

Strategisch Plan Werkgelegenheid

Monitoring van de beoogde

Beleidseffecten

Stand van zaken

Oktober 2003

Administratie Werkgelegenheid



**Ministerie van de
Vlaamse Gemeenschap**

Leeswijzer

Strategische doelstelling 1: Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van 61,4% naar 66,5% tegen 2004.	19
Strategische doelstelling 2: De participatie verhogen van de bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt	25
Strategische doelstelling 3: De kwaliteit van de arbeid verbeteren.	45
Strategische doelstelling 4: Meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen.	55
Kritische succesfactor 1: Een maatschappelijk gedragen visie m.b.t. het werkgelegenheidsbeleid	69
Kritische succesfactor 2: Het verbeteren van de afstemming van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt.	73
Kritische succesfactor 3: Het voeren van een beleid gericht op evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt	86
Kritische succesfactor 4: Bijdragen tot een betere afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt	94
Kritische succesfactor 5: Het stimuleren van permanente vorming voor werknemers en werkzoekenden.	102
Kritische succesfactor 6: Bijdragen tot een samenleving/maatschappelijk systeem die/dat gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen	110
Kritische succesfactor 7: Het aantrekkelijker maken van de werkomgeving	111
Kritische succesfactor 8: Het aantrekkelijker maken van de arbeid	113
Kritische succesfactor 9: Bijdragen tot de creatie van nieuwe (vormen van) werkgelegenheid	118
Kritische succesfactor 10: Werk delen en herverdelen	122
Kritische succesfactor 11: Het bevorderen van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap	126
Kritische succesfactor 12: Bijdragen tot een sterk en veelzijdig economisch draagvlak	129
Kritische succesfactor 13: Het instrumentarium tot uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid transparanter, efficiënter en effectiever maken	137

Inhoud

Inleiding	9
Samenvatting	10
Achtergrond bij het strategisch planningsproces	15
Strategische doelstelling 1:	
Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van 61,4% naar 66,5% tegen 2004.	19
Beoogde beleidseffecten:	
1. Meer personen aan het werk en meer banen	19
2. Minder werklozen en werkzoekenden	21
3. Betere verhouding niet-werkenden/werkenden, niet-actieven/actieven	22
Strategische doelstelling 2:	
De participatie verhogen van de bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt	25
Beoogde beleidseffecten:	
1. Daling van de langdurige werkloosheid en van de werkloosheid van bevolkingsgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn binnen de werkende bevolking	25
2. Kwetsbare groepen zijn op een evenredige manier vertegenwoordigd binnen de werkende bevolking	33
3. Het aantal personen met een vervangingsinkomen daalt	36
4. Meer ondernemers gaan uit van een evenwichtige diversiteit in hun personeelsbestand	37
5. De ondernemingen maken gebruik van de instrumenten die het VIZO, de sectorfondsen en beroepsverenigingen bieden	43
Strategische doelstelling 3:	
De kwaliteit van de arbeid verbeteren.	45
Beoogde beleidseffecten:	
1. Grotere spontane instroom op en kleinere uitstroom uit de arbeidsmarkt.	45
2. Langere en duurzame arbeidsmarktloopbaan, met ruimte voor gecombineerde trajecten arbeid-vorming	46
3. Betere benutting van het arbeidspotentieel	47
4. Grotere aanpasbaarheid van werknemers en ondernemingen	48
5. Betere afstemming tussen arbeid en vrije tijd	49
6. Tevredenheid van werknemers	50
7. Herwaardering van ondergewaardeerde arbeid en bestaande vormen van "werk" die niet tot de "arbeid" (loonarbeid) worden gerekend (bijvoorbeeld zorgarbeid, buurtwerk, vormen van vrijwilligerswerk en dergelijke)	52
Strategische doelstelling 4:	
Meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen.	55
Beoogde beleidseffecten:	
1. Hoger leervermogen van het individu en de maatschappij	55
2. Hogere scholingsgraad.	59
3. Meer creatief ondernemerschap.	62
4. Hogere weerbaarheid van individuen en maatschappij, snellere aanpassing aan veranderingen.	65

Kritische succesfactor 1:

Een maatschappelijk gedragen visie m.b.t. het werkgelegenheidsbeleid 69

Beoogde beleidseffecten:

1. Er is een "Vlaams (sociaal-economisch) pact voor de 21ste eeuw" 69
2. Er is een wettelijk kader voor Vlaamse sociale akkoorden 69
3. Er bestaan Vlaamse sociale akkoorden. 70
4. Meer respect en samenhang tussen verschillende actoren die onderling bijdragen tot de kwaliteit van het werk en de realisatie van de gemeenschappelijke doelen 72

Kritische succesfactor 2:

Het verbeteren van de afstemming van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. 73

Beoogde beleidseffecten:

1. Optimale toeleiding naar de arbeidsmarkt 73
2. Snellere en betere invulling van vacatures. 80
3. De arbeidsmarktbemiddelaars geven signalen m.b.t. opleidingen 82
4. De ondernemingen voeren een professioneel HR-beleid 84

Kritische succesfactor 3:

Het voeren van een beleid gericht op evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt 86

Beoogde beleidseffecten:

1. Een evenredige vertegenwoordiging van bevolkingsgroepen die momenteel lager scoren wat betreft werkzaamheidsgraad 86
2. Een optimale trajectbegeleiding voor kansengroepen 89
3. "Toegenomen" bedrijfs geloof 93

Kritische succesfactor 4:

Bijdragen tot een betere afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt. 94

Beoogde beleidseffecten:

1. Afstemming onderwijs bedrijfsleven 94
2. Verhoging van de startkwalificaties 96
3. De leerlingen zijn tevreden over de onderwezen kennis en vaardigheden 97
4. Een goede overgang van de school naar het bedrijfsleven. 98

Kritische succesfactor 5:

Het stimuleren van permanente vorming voor werknemers en werkzoekenden. 102

Beoogde beleidseffecten:

1. Democratisering van de permanente vorming: toegang verbreden 102
2. Meer inzicht in en betere afstemming van het opleidingsaanbod 107
3. Inspanningen van ondernemingen op het gebied van opleiding en ervaringsuitwisseling 107
4. Een verdere professionalisering van het opleidingsaanbod 109

Kritische succesfactor 6:

Bijdragen tot een samenleving/maatschappelijk systeem die/dat gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen 110

Beoogde beleidseffecten:

1. Een stijgende deelname aan levensbrede vorming 110
2. Een aangepaste visie en beleidskader (breder dan het werkgelegenheidsdomein) 110

Kritische succesfactor 7:

Het aantrekkelijker maken van de werkomgeving 111

Beoogde beleidseffecten:

1. Een grotere arbeidstevredenheid. 111
2. De kloof tussen de officiële en werkelijke arbeidsduur verkleint 111
3. Mensen slagen erin arbeid te combineren met andere levenssferen. 111
4. Meer opleidings- en loopbaanbegeleidingsmogelijkheden 112
5. Een visie rond de ontwikkeling van bedrijfsvoering en aangepast HR-beleid 112

Kritische succesfactor 8:

Het aantrekkelijker maken van de arbeid 113

Beoogde beleidseffecten:

1. Betere concurrentiepositie 113
2. Meer officiële banen. 114
3. Minder werkloosheidsvallen. 114
4. Het ontstaan van nieuwe diensten, die voldoen aan maatschappelijke noden. 115

Kritische succesfactor 9:

Bijdragen tot de creatie van nieuwe (vormen van) werkgelegenheid 118

Beoogde beleidseffecten:

1. Toename van de werkgelegenheid in de reguliere economie en de social profitsector 118
2. Toename van de activiteiten in de nieuwe diensten en sociale economie-projecten. 119
3. Betere invulling van de maatschappelijke behoeften 121

Kritische succesfactor 10:

Werk delen en herverdelen 122

Beoogde beleidseffecten:

1. De combinatie van arbeid, vrije tijd en gezin verbetert, dit geeft meer tevredenheid en welzijn. 122
2. Meer ondernemingen organiseren hun productietijd anders, in functie van de combinatie arbeid en gezin. 122
3. Mannen en vrouwen nemen in evenredige mate deel aan arbeids(herver)deling en loopbaanonderbreking (evenwichtige spreiding) 123
4. Er zijn meer personen aan het werk. 125

Kritische succesfactor 11:

Het bevorderen van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap 126

Beoogde beleidseffecten:

1. Meer ondernemingen voeren een gediversifieerd en mensgericht HRM-beleid, gericht op een evenredige arbeidsparticipatie van momenteel ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen 126
2. Meer ondernemingen doen sociale audits 126
3. Meer ondernemingen “produceren” op een ecologisch en sociaal verantwoorde manier 127
4. Stijging van het aantal producten met erkende en herkende labels 127

Kritische succesfactor 12:

Bijdragen tot een sterk en veelzijdig economisch draagvlak 129

Beoogde beleidseffecten:

1. Netto-aangroei van het aantal ondernemingen en zelfstandigen 129
2. Netto-aangroei van werkgelegenheid. 129
3. Evenwichtige subregionale spreiding van de werkgelegenheid, gebaseerd op de subregionale sterkten (minder fragiele subregio's) 129
4. Stijging innovaties in ondernemingen en organisaties 131
5. Interdependentie sociale en reguliere economie 135

Kritische succesfactor 13:

Het instrumentarium tot uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid transparanter, efficiënter en effectiever maken 137

Beoogde beleidseffecten:

1. Bevoegdheden en samenwerking tussen betrokken geografische beleidsniveaus. 137
2. Een duidelijkere positionering van de actoren binnen het werkgelegenheidsbeleid 138
3. Goed instrumentarium ter uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid 139

Lijst met afkortingen 145

Inleiding

Beste arbeidsmarktactor,

Bij het opstellen van het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2000-2004 opteerde de Vlaamse regering om de uitvoering ervan jaarlijks op te volgen. In het plan werden 4 strategische doelstellingen en 13 kritische succesfactoren geformuleerd met telkens daarbij aansluitende beoogde beleidseffecten en indicatoren. Deze basisopties werden geconcretiseerd in de beleidsnota 2000-2004 "Naar een duurzame werkgelegenheid in de actieve welvaartsstaat".

Bij de start van het parlementaire jaar presenteert de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme aan het Vlaams Parlement samen met de beleidsbrief voor het komende jaar ook een monitoringrapport over het voorbije jaar. In dit vierde en laatste monitoringrapport voor de huidige legislatuur worden de belangrijkste evoluties op de Vlaamse arbeidsmarkt besproken. Indien nodig en relevant wordt de vergelijking gemaakt met de situatie in onze 3 voornaamste buurlanden en handelspartners (Frankrijk, Duitsland en Nederland), en met het EU-gemiddelde.

Dit rapport biedt de lezer een zicht op de sociaal-economische omgeving waarin het werkgelegenheidsbeleid wordt gevoerd, evenals het resultaat van de beleidsinspanningen die het voorbije jaar werden verricht. Het werd een bijzonder 'rijk' rapport, onder meer omdat een aantal indicatoren voor de eerste maal een invulling krijgen.

Dit rapport is het resultaat van de samenwerking tussen de administratie Werkgelegenheid, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, de administratie Planning en Statistiek en het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. De administratie Werkgelegenheid verzorgde de eindredactie.

Fons Leroy
Voorzitter Strategische Planningsgroep
Werkgelegenheid

Mieke Stappaerts
Verantwoordelijke opvolging
Strategisch Plan Werkgelegenheid

Samenvatting

De laagconjunctuur en de Vlaamse arbeidsmarkt

De periode van laagconjunctuur, die is aangevangen in de tweede jaarhelft van 2001, had reeds effect op de cijfers die in het monitoringrapport Strategisch Plan Werkgelegenheid 2002 werden gerapporteerd. In 2002 en het eerste semester van 2003 blijft het nefaste effect van de laagconjunctuur doorwegen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een economisch herstel wordt pas in 2004 verwacht. Ook al zijn er bij een ongunstige evolutie van een indicator soms meer factoren aanwezig dan enkel de slechte economische toestand, kunnen we zeker niet voorbijgaan aan de verwevenheid van conjunctuur en arbeidsmarkt.

Zo is de Vlaamse arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad in 2001 en 2002 nauwelijks veranderd ten opzichte van 2000. In 2002 bedraagt deze werkzaamheidsgraad 63,5%. Het aantal inwoners met een job stijgt nochtans nog licht in 2002 (+9.000 of +0,3%), maar de toename van de totale bevolking op actieve leeftijd zorgt ervoor dat de werkzaamheidsgraad niet in dezelfde mate toeneemt.

Dit uit zich eveneens in de toename van de activiteitsgraad met 0,7 procentpunten (pp). Er bieden zich in 2002 meer Vlamingen aan op de arbeidsmarkt, maar zij vinden niet altijd een job.

De jobcreatie valt volledig stil na de eerste jaarhelft van 2002. Beschikbare cijfers voor België tonen een relatief groot jobverlies in de industrie, een kleine terugval in de bouwsector en een toename in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Daarnaast wijzen voorlopige cijfers voor Vlaanderen voor 2002 erop dat regio's met een relatief hoge werkloosheid en lage werkzaamheid (zoals Antwerpen en Limburg) relatief sterker getroffen worden door de economische groeivertraging, wat hun achterstand op de andere regio's terug groter maakt.

Voor 2003 wordt een lichte daling van het aantal inwoners met een job verwacht (ongeveer -5.000 jobs in België), waardoor een (noemenswaardige) toename van de werkzaamheidsgraad onwaarschijnlijk is. Het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 66,5% in 2004 (Vlaams regeerakkoord) en 70% in 2010 (Pact van Vilvoorde) wordt steeds moeilijker.

De Vlaamse werkloosheid groeit in 2003 met ongeveer 15% op jaarbasis (cijfers per 30 juni). Sinds het begin van de toename van de werkloosheid in september 2001 steeg het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) met meer dan 20%. De werkloosheidsgraad in Vlaanderen stijgt in 2002 voor het eerst sinds 1994. In 2002 bedraagt deze 7% en voor 2003 verwachten we een verdere stijging tot ongeveer 8%.

De beleidsmatige aandacht voor permanente vorming en levenslang leren (LLL) uit zich in 2002 niet in een cijfermatige toename van de deelname aan opleiding en vorming. De deelnamekans op permanente vorming neemt af tot 6,7% in 2002 (tegenover 7,4% in 2001), als gevolg van een verminderde opleidingsparticipatie van de werkenden. Het feit dat door de laagconjunctuur minder nieuwe werknemers in dienst worden genomen en dat het net deze groep is waarvoor het meeste opleiding wordt gegeven, kan hiervoor een bepalende factor zijn. De vormingsinspanningen van ondernemingen die in 2001 reeds afnamen, zullen in 2002 dus waarschijnlijk verder gedaald zijn.

Om tegen 2010 de in het Pact van Vilvoorde vooropgestelde opleidingsparticipatie van 10% te bereiken, is er dus nog een hele weg af te leggen. Toch dient er m.b.t. deze 10% nog een kritische bedenking te worden gemaakt. Veel leren gebeurt in organisaties op informele wijze. Dit uit zich in een aantal beleidsmaatregelen hieromtrent, zoals het pilootproject 'Investors in People'. De waarde van dit informeel leren mag, ondanks het gebrek aan cijfermatige gegevens hierover, niet onderschat worden.

De verdere uitbouw van de trajectwerking voor werkzoekenden

De trajectwerking voor werkzoekenden bereikte in 2002 in totaal 170.976 werkzoekenden, dit is een toename met 6% tegenover 2001. Er werden in 2002 als gevolg van de stijgende werkloosheid liefst 20% meer nieuwe trajecten opgestart dan het jaar daarvoor. De intake van werkzoekenden stabiliseerde in 2002 omwille van capaciteitsbeperkingen. In alle opleidingsmodules was er een toename van het aantal bereikte werkzoekenden. Jongeren en allochtonen zijn relatief oververtegenwoordigd en ouderen en zeer langdurig werklozen zijn ondervertegenwoordigd in de trajectwerking.

De forse afname van de uitstroom uit de werkloosheid 6 maanden na het beëindigen van een traject (63,2% in 2002 ten opzichte van 71,9% in 2001) is een ondubbelzinnige weergave van de ommekeer op de Vlaamse arbeidsmarkt.

In 2002 daalde het gemiddeld aantal dagen dat werkzoekenden na hun aanvraag voor een opleiding moeten wachten op de aanvang ervan. Ook het aantal dagen waarbinnen vacatures worden ingevuld is afgenomen. De VDAB werkt aan de verdere uitbouw van de ICT-toepassingen waarvan zowel werkzoekenden, werknemers en werkgevers kunnen gebruik maken. Het gebruik van deze toepassingen is in 2002 sterk toegenomen.

Inzake afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt volgt de VDAB de knelpunten en opleidingsnoden van de arbeidsmarkt op via eigen gegevens inzake opleiding en bemiddeling en via akkoorden met verschillende sectoren. Op basis van deze opvolging plant ze haar opleidingen in knelpuntberoepen. Daarnaast worden vraag en aanbod ook op elkaar afgestemd door individuele beroepsopleidingen (IBO's) en werknemersopleidingen.

Op weg naar het verdwijnen van de genderkloof?

Vrouwen zijn aan een inhaalbeweging bezig op de arbeidsmarkt. De 'genderkloof' met mannen versmalt. In de periode 2000-2002 bleef de arbeidsdeelname van Vlaamse vrouwen verder toenemen (tot 55,2% in 2002), in tegenstelling tot een stabilisering bij de mannen rond 72%.

Naast de groter dan gemiddelde toename van de werkzaamheidsgraad neemt de werkloosheidsgraad van vrouwen minder dan gemiddeld toe in 2002. Deze werkloosheidsgraad bedraagt 8,6% voor vrouwen tegenover 7% voor de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd. Het aantal vrouwelijke werkzoekenden stijgt iets minder dan gemiddeld in de periode juni 2002-juni 2003 (+13% tegenover +14,7% gemiddeld). De oververtegenwoordiging van vrouwen in de totale arbeidsreserve neemt dus verder af. De toename van de totale activiteitsgraad in 2002 komt volledig op rekening van een toename van de activiteitsgraad van vrouwen (+1,4 pp).

De belangrijkste reden voor deze gunstige evolutie bij vrouwen is een cohorte-effect: nieuwe generaties vrouwen die instromen op de arbeidsmarkt zijn hogergeschoold en participeren meer en langer op de arbeidsmarkt dan oudere generaties die uitstromen. Bovendien werken vrouwen vaker in minder conjunctuurgevoelige sectoren.

De scholingsgraad van vrouwen neemt toe in vergelijking met die van mannen. In 2002 is de toename van de hogergekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs meer uitgesproken bij vrouwen dan bij mannen. De ongekwalificeerde uitstroom neemt in Vlaanderen licht toe in 2002 (+0,2 pp) tot 11,7%, wat een goede prestatie is in vergelijking met het EU-gemiddelde (16,7%). Tegen 2010 dient volgens het Pact van Vilvoorde de ongekwalificeerde uitstroom te halveren. Deze ongekwalificeerde uitstroom daalt bij de meisjes (-0,6 pp), maar stijgt bij de jongens (+0,9). Bovendien vindt een groter aandeel vrouwelijke schoolverlaters snel een job: in 2002 is 1 jaar na het afstuderen nog 17,8% van de vrouwen werkzoekend tegenover 20,6% van de mannen.

Tenslotte is de terugval van de deelname aan vorming en opleiding (-0,7 pp in 2002) voornamelijk een gevolg van de daling bij de mannen (-1,1 pp tegenover -0,2 pp voor de vrouwen). Ook hier dichten vrouwen de kloof met mannen: in 2002 bedraagt hun deelnamegraad respectievelijk 6,6% en 6,9%.

Dat de genderkloof echter nog niet op elk vlak verkleint, zien we onder meer in de evolutie van het aandeel deeltijds werkende Vlamingen. Dit aandeel bedraagt 20,7% in 2002, maar het aandeel deeltijds werkende vrouwen (41%) is veel hoger dan het aandeel deeltijds werkende mannen (5%). Deze kloof is bovendien in 2002 opnieuw iets groter geworden...

Jong en ouder op de arbeidsmarkt

Jongeren hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Vooral de overgang van de schoolbanken naar de eerste job verloopt moeizaam: in 2002 is 19,2% van de werkzoekende schoolverlaters 1 jaar na het afstuderen nog steeds werkzoekend (tegenover 15,2% in 2001). De toename van het aantal werkzoekenden in wachttijd is in 2002 en 2003 (cijfers per 30 juni) significant sterker dan gemiddeld (+16% in 2002 en +20% in 2003). Medio 2003 is bijna een derde van de bijkomende werkzoekenden jonger dan 25 jaar. Het aandeel deeltijds lerenden met een arbeids- of werkervaringplaats kent een trendbreuk: na een aantal jaren waarin dit aandeel telkens toenam daalt het in het schooljaar 2001-2002 met 3 pp tot 53,4%.

Positief is het stijgende aandeel Vlaamse 18-jarigen dat doorstroomt naar het hoger onderwijs. In het academiejaar 2001-2002 bedroeg dit aandeel meer dan 56%.

Naast het aantal werkloze jongeren stijgt ook het aantal *oudere werkzoekenden* (50-64 jaar) in 2003 fors met 28% op jaarbasis (cijfers per 30 juni). Dit is vooral een gevolg van de stapsgewijze inperking van de mogelijkheid tot vrijstelling van inschrijving voor 50-plussers.

De werkzaamheidsgraad van de ouderen stijgt in 2002 iets meer dan gemiddeld (+0,4 pp), maar blijft zeer laag in vergelijking met de globale werkzaamheidsgraad (40,6% tegenover 63,5%) en in Europees perspectief (51,7%).

De lage werkzaamheidsgraad en deelname aan de trajectwerking van ouderen is een fundamenteel probleem dat het gevolg is van de relatief vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. Dit hangt op zijn beurt samen met de sterk samengebalde loopbaan van de Vlaming. In de middelste leeftijdscategorie (25-49 jaar) bedraagt de werkzaamheidsgraad liefst 84,2%. Uitgedrukt in voltijdse equivalenten (in arbeidsuren) wordt dit zelfs 88,1%. Dit wijst op een erg drukke periode die aanleiding geeft tot veel werkdruk en stress. Na deze periode wil men het rustiger aan doen: de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten halveert tot 42,5%. Het hoofddoel van maatregelen met betrekking tot het einde van de loopbaan is dan ook het inlassen van extra flexibiliteit.

De zwakke positie van de laaggeschoolden

De scholingsgraad van de beroepsbevolking neemt in 2002 licht toe, wat blijkt uit een verdere daling van het aandeel laaggeschoolden. Van de schoolverlaters hebben de hooggeschoolden de beste kans om na 1 jaar niet meer werkzoekend te zijn. Daarentegen is in 2002 ongeveer een derde van de laaggeschoolde schoolverlaters na 1 jaar nog steeds werkzoekend.

De werkzaamheidsgraad van de laaggeschoolden is in 2002 meer dan gemiddeld gestegen (+0,3 pp) tot 45,1%. Het aantal laaggeschoolde werkzoekenden stijgt in de periode juni 2002-juni 2003 minder dan gemiddeld (+7,6%). Ondanks deze 'gunstige' evoluties is op 30 juni 2003 nog steeds 57% van de werkzoekenden laaggeschoold (-4 pp tegenover 30 juni 2002).

Een nieuwe toename van de langdurige werkloosheid

In 2003 (cijfers per 30 juni) is er een sterke toename van het aantal langdurig werkzoekenden (meer dan 1 jaar werkloos). Een gedetailleerder beeld toont een grote toename van de categorieën 1 tot 2 jaar en 2 tot 5 jaar werkloos (respectievelijk +14% en +29,5%). De oorzaak van deze toename is allicht de ommekeer op de arbeidsmarkt vanaf de tweede jaarhelft van 2001. Werkzoekenden die zich rond die periode inschreven bij de VDAB en nog steeds geen werk vonden, zijn in het najaar van 2003 langer dan 1 of 2 jaar werkzoekend. Naast de grote toename van de werkzoekenden die 1 tot 5 jaar werkloos zijn, is er in 2003 een verdere afname (-9,5%) van het aantal werklozen dat meer dan 5 jaar werkzoekend is. Oorzaken voor deze evolutie zijn onder meer structurele werkgelegenheidsmaatregelen en het schorsingsbeleid omwille van abnormaal langdurige werkloosheid (artikel 80 van de RVA-wetgeving).

De problematische situatie van allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt

Allochtonen blijven het moeilijk hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ondanks een relatief grote toename van hun werkzaamheidsgraad in 2002 (+3,5 pp tot 37,5%) blijft deze laag in vergelijking met de globale werkzaamheidsgraad (een verschil van 26 pp).

De werkloosheidsgraad van niet EU-inwoners bedraagt 25% in 2002, wat veel hoger is dan voor de Belgen (4,5%). Het aantal allochtone werkzoekenden stijgt bovendien in de periode juni 2002-juni 2003 sterker dan gemiddeld (+21%). In tegenstelling tot bij de autochtonen is het merendeel van de allochtone werkzoekenden mannelijk, de allochtone vrouwen zijn vaak inactief.

De voornaamste oorzaken van de problematische situatie van de allochtonen op de arbeidsmarkt zijn hun relatief lage opleidingsniveau (onder meer bij de schoolverlaters), het feit dat zij meer dan gemiddeld werken via tijdelijke contracten, de rechtstreekse en onrechtstreekse discriminaties op de arbeidsmarkt en de veelal ontoereikende talenkennis. Er zijn ook grote sectorale verschillen in het aandeel allochtone werknemers. In de bouwsector waren er in 2001 bij de bevroegde ondernemingen 4,4% niet-EU inwoners in dienst, tegenover slechts 0,2% in het onderwijs. Globaal genomen is het aandeel niet-EU werknemers hoger in de industrie dan in de dienstensectoren.

Allochtonen zijn in vergelijking met hun aandeel in de totale groep werkzoekenden sterk oververtegenwoordigd in de module persoonsgerichte vorming van de trajectwerking van de VDAB. Binnen deze module vallen de opleidingen Nederlands Tweede Taal, die allochtonen vaak krijgen in het kader van hun inburgeringstraject. In de andere opleidingsmodules zijn de allochtone werkzoekenden licht ondervertegenwoordigd, de nieuwkomers met een inburgeringstraject nemen relatief minder deel aan opleidingen in de module opleiding en begeleiding op de werkvloer.

Arbeidsgehandicapten

Op 30 juni 2003 zijn er bij de VDAB ongeveer 20.500 arbeidsgehandicapte werkzoekenden geregistreerd. Dit is een toename met 16,4% ten opzichte van juni 2002. De werkloosheidsgraad van arbeidsgehandicapten bedraagt iets meer dan 8%. Hun arbeidsdeelname is echter laag: 45,7% in 2002 of bijna 18 pp lager dan de globale werkzaamheidsgraad.

