niet alle financiële stimulansen behoren tot het domein van de regulerende sturing. Het gaat hier enkel om algemene maatregelen (meestal loonkostensubsidies) die erop gericht zijn het gedrag van de werkgevers zodanig te beïnvloeden dat ze aan de beoogde doelgroep nieuwe arbeidsplaatsen toekennen. De impulsen zijn tijdelijk (en vaak is er een degressieve subsidiëring) maar beogen blijvende werkgelegenheid te verschaffen. Daarnaast bestaan er specifieke financiële stimulansen om individuele personen die behoren tot een kansengroep in dienst te houden, maar die behoren tot een ander type sturing (cf. infra). Er zijn veel algemene maatregelen getroffen voor jongeren en langdurig werklozen, onder meer onder de vorm van vrijstellingen van sociale zekerheidsbijdragen. Er zitten allerlei problemen aan vast, zoals het gebruik maken van subsidies voor reeds geplande aanwervingen ('meeneem-effect') en de vervanging van de ene doelgroep door de andere (substitutie).

### 1.1.5 Handelings- en onderhandelingsystemen

Met deze vorm van sturing zet de overheid geen precieze doelstellingen voorop en geeft zij ook geen gerichte stimulansen, maar scheidt ze enkel voorwaarden voor zelfregulering van het sociale en economische systeem waarin de belangen van de benadeelde groepen beter kunnen worden verdedigd. De bevoordeling van de benadeelden kan zowel betrekking hebben op organisatiestructuren (bv. de aanstelling van 'vertegenwoordigers') als op gedragsregels. Dit laatste wordt ook 'procedurele sturing' genoemd. De aanwijzing van een 'vertrouwenspersoon voor gehandicapten', zoals dit in Duitsland op bedrijfsniveau bestaat, is een dergelijke organisatievorm. De regels op het vlak van de raadpleging van deze persoon bij aanwervingen, ontslagen en bevorderingen behoren tot de procedurele sturing. Ook stimulansen voor bv. opleiding van kansengroepen op het niveau van sectoren kunnen hiertoe worden gerekend. Een ander voorbeeld van zelfsturing is de certificering in de Vlaamse outplacementsector. Door zichzelf een gedragscode op te leggen zorgt de sector ervoor dat outplacementkantoren een kwaliteitskeurmerk kunnen verwerven.

## 1.2. Compenserende sturing

Inkomensvervangende maatregelen (uitkeringen) horen tot het veld van de compenserende sturing maar worden hier niet behandeld aangezien we ons beperken tot het actief arbeidsmarktbeleid. Bij compenserende sturing wordt het doel, namelijk de arbeidsintegratie van de doelgroep, nagestreefd door hulp te bieden waar zich problemen voordoen.

Er wordt van uitgegaan dat de werkgevers bereid zijn mensen uit de doelgroep(en) tewerk te stellen, maar daarbij steun behoeven. Deze veronderstelling is bij maatregelen van regulerende sturing niet aanwezig. De instrumenten van compenserende sturing zijn

financiële of zakelijke transfers en informatieverschaffing waarmee diverse doelstellingen worden nagestreefd :

a) de inzetbaarheid verhogen, bv. door middel van maatregelen ter bevordering van de beroepsrevalidatie, beroepsopleiding, scholing en herscholing;

b) de productie-eisen aanpassen aan de mogelijkheden van de doelgroep, bv. door maatregelen die werkgevers steun verlenen om de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomgeving aan te passen;

c) het 'matching' proces tussen productiecapaciteiten en productie-eisen verbeteren bv. door informatieverschaffing aan werknemers en werkgevers, beroepskeuzevoorlichting, bemiddeling en (traject) begeleiding.

Sommige maatregelen zijn slechts goed te klasseren als de hele institutionele uitwerking ervan wordt onderzocht. Zo kunnen loonkostensubsidies zowel regulerend als compenserend zijn. In het laatste geval gaat het om een financiële transfer die de productie-eisen vermindert door ze aan te passen aan de mogelijkheden van de persoon. Wanneer de hoogte van de loonkostensubsidie wordt afgestemd op het individuele rendementsverlies, regelmatig hieraan wordt aangepast, en ook wordt toegepast voor 'zittende' werknemers dan gaat het duidelijk om een compenserende maatregel. Betreft het een subsidie die voor iedereen even hoog is, van beperkte duur, en die vooral of uitsluitend wordt verleend voor nieuwe werknemers dan gaat het veeleer om regulerende sturing.

In het schema van Semlinger en Schmid komt het zelfstandig ondernemerschap niet ter sprake. Gezien de vorm die het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap bij kansengroepen meestal aanneemt gaat het vooral om compenserende sturing.

### 1.3 Vervangende sturing

Maatregelen van vervangende sturing grijpen niet in op de verhoudingen op de private arbeidsmarkt, maar bestrijden de structurele benadeling van de doelgroep door met publieke middelen arbeidsplaatsen te scheppen. Dit kan verschillende vormen aannemen. De overheid kan onder zijn ambtenaren meer mensen uit de doelgroep aanstellen dan expliciet of impliciet ten aanzien van het particuliere bedrijfsleven wordt opgelegd. In publieke tewerkstellingsprogramma's kunnen plaatsen voorbehouden worden. En tenslotte kan een arbeidsmarkt worden geschapen waartoe enkel of in hoofdzaak leden van de doelgroep toegang hebben. Voor gehandicapten is dit de beschutte tewerkstelling, maar ook de sociale werkplaatsen vallen onder deze vorm van sturing.

De typologie van regulerende, compenserende en vervangende sturing biedt een kader om de beschrijving en analyse van aparte maatregelen te overstijgen en op basis van de verhouding tussen de verschillende vormen van sturing, de 'logica' van het gehele sturingsstelsel te vatten.



## 2. Kansengroepen op de arbeidsmarkt in cijfers

Onderstaande cijfers kunnen worden opgevolgd op [www.werk.be](http://www.werk.be) en [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

**Tabel 1 : Werkzaamheidsgraden : Enquête naar de Arbeidskrachten (Vlaams Gewest , 20-64 jaar)**

	2010	t.o.v. 2009
Totaal	72,1 %	+0,6 ppt.
50-plussers	53,1 %	+2,2 ppt.
55-plussers	38,2 %	+2,4 ppt.
niet-EU nationaliteit	44,4 %	-2,6 ppt.
niet-EU geboren	53,4 %	0,0 ppt.
Arbeidsgehandicapten	33,5 %	-4,0 ppt

**Tabel 2 : Nwwz op 31-12-2010 (VDAB) (allochtoon op basis nationaliteit)**

			Allochtoon (nationaliteit)		
			Neen	Ja	Totaal
AG	50+	Neen	<b>18.494</b>	<b>554</b>	<i>19.048</i>
		Ja	<b>10.188</b>	<b>127</b>	<i>10.315</i>
		Totaal	<i>28.682</i>	<i>681</i>	<i>29.363</i>
Niet-AG	50+	Neen	111.607	<b>16.646</b>	<i>128.253</i>
		Ja	<b>40.603</b>	<b>1615</b>	<i>42.218</i>
		Totaal	<i>152.210</i>	<i>18.261</i>	<i>170.471</i>
Totaal			<i>180.892</i>	<i>18.942</i>	<i>199.834</i>

**88.227 (44% van het totaal) behoren tot minstens één van de drie doelgroepen.**

**Tabel 3 : Nwwz op 31-12-2010 (VDAB) (allochtoon op basis origine)**

			Allochtoon (origine)		
			Neen	Ja	Totaal
AG	50+	Neen	<b>16.260</b>	<b>2.788</b>	<i>19.048</i>
		Ja	<b>9.638</b>	<b>677</b>	<i>10.315</i>
		Totaal	<i>25.898</i>	<i>3.465</i>	<i>29.363</i>
Niet-AG	50+	Neen	89.925	<b>38.328</b>	<i>128.253</i>
		Ja	<b>37.410</b>	<b>4.808</b>	<i>42.218</i>
		Totaal	<i>127.335</i>	<i>43.136</i>	<i>170.471</i>
Totaal			<i>153.233</i>	<i>46.601</i>	<i>199.834</i>

**109.909 (55% van het totaal) behoren tot minstens één van de doelgroepen**

**Tabel 4 : Nwwz op 30-06-2011 (VDAB)**

			Allochtoon (origine)		Totaal
			Neen	Ja	
AG	50+	Neen	<b>15139</b>	<b>2736</b>	17875
		Ja	<b>9388</b>	<b>717</b>	10105
		Totaal	24527	3453	27980
Niet-AG	50+	Neen	76265	<b>37052</b>	113317
		Ja	<b>36225</b>	<b>4988</b>	41213
		Totaal	112490	42040	154530
Totaal			137017	45493	182510

**106.245 (58% van het totaal) behoren tot minstens één van de doelgroepen**

#### Kans op werk :

De 'kans op werk' wordt berekend door het aantal werkzoekenden (van een bepaalde categorie) dat in de loop van een maand aan het werk gaat, te delen door het totale aantal niet-werkende werkzoekenden (van die categorie) aan het begin van die maand. De kans op werk toont aan in hoeverre niet-werkende werkzoekenden aangeworven worden, ongeacht of de totale werkloosheid stijgt of daalt. Deze maat schommelt nogal sterk van maand op maand, daarom geven we het jaargemiddelde weer.