Arbeidsgehandicapten worden onder meer tewerkgesteld in het kader van de federale maatregel CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie, die steeds meer gebruikt wordt door de Vlaamse werkgevers. Met deze maatregelen gaan in 2002 iets meer dan 4.400 tewerkstellingen gepaard. Naast deze maatregelen zijn er ook de beschutte werkplaatsen, die ongeveer 13.300 personen met een handicap in dienst hebben.

Aandacht voor de economische en sociale dimensie

Naast de zuiver arbeidsmarktgerichte indicatoren worden er in het rapport ook een aantal indicatoren met een economische en sociale grondslag besproken waarvan de evolutie een duidelijk effect kan hebben op de arbeidsmarkt.

Het aantal BTW-plichtige ondernemingen in het Vlaams Gewest neemt licht toe in 2002. Dit lijkt een gunstige evolutie, maar de achterliggende turbulentie is veeleer verontrustend dan geruststellend. Het aantal oprichtingen daalt reeds een aantal jaren onafgebroken en de economische terugval sinds de 2^e helft van 2001 heeft dit proces nog versneld (-2,2% oprichtingen in 2002 ten opzichte van 2001). Het effect van de conjunctuur op de falingen is nog sterker: in 2002 steeg hun aantal met liefst 9%. Hierbij gingen 20.200 jobs verloren. De evolutie in 2003 ziet er op basis van voorlopige cijfers voor de eerste jaarhelft nog somberder uit, met 12.000 verloren arbeidsplaatsen en 15% meer falingen dan in de eerste jaarhelft van 2002.

Onze internationale concurrentiepositie wordt, naast de mogelijke effecten van de verminderde industriële dynamiek ten gevolge van het afnemende aantal oprichtingen en stijgende aantal falingen, ook aangetast door de stijgende loonkosten in de periode 1998-2002. Onze hoge arbeidsproductiviteit vangt de te grote toename van de loonkosten weliswaar grotendeels op, maar een matiging van de evolutie van de loonkosten is nodig. Voorlopige cijfers voor 2003 wijzen alvast op een minder grote toename van de loonkost per uur dan in 2002 (+2% tegenover +4,2%).

De kracht van het economische draagvlak wordt beïnvloed door de mate van innovativiteit van een land of regio. De meest recente cijfers voor Vlaanderen leren ons dat de bestedingen aan O&O (van bedrijven, overheid, instellingen zonder winstoogmerk en het hoger onderwijs) sinds 1995 tot 2001 jaar na jaar zijn toegenomen en dat Vlaanderen een achterstand op het EU-gemiddelde heeft omgebogen in een voor-sprong. In 1999 hadden de permanent innovatieve bedrijven in Vlaanderen bijna 18.000 voltijdse equivalenten aan O&O-werknemers in dienst. Qua innovativiteit wordt Vlaanderen vooraan in de middenmoot van de Europese landen en regio's gerangschikt.

Gedurende het voorbije decennium is ook het belang van ondernemerschap steeds meer op de voorgrond gekomen. De zin voor ondernemerschap kan leiden tot een betere ontplooiing van (toekomstige) ondernemers hetgeen onder andere kan leiden tot kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen. Er bestaan verschillende maatregelen op dit vlak, maar de effecten ervan zijn voorsnog beperkt omdat dit vaak zeer recente initiatieven zijn.

Naast het belang van de zuiver economisch gerichte maatregelen is er ook aandacht voor de sociale dimensie van de economie. Hierin passen maatregelen met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen en de meerwaarde-economie. Deze maatregelen werden in 2002 verder uitgebouwd. Met uitzondering van de verdere uitbouw in 2003 van de sociale werkplaatsen (2.115 voltijdse equivalenten) en de invoegbedrijven en -afdelingen (samen goed voor 880 voltijdse equivalenten), blijft de omvang van deze maatregelen eerder beperkt. Het gebruik van producten en labels in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen is eveneens beperkt.

Het toenemende belang van het combineren van arbeid met andere tijdsbestedingen

Een verbetering van de mogelijkheden tot het combineren van arbeid met andere tijdsbestedingen (zoals zorg en opleiding) wordt beoogd. Over deze mogelijkheden zijn echter nog niet veel cijfergegevens beschikbaar.

In 2002 was er een toename van het aantal aanvragen voor loopbaanonderbreking met 18%. Niet minder dan 97% van de aanvragen voor Vlaamse aanmoedigingspremies had betrekking op het zorgkrediet.

Een module in de PASO-enquête van 2002 peilde naar de mate waarin maatregelen en voorzieningen in het kader van de combinatie van het beroeps- en gezinsleven beschikbaar zijn in de Vlaamse organisaties. Een tijdelijke vermindering van het aantal werkuren (bijvoorbeeld in het kader van loopbaanonderbreking of tijdskrediet) kan in 70% van de bevraagde organisaties. Andere maatregelen die variatie in de uren en dagen toelaten zijn in ongeveer een derde van de organisaties beschikbaar. De mogelijkheid tot thuiswerken (19% van de organisaties) en voorzieningen voor kinderopvang (slechts 4% van de organisaties) zijn nog niet erg verspreid.

Streven naar transparantie en afstemming

Het is noodzakelijk om door regelmatig onderzoek de toestand op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk in beeld te brengen en door middel van samenwerkingsverbanden de actoren op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Naast de regelmatige opvolging van beleidsindicatoren is ook onderzoek naar specifieke thema's en ontwikkelingen nodig. In dit kader is er het VIONA-arbeidsmarkt-onderzoeksprogramma met enerzijds een thematische onderzoekskalender en anderzijds een longitudinaal 'panel vraagzijde arbeidsmarkt' (PASO), waarvan in dit rapport voor de eerste keer cijfergegevens zijn opgenomen.

Een belangrijke vorm van samenwerking zijn de sectorconvenants tussen de Vlaamse regering en verschillende sectoren. In deze convenants worden een aantal kwalitatieve en kwantitatieve engagementen opgenomen. Ook de VDAB heeft met diverse sectoren samenwerkingsverbanden. In het kader hiervan kunnen de sectoren onder meer tekorten aan werknemers met een specifieke opleiding signaleren. De VDAB probeert dan te voorzien in deze leemten, onder andere door omscholing van werkzoekenden.

Tenslotte bieden diverse opvolgings- en monitoringrapporten een regelmatig overzicht van de evoluties op de arbeidsmarkt door het samenbrengen van relevante indicatoren.

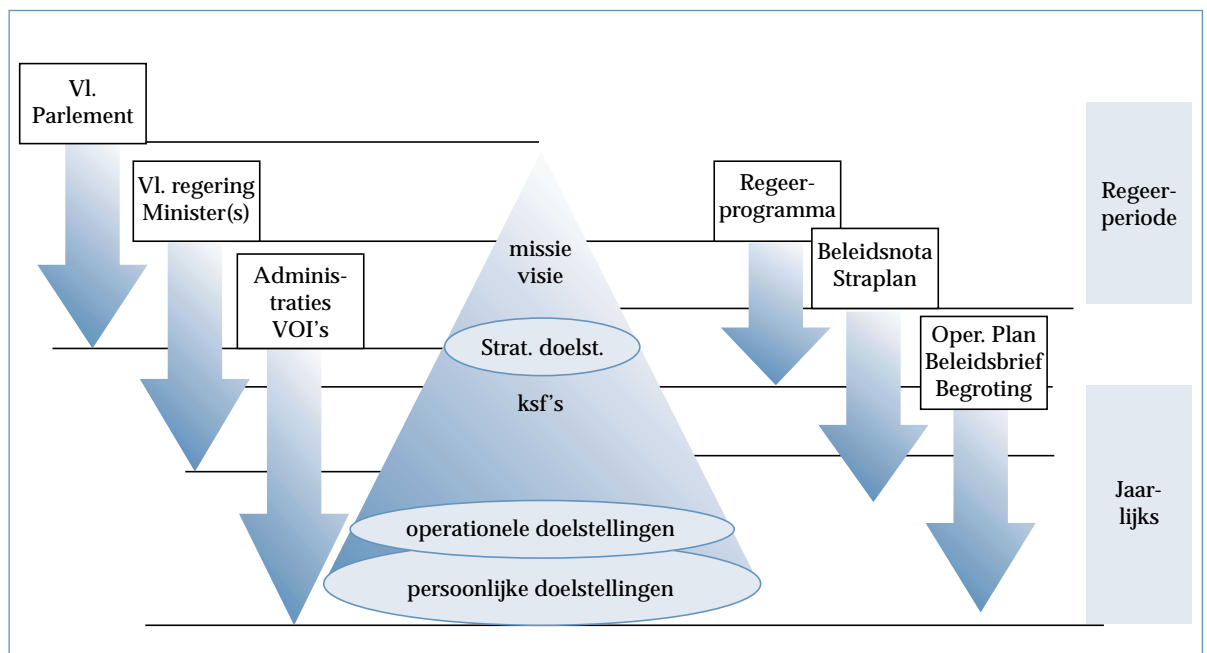
Achtergrond bij het strategisch planningsproces

1. De kern van strategische planning

Strategische planning is een methode om het beleid te ontwikkelen en om de uitvoering ervan op te volgen. De methode gaat evenwel samen met een eigen jargon. We schetsen vooraf kort de basisconcepten van het proces van strategische planning.

Een strategisch plan is geen operationeel plan dat de ambitie koestert om voor vijf jaar alle operationele doelstellingen en activiteiten van de overheid vast te leggen. Het concentreert zich integendeel op het identificeren van de strategische hoofdlijnen en strategische projecten die de regering cruciaal acht om haar visie te bereiken.

Een strategisch plan is nodig om deze doelstellingen en veranderingen uit te werken en te expliciteren tot duidelijke hoofdlijnen waarop de overheidsorganisaties kunnen worden gestuurd en geëvalueerd. Met strategische planning heeft de politieke overheid grotere waarborgen dat de door haar noodzakelijk geachte veranderingen worden doorgevoerd door haar operationele eenheden en dat de effecten bereikt worden die zij wenst. Strategische planning is dus een instrument dat de Vlaamse regering ondersteunt bij het opstellen en doeltreffend uitvoeren van een beleid dat gericht is op het doorvoeren van noodzakelijke veranderingen in de externe omgeving.



2. Definities

Een **missieverklaring** geeft aan wat de bestaansreden is van een organisatie, in ons geval zijn dit de overheidsinspanningen in het beleidsdomein werkgelegenheid. De missie verwoordt het mandaat dat door het Vlaams parlement aan de regering in dit beleidsdomein werd gegeven en wordt meestal verduidelijkt door een korte opsomming van de kerntaken. Een missie is geldig voor een lange periode (meerdere tientallen jaren). Het strategisch plan Werkgelegenheid omschrijft haar missie als volgt:

Bijdragen tot het garanderen van het recht op duurzame werkgelegenheid voor iedereen en wel zo dat het elk individu afzonderlijk en de maatschappij in haar geheel ten goede komt.

Een **visie** is een verklaring van de beleidsverantwoordelijken die aangeeft wat een organisatie idealiter op lange termijn in haar externe omgeving wenst te bereiken, welke rol zij er wil in spelen en welke waarden en principes zij volgt bij het nastreven van dit ideaal. In ons geval bepaalt de regering of de bevoegde minister de visie voor een beleidsdomein. De visie is bijgevolg voor wijzigingen vatbaar bij elke regeringswisseling.

Strategische doelstellingen zijn concrete stappen op weg naar het bereiken van de ideale visie, ze bepalen wat de overheid door haar beleid gedurende de regeerperiode in de externe omgeving wil bereiken. Het betreft hier belangrijke maatschappelijke veranderingen die de overheid in de externe omgeving wenst te bekomen of belangrijke wijzigingen van de rol die de overheid in deze omgeving wenst te vervullen. Een horizon van 10 jaar met een planperiode van 5 jaar lijkt het meest aangewezen voor het strategische plan van de Vlaamse overheid.

Om dienstig te zijn in een beleidsplan moeten deze doelstellingen worden verduidelijkt met concrete **beleidseffecten** die men in de externe omgeving wenst te bereiken. Verder dient men voor elk nagestreefd beleidseffect aan te geven met welke **beleidsindicator** dit effect zal worden opgevolgd en welk resultaat wordt verwacht op het einde van de planperiode.

Het is slechts nadat deze oefening is voltooid dat de strategische doelstellingen worden vertaald naar concrete doelstellingen voor de organisaties die instaan voor de betreffende sector of beleidsveld.

Kritische succesfactoren (KSF's) geven aan welke terreinen van het beleid cruciaal zijn voor het bereiken van de strategische doelstellingen en welke beleidseffecten er moeten worden vervuld om op deze terreinen succesvol te zijn. Kritische succesfactoren hebben betrekking op een beperkt aantal interne of externe werkingsvelden waarin de overheid uitstekend moet presteren om haar doelstellingen te halen. Het zijn dus naast de strategische doelstellingen de hoofdlijnen waarop de overheid haar operationele organisaties wenst te sturen. Dit vereist selectieve en duidelijke kritische succesfactoren. Juist zoals de strategische doelstellingen worden de kritische succesfactoren verwoord in een kernachtige slagzin die sprekend is voor hen die verantwoordelijk zijn voor de beleidsuitvoering.

Om bruikbaar te zijn als “sturende hoofdlijnen” van een strategisch plan moeten ook deze kritische succesfactoren worden verduidelijkt door het aangeven van concrete **effecten**. Deze beleidseffecten betreffen zowel output- als outcome-effecten die de overheid in het werkingsveld van de kritische succesfactor moet nazien. KSF's met hun beleidseffecten vormen operationele doelstellingen voor de betrokken overheidsorganisaties en moeten aanleiding geven tot het ontwikkelen van strategische projecten.

Ook hier kan men voor elk nagestreefd effect aangeven met welke **beleidsindicatoren** dit zal worden opgevolgd en welke resultaten worden verwacht op het einde van de planperiode. Dit proces van het vastleggen van objectieven kan slechts worden doorgevoerd na validatie door de minister(s) van het doelstellingsrapport en is innig verweven met het opstellen van een meerjarenbegroting met strategisch actieplan.

3. *Historiek*

Kort na haar aantreden in 1999 nam de Vlaamse regering de beslissing om elke minister in de mogelijkheid te stellen zich bij de opmaak van zijn beleidsvoornemens te laten ondersteunen door de administratie. Die ondersteuning gebeurt volgens de methodiek van de strategische planning en levert de minister een beleidsnota op (bestemd voor het Parlement en voor de buitenwereld) en een strategisch plan (bestemd voor intern gebruik, voor sturing en opvolging van zijn administratie). Beiden zijn inhoudelijk uiteraard gelijk.

Er werd een planningsteam samengesteld onder leiding van Fons Leroy, kabinetschef van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, Renaat Landuyt. Gespreid over een viertal werksessies stelde het planningsteam een 'ontwerp' van strategisch plan op. De minister heeft zijn definitieve goedkeuring gegeven aan de ontwerptekst en op die manier zijn strategisch plan vastgelegd.

Er werd beslist om de administratie Werkgelegenheid een jaarlijks opvolgingsrapport te laten samenstellen. Het eerste rapport verscheen in het najaar van 2000. Dit monitoringrapport is het vierde in de rij.

Deel I: De strategische doelstellingen

Strategische doelstelling 1:

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van 61,4% naar 66,5% tegen 2004

Strategische doelstelling 2:

De participatie verhogen van bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt

Strategische doelstelling 3:

De kwaliteit van de arbeid verbeteren

Strategische doelstelling 4:

Meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen

Strategische doelstelling 1: Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van 61,4% naar 66,5% tegen 2004¹

De eerste en centrale strategische doelstelling is het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Deze doelstelling impliceert een toename van het aantal werkenden (1), een afname van het aantal werklozen (2) en een betere verhouding tussen het aantal actieven en niet-actieven (3). In 2002 kennen deze kernindicatoren een verdere stabilisatie of een achteruitgang.

Volgens de doelstellingen geformuleerd in het Pact van Vilvoorde (22 november 2001) zou de werkzaamheidsgraad in 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent moeten liggen.

1. Beoogd beleidseffect: Meer personen aan het werk en meer banen

In 2002 bedraagt de **werkzaamheidsgraad** in Vlaanderen 63,5%. De werkzaamheidsgraad geeft het procentueel aandeel weer van de inwoners op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) dat effectief werkt. Er is nauwelijks een wijziging ten opzichte van de voorbije twee jaren. Na de groei aan het einde van de jaren '90 is de werkzaamheidsgraad dus niet meer toegenomen, waardoor het bereiken van de doelstelling van 66,5% in 2004 steeds moeilijker wordt.

In 2001 dook de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen onder het gemiddelde voor de Europese Unie (EU). Daar komt in 2002 geen verandering in, aangezien ook gemiddeld in de EU de werkzaamheidsgraad nauwelijks toeneemt. Ook voor België en onze drie voornaamste buurlanden en handelspartners² verandert er weinig.

Indien de werkzaamheidsgraad wordt uitgedrukt in voltijdse jobs (VE), scoort Vlaanderen iets beter dan het EU-gemiddelde. Dit is een gevolg van de samengebalde loopbaan van de Vlaming tussen de leeftijd van 25 en 49 jaar. Meer informatie hierover kan u vinden bij *Strategische Doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 2*.

Tabel 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad (15 en 64 jaar), 1997-2002

	1997 %	1998 %	1999* %	2000 %	2001 %	2002 %	2001-2002 in pp
Vlaams Gewest	61,4	61,7	62,1	63,5	63,4	63,5	+0,1
België	58,2	58,5	58,8	60,1	59,9	59,9	+0
EU-3**	62,5	63,0	63,9	64,8	65,5	65,4	-0,1
EU-15**	60,3	61,1	62,2	63,2	64,0	64,2	+0,2

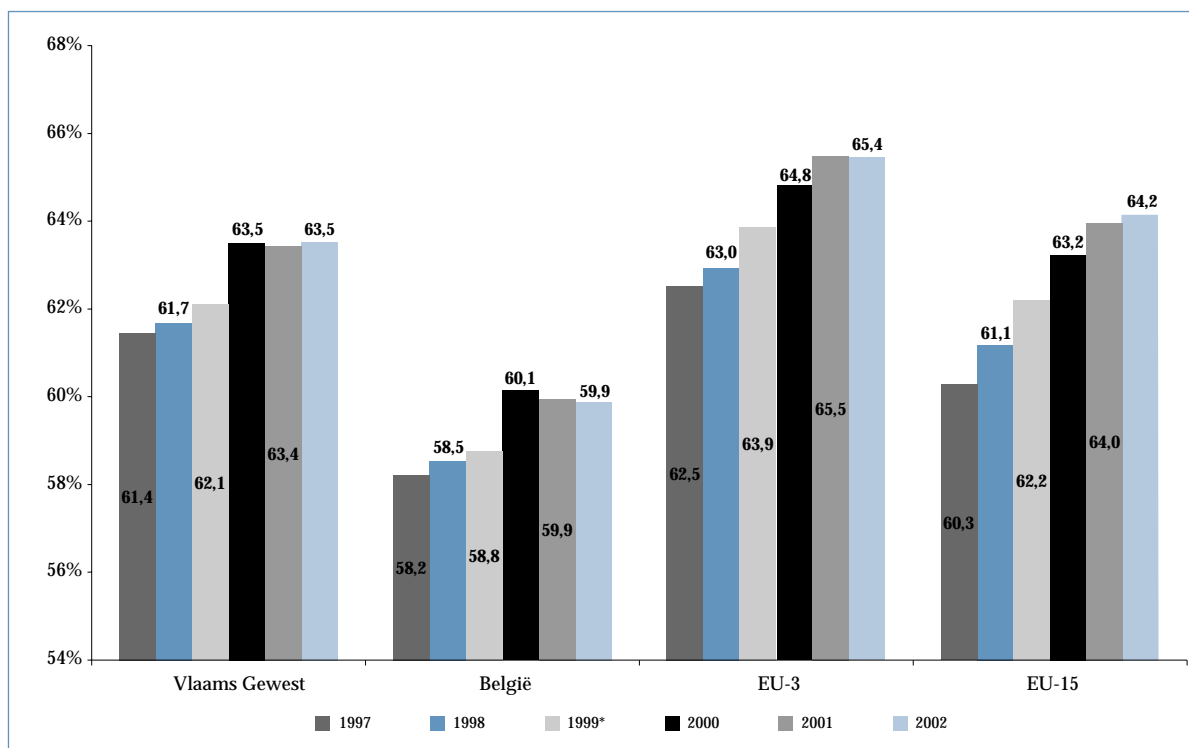
* Ten gevolge van een tijdreeksbreuk zijn de cijfers van 1999 niet zonder meer vergelijkbaar met deze van 1998 voor Vlaanderen en België.

** De Europese cijfers van de voorgaande jaren zijn licht gewijzigd ten opzichte van de vorige editie.

Bron: NIS EAK (*Enquête naar de Arbeidskrachten*), Eurostat LFS (*Labour Force Survey*) (*Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003*)

1) Het te behalen percentage van werkzaamheid werd in het Monitoringrapport Strategisch Plan Werkgelegenheid van oktober 2002 verhoogd van 65% naar 66,5%. Dit was het gevolg van een wijziging in de enquêteringsmethode door het NIS. De herberekening en verhoging wil de feitelijke beleidsinspanning handhaven, rekening houdend met de nieuwe meetmethodes.

2) EU-3 = Nederland, Frankrijk en Duitsland, hierna vermeld als onze buurlanden.

Figuur 1: Evolutie van de werkzaamheidsgraad (15 en 64 jaar), 1997-2002

* Zie opmerking bij Tabel 1

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Het **aantal inwoners met een job** stijgt in 2002 licht in Vlaanderen en België (+0,3% werkenden, zie tabel 2). De toename voor Vlaanderen in 2002 is bovendien in absolute cijfers veel kleiner dan in de jaren 1999-2000. Het nefaste effect van de slechte economische conjunctuur op de werkgelegenheid is dus nog niet voorbij.

Ondanks de toename van het aantal personen met een job stijgt de werkzaamheidsgraad nauwelijks (+0,1 pp), als gevolg van een toename van de totale bevolking op actieve leeftijd.

Hoopgevend is wel dat Vlaanderen en België in vergelijking met de buurlanden en het EU-gemiddelde in 2002 beter presteren dan in 2001. Na de initiële negatieve schok in 2001, waarvoor Vlaanderen en België door de open en exportgerichte economie extra gevoelig waren, is de groei in 2002 slechts iets lager dan gemiddeld in de EU. Vlaanderen en België kennen in 2002 zelfs een iets sterkere werkgelegenheidscreatie dan de buurlanden.

Tabel 2: Evolutie van het aantal personen met een job (15-64 jaar), 1997-2002

	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Aantal Vlaams Gewest	+9.000	+36.000	+53.000	-2.700	+9.000
% Vlaams Gewest	+0,4	+1,5	+2,2	-0,1	+0,3
% België	+0,6	+1,4	+2,2	0,0	+0,3
% EU-3	+1,2	+1,6	+1,7	+1,0	+0
% EU-15	+1,6	+2,0	+1,9	+1,1	+0,7

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

In oktober 2003 kan nog niet veel worden gezegd over de **evolutie** van de werkgelegenheid en werkzaamheid **in 2003**. Zeker is ondertussen wel dat het economisch herstel tijdens de eerste helft van 2003 is uitgebleven en dus langer dan verwacht op zich laat wachten. De aanhoudende malaise zal de licht positieve evolutie van de werkgelegenheid in 2002 allicht terug doen omslaan. Cijfers van de Nationale Bank van België (NBB) en het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) tonen aan dat, ondanks licht herstel in de verwerkende industrie en de bouw tijdens de zomermaanden van 2003 (na zuivering van seizoenseffecten) de tendens van de conjunctuur neerwaarts gericht blijft. Voor België verwachten het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) en het Federaal Planbureau voor 2003 alleszins een lichte daling van de werkgelegenheid met ongeveer 5.000 jobs. Pas in 2004 zou het aantal werkende inwoners en de werkgelegenheidsgraad opnieuw toenemen (+16.500 werkenden).

2. Beoogd beleidseffect: *Minder werklozen en werkzoekenden*³

De toename van de Vlaamse werkloosheidscijfers die sinds september 2001 is begonnen, zet zich nog sterker door in 2003 (van +11% in 2002 tot bijna +15% in 2003, cijfers per 30 juni). Deze evolutie is dus tegengesteld aan het beoogde beleidseffect. Tabel 3 toont gedetailleerde cijfers voor de verschillende werkloosheidscategorieën.

Tabel 3: Werkloosheidsevolutie Vlaams Gewest, 2000-2003 (per 30 juni)

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2003 aantal	2001-2002 %	2002-2003 %
Uitkeringsgerechtigde Volledig Werklozen (UVW)	120.967	111.397	128.819	149.869	+15,6	+16,3
Werkzoekenden in wachttijd	7.766	8.520	9.537	10.680	+11,9	+12,0
Vrij ingeschrevenen	12.666	20.132	17.146	16.548	-14,8	-3,5
Overige niet-UVW	12.331	10.556	11.470	14.434	+8,7	+25,8
Totaal aantal Niet-Werkende Werkzoekenden (NWWZ)	153.730	150.605	166.972	191.531	+10,9	+14,7

Bron: VDAB

De evolutie van de Vlaamse officiële arbeidsreserve of werkloosheid wordt doorgaans gemeten als de evolutie van het totaal aantal bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) ingeschreven Niet-Werkende Werkzoekenden (NWWZ). De Uitkeringsgerechtigde Volledig Werklozen (UVW) vormen de grootste categorie binnen de totale groep NWWZ (het aandeel ervan bedraagt in 2003 meer dan 78%). Tot de niet-UVW behoren onder meer de schoolverlaters die tijdens het doorlopen van hun wachttijd (momenteel 9 maanden) geen uitkering ontvangen, een aantal 'vrij ingeschreven' die (nog) geen aanspraak kunnen maken op een uitkering, en een restcategorie 'overige niet-UVW' met onder meer de geschorste werkzoekenden, deeltijds leerplichtige jongeren, werkzoekenden ten laste van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) of het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH).

Het aantal **uitkeringsgerechtigde volledig werklozen** neemt in 2002 voor het eerst sinds 1994 toe op jaarbasis. In 2003 zet deze toename zich nog iets sterker door (+16,3 % op jaarbasis). De verdere stijging van het aantal **werkzoekenden in wachttijd** illustreert de toenemende jongerenwerkloosheid (zie *Strategische Doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 1*).

3) De werkzoekenden zijn de personen die door de VDAB worden aangeduid als de niet-werkende werkzoekenden. Sommige bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden hebben wel een job maar wensen een andere betrekking. Zij zijn de zogenaamde werkende werkzoekenden.

De afname van het aantal **vrij ingeschreven werkzoekenden** hangt niet samen met de slechte conjunctuur, maar is een gevolg van wijzigingen in de administratieve procedures. In de periode tussen juni 1999 en juni 2001 nam de grootte van deze categorie sterk toe, onder andere als gevolg van de introductie van de elektronische zelfinschrijving door werkzoekenden bij de VDAB en de mogelijkheid voor personen in regularisatieprocedure om zich in deze categorie in te schrijven. De terugval van het aantal vrij ingeschreven werkzoekenden in 2002 en 2003 is een gevolg van de 'gewenning' aan de elektronische zelfinschrijving, een uitzuivering van de bestanden en de geleidelijke uitstroom van de grote groep ingeschreven regularisatie-aanvragers na negatieve beslissing in hun regularisatiedossier of na het vinden van werk.

Dit alles leidt in de periode juni 2002-juni 2003 tot een toename van het aantal niet-werkende werkzoekenden met 24.559 eenheden of 14,7%. Omwille van de slechte conjunctuur zal de vacaturemarkt allicht pas terug aantrekken wanneer het verwachte economisch herstel zich stevig begint door te zetten.

Bij de bespreking van *Strategische Doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 1*, komt de evolutie van het risico op werkloosheid voor de diverse kansengroepen verder aan bod.

3. *Beoogd beleidseffect: Beter verhouding niet-werkenden/werkenden, niet-actieven/actieven*

De mate van financiële druk op het systeem van sociale zekerheid, om onder meer de pensioenen en werkloosheidsuitkeringen te kunnen betalen, kan gemeten worden via het berekenen van de verhouding tussen het aantal 'begunstigden' (niet-werkenden, niet-actieven) en het aantal 'bijdrageplichtigen' (werkenden, actieven). In het licht van toenemende vergrijzing en afnemende geboortecijfers is het wenselijk dat deze verhouding gunstiger wordt, m.a.w. een dalende trend volgt.

Uit tabel 4 blijkt dat de verhouding niet-werkenden/werkenden in 2002 stabiel blijft ten opzichte van 2001, zoals kan worden verwacht op basis van de ongewijzigde werkzaamheidsgraad. Factoren zoals vergrijzing en ontgroening spelen dus een stabiliserende rol in deze ratio.

De ratio inactieven/actieven daalt in 2002 ten opzichte van 2001. Dit is een gevolg van het feit dat de (ILO)-werkzoekenden ook als actief op de arbeidsmarkt worden beschouwd, aangezien ze zich aanbieden voor werk⁴. De toename van het aantal werkzoekenden in 2002 zorgt zo wat paradoxaal voor een meer gunstige verhouding.

In België, onze buurlanden en de EU zien we dezelfde evoluties voor beide ratio's. Voor Vlaanderen zijn de ratio's beter dan voor België, maar minder goed dan voor de buurlanden en het EU-gemiddelde.

Tabel 4 : Verhouding niet-werkenden/werkenden (totale bevolking), 1997-2002

	1997	1998	1999*	2000	2001	2002
Vlaams gewest	1,43	1,43	1,39	1,38	1,37	1,37
België	1,59	1,59	1,55	1,54	1,53	1,53
EU-3	1,36	1,35	1,32	1,29	1,27	1,27
EU-15	1,44	1,41	1,37	1,33	1,31	1,30

* Tijdsreeksbreuk tussen 1998-1999 tengevolge van methodologische wijzigingen in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS. Vergelijkingen in de periode 1998-1999 zijn bijgevolg niet helemaal betrouwbaar.
Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

4) De ILO-werkloosheidsgraad bij de bevolking tussen 15 en 64 jaar bedraagt in 2002 in het Vlaams Gewest 4,9% (4,0 % in 2001).

Tabel 5: Inactieven/actieven ratio (totale bevolking), 1997-2002

	1997	1998	1999*	2000	2001	2002
Vlaams gewest	1,31	1,30	1,27	1,28	1,28	1,26
België	1,37	1,36	1,33	1,36	1,36	1,34
EU-3	1,12	1,11	1,10	1,10	1,10	1,09
EU-15	1,18	1,16	1,15	1,14	1,14	1,12

* Tijdsreeksbreuk tussen 1998-1999 tengevolge van methodologische wijzigingen in de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS. Vergelijkingen in de periode 1998-1999 zijn bijgevolg niet helemaal betrouwbaar.
Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Besluit

De veranderingen die zich in 2001 op de arbeidsmarkt voordeden, met name een stabilisering van de werkzaamheidsgraad en een toename van het aantal werkzoekenden, herhalen zich in 2002. De daling in het arbeidsvolume die in 2001 optrad, wordt in 2002 niet verdergezet: er is een lichte aangroei van het aantal werkenden, die echter niet voldoende sterk is om de werkzaamheidsgraad significant te laten toenemen.

Er zijn nog geen definitieve cijfers met betrekking tot de recente evolutie in 2003 beschikbaar. Tijdens de eerste jaarhelft is er wel een forse groei van de Vlaamse werkloosheid opgetekend, het aantal niet-werkende werkzoekenden stijgt met liefst 15% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Voorlopige ramingen voorzien geen beterschap tot 2004.

Door deze evoluties wordt het bereiken van de ambitieuze doelstelling inzake het verhogen van de Vlaamse werkzaamheidsgraad tot 66,5% in 2004 steeds moeilijker. Vermits het economisch herstel pas voor 2004 verwacht wordt, is de resterende kloof tussen de huidige werkzaamheidsgraad en de doelstelling (momenteel zo'n 3 pp) te groot om tijdens die korte periode te overbruggen.

Strategische doelstelling 2: De participatie verhogen van de bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt

De tweede strategische doelstelling is er op gericht om door een combinatie van algemene en categoriale maatregelen de participatie te verhogen van die groepen die vandaag om velerlei redenen een geringere toegang tot de arbeidsmarkt kennen. Dit zou zich moeten vertalen in een daling van de langdurige werkloosheid en van de werkloosheid van kansengroepen (1) en een meer evenredige vertegenwoordiging van deze kansengroepen op de arbeidsmarkt (2). Onder de term 'kansengroepen' verstaat de Vlaamse regering die bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Het gaat onder meer om laaggeschoolden, allochtonen, (herintredende) vrouwen, jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten. Een derde beoogd beleidseffect is de daling van het aantal mensen met een vervangingsinkomen (3). Naast inspanningen aan de aanbodzijde vereist dit ook inspanningen aan de vraagzijde, wat zich zou moeten vertalen in een toenemend aantal ondernemers die streven naar een evenwichtige diversiteit binnen hun personeelsbestand (4).

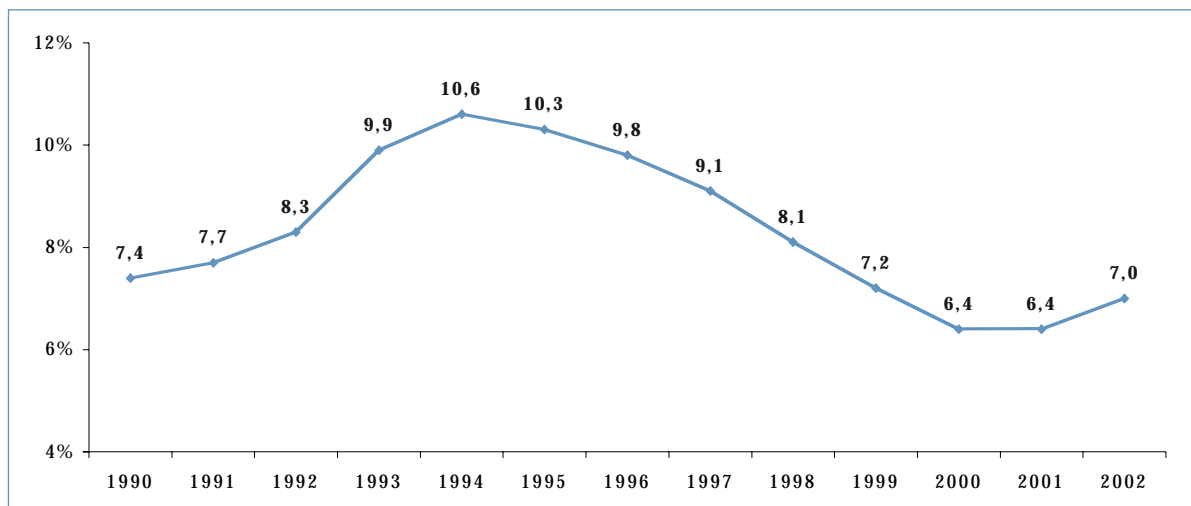
In 2010 mogen volgens het Pact van Vilvoorde de kansengroepen niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

1. Beoogd beleidseffect: Daling van de langdurige werkloosheid en van de werkloosheid van bevolkingsgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn binnen de werkende bevolking

1.1. Algemene evolutie van de werkloosheid: een toename in 2002 en 2003

In 2002 stijgt de Vlaamse werkloosheidsgraad⁵ voor het eerst sinds 1994. De toename bedraagt 0,6 pp op jaarbasis, de globale werkloosheidsgraad stijgt hierdoor tot 7% (zie figuur 2). De toename van de werkloosheidsgraad zet zich door in de eerste helft van 2003: in juni 2003 bedraagt de Vlaamse werkloosheidsgraad 7,2%, wat een stijging is op jaarbasis met 0,9 pp (6,3% in juni 2002). Voor het volledige jaar 2003 mag aldus verwacht worden dat de werkloosheidsgraad verder zal toenemen tot ongeveer 8%.

5) De werkloosheidsgraad = (aantal niet werkend werkzoekenden x 100) / aantal beroepsactieven.

Figuur 2: Evolutie van de werkloosheidsgraad, Vlaams Gewest, 1990-2002

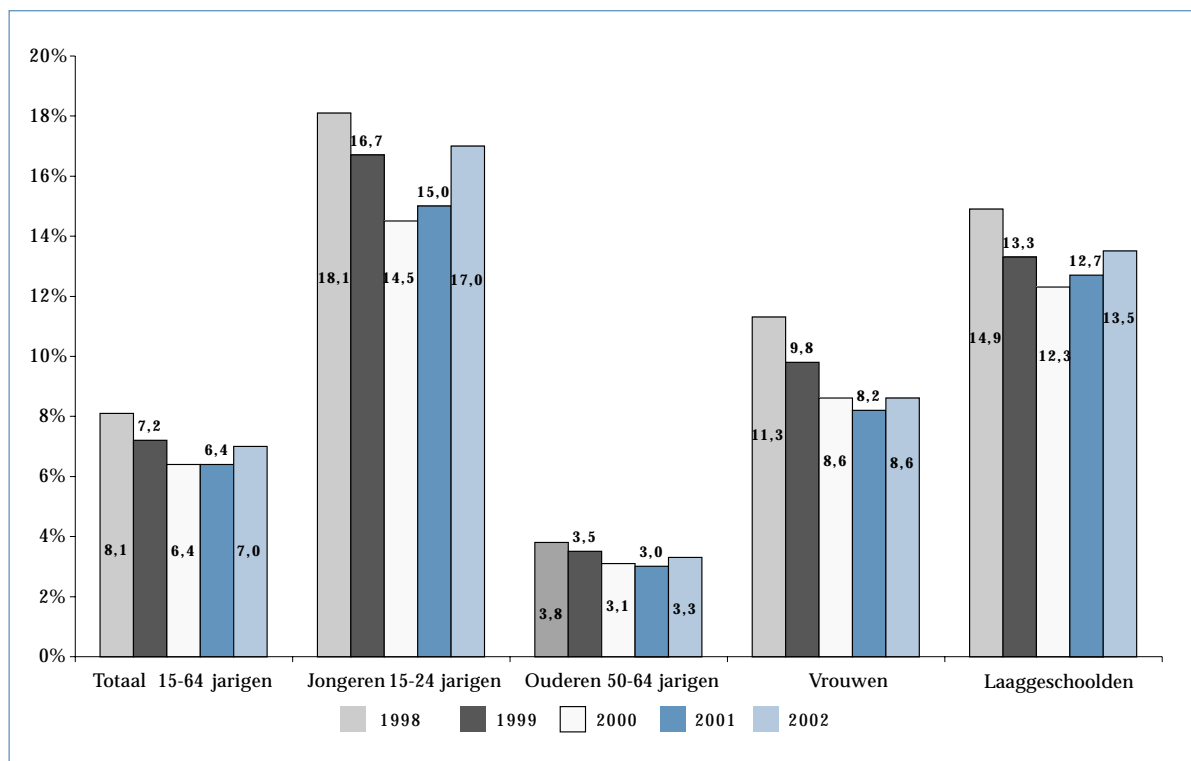
Bron: VDAB, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Aangezien het risico op werkloosheid voor diverse bevolkingsgroepen nog steeds erg ongelijk gespreid is, verkrijgen we een accurater beeld wanneer we de evolutie van de werkloosheidsgraad opvolgen voor een aantal kansengroepen (zie tabel 6 en figuur 3).

Tabel 6: De werkloosheidsgraad van kansengroepen, Vlaams Gewest, 1998 - 2002

	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2001-2002 pp
Jongeren, 15-24 jarigen	18,1	16,7	14,5	15,0	17,0	+2,0
Ouderen, 50-64 jarigen	3,8	3,5	3,1	3,0	3,3	+0,3
Vrouwen	11,3	9,8	8,6	8,2	8,6	+0,4
Laaggeschoolden	14,9	13,3	12,3	12,7	13,5	+0,8
Totaal 15-64 jarigen	8,1	7,2	6,4	6,4	7,0	+0,6

Bron: VDAB, NIS EAK, (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Figuur 3: De werkloosheidsgraad van kansengroepen, Vlaams Gewest, 1998 - 2002

Bron: VDAB, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Door het toenemende risico op werkloosheid in 2002, komt het niveau van de werkloosheid voor iedereen terug in de buurt van het peil van 1999. De werkloosheid van jongeren (15-24 jaar) en laaggeschoolden stijgt in 2002 nog sterker dan in 2001 en sterker dan voor de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar. De stijging bij ouderen (50-64 jaar) en vrouwen is iets beperkter.

De lage werkloosheid bij ouderen is deels misleidend, omwille van hun vervroegde uittrede op de arbeidsmarkt (doorstroom naar inactiviteit). De hoge werkloosheid voor de jongeren is eveneens deels misleidend, aangezien vele jongeren de middelbare school afmaken en verder studeren. De jongeren die zich aanbieden op de arbeidsmarkt zijn laag- of middengespoold, deze categorieën hebben een hogere kans om werkloos te blijven.

De werkzaamheidsgraad is zeker voor deze groepen een meer correcte beleidsindicator (zie *Beoogd beleids-effect 2*).

1.2. De werkloosheid van kansengroepen

Diverse segmenten van de beroepsbevolking worden in meer of mindere mate door de werkloosheidsgroei getroffen. Tabel 7 toont de evolutie van het aantal werkzoekenden tot en met het eerste semester van 2003, opgesplitst naar een aantal kansengroepen.

De toename van het aantal **vrouwelijke werkzoekenden** was in 2002 iets kleiner dan gemiddeld (+13% tegenover +14,7%). Ongeveer 48,6% van de bijkomende werkzoekenden op jaarbasis is vrouwelijk. De oververtegenwoordiging van vrouwen in de totale arbeidsreserve neemt dus verder af (van 54,4% tot 53,7%). De reden voor deze minder sterke werkloosheidstoename bij vrouwen is dat zij vaker in minder conjunctuurgevoelige sectoren (zoals publieke diensten) werken.

Het aantal **laaggeschoolde werkzoekenden** (ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs) stijgt in de periode juni 2002-juni 2003 met 7,6%. In relatieve termen impliceert dit dat de werkloosheidstoename veel groter is bij middengeschoolden (+24%) en hogegeschoolden (meer dan 30%). In absolute termen is het merendeel van de extra werkzoekenden echter laag- of middengeschoold (resp. +7.750 en +11.400, tegenover 5.400 bijkomende hogegeschoolde werkzoekenden). Ondanks de kleinere stijging op jaarbasis, die er overigens in 2001-2002 ook was, is nog steeds 57% van de werkzoekenden op 30 juni 2003 laaggeschoold (tegenover bijna 61% op 30 juni 2002). Deze 'gunstige' evolutie is bovendien deels een logisch gevolg van de geleidelijke uitstroom van oudere (doorgaans laaggeschoolde) werkzoekenden naar inactiviteit - al dan niet via het stelsel van oudere 'uitgeschreven' werklozen - en de nieuwe instroom van relatief hogegeschoolde jongeren op de arbeidsmarkt, deels via werkloosheid.

Dat de toetreding van schoolverlaters tot de arbeidsmarkt moeilijk verloopt, bewijst de toename van de **jongerenwerkloosheid**, die significant sterker is dan gemiddeld voor alle werkzoekenden. Op jaarbasis bedraagt de toename op 30 juni 2003 ongeveer 20%. Bijna één op drie van de extra werkzoekenden (of 7.500 van de 24.500) is jonger dan 25 jaar.

De stapsgewijze herziening (inperking) van de mogelijkheid tot vrijstelling van inschrijving **voor oudere werklozen** vertaalt zich in een forse toename van het aantal werkzoekende 50-plussers (+28%), al blijft deze toename in absolute termen relatief beperkt (+3.800).

De evolutie naar werkloosheidsduur en nationaliteit/ethniciteit wordt hierna meer in detail besproken. Kort samengevat neemt het aantal zeer langdurige werkzoekenden (> 2 jaar) minder sterk toe dan de kortdurig werklozen en het aantal werkzoekenden die tussen 1 en 2 jaar werkloos zijn. Het aantal allochtone werkzoekenden neemt iets sterker toe dan gemiddeld, waardoor hun achterstandspositie nog wordt versterkt.

Tabel 7: Evolutie van kansengroepen ten opzichte van het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), Vlaams Gewest, 2000-2003 (per 30 juni)

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2003 aantal	2002-2003 aantal	%
Totaal NWWZ	153.730	150.605	166.972	191.531	+24.559	+14,7%
Vrouwen	90.309	85.472	90.904	102.842	+11.938	+13,1%
Laaggeschoolden	98.191	94.820	101.492	109.245	+7.753	+7,6%
Jongeren (15-24 jarigen)	30.491	32.495	37.650	45.180	+7.530	+20,0%
Ouderen (50-64 jarigen)	12.541	12.372	13.279	17.050	+3.771	+28,4%
Langdurig werklozen (> 1 jaar werkzoekend)	75.273	64.006	64.516	73.754	+9.238	+14,3%
1 tot 2 jaar werkzoekend	23.460	22.847	26.546	34.379	+7.833	+29,5%
2 tot 5 jaar werkzoekend	26.678	20.587	20.265	23.355	+3.090	+15,2%
> 5 jaar werkzoekend	25.135	20.572	17.705	16.020	-1.685	-9,5%
Nationaliteit - niet EU	16.741	16.209	16.598	18.871	+2.273	+13,7%
Ethniciteit - niet Europees	23.035	23.868	26.917	32.556	+5.639	+20,9%
waarvan Turken en Maghrebijnen	15.970	15.791	18.469	21.837	+3.368	+18,2%
overige etnisch niet-Europeanen	7.065	8.077	8.448	10.719	+2.271	+26,9%

Bron: VDAB

1.3. De langdurige werkloosheid

Wanneer de NWWZ worden onderverdeeld naar inschrijvingsduur, vallen de grote verschillen tussen de diverse deelgroepen duidelijk op (zie tabel 8). Eerst en vooral is er de verdere toename van de **kortdurige werkloosheid** (minder dan 1 jaar), die reeds sinds 2000 plaatsvindt. Het aandeel kortdurige werklozen neemt toe van 51% in 2000 tot 61,5% in 2002 en 2003. De nieuwe instroom van werkzoekenden in 2002 en 2003 (respectievelijk +18,3% en +15%) is vooral een gevolg van de economische groeivertraging.

Een gedeelte van deze instroom zijn voormalig langdurig werkzoekenden die aan het einde van de gunstige conjuncturele periode (2000-2001), veelal via een tijdelijk contract, op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag konden. Na afloop van deze tewerkstelling van beperkte duur schrijven zij zich in 2002-2003 terug in als werkzoekende bij de VDAB.

De werkloosheidstoename is het grootst voor de werkzoekenden die **tussen 1 en 2 jaar** zijn ingeschreven bij de VDAB (+29% of 7.800 werkzoekenden). Dit wijst erop dat de grote cohortes werklozen die sinds de kentering op de Vlaamse arbeidsmarkt vanaf de 2^e helft van 2001 nieuw instroomden, medio 2003 nog steeds moeilijk werk vinden.

Het aantal werklozen dat **meer dan 5 jaar** werkzoekend is neemt verder af met 9,5%, terwijl de werkzoekenden **tussen 2 en 5 jaar** relatief sterk in aantal toenemen (+15%). De verdere daling van de zeer langdurige werkloosheid is een opmerkelijke vaststelling die niet eenvoudig te verklaren is. Het kan het gevolg zijn van het gevoerde activeringsbeleid, met onder meer de verdere uitbouw van het PWA-stelsel (zie tabel 76), waardoor een gedeelte van de groep zeer langdurig werklozen wordt ingeschakeld. Ook de verdere uitschrijving van oudere werkzoekenden en de schorsing van abnormaal langdurige werkzoekenden (zie tabel 9) biedt een gedeeltelijke verklaring. Daarnaast zijn werkzoekenden die reeds bij de VDAB waren ingeschreven in de maanden voor de ommekeer op de arbeidsmarkt in 2001, inmiddels langer dan 2 jaar werkloos, wat de nieuwe toename in de categorie '2 tot 5 jaar werkzoekend' kan verklaren.

Tabel 8: Aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) volgens inschrijvingsduur bij de VDAB, Vlaams Gewest, 2000-2003 (per 30 juni)

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2003 aantal	2001-2002 %	2002-2003 %
Kortdurig werklozen (< 1 jaar)	78.457	86.599	102.456	117.777	+18,3	+15,0
Langdurig werklozen (> 1 jaar)	75.273	64.006	64.516	73.754	+0,8	+14,3
1 tot 2 jaar werkzoekend	23.460	22.847	26.546	34.379	+16,2	+29,5
2 tot 5 jaar werkzoekend	26.678	20.587	20.265	23.355	-1,6	+15,2
> 5 jaar werkzoekend	25.135	20.572	17.705	16.020	-13,9	-9,5
Totaal	153.730	150.605	166.972	191.531	+10,9	+14,7

Bron: VDAB

Het aantal vrijgestelde⁶ oudere werklozen (zie tabel 9) nam in 2002 verder af maar in mindere mate dan het jaar voordien (van -3.500 naar -1.400). Het dalende absolute effect is het gevolg van de wetwijziging (RVA) waarbij de leeftijdsgrens en de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van oudere 'uitgeschreven' werklozen stapsgewijs worden verhoogd. Ook de impact van de schorsing omwille van abnormaal langdurige werkloosheid daalde verder maar bleef niettemin vrij groot. Indien abstractie zou worden gemaakt van deze beide maatregelen zou het aantal niet-werkende werkzoekenden nog sterker zijn toegenomen in Vlaanderen (+22.225 in plaats van +17.371).

6) De vrijstelling betreft het niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt (zie uitleg onder tabel 9 voor de desbetreffende criteria).

Tabel 9: Evolutie van effect van vrijstellingen en schorsingen op de werkloosheidsevolutie op jaarbasis, Vlaams Gewest, 1997-2002

	NWWZ	Vrijstellingen*	Schorsingen**	Saldo NWWZ	Impact op evolutie NWWZ %
	aantal	aantal	aantal	aantal	%
1997-1998	-26.763	+4.964	+7.708	-14.091	47
1998-1999	-22.026	+5.203	+5.782	-11.041	50
1999-2000	-22.449	+4.011	+4.621	-13.817	38
2000-2001	-4	+3.475	+3.902	+7.373	nb
2001-2002	+17.371	+1.384	+3.470	+22.225	22

* Voor 2002 waren personen die minstens 50 jaar zijn en een jaar werkloos vrijgesteld van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Vanaf 2002 kan een vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt worden bekomen door personen die minstens 58 jaar zijn, of personen die minstens 50 jaar zijn, een jaar werkloos én kunnen terugkijken op een beroepsverleden van 38 jaar

** Schorsing omwille van abnormaal langdurige werkloosheid (artikel 80 van de RVA-wet)

nb = niet beschikbaar

Noot: de impact wordt berekend door de som van alle vrijstellingen en schorsingen te delen door de evolutie

Bron: VDAB, RVA (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

1.4. De werkloosheidstoename bij allochtonen

Allochtonen hebben het moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tabel 10 toont dat de werkloosheidsgraad voor niet EU-inwoners duidelijk hoger ligt dan voor de Vlamingen (25% tegenover 4,5%). Dit beeld zien we ook voor België. In de buurlanden en gemiddeld in de EU is de kloof veel kleiner.

De arbeidsmarktpositie van allochtonen in het Vlaams Gewest wordt bovendien nog slechter in 2002 ten opzichte van 2001, aangezien de toename van de werkloosheidsgraad van de niet EU-inwoners groter is dan voor de Vlamingen. Zij blijven geconfronteerd met een hogere werkloosheid als gevolg van de bestaande directe en indirecte discriminaties op de arbeidsmarkt, alsook de veelal niet passende kwalificaties en talenkennis.

Tabel 10: Werkloosheidsgraad volgens nationaliteit, 2001-2002

	2001 in %				2002 in %			
	Vlaams Gewest	België	EU-3	EU-15	Vlaams Gewest	België	EU-3	EU-15
Nationale inwoners	3,7	6	7,0	7,1	4,5	6,7	7,4	7,1
Andere EU-inwoners	6,3	10,4	7,0	6,4	8,4	11,6	7,4	7
Niet EU-inwoners	21,5	25,7	17,5	15,5	25,3	33,5	18,1	15,8
Totale bevolking	4	6,6	7,5	7,4	4,9	7,5	7,9	7,7

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Naast de werkloosheidsgraad ligt ook de werkloosheidsdruk van niet EU-inwoners hoger dan voor de Belgen (zie tabel 11). De werkloosheidsdruk is de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en de bevolking op beroepsactieve leeftijd. In tegenstelling tot bij de werkloosheidsgraad wordt bij de berekening van de werkloosheidsdruk ook de groep inactieven meegeteld in de noemer. Aangezien de niet EU-inwoners zich minder aanbieden op de arbeidsmarkt, is een groter aandeel van hen inactief. Dit verklaart het relatief grote verschil tussen hun werkloosheidsgraad (25,3%) en werkloosheidsdruk (12,7%), tegenover respectievelijk 4,5% en 3% bij de Belgen.

In 2002 neemt de werkloosheidsdruk voor de totale bevolking toe met ongeveer 0,7 pp en voor de niet EU-inwoners met ongeveer 3,4 pp.