**Tabel 5 : Kans op werk van kansengroepen (jaargemiddelde 2010)**

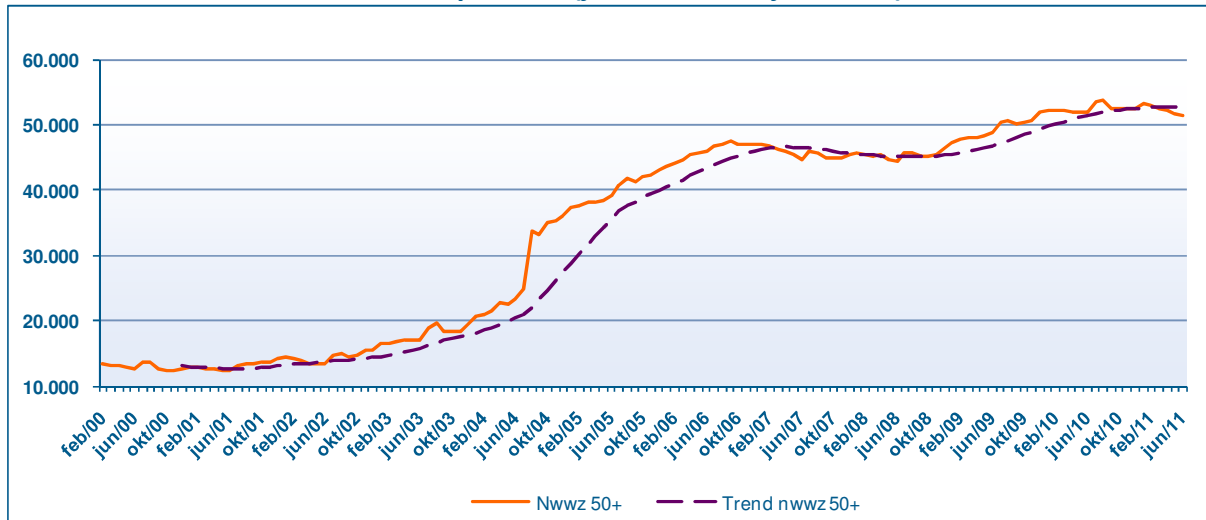
Kansengroep	Kans op werk (%)
Personen met een Arbeidshandicap	4,4
Allochtonen	9,1
Vijftigplussers	3,0
Laaggeschoolden	8,2
Alle niet-werkende-werkzoekenden	10,7

Bron : VDAB

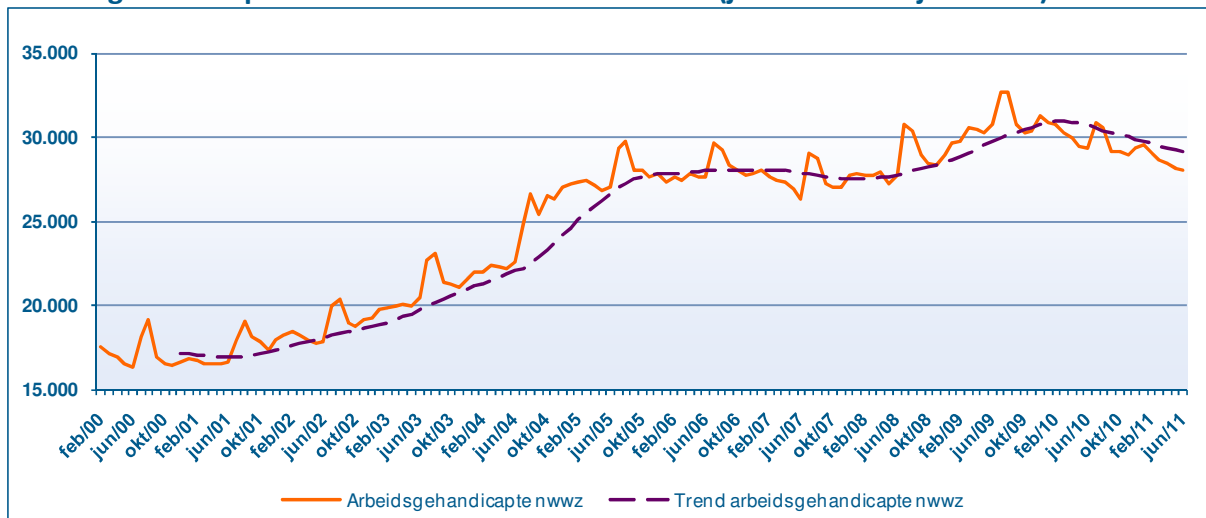
**Tabel 6 : NWWZ naar provincie en kansengroep, jaargemiddelden 2010**

Provincie	Totaal	50+ Aandeel	Pmah Aandeel	Alloch. Aandeel
Antwerpen	<b>69.957</b>	16.998 24,3%	8.279 11,8%	20.715 29,6%
Limburg	<b>30.661</b>	7.526 24,5%	5.247 17,1%	6.529 21,3%
Oost-Vlaanderen	<b>47.512</b>	11.684 24,6%	7.760 16,3%	10.205 21,5%
Vlaams-Brabant	<b>28.327</b>	7.219 25,5%	3.296 11,6%	5.925 20,9%
West-Vlaanderen	<b>31.785</b>	9.013 28,4%	5.298 16,7%	4.140 13,0%
Totaal	<b>208.242</b>	<b>52.439</b> 25,2%	<b>29.880</b> 14,3%	<b>47.514</b> 22,8%

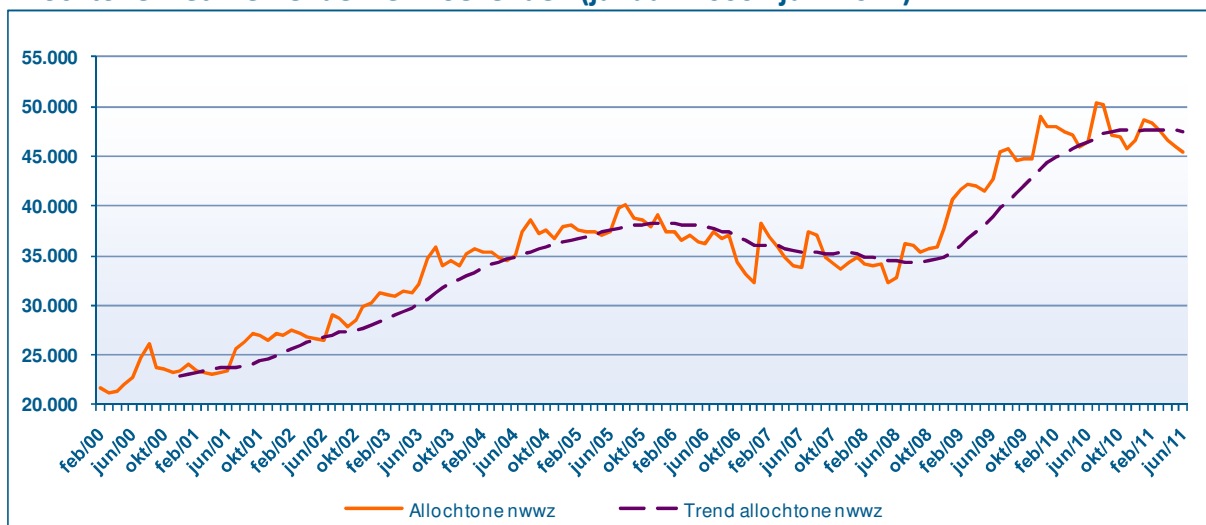
### Niet-werkende werkzoekende 50-plussers (januari 2000 - juni 2011)