Tabel 11: Werkloosheidsdruk in % volgens nationaliteit, Vlaams Gewest, 2001-2002

	2001 %	2002 %	2001-2002 pp
Belgische nationaliteit	2,5	3,0	+0,5
Andere EU-inwoners	4,4	5,5	+1,1
Niet EU-inwoners	9,3	12,7	+3,4
Totale bevolking	2,6	3,3	+0,7

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

In tabel 12 wordt een beeld gegeven van de evolutie op jaarbasis van het aantal niet-werkende werkzoekenden volgens nationaliteit en etniciteit. De toename van het aantal allochtone werkzoekenden is circa 6 pp hoger dan voor de autochtone Belgische werkzoekenden (+21% tegenover +15%). Ook het aantal Maghrebijnse en Turkse werkzoekenden stijgt sterker dan gemiddeld. De verschillen zijn vooral uitgesproken voor de vrouwelijke werkzoekenden. Het merendeel van de allochtone werkzoekenden zijn echter mannen (56%), in tegenstelling tot bij de autochtone Belgen (45%).

De sterker dan gemiddelde toename van de werkloosheid bij de allochtonen is onder meer een gevolg van het feit dat zij meer dan gemiddeld werken via tijdelijke contracten, die sneller worden stopgezet (of niet verlengd) bij een economische groeivertraging. De allochtone schoolverlaters kennen daarnaast vaak een moeizame intrede op de arbeidsmarkt vermits ze relatief laaggeschoold zijn.

Tabel 12: Het aantal autochtone en allochtone NWWZ naar geslacht, Vlaams Gewest, 2002-2003 (per 30 juni)

	Autochtone Belgen		Andere EU-burgers (niet-Belgen)		Totaal allochtonen (niet-EU)		waarvan Maghr.-Turkse allochtonen	
	2003 aantal	2002-2003 %	2003 aantal	2002-2003 %	2003 aantal	2002-2003 %	2003 aantal	2002-2003 %
Mannen	74.220	+17,0	3.025	+17,8	18.299	+20,9	12.319	+18,7
Vrouwen	91.950	+13,1	3.465	+13,9	14.257	+21,0	9.518	+17,7
Totaal	166.170	+14,8	6.490	+15,7	32.556	+20,9	21.837	+18,2

Bron: VDAB

1.5. De structurele achterstelling van arbeidsgehandicapten

De arbeidsgehandicapten vormen ook een kansengroep. Iemand is arbeidsgehandicapt indien hij/zij erkend is door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH), gedeeltelijk of zeer beperkt arbeidsgeschikt is, of hoogstens over een diploma Buitengewoon Secundair Onderwijs (BUSO) beschikt.

Het aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten is in de periode juni 2002-juni 2003 fors toegenomen. De toename was een stuk groter dan het jaar voordien (+2.881 werkzoekenden of +16,4%, tegenover +6,1% in 2002). Vermits deze recente toename van het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden iets sterker is dan gemiddeld (+16,4% tegenover +14,7%), is hun relatief aandeel in de totale werkloosheid licht gestegen (van 10,6% tot 10,7%). De werkloosheidsgraad voor personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem bedraagt in 2002 iets meer dan 8 % in Vlaanderen.

Tabel 13: Aantal arbeidsgehandicapten, NWWZ, Vlaams Gewest, 1997-2003 (per 30 juni)

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2003 aantal	2001-2002 evolutie	2002-2003 evolutie
Totaal aantal werkzoekende arbeidsgehandicapten	16.303	16.604	17.619	20.500	+6,1%	+16,4%
Erkend door VFSIPH*	2.763	2.887	3.306	3.688	+14,5%	+11,6%
Gedeeltelijk / zeer beperkt geschikt*	12.363	12.608	13.322	15.807	+5,7%	+18,7%
Maximum BUSO diploma*	4.356	4.562	4.812	6.246	+5,5%	+29,8%
Procentueel aandeel arbeidsgehandicapten ten opzichte van totale groep van NWWZ	10,6%	11,0%	10,6%	10,7%	-0,4 pp	+0,1 pp

* aangezien bepaalde personen meerdere criteria aangeduid met * kunnen combineren, is de som van het aantal personen dat aan deze kenmerken voldoet groter dan het totaal aantal arbeidsgehandicapten.

Bron: VDAB

1.6. Samengevat

De toestand op de Vlaamse arbeidsmarkt blijft precair. Voor een aantal deelgroepen zet de toename van het aantal werkzoekenden zich nog sterker door dan een jaar geleden. Vooral bij de mannen, jongeren, werkzoekenden die tussen 1 en 2 jaar werkloos zijn en hoger geschoolden is er een sterke toename. Het mogelijk 'gunstige' karakter van de minder sterke werkloosheidstoename bij een aantal kansengroepen (zoals de zeer langdurig werklozen en de laaggeschoolden) dient echter te worden gerelativeerd, vermits deze evolutie deels wordt vertekend door de schorsing van zeer langdurig werklozen en de geleidelijke verhoging van het onderwijsniveau van de beroepsbevolking.

Ook in 2003 blijft het risico op werkloosheid ongelijk verspreid over de bevolking. Van alle kansengroepen kennen de vrouwen, de laaggeschoolden en de zeer langdurig werklozen (>2 jaar) een kleinere werkloosheidstoename dan gemiddeld. De oververtegenwoordiging van vrouwen in de werkloosheid neemt opnieuw licht af, met uitzondering van de allochtone vrouwen. De werkloosheid van de autochtonen stijgt iets sterker dan gemiddeld, waardoor de kloof ten opzichte van de autochtone werkzoekenden vergroot.

2. *Beoogd beleidseffect:*

Kwetsbare groepen zijn op een meer evenredige manier vertegenwoordigd binnen de werkende bevolking

2.1. Een meer evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen?

Naast het terugdringen van de werkloosheid van de kansengroepen staat het verhogen van hun arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad centraal in het beleid. Hiermee meten we niet alleen verschuivingen van uitkeringsafhankelijkheid naar een job, maar ook van inactiviteit (zonder uitkering) naar activiteit. De globale werkzaamheidsgraad is in 2002 licht toegenomen van 63,4% naar 63,5% (+0,1 pp). De werkzaamheidsgraad van alle kansengroepen, behalve van jongeren, steeg eveneens licht.

De werkzaamheidsgraad van **jongeren** verandert nagenoeg niet in 2002 (-0,1 pp). De kloof met de globale werkzaamheidsgraad wordt dus weer iets groter. Bij het gebruik van de werkzaamheidsgraad van jongeren als indicator voor hun arbeidsmarktpositie is het van groot belang er rekening mee te houden dat Vlaamse jongeren vaker en langer studeren dan hun leeftijdgenoten in vele andere lidstaten. De 'kloof' van 6 procentpunten met het EU-gemiddelde (zie tabel 14) dient in deze zin dan ook te worden gerelativeerd. Voor een zinvolle analyse is het noodzakelijk de cijfers inclusief en exclusief studenten met elkaar te vergelijken. In 2002 is het aandeel werkenden bij de jonge niet-studenten in Vlaanderen 81,9%, wat een beter beeld biedt van hun reële arbeidsmarktpositie. Ook deze indicator is licht gedaald tegenover vorig jaar.

De werkzaamheidsgraad van **vrouwen** blijft verder stijgen, ondanks een tegenvallende conjunctuur. De 'genderkloof' met de mannen versmalt. Dit wordt verklaard door het hoge aandeel vrouwelijke werknemers in een aantal publieke diensten zoals onderwijs en social profit, die minder conjunctuurgevoelig zijn dan bijvoorbeeld de industrie of bouwsector. Daarnaast speelt ook een cohorte-effect: nieuwe generaties vrouwen die instromen op de arbeidsmarkt zijn hogergeschoold en participeren meer en langer op de arbeidsmarkt dan oudere generaties die uitstromen.

De werkzaamheidsgraad van **laaggeschoolden** is lichtjes gestegen en bedraagt 45,1%. Omdat de werkzaamheidsgraad van de midden- en hogeschoolden is gedaald, verkleinde de onderwijskloof in de werkzaamheidsgraad enigszins tot 30 pp, maar deze kloof blijft toch aanzienlijk: per 100 laaggeschoolden op actieve leeftijd zijn er anno 2002 ongeveer 45 aan het werk, tegenover een gemiddelde van meer dan 63 werkenden per 100 Vlamingen op actieve leeftijd.

De werkzaamheid van **ouderen** (50-64 jaar) stijgt eveneens licht, maar minder sterk dan gemiddeld in de EU, waardoor de kloof met het EU-gemiddelde verder groeit tot 11 pp.

Tabel 14: Werkzaamheidsgraad van bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, 1999-2002

		1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2001-2002 pp
15-24 jarigen	Vlaams Gewest	32,9	33,7	34,5	34,4	-0,1
	België	27,9	29,0	29,7	29,4	-0,3
	EU-3	40,0	41,3	42,0	41,7	-0,3
Laaggeschoolden	EU-15	38,8	40,0	40,6	40,5	-0,1
	Vlaams Gewest	45,0	45,7	44,8	45,1	+0,3
	België	42,0	43,0	42,1	41,7	-0,4
Vrouwen	EU-3	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	EU-15	49,7	50,3	49,3	49,4	+0,1
	Vlaams Gewest	52,9	54,0	54,5	55,2	+0,6
	België	49,7	50,8	51,0	51,4	+0,4
	EU-3	56,2	57,3	58,3	58,7	+0,4
50-64 jarigen	EU-15	52,7	53,9	54,9	55,5	+0,7
	Vlaams Gewest	38,0	39,9	40,1	40,6	+0,4
	België	38,2	40,1	40,4	40,9	+0,5
	EU-3	48,0	49,0	50,3	51,3	+1,0
Arbeidsgehandicapten	EU-15	48,6	49,5	50,7	51,7	+0,9
	Vlaams Gewest				45,7	
Allochtonen (niet EU-bevolking)	België				42,5	
	Vlaams Gewest			34,0	37,5	+3,5
Totaal (15-64 jarigen)	Vlaams Gewest	62,1	63,5	63,4	63,5	+0,1
	België	58,8	60,1	59,9	59,9	+0
	EU-3	63,9	64,8	65,5	65,4	-0,1
	EU-15	62,2	63,2	64,0	64,2	+0,2

nb = niet beschikbaar

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Dankzij een extra module bij de Enquête naar arbeidskrachten van het NIS beschikken we voor 2002 ook over een werkzaamheidsgraad voor **arbeidsgehandicapten**. Dit is de groep die in de enquête aangeeft een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem te hebben. In 2002 bedraagt hun werkzaamheidsgraad 45,7%. Daarmee bedraagt de werkzaamheidskloof voor personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem (versus de globale werkzaamheidsgraad) 17,8 pp.

De werkzaamheidsgraad van de **allochtonen** (hier gedefinieerd als niet EU-burgers) bedraagt 37,5% in 2002, een opmerkelijke stijging met 3,5 pp ten opzichte van 2001. De positieve evolutie is ongeveer even groot voor mannen als voor vrouwen. De kloof met de werkzaamheidsgraad van Belgen en EU-bevolking vertoont dus een gunstige evolutie maar blijft groot: 26 pp in 2002, tegenover 31,6 pp in 2001.

2.2. De arbeidsdeelname naar scholingsniveau

De tweede SONAR-enquête⁷ (oktober 2002-maart 2003) levert informatie over de werkzaamheid volgens scholingsniveau van **23-jarigen**⁸ (zie tabel 15). De werkzaamheidsgraad van de mannen (86%) is iets hoger dan voor de vrouwen (84%). De totale werkzaamheidsgraad ligt hoger voor hooggeschoolden dan voor laaggeschoolden.

Tabel 15: Werkzaamheidsgraad volgens scholingsniveau van 23-jarigen, Vlaams Gewest, oktober 2002- maart 2003

	Man		Vrouw		Totaal
	N*	%	N*	%	%
2de of 3de graad BUSO	31	71	28	46	59
2de graad BSO	40	90	30	47	71
2de graad TSO/KSO	29	76	14	57	70
2de graad ASO	10	80	4	25	64
2de jaar DBSO	31	68	7	43	63
3de jaar DBSO	49	86	19	53	76
max 2de jaar VIZO	15	87	4	75	84
3de jaar VIZO	36	89	20	75	84
6de jaar BSO	114	89	96	72	81
3de graad BSO	148	87	165	87	87
3de graad TSO/KSO	269	89	187	83	87
3de graad ASO	82	78	69	78	78
diploma uniformopleiding	4	100	2	50	83
diploma HO 1 cyclus	203	89	413	94	92
diploma HO 2 cycli	67	78	41	95	84
diploma universiteit	71	83	90	80	81
diploma lerarenopleiding	2	100	6	100	100
diploma aanvullende opleiding	14	93	27	89	90
TOTAAL	1.215	86	1.222	84	85

* Deze waarden geven steeds het totaal aantal respondenten per studieniveau weer. Dit zijn dus niet enkel het totaal aantal werkenden, maar het totaal aantal mannen of vrouwen dat actief is op de arbeidsmarkt (werkenden + niet-werkenden)

Ongewogen cijfers

Bron: SONAR

Voor de lagere scholingsniveaus is de werkzaamheidsgraad van de mannen hoger dan die voor de vrouwen, voor de hogere scholingsniveaus (met uitzondering van universitaire opleiding) geldt het omgekeerde. De hoogste werkzaamheidsgraad wordt bereikt door de respondenten met een diploma hoger onderwijs 1 cyclus. Opmerkelijk is de werkzaamheidsgraad van de respondenten met een diploma hoger beroeps- en technisch secundair onderwijs, die hoger is dan voor respondenten met een diploma hoger onderwijs 2 cycli en universitair onderwijs. Dit is een gevolg van de opvallend 'lage' werkzaamheidsgraad van mannen met een diploma hoger onderwijs 2 cycli in vergelijking met vrouwen en de andere hogere opleidingen.

7) SONAR of de interuniversitaire en interdisciplinaire studiegroep 'Van onderwijs naar arbeidsmarkt' heeft in de periode van oktober 2002 tot maart 2003 voor de tweede maal een bevraging uitgevoerd bij een toevalssteekproef van Vlaamse jongeren geboren in het jaar 1981. Gegevens op basis van de eerste bevraging (oktober 1999 tot maart 2000) werden opgenomen in het monitoringrapport 2001.

8) Omwille van het beperkte aantal respondenten voor een aantal scholingsniveaus (zoals de lerarenopleiding, uniformopleiding en 2de graad ASO) dienen de cijfers voor deze niveaus met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

2.3. In voltijdse equivalenten: het overwicht van mannen en 25-49 jarigen

Wanneer de werkzaamheidsgraad wordt uitgedrukt in **voltijdse equivalenten (VE)**, bedraagt deze 66,1% voor Vlaanderen in 2002. Dit is 2,6 pp meer dan de werkzaamheidsgraad uitgedrukt in personen (63,5%), die reeds eerder in dit rapport aan bod kwam. De Vlaamse werkzaamheidsgraad in VE was in 2001 hoger dan die voor België, onze drie buurlanden en het gemiddelde voor de EU, terwijl de 'klassieke' werkzaamheidsgraad (in personen) in Vlaanderen iets lager ligt dan gemiddeld in de EU.

De hoge werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten in Vlaanderen kan op naam van de **mannen** worden geschreven. In 2002 bedraagt hun werkzaamheidsgraad in VE 81,6% (tegenover 71,6% werkzaamheidsgraad in 'koppen'). De in VE uitgedrukte werkzaamheidsgraad van de **vrouwen** ligt lager dan hun werkzaamheidsgraad in personen (50,2% tegenover 55,2%). Dit is een gevolg van het feit dat vrouwen meer deeltijds werken (41% tegenover 5% bij mannen).

De werkzaamheidsgraad in VE is vooral in de **middelste leeftijdsklasse** (25-49 jaar) hoger dan de werkzaamheidsgraad in personen (88,1% tegenover 84,2%). Dit wijst op de sterke concentratie van arbeidsloopbaan en werk in deze 'drukke leeftijd'.

Tabel 16: Werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000 %	2001 %	2002 %	2001-2001 %	2001-2002 pp
Man	82,1	82,1	81,6	+0	-0,5
Vrouw	48,6	49,7	50,2	+1,1	+0,5
15-24	33,3	34,1	34,2	+0,8	+0,1
25-49	87,5	88	88,1	+0,5	+0,1
50-64	41,3	42,3	42,5	+1,0	+0,2
Totaal	65,6	66,1	66,1	+0,5	+0

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

2.3. Samengevat

De evolutie van de werkzaamheidsgraad naar kansengroepen toont aan dat voor vrouwen, laaggeschoolden, ouderen en allochtonen de werkzaamheidsgraad (iets) sterker toeneemt dan gemiddeld. In een periode met een stabiliserende werkzaamheidsgraad zijn deze kansengroepen er dus in geslaagd een gedeelte van de kloof met de gemiddelde arbeidsdeelname te dichten. Ten opzichte van het EU-gemiddelde blijft de werkzaamheid van de laaggeschoolden en vooral ouderen aan de lage kant. De werkzaamheidsgraad voor de jongeren illustreert de moeilijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in deze periode van laagconjunctuur.

3. Beoogd beleidseffect:

Het aantal personen met een vervangingsinkomen daalt

Een kansengroep die nog niet aan bod is gekomen, zijn de bestaansminimumtrekkers of de 'leefloners'. Aangezien deze mensen door hun grote afstand tot de arbeidsmarkt vaak nog kwetsbaarder zijn dan de overige kansengroepen, wordt een verhoging van hun arbeidsdeelname nagestreefd.

Met ingang van 1 oktober 2002 is het 'bestaansminimum' vervangen door het 'leefloon'⁹. De grootste vernieuwing is het individueel contract voor integratie en tewerkstelling. Er is voorzien in een lichte verhoging van het bedrag, die echter de welvaartsachterstand niet helemaal ongedaan maakt.

In de loop van 1999 daalde het aantal leefloners in het Vlaams Gewest voor het eerst tijdens de jaren negentig. De afname was aanvankelijk zeer klein, maar versnelde gaandeweg tot 2001, om vervolgens terug te vertragen tussen 2001 en 2002. Tussen 1 januari 2001 en 1 januari 2002 slonk hun aantal nog met 6,1% tot 22.285, tegenover een afname met 14% het jaar daarvoor.

De cijfers in tabel 17 tonen aan dat het bereik van de activeringsmaatregelen tijdens de periode 2001-2002 daalt met 24,6%. Het relatieve bereik van deze maatregelen voor leefloners nam ook lichtjes af (van bijna 12% in 2001 tot iets minder dan 10% in 2002).

Het aantal personen dat een PWA-vergoeding ontvangt vindt u terug bij de bespreking van Kritische succesfactor 8, Beoogd beleidseffect 4. Het aantal schorsingen omwille van 'abnormaal langdurige' werkloosheid, door toepassing van art. 80 van de RVA-wet, daalt verder (zie Beoogd beleidseffect 1).

Tabel 17: Evolutie leefloners en hun deelname aan enkele activeringsmaatregelen, Vlaams Gewest, 1999-2002 (op basis van betalingsdossiers per 1 januari)

	1999 aantal	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001 %	2001-2002 %
Leefloon gerechtigden	29.415	27.596	23.735	22.285	-14,0	-6,1
Tewerkstelling art.60§7*	2.502	3.051	2.524	1.905	-17,3	-24,5
Tewerkstelling art.61*	17	20	81	58	+305,0	-28,4
Activering leefloon	94	164	220	166	+34,2	-24,5
Totaal	2.613	3.235	2.825	2.129	-12,7	-24,6
Bereik maatregelen t.o.v. leefloon gerechtigden	8,9 %	11,7 %	11,9 %	9,6 %	+0,2 pp	-1,3 pp

* Artikels uit de OCMW-wet

Bron: FOD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie.

4. Beoogd beleidseffect: Meer ondernemers gaan uit van een evenwichtige diversiteit in hun personeelsbestand

De arbeidsmarkt heeft naast een aanbodzijde, waar de drie vorige beleidseffecten zich situeren, eveneens een vraagzijde (de werkgevers), vanwaar ook initiatieven dienen te komen om de werkzaamheidsgraad te verhogen van de groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. De toegang tot de arbeidsmarkt van bepaalde groepen kan belemmerd worden door tal van gewoonten, vooroordelen, institutionele drempels en discriminaties die zowel bij bedrijven, non-profit organisaties als bij de overheid als werkgever aanwezig zijn. Het vierde beoogde beleidseffect is dan ook de toename van het aantal werkgevers die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen om tot een evenwichtige diversiteit in hun personeelsbestand te komen.

9) Op 1 oktober 2002 werd de nieuwe wet over het recht op maatschappelijke integratie van kracht ter vervanging van de oude wet over het bestaansminimum. Het leefloon vervangt het vroegere bestaansminimum.

4.1. Allochtonen

De eerste PASO-resultaten¹⁰ bevestigen de grote achterstelling van de allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ongeveer 17% van de organisaties hebben werknemers in dienst die afkomstig zijn uit de Maghreblanden of Turkije. Verdeeld naar grootteklasse varieert dit cijfer tussen 5,4% voor de kleine vestigingen met minder dan 10 werknemers en 45,7% voor de grootste vestigingen met 200 werknemers of meer. Het aandeel organisaties met allochtone personeelsleden neemt sterk toe naarmate de organisaties meer werknemers in dienst hebben (zie tabel 18). Dit laatste is in feite normaal want hoe groter het aantal personeelsleden hoe groter ook de kans dat 1 of meer van de werknemers van vreemde afkomst is.

Tabel 18: Aandeel organisaties met werknemers afkomstig van Maghreblanden¹¹ of Turkije en van niet EU-landen, volgens grootteklasse, Vlaams Gewest, 2001

	met werknemers uit Maghreblanden en/of Turkije %	met werknemers uit niet EU-landen %
1-9 werknemers	5,4	8,3
10-49 werknemers	13,8	19,0
50-99 werknemers	22,5	29,1
100-199 werknemers	29,0	36,3
200 werknemers of meer	45,7	47,4
Totaal	16,7	22,0

Gewogen naar sector per grootteklasse - N =1.185

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Deze cijfers zijn eveneens sterk sectorgebonden. 35,6% van de organisaties uit de industriële sector 'chemie, voeding en energie' heeft minstens één werknemer afkomstig uit de Maghreblanden of Turkije in dienst. De bouwsector neemt met 20,2% een middenpositie in terwijl onderwijs met 4,8% het laagst scoort. Het aandeel vestigingen dat allochtonen in dienst heeft, zegt echter niet alles. Wanneer 30 op 100 organisaties uit de sector X elk 1 allochtoon in dienst hebben en 3 op 100 vestigingen uit sector Y elk 10 allochtonen, dan zorgen beide sectoren voor eenzelfde tewerkstelling in absolute aantallen. Relatief gezien zal sector Y echter lager scoren. Om dus een duidelijker beeld te hebben over de werkelijke participatiegraad van allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt, moet men de algemene participatiegraad¹² berekenen. *Deze algemene participatiegraad van allochtonen en de aandacht van de werkgevers voor hun tewerkstellingskansen vindt u in het kader van de Kritische succesfactor 3, Beoogd beleidseffect 1.*

4.2. Personen met een handicap

De integratie van personen met een handicap op de reguliere Vlaamse arbeidsmarkt wordt gestimuleerd door de maatregel CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). In het kader van CAO 26 kan het VFSIPH aan een private werkgever die een persoon met een handicap tewerkstelt, een gedeelte van het loon en de sociale lasten terugbetalen. Het Vlaams Fonds compenseert het verminderde rendement als gevolg van de handicap.

10) Het PASO (Panel Survey of Organizations) onderzoek loopt tijdens de periode 2002-2004. De databestanden van 2002 en 2003 bestaan beide uit gegevens over meer dan 2000 Vlaamse vestigingen en hebben betrekking op diverse aspecten van de vraagzijde van de Vlaamse arbeidsmarkt (onder andere personeelsbeleid, innovatie, arbeidsorganisatie,).

Voor resultaten zie:

- Delarue, Anne; De Winne, Sophie; Gryp, Stijn; Maes, Johan; Marx, Steven; Peeters, Anneleen; Ramioul, Monique; Sels, Luc; Van Hootegem, Geert. 2003. Organisatie in bedrijf, de resultaten van PASO in vogel-vlucht. Leuven; HIVA; VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- De PASO-publicaties (onder andere een methodologisch en diverse thematische dossiers) zijn beschikbaar op www.paso.be. Op dit ogenblik zijn met betrekking tot PASO 2002 en PASO 2003 in het totaal 12 à 13 dossiers gepland waarvan enkele nu al gepubliceerd.

11) Marokko, Tunesië en Algerije vormen samen de Maghreblanden.

12) De algemene participatiegraad wordt berekend door de optelsom van alle werknemers afkomstig uit niet-EU-landen (respectievelijk uit Maghreblanden of Turkije) te delen door het totaal van alle werknemers over alle vestigingen heen. Het resultaat wordt vervolgens vermenigvuldigd met 100.

In 2002 treedt een daling op in het aantal lopende tewerkstellingen in het kader van CAO 26. Deze daling is merkbaar sinds de invoering van de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). De VIP werd ingevoerd als een Vlaams alternatief voor de loonsubsidie die al tientallen jaren bestaat in het kader van de federale CAO 26. Uit de cijfers blijkt duidelijk dat de Vlaamse werkgevers meer en meer voor de VIP kiezen dan voor de CAO 26-loonsubsidie: het aantal lopende tewerkstellingen in VIP neemt in 2002 toe met bijna 36% en compenseert daarmee ruimschoots het verlies van tewerkstelling in CAO 26. In totaal stijgt het aantal begunstigen voor de beide maatregelen samen met 6,6%. De totale uitgaven (CAO 26 + VIP) in 2002 bedragen 31,7 miljoen euro, tegenover 27,7 miljoen euro in 2001 (of een toename met 14%).

Tabel 19: Tewerkstelling van personen met een handicap in het kader van CAO 26 en de Vlaamse Integratiepremie, Vlaams Gewest, 1999-2002

	1999 aantal	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001 %	2001-2002 %
Nieuwe tewerkstellingen in CAO 26	460	449	434	333	-3,3	-23,3
Beëindigde tewerkstellingen in CAO 26	452	398	365	429	-8,3	+17,5
Lopende tewerkstellingen in CAO 26	2.995	3.046	3.115	3.019	+2,3	-3,1
Lopende tewerkstellingen in Vlaamse Inschakelingspremie (VIP)	327	666	1.032	1.403	+55	+35,9
Totaal tewerkstellingen CAO 26 + Vlaamse Inschakelingspremie	3.322	3.712	4.147	4.422	+11,7	+6,6

Bron: VFSIPH

Helaas kunnen niet alle personen met een handicap geïntegreerd worden in het reguliere circuit. Voor de anderen bestaan beschutte werkplaatsen, die streven naar de professionele integratie van mensen met een handicap in een beschermd arbeidsproces. De Vlaamse beschutte werkplaatsen hebben in 2002 in totaal 13.343 personen met een handicap in dienst. Dit is een kleine afname ten opzichte van 2001 (ongeveer -0,7%). Van deze werknemers is ongeveer 89% tewerkgesteld als arbeider.