### Arbeidsgehandicapte niet-werkende werkzoekenden (januari 2000 - juni 2011)



### Allochtone niet-werkende werkzoekenden (januari 2000 - juni 2011)



### 3. Sturing in Vlaanderen

#### 3.1.Vormen van sturing in Vlaanderen : Overzicht

	Handicap	Allochtoon	50+
<b>Regulerende Sturing</b>			
<b><i>Dwingend</i></b>			
Quota of streefcijfers bij de federale overheid	Ja	Neen	Neen
Quota of streefcijfers bij de vlaamse overheid	Ja	Ja	Neen
Quota of streefcijfers bij de lokale overheid	Ja	Neen	Neen
Anti-discriminatie wetgeving (Federaal)	Ja	Ja	Ja
Anti-discriminatie wetgeving (Vlaams)	Ja	Ja	Ja
Conditionele verplichtingen in relatie tot overheidsopdrachten	Neen	Neen	Neen
<b><i>Niet-dwingende positieve acties</i></b>			
EAD - beleid (diversiteitsplannen e.d.) Vlaams	Ja	Ja	Ja
Bewustmaking – informatiecampagnes Federaal	Ja	Ja	Ja
Bewustmaking – informatiecampagnes Vlaams	Ja	Ja	Ja
<i>Financiële stimulansen</i>			
Loonkostensubsidies (Federaal)	Ja	(Ja)	Ja
Loonkostensubsidies (Vlaams)	Ja	Neen	Ja
<b><i>Procedurale sturing</i></b>	Ja	Ja	Ja
<b>Compenserende sturing</b>			
Beroepsrevalidatie (Federaal)	Ja	Neen	Neen
Trajectwerking (in alle onderdelen zoals screening, opleidingen, begeleiding, enz)	Ja	Ja	Ja
IBO (inclusief GIBO en IBOT)	Ja	Ja	Ja
Werkervaring	Ja	Ja	Ja
Opleidingscheques	Ja	Ja	Ja
Loopbaanbegeleiding	Ja	Ja	Ja
Ervaringsbewijzen	Ja	Ja	Ja
Loonkostensubsidies (geïndividualiseerd)	Ja	Neen	Neen
Aanpassingen arbeidsomgeving (materiëel)	Ja	Neen	Neen
Aanpassingen arbeidsomgeving (immateriëel) : o.a. Faciliteren communicatie op de werkvloer, bij sollicitaties (bv. doventolken – Nederlands op de werkvloer)	Ja	Ja	Ja
Speciale verplaatsingsvergoedingen	Ja	Neen	Neen
Stimuleren zelfstandig ondernemerschap	Ja	Ja	Neen
<b>Vervangende sturing</b>			
Specifieke programma's gericht op de doelgroep	Ja	Neen	Neen
Stimuleren van de facto aanwezigheid van een doelgroep in de programma's ongeacht of die specifiek op die doelgroep zijn gericht of niet	Ja	Ja	Ja

## 3.2 Regulerende sturing

De in ons land bestaande maatregelen inzake regulerende sturing kunnen in twee groepen worden ingedeeld, naargelang het al dan niet dwingend karakter ervan. Tot de eerste groep behoren quota-regelingen en anti-discriminatiewetgeving. Tot de tweede groep behoren algemene, niet op individuele situaties gerichte, stimulerende maatregelen.

### 3.2.1 Dwingende regulerende sturing

Bij maatregelen van dwingende sturing zijn er twee types: de gebiedende en de verbiedende maatregelen. Die maatregelen verschillen bovendien naargelang de sterkte van het dwingend karakter. Dit laatste heeft te maken met het al dan niet voorzien in sancties bij niet-naleving en met de aard van de sancties.

#### **3.2.1.1 Gebiedende maatregelen (quota en streefcijfers)**

In België zijn er enkel in de publieke sector gebiedende maatregelen inzake doelgroepenbeleid.

Voor arbeidsgehandicapten zijn er op de drie bestuurniveaus (Federaal, Vlaams en lokaal) streefcijfers vooropgesteld, voor allochtonen alleen bij de Vlaamse overheid, terwijl voor 50+ op geen enkel bestuursniveau er dergelijke maatregelen zijn. Dat er voor 50+ geen zijn is een logisch gevolg van de reeds hoge aanwezigheid van die groep in de diverse administraties. Dat er voor arbeidsgehandicapten binnen elk bestuursniveau maatregelen voorzien zijn heeft te maken met de al heel lang bestaande ondervertegenwoordiging van deze groep, waarvoor er al gebiedende maatregelen werden genomen in de jaren zeventig (federaal – lokaal) of de jaren negentig (Vlaams niveau). Voor allochtonen dateert de regeling van na het jaar 2000.

Quota-regelingen zijn verplichtingen om een bepaald aandeel personen uit een doelgroep in dienst te hebben maar worden de facto gereduceerd tot 'streefcijfers' wanneer er geen duidelijk sanctie-mechanisme aan verbonden is. Op de federale regeling voor mensen met een handicap na zijn alle quota-regelingen in ons land veeleer streefcijfers.

De federale regeling voor mensen met een handicap voorziet de mogelijkheid – wanneer het quotum van 3% niet wordt bereikt – om nieuwe aanwervingen van niet tot de doelgroep behorende personen tegen te houden. Het is echter nog maar de vraag of dit ooit dwingend zal worden toegepast. De naleving van de bepalingen wordt opgevolgd door de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt, die jaarlijks een evaluatieverslag opmaakt.

Het streefcijfer binnen de administraties van de Vlaamse Gemeenschap (globaal 4,5% tegen 2015) wordt, eventueel verbijzonderd, opgenomen in administratieve aansturingsinstrumenten zoals beheersovereenkomsten of managementcontracten en maakt deel uit van de persoonlijke doelstellingen van de leidinggevende ambtenaren. De realisaties worden ook opgevolgd vanuit de Dienst Emancipatiezaken o.a. via een jaarlijks actieplan Gelijke kansen en Diversiteit. Voor de lokale besturen geldt een quotum-streefcijfer van 2% zonder dat er evenwel sanctiemechanismen voorzien zijn.

Het enige streefcijfer dat niet op gehandicapten is gericht beoogt de aanwezigheid van allochtonen binnen de Vlaamse administratie (4% tegen 2015). Dit wordt op dezelfde manier opgevolgd als voor mensen met een handicap.

Noch de federale noch de Vlaamse streefcijfers worden voor het ogenblik behaald en er zijn ook nog veel lokale besturen die beneden het streefcijfer blijven.

### 3.2.1.2. Verbiedende maatregelen

Verbodsbepalingen nemen in ons land de vorm aan van een verbod op discriminatie. De gronden waarop niet gediscrimineerd mag worden zijn o.a. handicap, gezondheidstoestand, leeftijd en nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, waarin de doelgroepen – mensen met een handicap, allochtonen, vijftigplussers – herkend kunnen worden.

De wettelijke basis voor die verbodsbepalingen in België zijn vervat in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.

De anti-discriminatiebepalingen hebben betrekking op vele levensdomeinen en wat arbeid betreft op velerlei aspecten, zoals selectie, promotie, arbeidsvoorwaarden en beloning en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking. De sancties bij overtreding kunnen naargelang de overtreding en de van toepassing zijnde regeling, van strafrechtelijke of burgerrechtelijke aard zijn.

Bestrafing is een zaak voor de rechtbanken maar daarnaast is op federaal vlak het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding de belangrijkste instantie voor informatieverbreiding, sensibilisering, advies en het waken over de toepassing van de wetgeving (meer info : <http://www.diversiteit.be/>). Binnen de Vlaamse Overheid werd de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen opgericht die het Vlaamse gelijkheidsbeleid mee voorbereidt, uitvoert, evalueert en coördineert (meer info : <http://www.gelijkekansen.be/>). Het toepassingsgebied van de onderscheiden regelingen verschilt wel maar globaal is discriminatie in alle vormen zowel in particuliere als in de publieke sector verboden en er is ook geen fundamenteel verschil naargelang de doelgroepen. Toch zijn sommige vormen specifiek, zoals het niet-voorzien in redelijke aanpassingen voor gehandicapten.

### 3.2.2 Niet-dwingende positieve acties

Al sinds het eind van de jaren negentig wordt in Vlaanderen beleid gevoerd dat gericht is op de evenredige arbeidsdeelname van ondermeer de doelgroepen gehandicapten, allochtonen en oudere werknemers (EAD-beleid). De instrumenten die daarvoor worden ingezet zijn zeer gelijklopend voor de drie doelgroepen. Twee belangrijke zijn de diversiteitsplannen en structurele EAD-projecten.

In een *diversiteitsplan* ontwikkelen ondernemingen, organisaties en lokale besturen een human resourcesbeleid met bijzondere aandacht voor diversiteit. Daarin krijgt de werving en het onthaal van nieuwe werknemers een plaats, evenals de doorstroom, retentie en opleiding van werknemers die al langer in dienst zijn.

Via de *structurele projecten* dragen de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen bij tot de sensibilisering, draagvlakverbreding en de uitvoering van het EAD-beleid. In dit kader is er financiering voor diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, voor een Task-force Allochtonen en Arbeid, voor activeringsconsulenten bij federaties van allochtone verenigingen, voor een Steunpunt Handicap en Arbeid en voor Jobkanaal en het Ondernemersnetwerk. De acties van Jobkanaal waar consulenten ondernemingen warm maken om vacatures op maat op te maken en een tijdlang te reserveren voor mensen uit de kansengroepen behoren tot de niet-dwingende positieve acties. De aansluitende plaatsing via de VDAB is eerder een vorm van compenserende sturing, net zoals het stimuleren van

instroom en doorstroom in het kader van de diversiteitsplannen

Veel acties in het brede kader van EAD-beleid of daarbuiten hebben te maken met het informeren en sensibiliseren, via campagnes met een verschillend bereik : landelijk (met federale middelen), Vlaams, lokaal, bij sectoren, bij de administratie van de Vlaamse Gemeenschap, bij lokale besturen, enz. Een recent voorbeeld is de Vlaamse actie 'De juiste stoel' voor vijftigplussers.

Kenmerkend is dat het nooit gaat om dwingende regelingen en het beleid is zodanig uitgebouwd dat acties voor één van de drie doelgroepen vaak op een aangepaste manier ook voor de twee andere worden gevoerd.

### 3.2.3 Financiële stimulansen

Tot het domein van de regulerende sturing behoren ook sommige financiële stimulansen. Het gaat dan enkel om algemene maatregelen (meestal loonkostensubsidies) die erop gericht zijn het gedrag van de werkgevers zodanig te beïnvloeden dat ze aan de beoogde doelgroep arbeidsplaatsen toekennen. Federale maatregelen voor *ouderen* die in dit kader passen zijn de RSZ-verminderingen, de activering van de werkloosheidsuitkeringen (de werkuitkering) en de Werkhervattingstoelage. Daarnaast is er de Vlaamse 50+ premie. Binnen de algemene startbaanpremie voor jongeren beneden de 26 jaar (vermindering van RSZ-bijdragen) is er een verlengde premie als het gaat om *allochtone of gehandicapte jongeren*. Vanaf September 2011 is er een nieuwe federale "werkuitkering" voor *werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid*. Voor *gehandicapten* is er een Vlaamse Ondersteuningspremie, die we gezien de kenmerken van dat stelsel ook als een vorm van compenserende sturing kunnen aanzien (cfr. infra).

### 3.2.4 Procedurele sturing

Deze vorm van sturing laat veel ruimte aan de arbeidsmarktactoren om zelf invulling te geven aan de doelstellingen.

In Vlaanderen kennen we dit onder de vorm van de sectorconvenants (samenwerkingsakkoorden tussen de Vlaamse Regering en sectoren) die een kader bieden waarin de sectorale sociale partners de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte geven ook wat betreft de tewerkstelling van kansengroepen.

Met de inwerkingtreding op 1 januari 2010 van het decreet betreffende de sectorconvenants werd continuïteit en rechtszekerheid geboden, niet alleen op het vlak van werking maar ook op het vlak van thema's (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname en diversiteit). Sectoren worden verzocht aandacht te hebben voor sectorale uitdagingen (met betrekking tot instroom, doorstroom, uitstroom en diversiteit) en een visie te ontwikkelen op hun eigen rol en verantwoordelijkheden met betrekking tot de convenantthema's (en dit op basis van de eigenheid, de context en de toekomstige ontwikkeling van de sector), prioriteiten te bepalen en er concrete acties aan te koppelen.

Van dezelfde aard zijn de EAD-convenants waarin heel concrete afspraken worden gemaakt over de werking rond kansengroepen en ondernemingen binnen het werkingsgebied van de RESOC's/SERR's.

### 3.3. Compenserende sturing

#### 3.3.1 Beroepsrevalidatie

Uit de aard van de zaak is medische of functionele (beroeps)revalidatie *voorbehouden voor de doelgroep gehandicapten*. Het gaat enkel om federale regelingen in het kader van de ziekteverzekering, de arbeidsongevallen- en beroepsziekte regelingen en ook via particuliere verzekeringen (bv. bij verkeersongevallen die niet op of van/naar het werk zijn). Revalidatie is een activiteit die kan voorafgaan aan arbeidsmarktinterventies zoals beroepsopleidingen, maar ook daarna nog verder kan worden gezet, bv. ook al als iemand al weer aan het werk is.

#### 3.3.2 Trajectwerking

Twee types van compenserende sturingsmaatregelen zijn ingebed in de trajectwerking zoals die door de VDAB wordt georganiseerd :

- 1) de inzetbaarheid verhogen, bv. door middel van maatregelen inzake beroepsopleiding, scholing en herscholing;
- 2) het 'matching' proces tussen productiecapaciteiten en productie-eisen verbeteren bv. door informatieverschaffing aan werknemers en werkgevers, beroepskeuzevoorlichting, bemiddeling en (traject) begeleiding.

De basisprincipes voor al deze interventies zijn vastgelegd in het oprichtingsdecreet van 7 mei 2004 van de VDAB en werden verder uitgewerkt in het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Tegenwoordig is de publieke arbeidsbemiddelingsdienst in Vlaanderen zo georganiseerd dat werkzoekenden heel veel eigen initiatief aan de dag kunnen leggen bij het zoeken naar werk omdat ze niet alleen toegang hebben tot het geheel van de vacatures die aan de VDAB zijn gemeld, maar ook systematisch op de hoogte worden gesteld van die vacatures die beantwoorden aan hun profiel.

Voor werkzoekenden die minder zelfredzaam zijn en meer ondersteuning behoeven is er de trajectwerking.

De *trajectwerking* is het overkoepelende begrip en omvat het geheel van ondersteuningsmaatregelen dat wordt georganiseerd door de VDAB zelf (als actor) of als regisseur in samenwerking met andere actoren, en dat erop gericht is de kansen op de arbeidsmarkt van werkzoekenden te verhogen door middel van *trajectbepaling, trajectbegeleiding en trajectuitvoering*.

De *trajectbepaling* is het formuleren van een of meer van de stappen en de (tussentijdse) doelstellingen van het traject.

De *trajectbegeleiding* is het geheel van adviezen en diensten dat erop gericht is een niet-werkende werkzoekende te begeleiden met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn of haar loopbaan en/of het participeren aan een traject waarin de meting van competenties centraal staat.

In de *trajectuitvoering* worden facultatieve modules ingezet, zoals sollicitatietraining, diverse types opleidingen, persoonsgerichte vorming, etc.



Of voor een werkzoekende al dan niet een traject wordt opgestart werd tot voor kort bepaald op basis van groepskenmerken zoals de duur van de werkloosheid of het opleidingsniveau wanneer het over jongeren ging. Ook het onderscheid preventie of curatieve werking voor respectievelijk kortdurig werkzoekenden en zij die al lang geen dienstverlening meer kregen, is relevant.

Met de invoering van het "sluitend maatpak" in 2010 werd het begeleidingsmodel voor werkzoekenden meer gedifferentieerd. Vanaf de inschrijving worden problemen gedetecteerd op het vlak van taalkennis Nederlands, laaggeletterdheid, arbeidshandicap, basisvaardigheden ICT, .... waarop dan aangepaste begeleidings- en opleidingsacties worden geënt.

Een meer geïndividualiseerde aanpak sluit evenwel niet uit dat in trajecten voor doelgroepen zoals arbeidsgehandicapten, allochtonen en vijftigplussers doelgroepspecifieke instrumenten kunnen worden ingezet.

In de VDAB-Beheersovereenkomst 2011-2015 is bepaald dat deze doelgroepen maximaal geactiveerd moeten worden. Er zijn instrumenten zoals "Werkervaring", een "Individuele Beroepsopleiding in een onderneming (IBO)" of "Loopbaanbegeleiding" die voor de drie doelgroepen (naast nog andere) worden ingezet, maar er zijn ook doelgroepspecifieke instrumenten.