Tabel 20: Tewerkstelling van personen met een handicap in de beschutte werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001 %	2001-2002 %
Arbeiders	11.716	11.897	11.790	+1,5	-0,9
Kader	1.479	1.538	1.553	+4,0	+1,0
Totaal aantal tewerkgestelde personen met handicap	13.195	13.435	13.343	+1,8	-0,7

Bron: VFSIPH

4.3. VESOC-diversiteitsplannen

De doelstelling om non-discriminatie en evenredige participatie op de arbeidsmarkt structureel in te bedden in alle onderdelen van het werkgelegenheidsbeleid kreeg in 2002 een nog steviger fundament door het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit decreet steunt op de eerder ingenomen resolutie van 15 mei 2001 van het Vlaams Parlement en zet de Europese non-discriminatie-richtlijnen om in Vlaamse regelgeving. Dit decreet gaf aanleiding tot een aantal nieuwe oriëntaties binnen de aanpak van de VESOC-actieplannen.

Dit alles heeft binnen het kader van Kleurrijk Vlaanderen geleid tot de Ronde tafel 'Evenredige participatie op de arbeidsmarkt' op 15 oktober 2002. Op 3 december 2002 onderschreven de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen de gemeenschappelijke platformtekst met betrekking tot 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'.

De engagementen van de sociale partners werden vervolgens bekrachtigd in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 van 21 maart 2003. Daarin wordt meteen ook een duidelijk en concreet engagement opgenomen om de nadruk, die in de gemeenschappelijke platformtekst ligt op de bevordering van de evenredige participatie van allochtonen, te verbreden tot de andere kansengroepen, en meer bepaald tot personen met een handicap, ouder wordende werknemers en werkzoekenden, ex-gedetineerden, en doorheen de gehele aanpak de gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen. Zo is nu reeds het engagement genomen om in het kader van het Europees Jaar voor personen met een handicap de voorbereidingen op te starten om tegen december 2003 een Ronde tafel te organiseren over de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten, met als doel tot concrete afspraken te komen om hun evenredige en volwaardige participatie te bevorderen.

Naast de 'klassieke' actieplannen voor diversiteit in de ondernemingen en voortaan ook in de openbare instellingen en de lokale besturen worden structurele partnerschappen met de sociale partners en de organisaties van de kansengroepen zelf nagestreefd. Deze keuze vloeit logisch voort uit de bekommernis om alle partners verder te responsabiliseren voor de uitvoering van de gemeenschappelijke platformtekst en voor de realisatie van de doelstellingen uit het pact van Vilvoorde. Dit resulteerde in volgende projecten:

- De drie werknemersorganisaties (ABVV, ACLVB en ACV) zullen diversiteitsconsulenten inzetten om vrijgestelden en militanten te sensibiliseren rond het bewerkstelligen van een evenredige participatie van allochtonen (en andere kansengroepen) aan de arbeidsmarkt. Zij zullen worden ingezet om militanten te begeleiden en te ondersteunen bij het creëren van een draagvlak bij de werknemers en het ontwikkelen van diversiteitsplannen;
- UNIZO zal een 'KMO-Servicepunt Diversiteit' uitbouwen. Deze dienst zal de KMO's op maat sensibiliseren en ondersteunen alsook de methodiek van Nederlands op de werkvloer aanpassen in functie van de kleine organisaties;
- In het project van het VEV en de Kamers van Koophandel zullen jobconsulenten de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aanpakken. Zij zullen de vacatures verzamelen en in samenwerking met de backoffices (VDAB, uitzendsector en derden) zoeken naar geschikte kandidaten uit de kansengroepen;
- Het structureel project van het Forum van Etnisch-culturele Minderheden zal vooral de toeleidingsacties van de allochtone verenigingen en de federaties ondersteunen en de professionalisering van deze verenigingen rond het thema werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid stimuleren. Het project vervult een brugfunctie tussen het beleid en de allochtone gemeenschappen.

In het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' werd een geïntegreerde aanpak over de kansengroepen heen beoogd. Het centrale objectief: 225 diversiteitsplannen met aandacht voor minstens één van de kansengroepen allochtonen, ouderen of personen met een handicap, en daar doorheen aandacht voor de gelijke kansen mannen-vrouwen; 25 beste praktijken, die zich op een geïntegreerde wijze naar meerdere kansengroepen richten. Deze objectieven werden grotendeels bereikt (zie tabel 21).

Tabel 21: Aantal organisaties met actieplannen 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname'

	2001	2002
Gesubsidieerde diversiteitsplannen	149	203
Niet-gesubsidieerde diversiteitsplannen	15	7
Beste praktijken	10	27
Totaal positieve actieplannen	174	237

Bron: STC-coördinatieteam, Administratie Werkgelegenheid, september 2003

Verspreid over alle diversiteitsplannen en beste praktijken, vinden we volgende cijfers over de aandacht voor de verschillende kansengroepen:

- allochtonen: in 204 actieplannen;
- ouder wordende werknemers en werkzoekenden: in 123 actieplannen;
- personen met een handicap: in 72 actieplannen;
- specifieke aandacht voor de genderthematiek: in 139 actieplannen.

Deze totalen liggen (veel) hoger dan het aantal opgestarte actieplannen, omdat in alle beste praktijken en in zeer vele van de diversiteitsplannen aandacht werd besteed aan meer dan één kansengroep. De doelstelling om via het instrument van de diversiteitsplannen een meer geïntegreerd diversiteitsbeleid binnen de organisaties op te starten, werd daarmee (zeker in aanzet) gerealiseerd.

Algemeen kan gesteld worden dat de diversiteitsplannen en beste praktijken getuigen van veel kwaliteit en creativiteit. Bovendien was 2002 het jaar waarin voor het eerst gewerkt werd met de verplichting om in het actieplan streefcijfers op te nemen betreffende de instroom en/of doorstroom en/of opleiding van personen uit de kansengroepen. Dit impliceerde tevens dat een nulmeting diende doorgevoerd te worden omtrent de vertegenwoordiging van kansengroepen binnen het personeelsbestand. Hoewel dit door de ondernemingen, instellingen en lokale besturen niet als een eenvoudige opdracht werd ervaren, was er toch geen sprake van principiële weerstand. Het werken met streefcijfers werd integendeel algemeen ervaren als een sterk element voor de uitvoering van het diversiteitsplan. Het belangrijkste obstakel bij de nulmeting bleek de telling van het aantal allochtone medewerkers te zijn: hiervoor was geen eenduidige onmiddellijke registratiemethode beschikbaar. Later werd door het VESOC wel een registratiemethode goedgekeurd, in overleg met vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen. Wat de streefcijfers per kansengroep betreft over het totaal van de diversiteitsplannen en beste praktijken, volgend overzicht:

Tabel 22: Diversiteitsplannen en beste praktijken 2002, streefcijfers per kansengroep

	Instroom	Doorstroom	Opleiding
Allochtonen	860	47	1.373
Ouderen	204	269	1.219
Personen met een handicap	100	25	446
Vrouwen	528	166	2.862
Anderen (ex-gedetineerden, laaggeschoolden e.d.)	10	145	1.516
Totaal	1.702	652	7.416

De looptijd van deze diversiteitsplannen en beste praktijken bedraagt minstens 6 maanden tot maximaal 24 maanden.

Bron: STC-coördinatieteam, Administratie Werkgelegenheid, september 2003

Aangezien deze diversiteitsplannen nog in uitvoering zijn, kan nog niet gemeld worden in welke mate de objectieven ervan daadwerkelijk bereikt worden. Om het groeiscenario 2010 te realiseren, dienen er minstens 2.000 nieuwe jobs voor allochtonen per jaar bij te komen. Uiteraard zijn de diversiteitsplannen en beste praktijken slechts één instroomkanaal en zelfs niet het belangrijkste, maar de uitvoering van een diversiteitsplan biedt wel veel meer garantie op een goede integratie op de werkvloer en op het vermijden van een draaideureffect. Het huidige tempo waarmee diversiteitsplannen worden afgesloten en de streefcijfers die daarin worden naar voor geschoven blijven echter nog te laag om met vertrouwen de realisatie van het vooropgestelde groeiscenario tegemoet te zien.

4.4. Selectiecriteria

In het kader van het PASO-onderzoek werd gepeild naar de mate waarin persoonsgebonden criteria door de organisaties in rekening werden gebracht bij het selecteren van uitvoerend personeel in 2001. Daartoe werden de respondenten gevraagd om de 5 belangrijkste selectiecriteria uit een lijst van 21 (waarvan 10 persoonsgebonden) aan te kruisen. Zoals blijkt uit tabel 23 waren het voorkomen en de fysiek van de sollicitanten de belangrijkste persoonsgebonden criteria. Alhoewel in strijd met de wettelijke bepalingen inzake anti-discriminatie speelde het geslacht en de leeftijd, zij het in beperkte mate, een rol bij het selecteren van het uitvoerend personeel.

Tabel 23: Aandeel vestigingen die de persoonsgebonden criteria uit een lijst van 21 criteria¹³ aanduiden als belangrijk bij de selectie van uitvoerend personeel, Vlaams Gewest, 2001

	In rekening gebracht bij selectie %
Voorkomen	12,8
Fysiek	11,8
Jongere	8,0
Werkloze	4,9
Man	4,1
Vrouw	1,9
Niet-werkloze	1,4
Belgische afkomst	3,0
Andere afkomst	0,3
Oudere	0,03

Organisatie met 10 personeelsleden of meer – N = 1.059
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Opgedeeld naar sector van hoofdactiviteit van de vestigingen lopen deze cijfers, zoals enigszins te verwachten valt, sterk uiteen. Zo is fysiek een belangrijker selectie criterium in de sectorengroepen 'chemie, voeding en energie', 'bouw' en 'handel, distributie en horeca' terwijl het dit veel minder is voor 'openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen' en onderwijs. Voor de andere cijfers ter zake en deze opgedeeld naar organisatiegrootte kunt u terecht op de website www.paso.be.

13) De overige 11 zogenaamde niet persoonsgebonden criteria waren: diploma, werkervaring, sociale en communicatieve vaardigheden, talenkennis, werkdiscipline, zelfstandigheid, werken in teamverband, bereidheid om bij te leren, bereidheid om verschillende functies uit te voeren, bereidheid om op verschillende tijdstippen te werken en tenslotte de mogelijkheid tot loonkosten- of opleidingsubsidie. Voor informatie over de mate waarin deze criteria werden vermeld kunt u terecht bij www.paso.be.

De mate waarin nieuwe wervingsgroepen¹⁴ werden aangeboord bij het selecteren van personeel werd eveneens onderzocht in het PASO-onderzoek¹⁵. Bijna 92% van de organisaties gingen hun personeel zoeken in de traditionele wervingsgroepen. De grootste vestigingen met 200 personeelsleden of meer scoorden het hoogst inzake het aanwerven van werknemers uit de 8 zogenaamde alternatieve of nieuwe wervingsgroepen. De cijfers ter zake vindt u terug in tabel 24. Het lage resultaat van de gehandicapten valt op, voor de overige wervingsgroepen zijn de verschillen onderling niet zo groot.

Tabel 24: Aandeel vestigingen dat aangaf werknemers aangeworven te hebben uit niet-traditionele wervingsgroepen, Vlaams Gewest, 2001

	Aanwervingen uit de niet-traditionele wervingsgroepen %
Jongeren	1,9
Langdurig werklozen	1,9
Vrouwen	1,8
Mannen	1,7
Allochtonen verblijvend / wonend in België	1,7
Ouderen	1,1
Gehandicapten	0,6
Personen verblijvend / wonend in het buitenland	0,3

Noot: de wervingsgroepen worden opgesomd in volgorde van belangrijkheid voor afronding van de resultaten tot 1 cijfer na de komma

Organisaties met 10 personeelsleden of meer - N = 424

Omwille van de kleine aantallen respondenten werden deze cijfers niet opgesplitst naar organisatiegrootte en naar hoofdactiviteit van de vestigingen

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

5. Beoogd beleidseffect:

De ondernemingen maken gebruik van de instrumenten die het VIZO, de sectorfondsen en beroepsverenigingen bieden

De Vlaamse Regering heeft in 2002 met 21 sectoren een sectorconvenant afgesloten. Binnen het kader van de evaluatie van het eerste werkingsjaar moeten de sectoren een opvolgingsrapport opstellen. In dit rapport worden slechts een beperkt aantal sectorale cijfers over opleiding opgenomen.

Midden september 2003 is ongeveer de helft van de sectoren geëvalueerd. We zouden dus de cijfergegevens over opleiding op sectorniveau gedeeltelijk kunnen weergeven. Uit de evaluaties blijkt echter dat de registratie van opleidingscijfers binnen de sectoren niet evident is. Het is een dynamisch proces dat dient te worden geïnitieerd.

Een overzicht van opleidingscijfers op sectorniveau is bijgevolg momenteel zeer fragmentarisch en dit onder andere om volgende redenen:

1. Grote verschillen inzake de structuur/organisatie van de opleidingsfondsen waardoor er geen uniforme registratie is van de cijfergegevens over opleiding;
2. Meer dan één derde van de sectoren waarmee de Vlaamse Regering een convenant heeft afgesloten registreert niet op een systematische manier arbeidsmarktgegevens en bijgevolg ook cijfers over opleiding.

14) Dit zijn andere wervingsgroepen dan deze waaruit de organisaties in het verleden traditioneel hun personeelsleden recruteerden.

15) Deze vragen komen uit de module 'Krapte op de arbeidsmarkt, kansen voor kansengroepen?', VIONA, één van de twee externe modules die in de bevraging van 2002 aan de vragenlijst gekoppeld werden.

Strategische doelstelling 3: De kwaliteit van de arbeid verbeteren

De derde strategische doelstelling is er op gericht om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. In totaal worden hiermee 7 beleidseffecten beoogd. Daarbij kiest men niet voor de 'klassieke' indicatoren van kwaliteit van de arbeid, maar wil men vooral de effecten naar arbeidsparticipatie meten en verbeteren. In de eerste plaats streeft het beleid naar een grotere spontane instroom op en een kleinere uitstroom uit de arbeidsmarkt. Ten tweede wil men langere en meer duurzame arbeidsloopbanen, die ruimte bieden voor gecombineerde trajecten van arbeid en vorming. Aansluitend wil men een betere benutting van het arbeidspotentieel. Als vierde beleidseffect verwacht men een grotere aanpasbaarheid van werknemers en ondernemingen. Ten vijfde streeft men naar een betere afstemming tussen arbeid en vrije tijd. Dit alles moet ten zesde resulteren in een grotere tevredenheid van werknemers. Een zevende en laatste beoogd beleidseffect is dat men ook vormen van arbeid die niet verlood worden sterker wil waarderen.

Deze beleidseffecten zijn op zich niet eenvoudig te meten. Momenteel beschikken we enkel over indirecte indicatoren.

In het Pact van Vilvoorde is de substantiële verhoging van de 'werkbaarheidsgraad' in Vlaanderen expliciet als doelstelling voor 2010 opgenomen. In het kader van VIONA werd in juli 2002 een onderzoek omtrent het meten van de werkbaarheidsgraad afgerond. Dit onderzoek adviseert om met een geheel nieuwe meting te starten. De Vlaamse sociale partners gaan in 2003 concreet van start met een nulmeting van deze 'werkbaarheidsgraad', via een schriftelijke vragenlijst bij een steekproef van 20.000 werknemers. Een herhalingsmeting van dezelfde omvang is voorzien in 2006 en 2009. Deze nulmeting zal toelaten om in 2004 concrete benchmarks te bepalen voor de bevordering van de 'werkbaarheidsgraad' in Vlaanderen.

Overeenkomstig het Pact van Vilvoorde dienen de inwoners van Vlaanderen in 2010 de mogelijkheid te hebben om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op te nemen voor gezin en eigen leefomgeving.

1. Beoogd beleidseffect: Grotere spontane instroom op en kleinere uitstroom uit de arbeidsmarkt

Indien de kwaliteit van de arbeid verbetert, zouden jobs aantrekkelijker moeten worden. Een effect hiervan zou kunnen zijn dat er meer mensen aan het werk willen gaan en willen blijven, m.a.w. een hogere instroom op en lagere uitstroom uit de arbeidsmarkt. Het gevolg hiervan zou een toename van de werkzaamheidsgraad zijn (zie *Strategische doelstelling 1 en 2 voor meer cijfers en uitleg over de werkzaamheidsgraad*).

Naast de werkzaamheidsgraad is ook de activiteitsgraad een relevante arbeidsmarktindicator. De activiteitsgraad is het aandeel van de actieve werkenden en werkzoekenden ten opzichte van de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd. De activiteitsgraad verschilt van de werkzaamheidsgraad omdat deze laatste enkel rekening houdt met het aantal werkenden.

In 2002 neemt de activiteitsgraad in Vlaanderen toe (+0,7 pp), vooral als gevolg van de toename van het aantal werkzoekenden. Er bieden zich dus meer Vlamingen aan op de arbeidsmarkt, die echter niet altijd een job vinden. De toename van de totale activiteitsgraad in 2002 is volledig te wijten aan een toename van de activiteitsgraad bij de vrouwen (+1,4 pp), de activiteitsgraad van de mannen blijft stabiel. Deze evolutie is reeds meerdere jaren merkbaar (zie tabel 25), ook voor België, onze buurlanden en gemiddeld in de EU. De toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat hun activiteitsgraad verhoogt. De kloof met de mannen blijft evenwel nog aanzienlijk (16,5 pp in Vlaanderen in 2002).

Tabel 25: Activiteitsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 jaar¹⁶, 1997-2002

		1997 %	1998 %	1999* %	2000 %	2001** %	2002 %	2001-2002 pp
Vlaams Gewest	Totaal	64,8	65,2	66,2	66,4	66,1	66,8	+0,7
	M	74,5	74,4	74,3	75,2	74,8	74,9	+0,1
	V	54,8	55,7	56,8	57,3	57,1	58,5	+1,4
België	Totaal	63,8	64,3	64,9	64,7	64,2	64,8	+0,6
	M	73,2	73,3	73,0	73,6	73,2	73,2	0,0
	V	54,3	55,1	55,5	55,8	55,1	56,3	+1,2
EU-3	Totaal	69,8	70,0	70,5	70,6	70,8	71,1	+0,3
	M	78,0	78,0	78,3	78,1	78,0	78,2	+0,2
	V	61,5	62,0	62,8	63,1	63,5	64,0	+0,5
EU-15	Totaal	67,5	68,0	68,6	68,9	69,0	69,6	+0,6
	M	77,5	77,8	78,1	78,1	78,0	78,3	+0,3
	V	57,6	58,2	59,2	59,8	60,1	60,8	+0,7

* De tijdreeksen van het aantal ILO-werklozen en het aantal inactieven voor Vlaanderen en België vertonen een tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999 als gevolg van de nieuwe EAK-vragenlijst die sinds 1999 in gebruik is. De tijdreeks van het aantal werkenden werd geharmoniseerd.

** Ten gevolge van een tijdreeksbreuk zijn de cijfers van 2001 niet zonder meer vergelijkbaar met deze van 2000 voor Vlaanderen en België. Een herraaming van de tijdreeks volgt.

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

De stijging van de activiteitsgraad in Vlaanderen in 2002 is groter dan deze voor de buurlanden en het gemiddelde van de EU. Toch blijft de kloof tussen de activiteitsgraad in Vlaanderen en het gemiddelde voor de buurlanden nog steeds meer dan 4 procentpunten. Een verdere verhoging van de instroom en verlaging van de uitstroom is nodig om deze kloof weg te werken.

2. Beoogd beleidseffect: *Langere en duurzame arbeidsmarktloopbaan, met ruimte voor gecombineerde trajecten arbeid-vorming*

Beschikbare cijfers voor België en het gemiddelde voor de EU tonen dat de Belgen in 2001 duidelijk vroeger uittreden uit de arbeidsmarkt. Dit geldt bovendien zowel voor mannen en vrouwen, ook al is het verschil groter bij de vrouwelijke werknemers (3,2 jaar tegenover 2,6 jaar voor de mannen). Door een nieuwe EU-benchmark zou de uittredeleeftijd op EU-niveau tegen 2010 met 5 jaar moeten verhogen, met als vertrekpunt de uittredeleeftijd in 2001 (59,9 jaar).

Tabel 26: Effectieve uittredeleeftijd uit de arbeidsmarkt, 2001

	Man	Vrouw	Totaal
België	57,9	55,9	57,0
EU-15	60,5	59,1	59,9

Bron: Eurostat LFS

16) Om internationaal te vergelijken worden de werklozen volgens ILO-definitie (in plaats van de VDAB-werklozen) gebruikt om de activiteitsgraad te berekenen.

De vroege uittredeleeftijd hangt samen met de sterk samengebalde arbeidsloopbaan die vele werknemers hebben. Eénmaal ze de studies, al dan niet in het hoger onderwijs, hebben beëindigd, bouwen mensen tussen de leeftijd van 25 en 49 jaar hun carrière uit. Dit is zichtbaar in de hogere werkzaamheidsgraad en activiteitsgraad van deze leeftijdsgroep (zie tabel 16 en tabel 27). Tijdens deze jaren, waarin naast werk ook de uitbouw van het gezin, financiële en andere verplichtingen aanwezig zijn, is de werkbelasting en stress vaak zeer hoog. Het effect hiervan is dat vele werknemers vervroegd wensen uit te treden. Daarnaast moeten anderen verplicht uittreden, omdat het arbeidstempo te hoog wordt voor hen, of omdat hun kennis en vaardigheden verouderd zijn.

Om een langere en meer duurzame arbeidsloopbaan te bereiken, dient de arbeidsbelasting in de drukke levensperiode te worden herbekeken (zie *Beoogd beleidseffect 5*). Ook het scheppen van voldoende ruimte voor trajecten die arbeid en vorming combineren is nodig (zie *Kritische succesfactor 10*). De oudere werknemer kan aanspraak maken op extra flexibiliteit aan het einde van de loopbaan (landingsbanen) en wordt als coach ingeschakeld bij de begeleiding van jonge werknemers (peterschapsformule). Het hoofddoel van de maatregelen van de Vlaamse overheid is het aanbieden van instrumenten die een flexibel eindeloopbaanbeleid mogelijk maken. Recent is aangetoond dat ouderen die deeltijds gaan werken of aan het einde hun loopbaan tijdelijk onderbreken, langer blijven werken.¹⁷

Tenslotte is het ook belangrijk dat oudere werkzoekenden voldoende begeleid worden in hun zoektocht naar een nieuwe job, opdat ze niet denken dat ze te oud zijn en niet actief meer op zoek gaan naar werk. Oudere werkzoekenden zijn momenteel echter ondervertegenwoordigd in de trajectwerking en hebben een lagere deelnamekans aan vorming (zie tabel 57 en tabel 58). Voor de oudere werkzoekenden worden in de 'traject op maat'-aanpak van de VDAB aangepaste 50+ modules en begeleiding door gespecialiseerde jobcoaches voorzien.

17) Elchardus M. & J. Cohen (2003). Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, VUB, 2003.

3. *Beoogd beleidseffect: Beter benutting van het arbeidspotentieel*

Een goed beeld van de benutting van het arbeidspotentieel wordt gegeven door de activiteitsgraad per leeftijd. Deze is in Vlaanderen in 2002 voor alle leeftijdscategorieën gestegen.

Tabel 27: Activiteitsgraad per leeftijd, 1998 –2002

			1998 %	1999* %	2000 %	2001** %	2002 %	2001-2002 pp
15-24 Jarigen	Vlaams Gewest	Totaal	35,9	38,2	37,9	38,3	38,9	+0,6
		M	39,2	40,6	41,4	41,9	41,9	+0
		V	32,5	35,5	34,4	34,6	35,7	+1,1
	België		33,0	35,5	35,2	35,7	35,7	0,0
		EU-3	45,3	46,6	46,7	46,9	47,2	+0,3
		EU-15	46,5	47,3	47,5	47,2	47,4	+0,2
25-49 Jarigen	Vlaams Gewest	Totaal	86,5	87,4	87,6	87,0	87,9	+0,9
		M	95,0	95,3	95,5	95,0	95,2	+0,2
		V	77,5	77,9	79,3	78,8	80,4	+1,6
	België		85,3	85,4	84,9	84,1	84,9	+0,8
		EU-3	85,9	86,4	86,5	86,6	86,7	+0,1
		EU-15	83,0	83,6	83,8	83,8	84,1	+0,3
50-64 Jarigen	Vlaams Gewest	Totaal	39,6	39,9	41,0	41,2	42,1	+0,9
		M	54,1	52,5	55,1	54,8	55,1	+0,3
		V	25,1	26,7	26,9	27,6	29,1	+1,5
	België		40,2	40,9	41,5	41,8	42,7	+0,9
		EU-3	52,9	53,3	53,8	54,7	55,8	+1,1
		EU-15	51,9	52,6	53,1	53,9	55,0	+1,1

* De tijdreeksen van het aantal ILO-werklozen en het aantal inactieven voor Vlaanderen en België vertonen een tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999 als gevolg van de nieuwe EAK-vragenlijst die sinds 1999 in gebruik is. De tijdreeks van het aantal werkenden werd geharmoniseerd.

** Ten gevolge van een tijdreeksbreuk zijn de cijfers van 2001 niet zonder meer vergelijkbaar met deze van 2000 voor Vlaanderen en België. Een herraaming van de tijdreeks volgt.

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Enkel de activiteitsgraad voor de categorie 25-49 jarigen ligt hoger in Vlaanderen dan in de buurlanden en de EU. Het lage percentage voor de jongeren is een gevolg van de hoge deelname aan het hoger onderwijs en het kleine aantal werkende studenten in Vlaanderen. De grote achterstand van de ouderen ten opzichte van onze buurlanden en het gemiddelde van de EU vergroot verder in 2002.

De activiteitsgraad van vrouwen is voor elke leeftijdscategorie lager dan de activiteitsgraad van de mannen in Vlaanderen in 2002. Het verschil neemt toe met de leeftijd: 6,2 pp voor de 15- tot 24-jarigen, 14,8 pp voor de 25- tot 49-jarigen en 26 pp voor de 50- tot 64-jarigen. Vooral de oudere vrouwen zijn dus beduidend minder actief op de arbeidsmarkt dan de mannen.

4. *Beoogd beleidseffect: Grotere aanpasbaarheid van werknemers en ondernemingen*

Een indicator van de aanpasbaarheid van werknemers is hun deelname aan opleiding. Beoogd beleidseffect 1 van Strategische doelstelling 4 bevat hierover cijfers en duiding.

5. Beoogd beleidseffect: **Betere afstemming tussen beroepsarbeid, gezinsarbeid en vrije tijd**

In de PASO-enquête van 2002 werd op basis van de module 'Family & Business Beleid' (F&B-module)¹⁸ gepeild naar de mate waarin diverse maatregelen en voorzieningen ter ondersteuning van de dagelijkse combinatie van het beroeps- en gezinsleven beschikbaar waren in de Vlaamse organisaties.

De vermelde cijfers hebben betrekking op organisaties met 10 werknemers of meer in 2001 (zie tabel 28). Het is een beperkte selectie van de onderzoeksresultaten. Wie een vollediger beeld van de verworven inzichten wil (ook over bijvoorbeeld beleidsdoelen en -acties, communicatievormen, overuren, dienstregelingen, werkorganisatie) verwijzen we naar het onderzoeksrapport (Van Dongen, 2003, voetnoot 18).

Werktijdsregeling

Het *aantal werkuren per week* vertoont in de meeste organisaties het traditionele verschil tussen mannen en vrouwen: bijna 90% van de mannen werkt voltijds, tegenover maar 60% van de vrouwen. De grote deeltijdbaan (25 à 35 uur per week) wordt algemeen gezien nog maar in beperkte mate toegepast. Ongeveer 27% van de vestigingen (N = 669) bieden hun werknemers de mogelijkheid om het *aantal werkdagen per week* zelf mee te bepalen. Dit was vooral het geval voor de non-profit organisaties in de quartaire sector. Deze organisaties hebben (meer dan andere organisaties) voorspelbare omzetschommelingen, weinig of geen concurrentiedruk en een groot aantal vrouwen en deeltijdse werknemers in dienst.

In bijna 67% van de organisaties worden (regelmatig) *overuren* gepresteerd. Bijna 23% van de organisaties voorziet in een uitbetaling van de overuren en in 52% van de organisaties is de opname van de overuren grotendeels vrij.

Inzake de *dienstregeling per dag* bestaat er in bijna alle organisaties een dagdienst. Een vroege dienst is er in 37% van de organisaties, een late dienst in bijna 40% en een nachtdienst in 25%.

In ruim 30% van de vestigingen bestond de mogelijkheid om *glijdende werktijd* (in de ruime betekenis) op te nemen bij het begin of het einde van de werkdag. Vooral in grote organisaties (50 werknemers of meer) en deze met weinig concurrentie was dit het geval.

Inzake de *dienstregeling per week* past ruim 75% van de organisaties de vaste dienst per week toe, in bijna 6% is een vaste dienstregeling per twee weken van toepassing, in 7% een vaste dienstregeling over meer dan twee weken en in ruim 23% is er een variabele dienstregeling.

Verlofregelingen

Een overwegend vrije opname van de wettelijk toegekende vakantiedagen was verzekerd in bijna 61% van de organisaties. In de vestigingen met 20 tot 49 werknemers uit de secundaire sector en in organisaties met een groot aantal deeltijdse werknemers was deze optie (veel) kleiner.

Ruim 70% van de organisaties boden hun werknemers de mogelijkheid om het *aantal werkuren tijdelijk te verminderen* (loopbaanonderbreking, tijdskrediet). Dit waren meestal grote vestigingen in de quartaire sector, met weinig of voorspelbare omzetschommelingen en met een groot aandeel vrouwen en deeltijdse werknemers.

18) Modulevragen zijn éénmalige vragen (over een specifiek thema) in tegenstelling tot de (meer algemene) standaardvragen die jaarlijks worden opgenomen in de PASO-enquête.

De 'F&B'-modulevragen waren in grote mate gebaseerd op de 'Family & Business Audit' (prototype) dat in opdracht van de Vlaamse overheid werd ontwikkeld door het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies (CBGS, Brussel), de Vakgroep Management van de Universiteit Antwerpen en het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS, Brussel, Maastricht). In tegenstelling tot de 'F&B-module' (onderzoek aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt) biedt dit instrument, dat voorlopig op een beperkt aantal organisaties werd toegepast, een ruime diagnose van de feitelijke en gewenste werksituatie van de werknemers en van de beleidskeuzes van de beleidsactoren. Beide instrumenten vullen elkaar goed aan.

Zie:

- Van Dongen, Walter. 2003. Dossier 13: Werken aan het Combinatiemodel, Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties. PASO – Panel Survey of Organisations in Flanders. Brussel; Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies.
- www.cbgs.be
- Voetnoot 10.

Werkplaatsregelingen

Met slechts iets meer dan 19% organisaties die thuiswerk toelaten was deze variant van 'variabele of alternatieve werkplaats' nog niet sterk ingeburgerd. Het onderzoek leverde ook informatie op over het feit of het thuiswerken al dan niet gepaard ging met het krijgen van ondersteuning (bijvoorbeeld geven van computer, breedbandaansluiting, telefoonverbinding of een vergoeding ervoor). In 8% was thuiswerk zonder ondersteuning mogelijk tegenover 11% met ondersteuning. De detailcijfers naar soort organisatie (grootte en sector) zijn terug te vinden in het onderzoeksrapport.

Voorzieningen

In bijna 65% van de organisaties wordt een financiële compensatie voor het woon-werkverkeer uitbetaald. Een parkeerplaats voor de eigen wagen wordt in ruim 54% van de organisaties aangeboden. In 25% van de organisaties is voor bepaalde werknemers een bedrijfswagen ter beschikking. Een bedrijfsbus en een fiets of bromfiets zijn maar zeer beperkt beschikbaar.

In slechts 4% van de Vlaamse organisaties is een *voorziening voor kinderopvang* (dagopvang of bijkomende opvang) in de vestiging beschikbaar. Dit is duidelijk meer het geval in de quataire sector. Een *vergoeding* voor dagopvang of andere opvang buiten de vestiging is zo goed als onbestaande.

In bijna 89% van de organisaties is er minstens één *voorziening voor woon-werkverkeer* beschikbaar. Het aandeel organisaties dat *persoonlijke en huishoudelijke voorzieningen* voor de werknemers in zekere mate aanbiedt, is vrij beperkt: mobiele telefoon (in 39% van de organisaties), opleiding en vorming (21%), een restaurant of cafetaria (19%), een draagbare of vaste computer (18%), infrastructuur voor sport, cultuur of sociale activiteiten (6%). Huishoudelijke diensten zijn zo goed als onbestaande in het aanbod.

Tabel 28: Beschikbaarheid van faciliteiten in de organisatie die de combinatie arbeid en gezin vergemakkelijken of ondersteunen, Vlaams gewest, 2001

Omvang	Keuze contractueel aantal werkdagen	Glijdende werkuren	Vrije opname wettelijke vakantiedagen	Tijdelijke vermindering aantal werkuren	Thuis werken	Voorziening voor kinderopvang
10-49	23,3	28,9	41,2	64,6	18,0	3,4
50-99	45,3	36,2	35,6	83,4	23,3	6,8
100-199	36,9	35,9	32,3	92,1	23,6	2,9
200 en meer	37,1	45,6	24,8	95,5	24,1	11,1
Totaal	27,0	31,0	39,1	70,2	19,3	4,1
N	669	669	668	643	671	586

Organisaties met 10 personeelsleden of meer, cijfers gewogen naar sector en grootte
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

6. Beoogd beleidseffect: Tevredenheid van werknemers

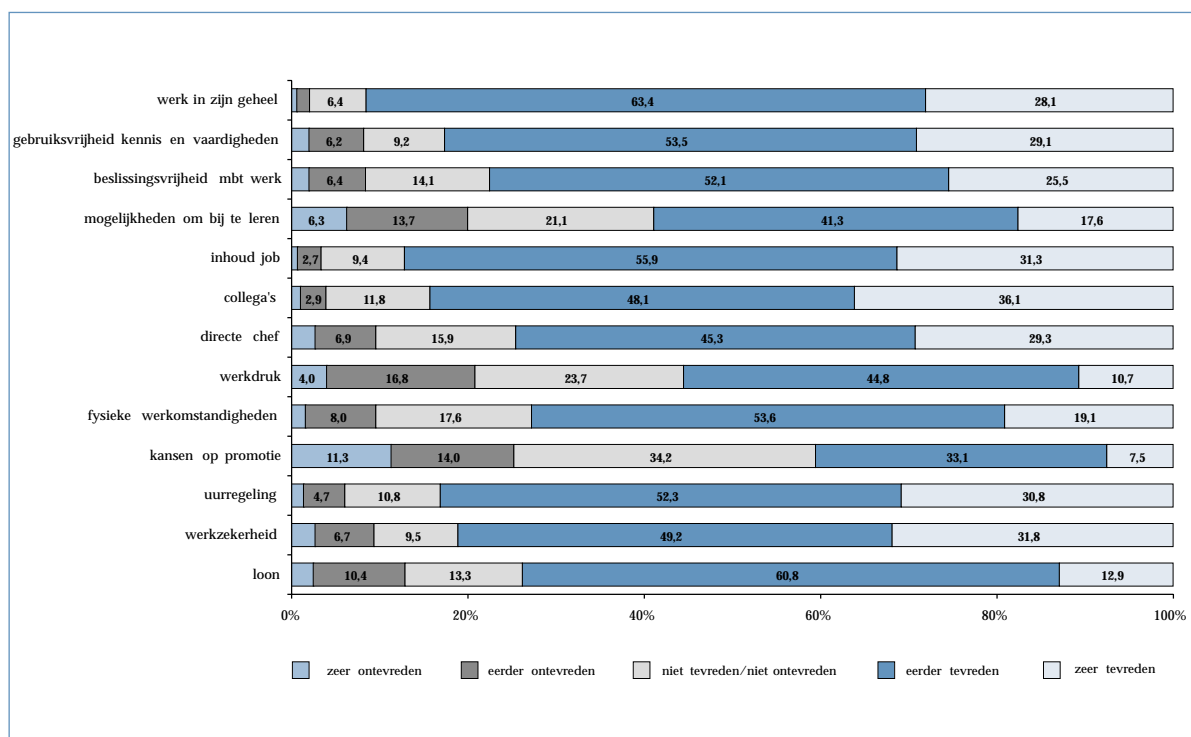
Sinds 1996 organiseert de Administratie Planning en Statistiek (APS) van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks een eigen surveyonderzoek naar 'sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen'. Deze survey peilt naar waarden, houdingen en gedragingen bij 1500 Vlamingen m.b.t. maatschappelijke en beleidsrelevante thema's.

Via de APS-survey van 2002 kan worden nagegaan in welke mate de werkende Vlamingen tevreden zijn over hun job en over diverse deelaspecten ervan. Wanneer de arbeidstevredenheid als indicatie voor welzijn op het werk gehanteerd wordt, dan lijkt dit welzijn in Vlaanderen vrij hoog te liggen. Dit blijkt eerst en vooral uit de globale beoordeling van het werk. Iets meer dan 9 op de 10 (91,5%) van de respondenten geeft aan eerder tot zeer tevreden te zijn met hun werk in zijn geheel. In vergelijking met 2001 betekent dit een toename van 3,1 procentpunten. Het aandeel ontevreden (som van zeer en eerder ontevreden) nam tussen 2001 en 2002 af met 2,8 procentpunten.

Naar deelaspecten¹⁹ bekeken is meer dan 80% van de ondervraagden zeer tevreden of eerder tevreden over de inhoud van de job, de collega's, de uurregeling, de mate waarin men kennis en vaardigheden kan gebruiken en de werkzekerheid. Wat dit laatste aspect betreft vallen er significante verschillen te noteren naargelang het genoten opleidingsniveau. Diegenen die een diploma niet-universitair hoger onderwijs (NUHO) bezitten zijn meer tevreden (eerder + zeer) over de werkzekerheid dan personen met een ander opleidingsniveau.

Meer dan 20% van de werkende Vlamingen geeft aan eerder tot zeer ontevreden te zijn met de kansen op promotie, de werkdruk en de mogelijkheden tot bijleren. Het aspect promotie vertoont significante verschillen naargelang de leeftijd. Vooral werknemers op middelbare leeftijd (45 tot 54 jaar) zijn meer ontevreden over de promotiekansen. Leeftijd en opleidingsniveau spelen ook een rol in de tevredenheid over mogelijkheden tot bijleren. Zo zijn 1 op 6 werkenden met een universitair diploma eerder tot zeer ontevreden over de mogelijkheden tot bijleren. Bij mensen met geen diploma of een diploma lager onderwijs stijgt dit tot 3 op 10. De 35- tot 44-jarigen zijn meer ontevreden dan andere leeftijdsgroepen over hun mogelijkheden om bij te leren.

Figuur 4: Tevredenheid over de verschillende aspecten van de arbeid, Vlaamse Gemeenschap, 2002



Noot: Het aantal respondenten was 1.477 in 2002.

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, APS-survey 2002

19) Met betrekking tot de verschillende aspecten van arbeid kan de tevredenheidsevolutie niet worden berekend omdat de vraagstelling hier-
rond in 2002 werd gewijzigd.

7. Beoogd beleidseffect: Herwaardering van ondergewaardeerde arbeid en bestaande vormen van “werk” die niet tot de “arbeid” (loonarbeid) worden gerekend (bijvoorbeeld zorgarbeid, buurtwerk, vormen van vrijwilligerswerk en dergelijke)

7.1. Regularisatie van de ‘nepstatuten’

De gefaseerde aanpak waarmee in 1999 van start werd gegaan met de regularisering van de zogenaamde nepstatuten, kreeg ook in 2002 en 2003 een vervolg. De cijfers tonen aan dat tot en met juli 2003 in totaal 8.036 voltijds equivalenten (ongeveer 12.700 personen) in voornamelijk DAC- en PBW-projecten²⁰ geregulariseerd zijn. Hiermee is, voor wat betreft het DAC, het grootste deel van de regularisering voltooid. Op de agenda staan voor 1 januari 2004 nog enkele projecten die zich situeren in ontwikkelingssamenwerking (7 VE), toerisme (112 VE) en leefmilieu (114,5 VE).

Wegens discussie met de federale overheid over de RSZ-vermindering van de GESCO's, kunnen deze statuten momenteel niet geregulariseerd worden.

In tabel 29 worden de gerealiseerde regularisaties opgesomd.

Tabel 29: Planning van de regularisaties van de ‘nepstatuten’, Vlaamse Gemeenschap, 2001-2003

Realisatiedatum	Inhoudelijk bevoegdheidsdomein	aantal voltijds equivalenten
1 januari 2001	DAC-projecten Welzijn PBW-projecten Welzijn	3.935,5 1.819
1 januari 2002	<ul style="list-style-type: none"> • bijkomende DAC-projecten Welzijn • 1e deel van 1e fase DAC-projecten Cultuur en Ontwikkelingssamenwerking • Conventie onderwijsgesco's • 2e deel van 1e fase DAC-projecten Cultuur en Ontwikkelingssamenwerking 	27 606,6 967
1 juli 2002	2e fase DAC-projecten jeugdbeleid en Brusselse projecten	171
1 januari 2003	<ul style="list-style-type: none"> • Gesco's project Vlaamse schoolsport • 3e fase DAC-projecten sport, lokale jeugd en socio-culturele organisaties en Brusselse projecten • DAC-projecten in de monumentenzorg • DAC-project HOPE bij Kind & Gezin (Welzijn) 	50 424,3 21 4
1 april 2003	DAC-project Maatschappelijk Opbouwwerk (Welzijn)	3,5
1 juli 2003	resterende DAC-projecten ontwikkelingssamenwerking	7
	Totaal	8.035,9

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, administratie Werkgelegenheid

20) – DAC is de afkorting van Derde Arbeids Circuit. Langdurig werklozen kunnen via het DAC worden tewerkgesteld in de niet-commerciële sector via een contract van onbepaalde duur. Het loon volgt wettelijke barema's en wordt samen met de sociale lasten door de overheid betaald.
– PBW is de afkorting van Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid in de niet-commerciële sector in het Vlaamse Gewest. Dit programma wordt sinds 2001 niet meer gevolgd.

7.2. Waarderen van niet-verloonde vormen van arbeid

Het tweede spoor streeft naar een grotere waardering voor niet-verloonde vormen van arbeid. Het gaat hier om vrijwilligerswerk en zorgarbeid.

Vrijwilligerswerk

Via de APS-surveys 2001 en 2002 werd bij de Vlamingen gepeild naar het draagvlak en de omvang van vrijwilligerswerk. Volgens deze surveys verricht 16,1 % van de Vlamingen één of andere vorm van onbetaald vrijwilligerswerk in 2001. Dit aandeel blijft constant in 2002.

Tabel 30: Houding van de Vlamingen tegenover vrijwilligerswerk, 2002, in %

Stelling:	volledig oneens	oneens	noch eens of oneens	eens	volledig eens
Het verrichten van onbetaald werk helpt mensen om een actieve rol te vervullen in de samenleving	0,8	2,3	6,5	61,6	28,7
Iedereen heeft een morele verantwoordelijkheid om onbetaald werk te doen op bepaalde momenten van zijn/haar leven	2,4	18,2	25,1	43,7	10,6
Onbetaald werk is een bedreiging voor betaald werk	21,8	51,4	13,1	11,4	2,4

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, APS-survey 2002

Ongeveer 9 op de 10 respondenten zijn het er anno 2002 mee eens dat onbetaald werk mensen kan helpen om een actieve rol in de samenleving te vervullen. Drie procent deelt deze mening niet; dit is minder dan het jaar voordien (8,7%). Ruim de helft van de Vlamingen beaamt dat iedereen op een bepaald ogenblik van zijn of haar leven onbetaald werk moet verrichten. Haast driekwart van de Vlamingen ziet vrijwilligerswerk dan ook niet als een bedreiging voor de betaalde arbeid. Dat zijn er meer dan in 2001 (60,8%).

Zorgarbeid

De ware omvang van de niet-bezoldigde zorgarbeid is zeer moeilijk in te schatten. Via het systeem van de aanmoedigingspremies kunnen we hiervan slechts een klein gedeelte in kaart brengen. De belangrijkste beperking is immers dat de aanmoedigingspremie zich per definitie richt tot de reeds beroepsactieve bevolking. Over de niet-beroepsactieven die zich wijden aan zorgarbeid is tot op heden nog maar weinig onderzoek verricht. Vandaar dat in de VIONA-onderzoeksoproep voor 2003 het aandachtspunt 'informele zorg, stille arbeidsreserve en laaggeschoolde vrouwen' expliciet werd opgenomen onder het thema activerend arbeidsmarktbeleid. Een meer accurate indicator volgt allicht in een volgende actualisering van het Strategisch Plan.

Aanmoedigingspremie in het kader van zorgkrediet

Er bestaan **twee stelsels** van aanmoedigingspremies: één dat van toepassing is op de werknemers uit de private sector en één voor de werknemers uit de Vlaamse social profit sector.²¹ Het zorgkrediet voor werknemers uit de private sector kan worden aangevraagd i.k.v. het opnemen van thematisch verlof²² of een tijdskrediet om zorg te verlenen aan een kind ten laste dat jonger is dan 18 jaar, een moeder of een vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die ongeneeslijk ziek is. Het zorgkrediet voor personen uit de social profit kan worden aangevraagd bij het verminderen van de arbeidsprestaties omwille van het opnemen van thematisch verlof.

21) Een volledige evaluatie van beide stelsels voor het jaar 2002 kan u vinden in de brochure "Jaarrapport 2002 aanmoedigingspremies - afdeling Tewerkstelling" (administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap).

22) De thematische verlopen zijn: ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen.

Zorgkrediet in de private sector

In 2002 werden in totaal 13.645 gunstige dossiers afgesloten in het kader van zorgkrediet. Ruim 85% van de aanvragen gebeurt door vrouwen. Deze vrouwen zijn relatief jong (69% tussen 26 en 35 jaar). Het is dan ook niet te verwonderen dat veruit de belangrijkste reden om zorgkrediet aan te vragen de zorg voor (kleine) kinderen is (ruim 80% van de aanvragen).

Zorgkrediet in de Vlaamse social profit sector

De mogelijkheid van zorgkrediet in de Vlaamse Social Profit bestaat een jaar langer dan het zorgkrediet in de private sector. Vandaar dat een voorzichtige evolutie kan geschetst worden. Het aantal aanvragen voor aanmoedigingspremies is in 2002 verdubbeld ten opzichte van het startjaar 2001. Het gaat in 2002 om 3.791 aanvragen en in 2001 om 1.970 aanvragen. Het merendeel hiervan betreft aanvragen in het kader van zorgkrediet (60%). Het profiel van de aanvragers is vergelijkbaar met dat van de werknemers uit de private sector. Het gaat in hoofdzaak om jonge vrouwen die omwille van de zorg voor de kinderen hun beroepsactiviteit tijdelijk verminderen.

Strategische doelstelling 4: Meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen

De vierde en laatste strategische doelstelling wil dat het werkgelegenheidsbeleid een grotere mate van individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen zou mogelijk maken. Deze algemene doelstelling wordt op basis van meer arbeidsmarktgerichte beleidseffecten opgevolgd. Een eerste beoogd beleidseffect is een verhoging van het leervermogen van individuen in onze maatschappij. Op de tweede plaats streeft het beleid naar een (verdere) verhoging van de scholingsgraad. Ten derde ziet men individuele ontplooiing ook vertaald als ondernemerschap, meer bepaald in de vorm van een verhoging van het creatief ondernemerschap. Een laatste en algemener beleidseffect vormt het streven naar een hogere weerbaarheid van individuen en maatschappij en een snellere aanpassing aan veranderingen.

In 2010 moet overeenkomstig het Pact van Vilvoorde minstens 10 procent van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 jaar deelnemen van permanente vorming. Verder moet het aantal personen met ICT-vaardigheden gestegen zijn tot meer dan driekwart van de bevolking.

Eveneens tegen 2010 moet het percentage gazellen (gedefinieerd als middelgrote ondernemingen met een omzetgroei van 100% over vier opeenvolgende perioden) verdubbelen. Inzake netto-aangroei van het aantal ondernemingen dient Vlaanderen bij de vijf beste Europese regio's te behoren. Verder moet een kwart van de omzet van de Vlaamse ondernemingen gerealiseerd worden via nieuwe producten en diensten en moet het aantal starters via de kenniscentra verdubbelen.

1. Beoogd beleidseffect: **Hoger leervermogen van het individu en de maatschappij**

Een eerste indicator voor de verwezenlijking van meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen is de **feitelijke deelname van de bevolking aan allerhande soorten vorming, training en opleiding**. Bij een stijgende deelnamegraad kunnen we er van uitgaan dat het leervermogen van individuen en zo ook het leervermogen van de samenleving aangescherpt wordt.

In de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2003 wordt in richtsnoer 4 gesteld dat in 2010 het gemiddeld participatieniveau met betrekking tot levenslang leren in de Europese Unie ten minste 12,5% van de volwassen beroepsbevolking (25 tot 64 jarigen) moet bedragen. Vlaanderen onderschrijft deze richtsnoeren. Zo is in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 het doel ingeschreven om tegen 2010 het percentage van de totale bevolking op 'volwassen' actieve leeftijd (25-64 jaar) dat deelneemt aan vorming, training en opleiding te verhogen tot 10%. Ook in het Pact van Vilvoorde van 22 november 2001, ondertekend door de Vlaamse regering en de sociale partners, wordt dit streefcijfer tegen 2010 vooropgesteld. Anno 2001 bedroeg de participatie van de totale bevolking op 'volwassen' actieve leeftijd 7,4%. Het objectief van 10% deelname in 2010 impliceert aldus een gemiddelde jaarlijkse groei van bijna 0,3 procentpunt in de periode 2000-2010.

Tabel 31 geeft het aandeel van de totale bevolking in opleiding ten aanzien van de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd weer. We stellen een breuk vast in de voorbije groei. Waar algemeen de deelname aan opleiding door de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd (25-64 jaar) tot 2001 stelselmatig toenam, noteren we in 2002 een terugval. Het aandeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd dat opleiding volgt, daalde van 7,4% in 2001 naar 6,7% in 2002. Deze terugval is grotendeels een gevolg van een daling van het aandeel werkenden in opleiding. Het aandeel werkzoekenden in opleiding blijft immers stabiel. Het is aannemelijk de terugval in de deelnamecijfers te linken aan de neerwaartse conjunctuur. Bedrijven zijn immers in periodes van neerwaartse conjunctuur minder geneigd nieuwe werknemers aan te trekken en het zijn vooral deze doelgroepen waarvoor opleiding gegeven wordt (deelnamecijfers gaan voornamelijk terug op formeel leren, we gaan er van uit dat bedrijven vooral voor nieuwe werknemers formeel leren inzetten).

Wanneer we de deelnemingsgraad van de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd in het Vlaams Gewest in de periode 2001-2002 vergelijken met de deelnemingsgraad van de ons omringende landen (EU-3 en EU-15), dan stellen we vast dat er een lichte groei is in onze buurlanden en de situatie gemiddeld in de EU stabiel blijft.

Tabel 31: Deelname aan opleiding door de bevolking op beroepsactieve leeftijd, Vlaams Gewest, Euro-3 en Euro-15, 1999-2002*

		Vlaams Gewest			EU-3***			EU-15***		
		2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Aantal werkenden in opleiding	N x 1.000	189	198	176	3.073	3.184	3.384	11.797	12.193	12.628
Aandeel werkenden in opleiding t.o.v. totale werkende bevolking	%	8,3	8,8	7,8	5,2	5,3	5,6	8,8	8,7	8,9
Aantal werkzoekenden** in opleiding	N x 1.000	8	7	8	271	239	253	904	766	846
Aandeel werkzoekenden in opleiding t.o.v. totale werkzoekende bevolking	%	9,2	8,6	8,7	5,4	5,2	8,6	8,4	7,9	8,2
Totale bevolking in opleiding	N x 1.000	223	238	217	4.571	4.612	4.869	16.216	16.746	17.248
Aandeel totale bevolking in opleiding t.o.v. totale bevolking op beroepsactieve leeftijd	%	6,9	7,4	6,7	5,3	5,4	5,7	8,3	8,3	8,4

* Hier wordt de leeftijdscategorie 25-64 jaar gebruikt omwille van internationale vergelijkbaarheid. De cijfers voor EU-15 voor 2002 zijn voorlopige cijfers.

** Dit zijn de werkzoekenden zoals gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie, de zogenaamde ILO-werklozen.

*** De Europese cijfers moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. In Frankrijk wordt de vraag of iemand tijdens de referentieperiode heeft deelgenomen aan opleiding en vorming, anders gedefinieerd (referentieperiode is slechts 1 week i.p.v. 4 weken).