### **3.3.2.1 Trajectwerking voor arbeidsgehandicapten**

Het kader voor de trajectwerking ten aanzien van arbeidsgehandicapten in al zijn onderdelen is wettelijk verankerd in voormeld VDAB-decreet en -besluit, en in twee Besluiten van de Vlaamse Regering van 2008 die specifiek betrekking hebben op arbeidsgehandicapten.

De trajectbegeleiding voor gehandicapten werd ontwikkeld in de jaren negentig door particuliere diensten buiten het kader van de VDAB (Arbeidstrajectbegeleidingsdiensten – ATB – erkend en gefinancierd door het toenmalige Vlaams Fonds voor Gehandicapten). Kort na de eeuwwisseling werden de diensten geleidelijk aan meer geïntegreerd binnen de VDAB werking (o.a. in het kader van de werkwinkels) tot ze vanaf 2008 geheel gefinancierd en aangestuurd worden door de VDAB.

Onder de naam GTB (Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst) is er nu een eengemaakte dienst (wel nog steeds met een particulier statuut) die een groot deel van de trajecten voor arbeidsgehandicapten begeleidt, terwijl een ander deel wordt verzorgd door eigen VDAB-consulenten of (andere) derden-organisaties, dit laatste vaak via tendering. In principe dient eerst te worden nagegaan of een "gewoon" traject tot de mogelijkheden behoort, en pas daarna moet een gespecialiseerd traject worden opgestart.

Voor de trajectbepaling en voor de trajectuitvoering onder de vorm van beroepsopleidingen wordt vaak een beroep gedaan op twee andere types organisaties die vroeger ook al onder de vleugels van het "Vlaams Fonds" bestonden maar nu eveneens door de VDAB worden gefinancierd en aangestuurd. Het gaat respectievelijk om de GA's (Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten) en de GOB's (Gespecialiseerde Opleidings- Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten), beide ook particuliere organisaties. GTB en GOB voorzien waar nodig ook in aangepaste sollicitatietraining.

De gespecialiseerde opleidingen voor gehandicapten grijpen plaats in GOB-centra aangevuld met oriënterende stages in ondernemingen (met een maximum van 800 uren) en aansluitend of daarnaast zijn er opleidingen van het type "Individuele Opleiding in een Onderneming" (IBO) maar die Gespecialiseerd zijn (GIBO) en kosteloos voor de werkgever. Er zijn evenwel ook arbeidsgehandicapten die een gewone IBO volgen of andere opleidingen zoals Werkervaring.

In de trajectwerking kunnen nog andere instrumenten worden ingezet die Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) worden genoemd (cf. infra).

Trajecten zijn in de eerste plaats georiënteerd op werk, regulier of in de sociale economie, maar recent zijn ook Werk-Welzijn trajecten ontwikkeld die aan werktrajecten voorafgaan evenals trajecten die leiden naar arbeidszorg.

De organisatie van de trajectwerking voor arbeidsgehandicapten impliceert dat de VDAB op dit vlak in belangrijke mate regisseur is en minder actor.

### **3.3.2.2 Trajectwerking voor allochtonen**

Trajecten voor allochtonen omvatten dezelfde elementen als die voor autochtonen, maar met enkele bijzondere toevoegingen die vaak, maar niet uitsluitend, te maken hebben met het beheersen van het Nederlands. Deze extra elementen worden meestal geregeld in besluiten van de Raad van Bestuur van de VDAB.

Vooreerst zijn er *jobclubs voor anderstaligen*, waar men samen met andere anderstalige werkzoekenden sollicitatietechnieken inoefent.

Er zijn ook *inwerkingstrajecten* voor "nieuwkomers" en "oudkomers" die geen of gebrekkig Nederlands spreken, en nog geen getuigschrift of diploma behaald hebben in België of Nederland. De meesten hebben vooraf een inburgeringstraject doorlopen dat georganiseerd wordt door de onthaalbureaus. Anderen kloppen aan bij de VDAB en starten rechtstreeks met een inwerkingstraject. De inwerkingsconsulent van VDAB begeleidt de betrokkene intensief en individueel. Eerst vindt er een screening plaats die de wensen, behoeften, vaardigheden en competenties van de betrokkene in kaart brengt. Vervolgens wordt een trajectplan opgesteld dat de verschillende trajectonderdelen in kaart brengt.

Het inwerkingstraject omvat altijd jobbegeleiding op maat (trajectbegeleiding) en minstens één van de volgende onderdelen:

- Een opleiding Nederlands voor anderstaligen: de betrokkene volgt bij de VDAB een basiscursus of bijkomende cursus Nederlands voor anderstaligen.
- Loopbaanoriëntatie: de VDAB helpt de betrokkene om een realistisch beeld te krijgen van de arbeidsmarkt.
- Maatschappelijke oriëntatie: de onthaalbureaus maken de betrokkene wegwijs in onze samenleving (hoe werkt de gezondheidszorg, het openbaar vervoer ...).
- Indien nodig, kan de betrokkene ook een beroepsopleiding volgen tijdens zijn inwerkingstraject.

De VDAB biedt verschillende soorten *opleidingen Nederlands* aan voor anderstaligen om werkzoekenden voor te bereiden op een beroepsopleiding of een job.

Het zijn vervolgoopleidingen, mensen komen pas in aanmerking als ze al basisnederlands spreken. De opleidingen zijn kort, intensief, taakgericht en geïntegreerd. Er wordt vertrokken vanuit reële taalsituaties in de werkcontext.

Er zijn "Schakelopleidingen" voor anderstaligen die een beroepsopleiding willen volgen of werk willen zoeken, er is "Nederlands op de opleidingsvloer" voor anderstaligen die een beroepsopleiding aan het volgen zijn en er zijn "Werkstages en IBO met taalondersteuning (IBOT)" voor anderstaligen die snel werk willen vinden en geen tijd hebben om uitgebreid Nederlands te leren. Voor werkenden is er 'Nederlands op de werkvloer', wat door de wijze waarop het georganiseerd wordt ook als een aanpassing van de arbeidsomgeving kan worden beschouwd (cf. infra)

### **3.3.2.3 Trajectwerking voor vijftigplussers**

Het kader voor de trajectwerking voor deze doelgroep berust globaal op het VDAB decreet en het BVR van 2009 maar kreeg de meest actuele vertaling in het VESOC - Akkoord "Uitbreiding van de systematische aanpak 50+" (14 januari 2011).

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering bevestigen daarin de principes inzake de specifieke aanpak op maat van de werkloze 50+ers zoals eerder al geformuleerd in het VESOC-akkoord "Samen op de bres voor 50+".

De uitbreiding houdt in dat de doelgroep 50-52 jaar aangevuld wordt met de leeftijdsgroep 52-55 jaar en eventueel later in 2011, maar pas na evaluatie, tot 58 jaar.

Er is het volgende bepaald :

- "Werkloze 50-plussers die drie maand na inschrijving als werkzoekende (nieuwe instroom) nog niet aan de slag zijn, worden gelabeld als doelgroep 50+ en uitgenodigd voor een verplichte 50+ infosessie. Deze infosessie kan naar keuze gevolgd worden bij VDAB of in de bijblijfwerving van de vakbonden. Na de info50+ sessie kan de oudere werkzoekende op vrijwillige basis verder doorstromen naar een gespecialiseerd aanbod in de vorm van "50+clubs". Deze 50 clubs worden begeleid door 50+consulenten, die naast informatieverstrekking investeren in motivatie- en attitudeondersteuning, en sollicitatietraining;
- De systematische aanpak houdt in dat de oudere werkzoekende - na de verplichte info50+ - recht heeft op een individuele aanpak. Elke werkloze is verschillend in zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt door VDAB vastgesteld via een kwalificerende intake met screening, die de afstand van de werkloze tot de arbeidsmarkt in kaart brengt op volgende domeinen: Competenties, Motivatie, Fysieke en Psychische geschiktheid;
- Na de kwalificerende intake volgt een begeleiding op maat die kan bestaan uit trajectbegeleiding, arbeidsbemiddeling of opleiding of een combinatie in functie van de behoeften van de betreffende werkzoekende. De begeleiding moet erop gericht zijn de aanwezige potentialiteiten te versterken, de tekorten op bovenstaande vier domeinen weg te werken en de uitstroom naar werk te maximaliseren;
- De werkzoekende 50-plusser die in trajectbegeleiding komt wordt begeleid door VDAB 50+consulenten;
- Jobhunting, jobdating en jobcoaching worden als methode verder uitgewerkt. Indien opleiding, jobhunting, jobdating en jobcoaching een onderdeel van het traject vormen kan VDAB hiervoor beroep doen op partners. Wanneer jobhunting, jobdating en jobcoaching niet in één pakket maar door verschillende partners wordt aangeboden, wordt er per werkzoekende één vertrouwenspersoon (case manager of trajectbewaker) voorzien om een kwaliteitsvolle begeleiding te garanderen;
- In de trajectbegeleiding wordt enkel doorverwezen naar kwalitatieve jobs. Dit zijn jobs waarvan uit een gesprek tussen de 50+ consulent en de werkzoekende blijkt dat de vacature overeenstemt met de beroepsspecifieke elementen, de ervaringen, de geschiktheid en de competenties vervat in het profiel van de werkzoekende. De geëigende criteria inzake passende dienstbetrekking vormen hierbij het uitgangspunt;
- Indien uit een evaluatie van het traject ('film' ipv 'foto') blijkt dat de persoon niet in voldoende mate meewerkt aan het uitgestippelde traject dat moet leiden naar een passende dienstbetrekking, of dat de werkloze niet ingegaan is op het aanbod van