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Bovenstaande cijfergegevens verduidelijken dat er blijvend inspanningen (continuering en extra) geleverd moeten worden om de in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 vooropgestelde participatie van 10% te halen in 2010. De neerwaartse trend moet opnieuw omgebogen worden en een jaarlijkse groei van 0,5 procentpunt zal nodig zijn. Er zal vooral aandacht moeten gegeven worden aan de oorsprong van en mogelijke oplossingen voor het lagere peil van de deelnamegraden van de werkende bevolking.

Wanneer we de deelnamegraad van de bevolking in het Vlaams Gewest **naar gender** uitsplitsen (zie tabel 32), bemerken we dat de terugval in deelnamegraad grotendeels aan een daling van de deelnamegraad van de mannelijke bevolking te wijten is. De deelnamegraden van mannen en vrouwen komen hierdoor in 2002 dichter bij elkaar te liggen: respectievelijk 6,9% en 6,6%. De terugval bij de mannen is mogelijk te verklaren vanuit het gegeven dat vooral mannen tewerkgesteld zijn in conjunctuurgevoelige sectoren. De neerwaartse conjunctuur raakt slechts in beperktere mate de (niet-commerciële) dienstensectoren waar heel wat vrouwen aan de slag zijn. Bedrijven uit conjunctuurgevoelige sectoren zullen eerder geneigd zijn te snoeien in hun opleidingsinvesteringen.

Tabel 32: Deelname aan opleidingen, aandeel van de bevolking 25-64 jaar, België en de Gewesten, 1999-2002

		2000 %	2001 %	2002 %
Vlaams Gewest	Vrouwen	6,3	6,8	6,6
	Mannen	7,5	8,0	6,9
	Totaal	6,9	7,4	6,7
België	Vrouwen	5,7	5,9	5,9
	Mannen	6,7	6,9	6,0
	Totaal	6,2	6,4	6,0

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

In organisaties wordt op talrijke en op verschillende - meer of minder innovatieve - manieren geleerd. Denken we in dit verband aan het leren van oudere collega's, intervisiegroepen, informeel leren op de werkplek, interne stages, jobrotatie. Deze alternatieve leervormen zijn in de NIS-EAK cijfers niet in rekening gebracht. Nochtans is de transfer van het geleerde naar de werkplek bij deze leervormen vaak groter dan bij klassieke opleidingsvormen. Bovendien zijn klassieke opleidingen vaak niet aangepast aan de leerbehoeftes van kenniswerkers. Het is daarom denkbaar dat bepaalde organisaties zo weinig mogelijk voor klassieke opleidingen opteren.

Deze hypothese wordt onderbouwd door de resultaten uit het PASO-onderzoek. In de panelbevraging werd de definitie van opleiding verruimd door het in rekening brengen van interne opleiding op de werkplek naast de klassieke externe en interne opleiding los van de werkplek. Ook de grote groep van kleine vestigingen met minder dan 10 personeelsleden (80% van alle vestigingen) werd in de steekproef opgenomen.

Hier beperken we ons tot het weergeven van enkele opmerkelijke PASO-vaststellingen met betrekking tot **opleidingsorganisatie** in 2002:

- Hoe groter de organisaties hoe meer zij opleidingskansen bieden aan hun personeel: 44,9% van de kleine organisaties met minder dan 10 personeelsleden voorzag in 2002 in opleiding, tegenover 81,4% bij de vestigingen met 10-49 werknemers en meer dan 97% in de grotere organisatiecategoriën²³;
- Het vormingsaanbod verschilt sterk in functie van de hoofdactiviteit. In de groep van vestigingen met 10 werknemers of meer tellen de sectoren onderwijs (97,3%); gezondheidszorg (95,6%); 'openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen' (93,6%) en 'financiële en zakelijke diensten en overige dienstverlening' (91,7%) het grootste aandeel vormingsorganisaties. Het omgekeerde geldt voor de sectorengroepen 'overige industrie' (73,3%); 'handel en distributie' (75,5%) en bouw (78,6%). De opleidingscijfers voor de vestigingen uit de sectorengroepen 'metaal en elektronica' en 'chemie, voeding en energie' zijn respectievelijk 86,3% en 83,1%;
- Bij de micro-organisaties bedraagt het gemiddeld aandeel uren interne opleiding op de werkvloer 31,3% tegenover 50% externe opleiding en slechts 18,6% interne opleiding los van de werkvloer. Bij de grotere vestigingen (met uitzondering van deze met 200 of meer werknemers) wordt interne opleiding los van de werkvloer ook het minst georganiseerd. Deze opleidingsvorm neemt een aandeel in van 18,8% bij de vestigingen met 10-49 werknemers tegenover 21,1% bij deze met 50-99 personeelsleden en 24,8% voor de organisaties met 100-199 werknemers. Bij de grootste vestigingen met 200 personeelsleden of meer neemt het met 30,7% de tweede plaats in. De cijfers met betrekking tot de interne opleiding op de werkvloer variëren als volgt: 24,9% voor de vestigingen met 50-99 werknemers; 26,9% bij de organisaties met 10-49 personeelsleden; 29,6% voor deze met 100-199 werknemers en tenslotte 28,9% voor de grootste vestigingen met 200 personeelsleden of meer. De cijfers inzake externe opleiding zijn van laag naar hoog: 40,4% voor de grootste organisaties met 200 of meer werknemers; 45,6% voor deze met 100 tot 199 personeelsleden, 50% voor de micro-organisaties met minder dan 10 personeelsleden en iets meer dan 54% voor de vestigingen met 50-99 en met 10-49 werknemers.

23) Gewogen cijfers naar sector en grootteklasse voor een totaal van 1.649 respondenten waarvan 460 kleine organisaties met minder dan 10 personeelsleden en 1.189 organisaties met 10 personeelsleden of meer.

De verschillen inzake het aandeel vormingsorganisaties tussen de micro-organisaties enerzijds en de organisaties met meer dan 10 werknemers zijn wellicht ten dele toe te schrijven aan de verschillende vormingsbehoefte en de effectiviteit van de gebruikte opleidingsvormen (informele en formele opleiding en opleiding op de werkplek).

De **deelname of participatie van de werknemers aan opleiding** wordt in het kader van het PASO-onderzoek op twee manieren berekend.

In 2002 bedraagt de gemiddelde participatiegraad²⁴ voor het uitvoerend personeel 41,2% tegenover 25,5% voor het ondersteunend personeel en 36,6% voor het leidinggevend personeel tewerkgesteld bij organisaties met 10 werknemers of meer (zowel de vormings- als de niet-vormingsorganisaties). Deze participatiegraad neemt voor alle personeelscategorieën toe naarmate de vestiging meer personeelsleden tewerkstelt. Ter illustratie geven we hier enkel deze cijfers voor het uitvoerend personeel: 38,3% bij organisaties met 10-49 werknemers; 50,1% voor de organisatieklasse 50-99 en respectievelijk 52,7% en 51% voor de vestigingen met 100-199 werknemers en deze met 200 personeelsleden of meer.

In de algemene participatiegraad²⁵ worden de omvangverschillen van de opgeleide personeelscategorieën ingecalculeerd. Deze participatiegraden verschillen in belangrijke mate naargelang de betrokken personeelscategorieën en organisatiegrootte (zie tabel 33).

Tabel 33: Algemene participatiegraad per personeelscategorie en per grootteklasse van de vestigingen (vormings- en niet-vormingsorganisaties), Vlaams Gewest, 2001.

	Uitvoerend personeel		Ondersteunend personeel		Leidinggevend personeel	
	2002	2001-2002	2002	2001-2002	2002	2001-2002
10-49 werknemers	40,1	-2,0	32,2	+2,0	41,1	-6,9
50-99 werknemers	50,9	+0,5	38,6	-2,4	42,7	-7,3
100-199 werknemers	52,0	-0,2	46,3	+1,8	53,3	-6,9
200 werknemers en meer	56,8	-7,6	48,9	-0,9	52,0	-10,5
Totaal	50,2	-3,9	43,1	+1,1	47,6	-7,4

Organisaties met 10 werknemers en meer, gewogen naar sector per grootte (voor organisaties waarvoor zowel gegevens over de participatiegraad als over de aantallen naar personeelscategorie beschikbaar zijn – N 2001=934 en N 2002=1.104).

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002 en 2003

Een verklaring voor de daling in participatiegraden van uitvoerend en leidinggevend personeel schuilt in de economische crisis. Uit de PASO-cijfers blijkt dat het aandeel vestigingen dat in opleiding voorzorg in 2002, niet gedaald is ten opzichte van 2001 (tenzij in de groep van vestigingen met minder dan 10 werknemers); het aantal werknemers dat deelneemt aan deze opleidingen echter wel. Efficiëntie zwaait in minder goede tijden de plak en opleiding is wellicht enkel weggelegd voor werknemers voor wie het absoluut en op korte termijn nodig is (bv. nieuwkomers, werknemers die met een nieuwe machine moeten werken, e.d.). Budgetten worden teruggeschoefd en minder noodzakelijke opleidingen uitgesteld. De participatiegraad bij ondersteunende werknemers bleef ongeveer constant.

24) De participatiegraad in een organisatie is het percentage werknemers dat gedurende het afgelopen boekjaar één of meerdere opleidingen heeft gevolgd. Deze participatiegraad kan berekend worden voor alle werknemers in een organisatie, maar ook per personeelscategorie. De gemiddelde participatiegraad is de som van de participatiegraden van alle organisaties gedeeld door het totaal aantal organisaties (het rekenkundig gemiddelde). Deze gemiddelde participatiegraad kan zowel berekend worden voor vormings- en niet-vormingsorganisaties samen, als voor vormingsorganisaties apart.

25) Voor het berekenen van de algemene participatiegraad worden per organisatie (al of niet vormingsorganisatie) het aantal opgeleide werknemers (per personeelscategorie) geteld. Het resultaat van de optelling van deze aantallen wordt vervolgens gedeeld door het totaal personeelsaantal van de (betrokken) organisaties (dus ofwel alle organisaties of enkel de vormingsorganisaties).

Ondersteunend personeel krijgt over het algemeen minder kansen tot opleiding. Redenen van efficiëntie en noodzakelijkheid spelen hier een rol, ook in goede economische omstandigheden. Vandaar dat zij misschien in mindere mate slachtoffer zijn van minder goede tijden. Bovendien blijkt uit de cijfers van opleidingscheques dat juist deze groep meer kansen krijgt dankzij dit systeem.

2. Beoogd beleidseffect: Hogere scholingsgraad

Een tweede beoogd beleidseffect houdt een **toename van de scholingsgraad** in. Er kan immers van worden uitgegaan dat individuele ontplooiingsmogelijkheden mede door het verhogen van de scholingsgraad toenemen. De gegevens van het NIS inzake scholingsgraad in het Vlaams Gewest werden geactualiseerd tot 2002. Onderstaande tabellen geven de scholingsgraad weer op basis van het hoogst behaalde diploma en dit eerst voor de volledige groep van 25 tot 34-jarigen, daarna opgesplitst naar geslacht.

Tabel 34: Scholingsgraad, 25-34 jarigen, Vlaams Gewest, 2000-2002

Niveau van het hoogst behaalde diploma	2001		2002		2001-2002	
	aantal	%	aantal	%	aantal	pp
Lager onderwijs of geen diploma	44.938	5,6	48.534	6,1	+3.596	+0,6
Lager secundair onderwijs	116.346	14,4	105.390	13,3	-10.956	-1,1
Hoger secundair onderwijs	325.535	40,3	320.043	40,3	-5.492	+0,1
Post-secundair niet hoger	11.686	1,5	13.750	1,7	+2.064	+0,3
Hoger onderwijs van het korte type	166.753	20,6	167.173	21,1	+420	+0,4
Hoger onderwijs van het lange type (niet-univ.)	42.194	5,2	41.833	5,3	-361	+0,1
Universitair onderwijs	103.897	12,5	97.126	12,2	-6.771	-0,3
Totaal hoger onderwijs (kort, lang en universitair)	312.844	38,4	306.132	38,6	-6.712	+0,2
Totaal	811.349	100,0	793.850	100,0	-17.499	

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Algemeen neemt de scholingsgraad licht toe. Het aandeel van de 25- tot 34-jarigen dat uitstroomt met een kwalificatie van het niveau hoger onderwijs is vrij stabiel gebleven: 38,4% in 2001 en 38,6% in 2002. Het aandeel van de 25- tot 34-jarigen dat louter beschikt over een diploma lager secundair onderwijs neemt met 1,1 procentpunten af in 2002. Het aandeel van de 25- tot 34-jarigen dat enkel beschikt over een diploma lager onderwijs of geen diploma neemt evenwel weer licht toe van 5,6% in 2001 naar 6,1% in 2002.

Tabel 35: Scholingsgraad mannen, 25-34 jarigen, Vlaams Gewest, 2001-2002

Niveau van het hoogst behaalde diploma	2001		2002		2001-2002	
	aantal	%	aantal	%	aantal	pp
Lager onderwijs of geen diploma	21.689	5,3	26.564	6,6	+4.875	+1,3
Lager secundair onderwijs	68.091	16,6	64.385	16,0	-3.706	-0,6
Hoger secundair onderwijs	171.144	41,8	170.169	42,3	-975	+0,5
Post-sekundair niet hoger	4.789	1,2	6.792	1,7	+2.003	+0,5
Hoger onderwijs van het korte type	65.677	16,0	64.269	16,0	-1.408	-0,1
Hoger onderwijs van het lange type (niet-univ.)	25.240	6,2	21.721	5,4	-3.519	-0,8
Universitair onderwijs	55.205	13,4	48.813	12,1	-6.392	-1,3
Totaal hoger onderwijs (kort, lang en universitair)	146.122	35,5	134.803	33,5	-11.319	-2,0
Totaal	411.835	100	402.712	100	-9.123	

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Een nieuwe Europese benchmark (geïntroduceerd in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2003) die hierbij aansluit is de doelstelling dat tegen 2010 ten minste 85% van de 22-jarigen een hogere middelbare opleiding heeft afgerond. Vlaanderen heeft deze benchmark reeds gerealiseerd. Eurostat berekende op basis van de Labour Force Survey het aandeel 22-jarigen in Vlaanderen dat minstens een diploma hoger secundair onderwijs heeft. Voor 2002 is dit aandeel 87,3% tegenover 86,3% in 2001.

Gedifferentieerd naar geslacht is de toename van de hogergekwalificeerde uitstroom en de afname van de laaggekwalificeerde uitstroom meer algemeen en uitgesproken bij de vrouwen dan bij de mannen.

Voor de mannen van 25 tot 34 jaar is de evolutie van de scholingsgraad in de periode 2001-2002 niet gunstig. We kunnen niet spreken van een éénduidige afname van de laaggeschoolden. Het aandeel mannen van 25 tot 34 jaar met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs daalde weliswaar met 0,6 procentpunten, maar het aandeel mannen van 25 tot 34 jaar die ten hoogste een diploma lager onderwijs of geen diploma behaalden steeg evenwel met 1,3 procentpunten. Er is evenmin sprake van een éénduidige toename van de hooggeschoolden. Zo steeg weliswaar het aandeel mannen met een diploma hoger secundair onderwijs of een diploma post-sekundair (samen +1 pp), maar daalde het aandeel mannen met een kwalificatie van het niveau hoger onderwijs met 2 pp.

Tabel 36: Scholingsgraad vrouwen, 25-34 jarigen, Vlaams Gewest, 2001-2002

Niveau van het hoogst behaalde diploma	2001		2002		Evolutie	
	aantal	%	aantal	%	aantal	pp
Lager onderwijs of geen diploma	23.249	5,8	21.971	5,6	-1.278	-0,2
Lager secundair onderwijs	48.254	12,1	41.006	10,5	-7.248	-1,6
Hoger secundair onderwijs	154.391	38,6	149.873	38,3	-4.518	-0,3
Post-sekundair niet hoger	6.897	1,7	6.958	1,8	+61	+0,1
Hoger onderwijs van het korte type	101.076	25,3	102.904	26,3	+1.828	+1,0
Hoger onderwijs van het lange type (niet-univ.)	25.240	6,2	21.721	5,4	-3.519	-0,8
Universitair onderwijs	48.692	12,2	48.314	12,4	-378	+0,2
Totaal hoger onderwijs (kort, lang en universitair)	166.722	41,7	171.330	43,8	+4.608	+2,1
Totaal	399.514	100	391.137	100	-8.377	

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Bij de vrouwen tussen 25 en 34 jaar merken we wel een duidelijke afname van de laaggeschoolden en een duidelijke toename van de hooggeschoolden. Zo daalde het aandeel vrouwen van 25 tot 34 jaar met ten hoogste een diploma lager onderwijs of geen onderwijs met 0,2 procentpunten, terwijl de afname voor de groep met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs 1,6 procentpunten en voor de categorie met ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs 0,3 procentpunten was. Het aandeel vrouwen met een kwalificatie van het niveau hoger onderwijs steeg daarentegen met 2,1 procentpunten.

Op 1 februari 2002 waren er in het Vlaamse hoger onderwijs 39.505 **generatiestudenten** (zie tabel 37).²⁶ Ongeveer een derde van deze generatiestudenten was ingeschreven aan een universiteit, 14,4% begon aan een opleiding hoger onderwijs 2 cycli en 52,8% begon aan een opleiding hoger onderwijs 1 cyclus. Er waren meer vrouwelijke dan mannelijke generatiestudenten: 55% tegenover 45%.

Het totaal aantal generatiestudenten is sinds het academiejaar 1995-1996 relatief stabiel gebleven. Ten opzichte van het totaal aantal 18-jarigen in Vlaanderen is het de laatste twee jaren gestegen van 53,6% in 1999-2000 tot 56,2% in 2001-2002. In 2002 was er voor het eerst in 5 vijf jaar een toename van het aantal generatiestudenten aan de Vlaamse universiteiten. In het hoger onderwijs 1 cyclus is er reeds een aantal jaren een stijgende trend te zien.

De doorstroom van 18-jarigen naar het hoger onderwijs gaat er dus volgens de meest recente cijfers op vooruit. Hogere opleidingen blijven populair en trekken zelfs relatief gezien steeds meer 18-jarigen aan.

26) Bij analyses van studentenpopulaties wordt meestal de term generatiestudent gehanteerd. Een generatiestudent is een student die zich voor de eerste maal inschrijft in het eerste jaar van een basisopleiding van het Vlaams hoger onderwijs.

Tabel 37: Aantal generatiestudenten* aan de Vlaamse universiteiten (1992-1993 t.e.m. 2001-2002) en aan de Vlaamse hogescholen (1995-1996 t.e.m. 2001-2002), in totaal en naar geslacht

Academie-jaar	Man	Vrouw	Univ. aantal	Univ. %	HO1C aantal	HO1C %	HO2C aantal	HO2C %	Totaal
1992-1993	6.371	6.275	12.646	100,0	n.b.		n.b.		12.646
1993-1994	6.376	6.295	12.671	100,0	n.b.		n.b.		12.671
1994-1995	6.791	6.805	13.596	100,0	n.b.		n.b.		13.596
1995-1996	18.005	21.265	14.028	35,7	19.085	48,6	6.157	15,7	39.270
1996-1997	17.960	21.436	14.128	35,9	19.190	48,7	6.078	15,4	39.396
1997-1998	18.538	21.845	13.856	34,3	20.559	50,9	5.968	14,8	40.383
1998-1999	17.716	21.599	13.495	34,3	19.625	49,9	6.195	15,8	39.315
1999-2000	17.797	21.720	12.771	32,3	20.260	51,3	6.486	16,4	39.517
2000-2001	17.718	21.650	12.602	32,0	20.592	52,3	6.174	15,7	39.368
2001-2002	17.783	21.722	12.953	32,8	20.851	52,8	5.701	14,4	39.505

* In het hoger onderwijs wordt nog geen uniek studentnummer gebruikt waardoor dubbeltellingen mogelijk zijn
nb: niet beschikbaar

Bron: Vlaams Indicatorenboek Wetenschap, Innovatie en Technologie 2003

3. Beoogd beleidseffect: Meer creatief ondernemerschap

Het derde beoogde beleidseffect is een toenemende aandacht voor creatief ondernemerschap. Het **stimuleren van** (nieuwe vormen van) **ondernemen** kan de individuele ontplooiing van de ondernemers verbeteren en kan leiden tot de creatie van kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen.

De graad van ondernemerschap wordt internationaal gemeten door de Global Entrepreneurship Monitor (GEM), aan de hand van de *Total Entrepreneurial Activity-index (TEA)*²⁷. In 2002 werd in Vlaanderen een TEA-index gemeten van 2,6%, wat laag is in vergelijking met onze buurlanden (Duitsland, Nederland en Frankrijk hebben een index van respectievelijk 5,2%, 4,6% en 3,2%). De redenen voor deze slechte positie zijn onder meer dat Vlaanderen reeds vrij veel ondernemers telt en dat de opvolging in familiebedrijven, die in Vlaanderen relatief talrijk zijn, niet wordt meegeteld. De GEM-resultaten schetsen bovendien een type-profiel van de Vlaamse ondernemer. Hij is een man tussen 35 en 45 jaar, met een technisch of secundair diploma.

Om een betere kijk te krijgen op het aanwezige ondernemerschap, gaat achtereenvolgens aandacht naar het aantal ondernemingen in het Vlaams Gewest, het aantal oprichtingen en falingen en tenslotte het innovatief karakter van de Vlaamse ondernemingen.

3.1. Aantal ondernemingen

Het aantal BTW-plichtige ondernemingen²⁸ in het Vlaams Gewest is in 2002 licht toegenomen (+0,2% of ongeveer +1.000), ondanks de slechte economische conjunctuur. Aangezien het totaal aandeel BTW-plichtige ondernemingen in België licht afneemt, neemt het aandeel Vlaamse ondernemingen in België lichtjes toe (+0,2 pp).

27) Via een bevestiging van individuen wordt het percentage van de beroepsbevolking berekend dat recentelijk actief betrokken was bij het opstarten van een onderneming of eigenaar/manager was van een onderneming die minder dan 42 maanden oud was.

28) Onderneming: een juridische entiteit (bijvoorbeeld NV, BVBA) en eenmanszaken.

Omwille van vertragingen als gevolg van de overschakeling naar een nieuwe rapporteringsprocedure, zijn de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) met betrekking tot het aantal inrichtingen²⁹ met personeel in loondienst nog niet beschikbaar voor 2002.

Het aantal zelfstandigen en helpers in hoofdberoep neemt in 2002 zeer licht af (-0,1% of -375 zelfstandigen). Eind 2002 zijn er iets minder dan 359.000 zelfstandigen en helpers in hoofdberoep in Vlaanderen. Aan de daling van de zelfstandige werkgelegenheid, die reeds meerdere jaren is opgetreden, komt dus voorlopig nog geen einde. Dit vormt een mogelijke bedreiging voor de economische dynamiek en jobcreatie via 'door-groeiende' zelfstandige ondernemers.

Tabel 38: Ondernemerschap in het Vlaams Gewest (1997-2002)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
BTW-plichtige ondernemingen (NIS)						
Absoluut aantal	411.576	415.676	414.784	414.852	414.610	415.644
% wijziging ten opzichte van vorige jaar		+1	-0,2	0	-0,1	+0,2
Inrichtingen met personeel in loondienst (RSZ, 30 juni)						
Absoluut aantal	145.969	147.227	148.998	150.786	150.559	nb
% wijziging ten opzichte van vorige jaar		+0,9	+1,2	+1,2	-0,2	nb
Zelfstandigen en helpers in hoofdberoep (RSVZ, 31 december)						
Absoluut aantal	363.371	364.098	362.885	361.431	359.364	358.989
% wijziging ten opzichte van vorig jaar		+0,2	-0,3	-0,4	-0,6	-0,1

Bron: NIS, RSZ, RSVZ

3.2. Aantal oprichtingen en falingen

De weerslag van de slechte conjunctuur is duidelijk zichtbaar in het aantal **oprichtingen** (zie tabel 39). In 2002 werden er in het Vlaams Gewest ongeveer 27.500 eenmanszaken en firma's opgericht, of een daling met 2,2% tegenover 2001. Het aantal oprichtingen daalt daarmee verontrustend. Dit wordt nog versterkt tijdens de eerste helft van 2003, waar liefst 6% minder oprichtingen worden opgetekend dan tijdens dezelfde periode in 2002. Hieraan moet wel worden toegevoegd dat de cijfers voor het eerste semester van 2003 nog niet volledig zijn en nog in positieve zin zullen wijzigen. Toch moet rekening gehouden worden met een afname die uiteindelijk groter zal zijn dan vorig jaar.

De oprichtingsquote, die het aantal oprichtingen uitdrukt als een percentage van het aantal bestaande ondernemingen, bedroeg in 2001 voor Vlaanderen 6,2% tegenover 6,4% in 2000. In internationaal perspectief scoort Vlaanderen beduidend slechter dan enkele van onze handelspartners. Van het totaal aantal ondernemingen bleek in 1999 in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Nederland respectievelijk 13,3%, 12,2% en 9,9% een starter te zijn.

29) De term 'inrichting' zoals gebruikt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) slaat op een werkgever of een bedrijfszetel van werkgevers met meer dan één vestigingsplaats (bijvoorbeeld filiaal van een bank of een grootwarenhuis).

Tabel 39: Aantal oprichtingen in het Vlaams Gewest, 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Maanden januari - juni							
Absoluut aantal	16.954	16.588	14.048	14.899	14.674	14.233	13.367
% wijziging ten opzichte van zelfde periode voorafgaande jaar		-2,2	-15,1	5,8	-1,5	-3,0	-6,1
Volledig jaar							
Absoluut aantal volledig jaar	32.360	32.429	27.674	28.702	28.118	27.511	nb
% wijziging ten opzichte van het volledige voorafgaande jaar		0,2	-14,7	3,7	-2	-2,2	nb

nb = niet beschikbaar

Bron: Graydon

Resultaten van een bevraging in opdracht van de Europese Commissie tonen dat 73% van de bevrageden in het Vlaams Gewest akkoord gaat met de uitspraak “*dat het moeilijk is om een eigen zaak op te richten omwille van administratieve procedures*”. Dit percentage ligt ongeveer even hoog dan gemiddeld in de EU. Recent werden in Vlaanderen een aantal initiatieven genomen of verder uitgebouwd om de **administratieve lastendruk** voor ondernemingen te verlagen. Eerst en vooral is er de toenemende ontwikkeling van e-government, voor allerlei formulieren maar bijvoorbeeld ook voor de aanvraag van opleidings- en adviescheques. De introductie van het uniek ondernemingsnummer, zodat alle bestanden van de Vlaamse overheidsdiensten op elkaar konden afgestemd worden, was hierbij een belangrijke stap. De elektronische communicatie verloopt via een virtueel bedrijvenloket (www.ondernemen.vlaanderen.be), dat in de toekomst dé portaalsite voor ondernemers moet worden en waar zij terecht kunnen voor alle mogelijke informatie en dienstverlening. Voor de communicatie die niet elektronisch kan verlopen, wordt per provincie één Huis van de Vlaamse Economie opgericht, waar ondernemers eveneens met alle vragen terecht kunnen.