een passende dienstbetrekking, zal er een transmissie gebeuren naar de RVA van de 50+er;

- In de periode die aan de labeling voorafgaat, tijdens de eerste drie maand na inschrijving dus, dient de werkzoekende in de zoektocht naar een nieuwe job gefaciliteerd te worden zodat de groep die spontaan uitstroomt naar werk nog in omvang kan groeien.

Voor de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering vormen de werkzoekende 50-plussers die zich spontaan melden bij VDAB of vakbonden een belangrijke doelgroep. Deze werkzoekenden hebben recht op een gelijke kwalitatieve benadering als die 50plussers die onder de specifieke aanpak 50+ vallen. Zij worden in het zoeken naar een nieuwe job gefaciliteerd zodat de groep die spontaan uitstroomt naar werk nog in omvang kan groeien. Voor de nieuw ingeschreven 50+ werkzoekenden wordt, op basis van vrijwilligheid, vanaf de eerste maand inschrijving hiertoe een vacatureaanbod gedaan via brief, sms of mail op maat (werkzoekende bepaalt zelf het medium), vacaturemededelingen (zonder consulent) en/of vacatureverwijzingen (met consulent). Dit sluit aan bij de afspraken in het Werkgelegenheids en InvesteringsPlan (WIP) om het bestaande begeleidings- en opleidingsaanbod toegankelijker te maken voor de groep spontane 50+." Te vermelden in dit kader zijn ook nog de 50+ clubs

### 3.3.3. Loopbaanbegeleiding, opleidingscheques en ervaringsbewijzen

Nog drie andere maatregelen zijn gericht op competentieversterking en het ondersteunen van een loopbaan.

Om werknemers ertoe aan te zetten een leven lang te leren, financiert de Vlaamse overheid sinds eind 2003 een deel van de opleidingskost via *opleidingscheques*.

Sinds januari 2005 kunnen werkenden, die minstens een jaar aan het werk zijn, elk zes jaar terecht bij één van de 20 erkende centra voor *loopbaanbegeleiding* of bij de VDAB voor een intensieve loopbaanbegeleiding. Ze worden er professioneel ondersteund bij het nemen van loopbaankeuzen en er wordt gewerkt aan competenties die nodig zijn om actief de eigen loopbaan te beheren en te sturen.

Het *ervaringsbewijs* wil beroepsgebonden competenties, waar dan ook verworven, zichtbaar maken en erkennen. Hoe men die beroepscompetenties verworven heeft doet er niet toe, dit kan door een opleiding of cursus te volgen, door werkervaring, door buurtwerk of een of andere vrijetijdsbesteding, ... Via een praktijktest en/of door een goed gestoffeerd portfolio krijgt men de kans om aan te tonen dat men over de competenties beschikt om een bepaald beroep uit te oefenen. Indien de kandidaat slaagt, ontvangt hij/zij een ervaringsbewijs van de Vlaamse overheid dat sinds 2006 wordt afgeleverd.

Geen van deze maatregelen is specifiek voor de doelgroepen, maar in alle gevallen maken allochtonen, arbeidsgehandicapten en vijftigplussers er wel gebruik van.

### 3.3.4. Andere vormen van compenserende sturing

Compenserende sturing loopt ook via maatregelen die toelaten om de productie-eisen aan te passen aan de mogelijkheden van de doelgroep. Dit kan op diverse wijzen.

#### **3.3.4.1. Financiële steun aan werkgevers (loonkostensubsidies)**

Deze vorm van compenserende sturing is beperkt tot de doelgroep gehandicapten. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is een maatregel met een dubbele finaliteit. Hij beoogt zowel de indienstneming als het in dienst houden van de doelgroep te stimuleren.

Als indienstnemingsmaatregel is hij uniform voor alle werkgevers (een per jaar dalende schaal van 40%, 30%, en 3 jaar 20% van de loonkost voor een periode van vijf jaar). De voorwaarden om voor deze premie in aanmerking te komen zijn voor een groot deel gestandaardiseerd (o.a. via lijsten met aandoeningen) en over de aanwending van de middelen in deze periode moet een werkgever geen verantwoording afleggen. Dit deel van de VOP-regeling kan als een maatregel van 'regulerende sturing' worden beschouwd.

Maar de VOP kan ook geïndividualiseerd worden, waarbij het percentage tijdens de eerste vijf jaar verhoogd kan worden en na die periode kan worden verlengd. Zo'n premie op maat wordt toegekend na onderzoek van de specifieke situatie is dus een maatregel van compenserende sturing. Het is de enige loonkostensubsidie in Vlaanderen die tot dit type van sturing behoort.

#### **3.3.4.2 Aanpassingen aan de arbeidsomgeving**

Voor personen met een arbeidshandicap bestaan er al geruime tijd financiële tussenkomsten in de kosten van drie vormen van aanpassing van de arbeidsomgeving: (1) aanpassing van de arbeidspost en het verstrekken van arbeidsgereedschap; (2) tolken voor doven en slechthorenden en (3) vervoer van en naar de arbeidsplaats.

In al deze gevallen zijn er financiële tegemoetkomingen, maar wat de aanpassingen arbeidspost betreft en het arbeidsgereedschap is er ook informatieverstrekking om de meest geschikte aanpassingen te realiseren.

Het aanleren van gebarentaal aan niet-dove collega's (zie bv. een recent initiatief van de dienst Communicatie en ICT van het Vlaams Departement Landbouw en Visserij) of collega's leren omgaan met slechthorende of blinde collega's zijn eveneens vormen van aanpassing van de arbeidsomgeving. De inzet van jobcoaches (buiten het kader van een 'on-the-job' opleiding) kan bijdragen tot aanpassing van de arbeidsomgeving, ook voor andere doelgroepen dan personen met een arbeidshandicap. Het federale ervaringsfonds wordt aangewend, o.a. in het kader van diversiteitsplannen, om de arbeidsomgeving van oudere werknemers aan te passen.

Taalondersteuning (Nederlands op de werkvloer) voor anderstaligen die al aan het werk zijn en bepaalde problemen ervaren wordt een vorm van aanpassing van de werkomgeving wanneer daarin ook de Nederlandkundige werknemers worden betrokken.

### **3.3.4.3 Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap**

In 2007 werd een Oproep Ondernemerschap gelanceerd met als specifiek beleidsaccent “allochtoon ondernemerschap”. Er werden 9 projecten gesteund waarvan er 3 nog lopende zijn : “Hallo” van Unizo Gent-Meetjesland, “Ondersteuningscel Allochtone Ondernemers” van VZW Cesie en “Stimulo” van Unizo Limburg.

Zowel Hallo, de Ondersteuningscel Allochtone Ondernemers, als Stimulo bieden informatie en begeleiding aan allochtone startende ondernemers. Daarnaast werd eind 2009 een subsidie op ad-hoc basis toegekend aan het “EOS-project” van VOKA Oost-Vlaanderen dat in 3 Vlaamse steden tot een geïntegreerde aanpak wil komen van de begeleiding van ondernemers van vreemde origine.

Het belangrijkste instrument om het zelfstandig ondernemerschap te stimuleren bij mensen met een arbeidshandicap is de premie voor startende zelfstandigen. Die premie is een modaliteit van de VOP-regeling. Voor advies bij het opstarten van een onderneming dienen arbeidsgehandicapten zich te richten tot de algemene diensten, net zoals de vijftigplussers voor wie er ook niets speciaal is voorzien.

### **3.4. Vervangende sturing**

Bij vervangende sturing gaat het om het daadwerkelijk creëren van arbeidsplaatsen voor een doelgroep, waarvoor dan ook aparte financiering wordt voorzien.

In Vlaanderen kennen we vervangende maatregelen in de sfeer van de sociale economie, waar de Vlaamse overheid loonsubsidies voorziet voor de doelgroepen en ook voor omkadering en werking. Lokale overheden kunnen zich inschrijven in die regelingen, maar meestal gaat het om particuliere non-profit initiatieven.

Slechts één van de drie beschouwde doelgroepen is expliciet het voorwerp van een belangrijke maatregel van vervangende sturing, namelijk de arbeidsgehandicapten in de beschutte tewerkstelling. Het Vlaams subsidiekader voor de beschutte tewerkstelling is uitsluitend gericht op deze doelgroep. De toegangscriteria tot andere initiatieven zoals sociale werkplaatsen, invoegbedrijven en de lokale diensteneconomie zijn combinaties van criteria zoals opleidingsniveau, duur van de werkloosheid en andere factoren die een afstand tot de arbeidsmarkt creëren. In de praktijk betekent dit dat ook arbeidsgehandicapten, allochtonen en vijftigplussers bereikt worden. Hoewel er geen streefcijfers voor bepaald zijn, wordt de aanwezigheid van mensen uit die doelgroepen wel gestimuleerd.

Een laatste initiatief bevindt zich op het snijvlak van arbeidsmarktbeleid en welzijnsbeleid. Het gaat met name om de arbeidszorg. De facto is deze opvang vooral gericht op arbeidsgehandicapten maar er nemen ook vijftigplussers aan deel die niet arbeidsgehandicapt zijn en, zij het in zeer geringe mate, allochtonen die niet arbeidsgehandicapt zijn.

#### 4. Vergelijking van de beleidsinstrumenten en de instrumentenmix

Sommige sturinginstrumenten worden voor twee of drie doelgroepen toegepast, andere zijn uniek voor één bepaalde doelgroep.

Bekijken we de overzichtstabel dan blijkt dat meerdere types maatregelen voor alle doelgroepen worden genomen. Het gaat om : anti-discriminatiewetgeving, niet-dwingende positieve acties, procedurale sturing, alles in de trajectwerking en de opleidingen, loopbaanbegeleiding, opleidingcheques, ervaringsbewijzen, immateriële aanpassingen aan de arbeidsomgeving en het stimuleren van 'de facto' aanwezigheid van de doelgroepen in programma's.

Dat betekent uiteraard niet dat de wijze van uitvoering van die maatregelen en de intensiteit voor elke groep dezelfde zijn (zie hiervoor ook het hiernavolgende cijferoverzicht).

Gegevens over de dossiers bij het CGKR wijzen erop dat het optreden ten aanzien van discriminatie op het domein van arbeid wellicht veel intenser is voor wat de allochtonen betreft, dan voor arbeidsgehandicapten of vijftigplussers. We laten in het midden of dit iets zegt over het voorkomen van discriminatie ten aanzien van die groepen.

Niet-dwingende positieve acties in het kader van het EAD-beleid hebben het afgelopen decennium een hele ontwikkeling doorgemaakt. Waar de acties aanvankelijk vooral op allochtonen waren gericht is dit daarna uitgebreid naar arbeidsgehandicapten en vijftigplussers. In de recentste periode gaat er heel veel aandacht naar laatstgenoemde groep. Dit vertaalt zich in de aantallen diversiteitsplannen en de streefcijfers in die plannen, maar in ook in de intensiteit van bewustmaking- en informatiecampagnes.

Procedurale sturing krijgt vooral vorm in de sectorconvenants en de EAD-convenants waarin acties voor de diverse doelgroepen worden opgenomen.

Als werkzoekenden komen leden uit de drie doelgroepen uiteraard in aanmerking voor alle aspecten van de VDAB-trajectwerking. Het gebruik dat er wordt van gemaakt verschilt wel : 70% van de arbeidsgehandicapten kwamen in 2010 in trajectbegeleiding, voor de allochtonen was dit 65% maar voor de vijftigplussers is dit "slechts" 21%. Dezelfde rangorde zien we bij de competentieversterkende modules (respectievelijk 26% deelname, 23% en 7%).

Bij 60% van de trajecten voor arbeidsgehandicapten is de uitvoerder een gespecialiseerde dienst (GTB). Trajecten van vijftigplussers worden altijd begeleid door gespecialiseerde VDAB-consulenten, voor trajecten van allochtonen is er enkel specialisatie als het gaat om "inwerking" of voor anderstaligen of om zeer kansarme allochtone jongeren waarvoor speciale activeringsconsulenten kunnen worden ingeschakeld.

Instrumenten zoals opleidingscheques, loopbaanbegeleiding en ervaringsbewijs worden door de drie doelgroepen benut, maar in wisselende mate

Ook het stimuleren van de facto aanwezigheid in niet voor de betrokken doelgroep specifieke programma's van vervangende sturing verschilt naargelang de doelgroep en het programma, wat resulteert in verschillende resultaten.



Een aantal maatregelen zijn beperkt tot één doelgroep. Dit komt het meest voor bij de doelgroep gehandicapten : quota bij de federale en de lokale overheid, beroepsrevalidatie, geïndividualiseerde loonkostensubsidies, materiële aanpassingen aan de arbeidsomgeving, tussenkomsten in verplaatsingsvergoedingen en een specifiek programma van vervangende sturing.

En tenslotte zijn er maatregelen voor twee doelgroepen : quota (streefcijfers) bij de Vlaamse overheid, federale loonkostensubsidies (we aanzien de bijzondere regeling voor allochtone jongeren niet als een volwaardig programma), Vlaamse loonkostensubsidies en stimuleren van zelfstandig ondernemerschap.

Slechts één maatregel treffen we voor geen enkele doelgroep aan, namelijk de conditionele verplichtingen in relatie tot overheidsopdrachten, hoewel daar beperkte aanzetten toe bestaan.

Naar type doelgroep is er voor de gehandicapten de breedst mogelijke instrumentenmix, want ze komen in aanmerking voor alle opgenomen instrumenten. Zowel voor allochtonen als voor vijftigplussers zijn er minder instrumenten en dit in gelijke mate. Het grootste verschil tussen deze twee groepen zit in de loonkostensubsidies die er wel zijn voor vijftigplussers (zowel federaal als Vlaams) en niet voor allochtonen (afgezien van een beperkte voorkeursbehandeling bij jongeren).

Groeperen we de instrumenten in de drie grote vormen van sturing dan is de vaststelling dat voor elke doelgroep er zowel regulerende als compenserende sturing is. In de vervangende sturing is het aangrijpingspunt voor allochtonen en vijftigplussers niet het doelgroepkenmerk op zich, maar andere kenmerken op grond waarvan sommigen uit die doelgroepen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Voor gehandicapten is die vorm van sturing wel gebaseerd op de handicap, maar het gaat hier ook wel om een deel van de doelgroep, die vaak op grond van andere kenmerken dan de handicap zelf niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kan.

In het laatste punt wordt een kwantitatief beeld geschetst van de instrumenten voor de drie doelgroepen.



## 5. Cijfers over de toepassing van de instrumenten

### Anti- Discriminatie:

In 2010 opende het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) 1466 nieuwe dossiers waarvoor het bevoegd is (België)

Die zijn als volgt verdeeld :

Raciale criteria : 627 dossiers ( 26% daarvan heeft betrekking op werk)

Handicap en gezondheidstoestand : 270 dossiers (29% daarvan heeft betrekking op werk)

Leeftijd : 104 dossiers (51% daarvan heeft betrekking op werk)

In Vlaanderen maken de regionale meldpunten ook gebruik van het CGKR registratiesysteem. In het jaar 2010 waren er 132 meldingen die verband hielden met arbeid en werkgelegenheid. Onder de meldingen die na onderzoek van de bevoegdheid tot een dossier hebben geleid waren er 6 die een relatie hebben met de discriminatiegrond Leeftijd, 6 met Handicap en 45 met zogenaamd ras, huidskleur, origine of nationaliteit.

De **quota** voor personen met een handicap worden nergens bereikt : in 2010 werken in de federale administraties 1,3% personen met een handicap (quota van 3%); in de Vlaamse administratie werken 1,2% personen met een arbeidshandicap (streefcijfer van 4,5% tegen 2015), volgens de meest recente telling halen veel gemeenten de 2% norm niet en slechts 1 provincie haalt dezelfde norm (geen gegevens voor 2 provincies) en ook veel OCMW's halen niet de 1,8% norm die voor deze besturen van kracht is.

In de Vlaamse administratie is de helft van het streefcijfer voor allochtonen bereikt (2% t.o.v. 4%)

In 2010 waren er 750 **Diversiteitsplannen** (van diverse types). In elk plan worden streefcijfers voor de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen bepaald. De verdeling van die streefcijfers voor de diverse kansengroepen is als volgt :

**Tabel 7** : Streefcijfers i.v.m. instroom, doorstroom, retentie en opleiding (2010)

	instroom	doorstroom	retentie	opleiding
Allochtonen	2.762	605	1.967	3.372
Oudere werknemers	1.266	494	4.057	3.886
Arbeidsgehandicapten	426	139	916	953

Bron: Departement WSE

**Tabel 8 : Werkzoekenden uit de doelgroepen in de trajectwerking in de loop van 2010**

Populatie	Arbeidsgehandicapten		Allochtonen		Vijftigplussers	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Populatie	47 440	100,0	97 017	100,0	73 785	100,0
Module 2	17 079	36,0%	29 268	30,2%	7 910	10,7%
Module 3	629	1,3%	2 225	2,3%	1 329	1,8%
Module 4	4 775	10,1%	8 765	9,0%	2 169	2,9%
Module 5	2 489	5,2%	8 681	8,9%	1 058	1,4%
Module 6	8 222	17,3%	10 594	10,9%	2 132	2,9%
Module 7	27 050	57,0%	51 732	53,3%	11 547	15,6%
Totaal bereik	33 180	69,9%	62 685	64,6%	15 161	20,5%
Module 3-6	12 140	25,6%	21 857	22,5%	5 170	7,0%

Bron : VDAB

Modules :

<p>2 : telefonische screening en kwalificerende intake  3 : sollicitatietraining  4 : beroepsspecifieke opleiding  5 : persoonsgerichte vorming  6 : opleiding en begeleiding op de werkvloer  7 : trajectopvolging</p>
---

De omvang van de populaties personen uit de drie doelgroepen die in de loop van 2010 NWWZ waren (cumulatief aantal) loopt sterk uiteen. De allochtonen vormen de grootste groep, met bijna 100 000, de groep arbeidsgehandicapten is ongeveer half zo groot (50 000) en de vijftigplussers bevinden zich daar tussenin (75 000).

Het aandeel van die cumulatieve populaties dat bereikt werkt in de trajectwerking is het hoogst voor de arbeidsgehandicapten (70%), van nabij gevolgd door de allochtonen (65%) en op grote afstand door de vijftigplussers (20%). Dit is ook de rangorde van de drie groepen in de deelname aan competentieversterkende modules (3-6).

In 2010 zijn er 11.558 werkzoekenden gestart met een **Individuele beroepsopleiding in een Onderneming (IBO)**: 13% waren allochtonen (44 daarvan onder de vorm van een IBOT = IBO met Taalondersteuning), 7% waren arbeidsgehandicapten (275 daarvan onder de vorm van een GIBO = Gespecialiseerde IBO) en 3% waren vijftigplussers.

**Werkervaring:** Eind 2010 waren er 2.682 deelnemers aan het programma werkervaring (inclusief vorige Wep+), waarvan 33% allochtonen, 7% arbeidsgehandicapten en 14% vijftigplussers.

**VOP:** In 2010 waren er 9.116 arbeidsgehandicapten voor wie de werkgever in minstens één kwartaal een VOP-premie ontving. Hiervan was 3% allochtoon en 13% 50 jaar of ouder.

**50+ premie:** in 2010 zijn er een 3.613 nieuwe premies toegekend (daaronder zijn er 4% voor allochtonen en eveneens 4% voor arbeidsgehandicapten).

**Aanpassingen arbeidsomgeving:** In 2010 werd voor 216 arbeidsgehandicapten een tussenkomst verleend in de kosten van arbeidsgereedschap, voor 93 was er een tussenkomst voor arbeidspostaanpassingen en voor 385 in verplaatsingsvergoedingen in het

kader van het werk of van een beroepsopleiding. En er waren 301 gebruikers van ondersteuning gebarentaal, oraal- en schrijftolken.

**Opleidingcheques:** eind 2010 waren er ongeveer 160.000 gehonoreerde en openstaande aanvragen waarvan 18% uitgingen van vijftigplussers, 6% van allochtonen en 2% van arbeidsgehandicapten.

**Loopbaandienstverlening:** in 2010 hebben 5.825 personen hun recht op Loopbaanbegeleiding volledig opgenomen (via ESF of VDAB): 11% daarvan was vijftigplusser, 6% was arbeidsgehandicapt en 4% was allochtoon

**Ervaringsbewijs:** In 2010 hebben 1.561 personen een ervaringsbewijstraject opgestart. De kansengroepen die het vaakst een traject opstarten zijn de laag- en middengeschoolden (respectievelijk 44 % en 38%), op ruime afstand gevolgd door de 45-plussers (29 %) en allochtonen (22%). 50-plussers en arbeidsgehandicapten maken respectievelijk 13% en 7% uit van alle trajecten.

**Tabel 9 : Aandeel van de doelgroepen onder de doelgroepwerknemers in de tewerkstellingsprogramma's (Situatie : 31-12-10)**

in %	allochtoon	arbeidshandicap	50+	Totaal in programma (N)
<b>Gesco's</b>	<b>4.2</b>	<b>3.4</b>	<b>26.4</b>	<b>6418</b>
<b>DAC</b>	<b>10.1</b>	<b>6.8</b>	<b>47.5</b>	<b>877</b>
<b>Maatwerk</b>				
<i>Sociale werkplaatsen</i>	<i>21.1</i>	<i>20.0</i>	<i>38.7</i>	<i>4206</i>
<i>Beschutte werkplaatsen</i>	<i>2.5*</i>	<i>100.0</i>	<i>26.2*</i>	<i>15955</i>
<i>Invoeg</i>	<i>22.9</i>	<i>9.6</i>	<i>23.7</i>	<i>1725</i>
<b>Lokale diensteneconomie</b>	<b>23.8</b>	<b>11.7</b>	<b>30.1</b>	<b>1839</b>
<b>Arbeidszorg</b>	<b>5.0</b>	<b>56.7</b>	<b>28.8</b>	<b>1231</b>

Bron : VSAWSE-VDAB

\*(redelijk goede)benadering

Lees meer (alle teksten zijn te vinden op [www.werk.be](http://www.werk.be) of [www.vdab.be](http://www.vdab.be) )

Djait, F., W. Herremans, D. Boussé (2011) *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*. Departement WSE/Steunpunt WSE

De Lathouwer, L. (2011) *De activeringsaanpak van 50+ werkzoekenden gewikt en gewogen*. WSE-rapport.

De Leeuw, E, M. Jacobs, E.Samoy, K. Vandebroek (2010) *Beleidsbarometer 2010 : De Vlaamse Sociale Economie*. Departement WSE.

Departement WSE (2008) *Evaluatie 10 Jaar EAD-Beleid: Luik Monitoring*.

Roosens, B., R. Huys, M. Van Gramberen, G. Van Hootegem (2010) *Werken met een VOP*. Flanders Synergy vzw -Centrum voor Sociologisch Onderzoek KU-Leuven.

Semlinger, K., G. Schmid (1985) *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte. Betriebliche Barrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung*. Basel, Birkhäuser Verlag.

Samoy, E. (2010) *Handicap en Arbeid Deel I: Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap & Deel II : Beleidsontwikkelingen (updates december 2010)*. Departement WSE.

Samoy, E. (2011) *De Arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap*. Departement WSE.

Samoy, E. (2011) *Allochtoon én Gehandicapt in cijfers*. Departement WSE.

VDAB (2009) *Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt*.

VDAB (2010) *50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt*.

VDAB (2010) *Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*.

Tip : Op <http://www.werk.be/cijfers> zie je, bij doorscrollen naar onder, drie pictogrammen van de drie doelgroepen. Daarop klikken brengt je op een gids voor alle informatie op de site over elke doelgroep.