Daarnaast is in het Pact van Vilvoorde de doelstelling opgenomen dat het percentage **gazellen** (gedefinieerd als middelgrote ondernemingen met een omzetgroei van 100% over vier opeenvolgende perioden) in het Vlaams Gewest moet verdubbelen tegen 2010. In 2001 bedroeg het aandeel gazellen voor Vlaanderen 13,2% van het totaal aantal middelgrote ondernemingen. Dit is iets minder dan het aandeel voor heel België (13,5%) omdat er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een hoger aandeel gazellen is (16,4%). Een internationale vergelijking van het aandeel gazellen is omwille van verschillen in definities momenteel nog niet mogelijk.

De negatieve evolutie van het aantal oprichtingen is op zich reeds nefast voor het ondernemerschap in Vlaanderen. Het effect van de conjunctuur op de **falingen** is echter nog meer uitgesproken: in 2002 gingen 4.000 eenmanszaken en firma's in het Vlaams Gewest in falings, een stijging met niet minder dan 9% ten opzichte van 2001. Er gingen als gevolg van deze falingen ongeveer 20.200 banen verloren. Ook tijdens de eerste jaarhelft van 2003 neemt het aantal falingen toe. Tijdens het eerste semester van 2003 gingen ongeveer 12.000 banen verloren, wat een toename is met 15% ten opzichte van de eerste jaarhelft van 2002. Net als bij de oprichtingen zijn de cijfers voor 2003 nog niet definitief en zullen de finale cijfers nog hoger liggen.

Tabel 40: Aantal falingen, Vlaams Gewest, 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Maanden januari - juni							
Absoluut aantal	2.183	1.997	1.963	1.925	1.918	2.020	2.097
% wijziging ten opzichte van zelfde periode voorgaand jaar		-8,5	-1,7	-1,9	-0,4	+5,3	+3,8
Volledig jaar							
Absoluut aantal volledig jaar	4.066	3.728	3.600	3.544	3.661	3.988	nb
% wijziging ten opzichte van het volledige vorig jaar		-8,3	-3,4	-1,6	+3,3	+8,9	nb

nb = niet beschikbaar

Bron: Graydon

3.3. Innovatieve ondernemingen

De mate van innovatie in ondernemingen is sterk verbonden met de aanwezigheid van creatief ondernemerschap. Dit komt aan bod bij Kritische succesfactor 12, Beoogd beleidseffect 4.

4. Beoogd beleidseffect: **Hogere weerbaarheid van individuen en maatschappij, snellere aanpassing aan veranderingen**

Het is niet eenvoudig om een goede indicator te vinden met betrekking tot de weerbaarheid van individuen en arbeidsorganisaties om zich aan veranderingen aan te passen. We benaderen dit indirect via de deelname van individuen aan persoonsgerichte vorming en aan het verenigingsleven. Hierdoor verruimen mensen hun communicatieve en sociale vaardigheden, waardoor ze een bredere inzetbaarheid opbouwen. Daarnaast is, in het kader van de evolutie naar een kennis- en informatiemaatschappij, een basis aan ICT-vaardigheden stilaan onontbeerlijk om de inzetbaarheid van individuen en arbeidsorganisaties te verhogen.

4.1. Deelname van werklozen aan persoonsgerichte vorming (o.a. attitudevorming)

De module persoonsgerichte vorming³⁰ binnen de trajectwerking voor werkzoekenden van de VDAB spitst zich toe op de randvoorwaarden voor een effectieve inschakeling op de arbeidsmarkt, waaronder het verhogen van de weerbaarheid van de werkzoekenden. Onder deze module horen zowel persoonsgerichte opleidingen (assertiviteit, communicatie, stressmanagement,...), Nederlands tweede taal (NT2) voor anderstaligen als ICT-opleidingen thuis. In 2002 werden via deze module 11.299 werkzoekenden bereikt. Deze toename met 11% ten opzichte van 2001 is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de inspanningen om tot een behoeftedekkend NT2-aanbod te komen.

30) De persoonsgerichte vorming van de VDAB is deels geïntegreerd in de beroepsspecifieke opleidingen. Het geheel kadert in de trajectwerking, die erop gericht is elke werkzoekende nog voor hij / zij langdurig werkloos wordt een individueel 'traject naar werk' aan te bieden.

Tabel 41: Aandeel werkzoekenden dat persoonsgerichte vorming volgt ten opzichte van het gemiddeld aantal NWWZ op jaarbasis, Vlaams Gewest, 1999-2002

	1999 aantal	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001 in %	2001-2002 in %
Aantal werkzoekenden dat persoonsgerichte vorming volgt	3.131	5.561	10.185	11.299	+83,2	+10,9
Gemiddeld aantal NWWZ*	192.096	169.647	169.651	187.023	+0	+10,2
Aandeel werkzoekenden dat persoonsgerichte vorming volgt ten opzichte van het gemiddeld aantal NWWZ*, in %	1,6%	3,3%	6,0%	6,0%	+2,7 pp	+0,0 pp

* De gemiddelden zijn berekend op jaarbasis.

Bron: VDAB

4.2. Deelname aan levensbrede vorming

Door deel te nemen aan een niet-arbeidsmarktgerichte permanente vorming zoals het verenigingsleven kan een individu een hogere weerbaarheid opbouwen. Het actief betrokken zijn bij een vereniging kan zorgen dat bepaalde vaardigheden, die ook op de werkplek toegepast kunnen worden, al dan niet bewust worden aangescherpt. Anno 2002 zijn in het Vlaams Gewest 57,7% van de mannen en 48,5% van de vrouwen actief lid van een vereniging. De studie "Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen"³¹ op basis van de TOR-survey³² 1998 toont vergelijkbare cijfers. De actieve participatie aan het verenigingsleven blijft in de periode 1996-2002 nagenoeg stabiel.

Tabel 42: Deelname aan het verenigingsleven in %, Vlaamse Gemeenschap, 1996-2002

	APS 1996 %	APS 1997 %	TOR 1998 %	APS 1999 %	APS 2001 %	APS 2002* %
Vrouwen	48,8	42,6	44,6	44,7	46,9	48,5
Mannen	57,0	51,7	56,9	54,6	56,6	57,7
Totaal	52,7	47,2	50,7	49,6	51,8	53,0

* Exclusief lidmaatschap mutualiteiten

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap; APS-survey, *Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen*

Het verschil naar geslacht vermindert als de sportverenigingen buiten beschouwing gelaten worden. De deelname stijgt naarmate de opleiding toeneemt, een gegeven dat wereldwijd wordt vastgesteld. Hoger opgeleiden zijn vaak lid van verschillende verenigingen en kiezen makkelijker voor nieuwe sociale bewegingen, terwijl de lager opgeleiden eerder opteren voor klassieke verenigingen. Men geeft er blijkbaar de voorkeur aan om vooral mensen te ontmoeten met een vergelijkbaar opleidingsniveau, en dus met vergelijkbare belangstellingspatronen. Ook opvallend is dat alleenstaanden minder vaak in verenigingen te vinden zijn.

31) Elchardus, M; Huysse, L; Hooghe, M; Meireman, E; Smits, W & Van Dael, E. (2001). *Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen: een onderzoek naar de sociale constructie van democratisch burgerschap*. Brussel: VUBpress.

32) TOR staat voor Tempus Omnia Revelat, de benaming voor een onderzoeksgroep die werkt rond tijdsbudget-enquêtes.

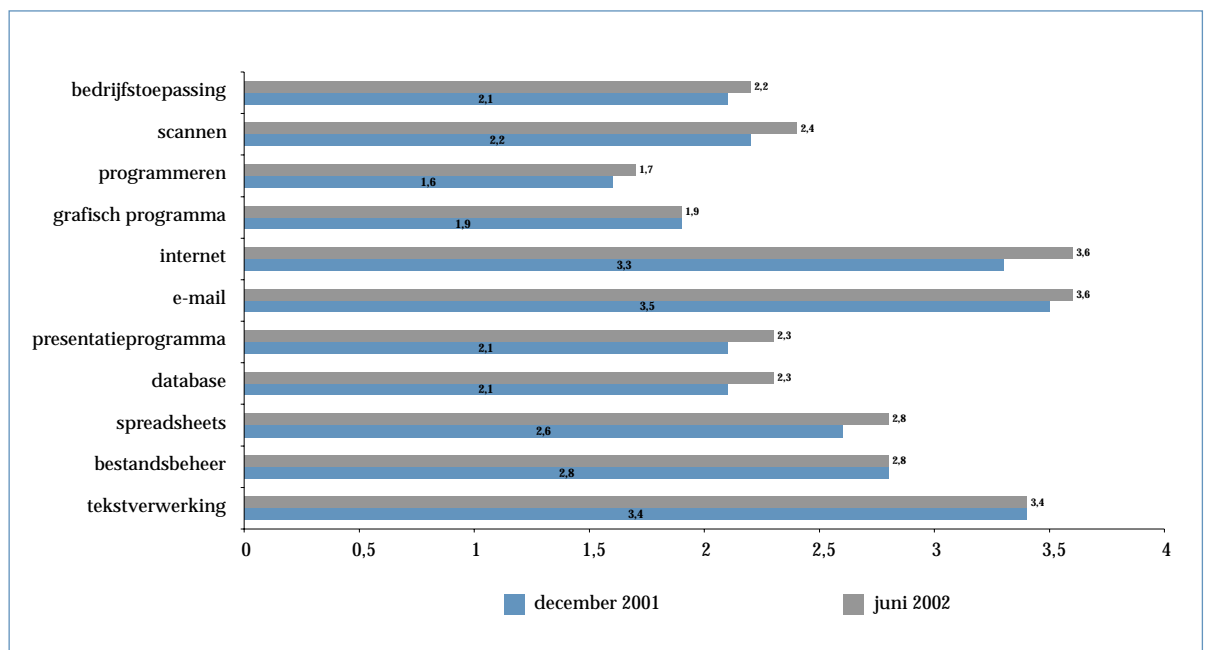
4.3. Deelname aan vorming gericht op het verwerven van ICT-vaardigheden

Om de ICT-vaardigheden van de Vlaamse bevolking in beeld te brengen, nam de Vlaamse regering in het kader van het e-Flanders ICT-actieplan de beslissing om het bezit, de kennis en het gebruik van ICT halfjaarlijks te bevragen bij een representatieve steekproef van 1.500 personen. In juni 2002 stelde men vast dat 64,4% van de werkenden gedurende de voorbije zes maanden gebruik hadden gemaakt van een PC.

In deze enquête aan de gezinnen wordt aan diegenen die de laatste 6 maanden een PC gebruikt hebben een zelfevaluatie gevraagd over hun kennis (5 antwoordcategorieën van “dit beheers ik niet” tot “dit beheers ik zeer goed”) van 11 PC-toepassingen.

Als indicator kan de gemiddelde kennis worden berekend van de ondervraagden die stellen gebruik te maken van tekstverwerking, beheer van bestanden, internet en e-mailfunctie. Ruim de helft van de PC-gebruikers werkt met tekstverwerking, bestandsbeheer, e-mail en internettoepassingen. Het gebruik van de PC als tekstverwerker ligt het hoogst, met name 86,9% van diegenen die de voorbije zes maanden met de PC hebben gewerkt. De gemiddelde zelfevaluatie is 3,4 op 5 punten. E-mail en internet zijn ook reeds goed ingeburgerd bij de regelmatige PC-gebruikers: 80,3% en 81,5% respectievelijk voor e-mail en internet met beide een gemiddeld kennisniveau van 3,6 op 5 punten.

Figuur 5: Kennis van PC-toepassingen bij werkende PC-gebruikers, Vlaanderen, december 2001 en juni 2002*



* Waardenschaal gaande van 1 = ik beheers het helemaal niet tot 5 = ik beheers het volledig
Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling Media

De VDAB biedt opleidingen naar ICT-basisvaardigheden aan. Met de opleidingen ‘aangename kennismaking met de computer’ werden in 2002 via de eigen mobiele settings 8.635 personen bereikt. Via uitbesteding (in de periode 12/2001 tot 12/2002) volgden nog 4.728 bijkomende personen deze opleiding. Een vergelijking van het profiel van de deelnemers aan de opleiding ICT-basisvaardigheden met het profiel van de totale groep NWWZ in 2002, leert dat vrouwelijke en laaggeschoolde werkzoekenden relatief sterk bereikt werden via deze acties. Het aandeel vrouwen in de opleiding bedroeg 64,6%, tegenover hun aandeel van ongeveer 54% in de NWWZ. Voor laaggeschoolden zijn deze aandelen respectievelijk 45% en 36%. Allochtonen werden relatief minder bereikt: 12% in de opleiding ten opzichte van 15% in de totale groep NWWZ.

Deel II: Kritische succesfactoren

Kritische succesfactor 1:

Een maatschappelijk gedragen visie m.b.t. het werkgelegenheidsbeleid

Kritische succesfactor 2:

Het verbeteren van de afstemming van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt

Kritische succesfactor 3:

Het voeren van een beleid gericht op evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt

Kritische succesfactor 4:

Bijdragen tot een betere afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt

Kritische succesfactor 5:

Het stimuleren van permanente vorming voor werknemers en werkzoekenden

Kritische succesfactor 6:

Bijdragen tot een samenleving/maatschappelijk systeem die/dat gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen

Kritische succesfactor 7:

Het aantrekkelijker maken van de werkomgeving

Kritische succesfactor 8:

Het aantrekkelijker maken van de arbeid

Kritische succesfactor 9:

Bijdragen tot de creatie van nieuwe (vormen van) werkgelegenheid

Kritische succesfactor 10:

Werk delen en herverdelen

Kritische succesfactor 11:

Het bevorderen van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap

Kritische succesfactor 12:

Bijdragen tot een sterk en veelzijdig economisch draagvlak

Kritische succesfactor 13:

Het instrumentarium tot uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid transparanter, efficiënter en effectiever maken

Kritische succesfactor 1: Een maatschappelijk gedragen visie m.b.t. het werkgelegenheidsbeleid

Ieder beleid vereist een maatschappelijk draagvlak bij de bevolking en overleg met de organisaties in het maatschappelijk middenveld. Dit geldt nog meer voor het werkgelegenheidsbeleid, dat in de Belgische en Vlaamse context kan bogen op een decennialange traditie van sociaal overleg. De betrokkenheid van de sociale partners geldt niet alleen bij de beleidsvoorbereiding; ook bij de uitvoering zijn zij belangrijke actoren. Een eerste kritische succesfactor is dan ook dat er een maatschappelijk gedragen visie bestaat of groeit met betrekking tot het te voeren werkgelegenheidsbeleid. Dit vertaalt zich in drie beoogde beleidseffecten: het tot stand komen van een ‘Vlaams sociaal-economisch pact voor de 21^{ste} eeuw (1), van een wettelijk kader voor Vlaamse sociale akkoorden (2) en tenslotte het bestaan van Vlaamse sociale akkoorden (3).

1. Beoogd beleidseffect:

Er is een “Vlaams (sociaal-economisch) pact voor de 21^{ste} eeuw”

De Vlaamse regering werkte met de partners van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) 21 doelstellingen uit voor de 21ste eeuw. Deze werden toegelicht tijdens de Vlaamse Conferentie van 22 november 2001 en ondertekend door alle partijen. Het Pact van Vilvoorde werd daarmee een feit. De vijf strategische doelstellingen eerder vastgelegd in het Trefpunt Werkend Vlaanderen, maken inhoudelijk deel uit van deze 21 doelstellingen. Per thema werd er een maatschappelijk debat op gang gebracht rond deze doelstellingen. Voor Werkend Vlaanderen ging dit van start op 15 oktober 2002 met een Ronde tafel voor Evenredige participatie op de Arbeidsmarkt. Andere initiatieven sluiten hierbij aan: het akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners (21 maart 2003) en de geplande Ronde tafel met betrekking tot de arbeidsgehandicapten (december 2003).

2. Beoogd beleidseffect:

Er is een wettelijk kader voor Vlaamse sociale akkoorden

De Vlaamse Regering **kan** vanaf begin 2003 bepalingen van CAO's algemeen verbindend verklaren indien ze betrekking hebben op **gemeenschaps-of gewestbevoegdheden**.

Uit de Memorie van toelichting blijkt dat men daaruit moet verstaan: permanente vorming, post- en para-scolaire vorming, de sociale vorming, de sociale promotie, de beroepsomscholing en -bijscholing (art. 4 van de bijzondere wet van 8 augustus tot hervorming der instellingen), kinderopvang, evenals het onthaal en integratie van inwijkelingen, beroepsopleiding van mindervaliden (art. 5 van dezelfde wet), het tewerkstellingsbeleid (art. 6, §1, IX van dezelfde wet) en de mobiliteit.

Het **decreet** is verschenen in het Belgisch Staatsblad van 17 december 2002.³³

Daarnaast is er nog een **samenwerkingsakkoord** afgesloten tussen de federale overheid en de gemeenschappen over de Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) van CAO's.³⁴ Het samenwerkingsakkoord is van toepassing op alle CAO's, gesloten in een Paritair Orgaan en neergelegd op de griffie van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het akkoord regelt dat de federale overheid alle geregistreerde CAO's zal publiceren op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

33) Decreet van 29 november 2002, decreet houdende de algemeen verbindend verklaring van akkoorden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties betreffende gemeenschaps- en gewestaangelegdheden.

34) Samenwerkingsakkoord van 12 december 2002 tussen de staat en de gefederaliseerde entiteiten houdende de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Zo kunnen de geregionaliseerde overheden bepalingen van de geregistreerde CAO's die betrekking hebben op gewest- en gemeenschapsmateries algemeen verbindend verklaren. Er is een meldingsplicht van de geregionaliseerde overheden indien zij bepalingen van de geregistreerde CAO's algemeen verbindend verklaren.

De administratie Werkgelegenheid is gestart met de procedure voor het algemeen verbindend verklaren van CAO's (AVV van de CAO nr.82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen).

3. Beoogd beleidseffect: Er bestaan Vlaamse sociale akkoorden

Op dit ogenblik (najaar 2003) bestaan er nog geen Vlaamse CAO's. Het instrument van de sectorconvenants heeft zich in de loop van 2003 verder ontwikkeld. De sectorconvenants hebben als gemeenschappelijke doelstelling de uitbreiding en de versterking van de reeds bestaande samenwerking tussen de sector en de Vlaamse regering. Door het afsluiten van een enkele convenant per sector wordt gestreefd naar de harmonisering en de integratie van bestaande initiatieven.

Via een convenant neemt de sector in een aantal werkdomeinen kwantitatieve en kwalitatieve engagementen op. Acties in het kader van een verhoging van de arbeidsmarktdeelnemers van kansengroepen, een verbeterde aansluiting tussen het onderwijs en de sector alsook de verspreiding van de cultuur van het levenslang leren en het competentie management behoren minimaal tot het afsprakenpakket. Het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid door middel van opleidingskrediet of zorgkrediet en het verbeteren van de mobiliteit behoren tot het facultatieve luik van de overeenkomst.

Er is momenteel met 21 sectoren een overeenkomst in uitvoering. In totaal zijn er 79,5 consulenten (VE) toegewezen voor een bedrag van bijna 4,3 miljoen euro. De convenants zijn afgesloten voor een periode van 2 jaar. Voor een eerste reeks van 8 sectoren lopen deze contracten tegen januari 2004 ten einde.

In oktober 2003 wordt een 'Tussentijds rapport evaluatie eerste werkjaar sectorconvenants' door de SERV besproken.

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 verlengt niet alleen het concept van de sectorconvenants maar breidt de maatregel verder uit. Nieuwe sectoren worden opgeroepen om in het systeem te stappen. Daarnaast wordt aan de sectoren gevraagd om bij de verlenging van de convenants prioritaire aandacht te schenken aan het luik diversiteit en acties op te nemen met betrekking tot mobiliteit.

Tabel 43: Stand van zaken m.b.t. sectorale samenwerkingsakkoorden

Sector	Paritair (sub)comité	Status
Aanvullend paritair comité bedienden	PC 218	Goedgekeurd door de Vlaamse regering op 26 april 2002
De social profitsector	PC 304, PC 318, PC 319, PC 327, PC 329 en PSC 305.01, PSC 305.02	
De visserijsector	PC 143	
De autosector en aanverwante sectoren	PC 112, PSC 149.02-149.04	Goedgekeurd door de Vlaamse regering op 21 juni 2002
De grafische sector	PC 130	
De montagesector	PSC 111.3	
De sector elektriciens	PSC 149.01	
De textielsector	PC 120 en PC 214	Goedgekeurd door de Vlaamse regering op 19 juli 2002
De uitzendsector	PC 322	
De Vlaamse kusthavens	PSC 301.04, 301.05 en 301.06	
De groensectoren	PC 132, PC 144 en PC 145	
De sector metaal bedienden	PC 209	
De sector van het bezoldigd personenvervoer	PSC 140.01, 140.02 en 140.03	
De binnenscheepvaart	PC 139	Goedgekeurd door de Vlaamse regering op 18 oktober 2002
De horecasector	PC 302	
De sector scheikunde	PC116-207	Goedgekeurd door de Vlaamse regering op 13 december 2002
De sector voeding	PC 118-220	
De houtsector	PSC 125.01-125.02-125.03-PC 126	
De sector van het goederenvervoer	PC 140, PSC 140.04 en PSC 140.09	
De Bouwsector	PC 124	
De sector metaal/arbeiders	PC 111	
De diamantsector	PC 324	Eerste contacten
De sector van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	PC 314	
De sector van de internationale handel	PC 226	
De sector van de podiumkunsten	PC 304	

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, administratie Werkgelegenheid

4. Beoogd beleidseffect: Meer respect en samenhang tussen verschillende actoren die onderling bijdragen tot de kwaliteit van het werk en de realisatie van de gemeenschappelijke doelen

Het onvermijdelijk samengaan van verantwoordelijkheden op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau en de onderlinge verwantschap tussen sommige bevoegdheden, geeft aanleiding tot het sluiten van samenwerkingsakkoorden. In 2002 werden de volgende akkoorden gesloten:

- samenwerkingsakkoord van 1 augustus 2002 tussen de Staat en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de startbaanovereenkomst (B.S. 19 november 2002);
- de avenant van 15 augustus 2002 aan het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie (decreet van 23 mei 2003 houdende instemming met de avenant van 15 augustus 2002, B.S. 12 juni 2003);
- samenwerkingsakkoord van 12 december 2002 tussen de staat en de gefederaliseerde entiteiten houdende de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten (B.S. 10 januari 2003).

In het samenwerkingsakkoord van 1 augustus 2002 inzake de startbaanovereenkomsten verbindt de Vlaamse Gemeenschap er zich toe om 1,5% van haar personeel (uitgedrukt in VE), tewerk te stellen met een startbaan. De federale staat verbindt er zich toe om 315 bijkomende startbaanovereenkomsten te financieren. De Vlaamse Gemeenschap wijst deze overeenkomsten toe aan projecten inzake geweldpreventie (preventie van anti-sociaal gedrag) op school en verkeersveiligheid van en naar de school.

Het toevoegen van een avenant aan het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie was noodzakelijk om de continuïteit van het beleid te bevorderen en de gezamenlijke inspanningen voor de sociale economie vanuit de verschillende beleidsniveaus voort te zetten. In het samenwerkingsakkoord werd immers bepaald dat, vertrekkend vanuit de begrotingsmiddelen vastgelegd in het begrotingsjaar 2001, een financieel schema zou worden vastgelegd voor de verdeling van de begrotingsmiddelen. Voor het begrotingsjaar 2002 werd door de federale overheid een bedrag van ongeveer 12,5 miljoen euro ingeschreven ter cofinanciering van gezamenlijke acties inzake sociale economie met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. Hiervan wordt 55,7% aangewend voor gezamenlijke initiatieven met het Vlaamse Gewest. Het gaat om sociale werkplaatsen, arbeidszorg, invoegbedrijven, invoegafdelingen, regionale incubatiecentra, adviesbureaus voor de sociale economie, het Vlaams overlegplatform voor sociale economie, buurt- en nabijheidsdiensten en acties voor verantwoord ondernemerschap. Voor het begrotingsjaar 2003 voorziet de federale overheid in een bedrag van iets meer dan 12,7 miljoen euro, te verdelen volgens dezelfde verdeelsleutel.

Daarnaast is er nog het samenwerkingsakkoord van 12 december 2002. Hiervoor verwijzen we naar Beoogd beleidseffect 2, waar dit akkoord reeds wordt toegelicht.

Kritische succesfactor 2: Het verbeteren van de afstemming van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt

Een verbeterde afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vormt een tweede kritische succesfactor. Deze omvat vijf gewenste beleidseffecten. Een betere afstemming vereist een optimalisering van de toeleiding naar de arbeidsmarkt (1), een snellere en betere invulling van de vacatures (2), de uitbouw van de signaalfunctie van de arbeidsmarktbemiddelaars (3), een professioneler 'human resources' beleid in de bedrijven (4) en tenslotte een optimalisering van het gebruik dat bedrijven maken van instrumenten als het VIZO, de sectorfondsen of de beroepsverenigingen (5).

1. Beoogd beleidseffect: Optimale toeleiding naar de arbeidsmarkt

1.1. ESF-projecten

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is één van de structuurfondsen die de EU inzet ter ondersteuning van de zwakkere regio's. In Vlaanderen worden dankzij de ESF-middelen onder andere opleidings- en begeleidingsactiviteiten ondersteund. Deze middelen – samen zo'n 62,5 miljoen euro per jaar tussen 2000 en 2006 – worden verdeeld over vier thema's die nauw verbonden zijn met de Europese werkgelegenheidsstrategie: de *inzetbaarheid* van werkzoekenden, het *ondernemerschap*, de *aanpasbaarheid* van werknemers en de *gelijke kansen* voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Inzetbaarheid

De eerste pijler wordt geregisseerd door de VDAB en omvat de Vlaamse ESF-projecten die kaderen in de trajectwerking voor werkzoekenden. Deze projecten zijn samen goed voor 69% van de Vlaamse ESF-middelen. In 2002 werden via de ESF-middelen voor inzetbaarheid 49.766 werkzoekenden bereikt, een toename met 8% ten opzichte van 2001. Het profiel van de deelnemers aan de ESF-trajecten is vergelijkbaar met dat binnen de reguliere trajectwerking. Vrouwen zijn daarbij licht oververtegenwoordigd en 45-plussers ondervertegenwoordigd. De doelgroepen laaggeschoolden, etnische minderheden en jongeren (<25 jaar) worden in de ESF-projecten meer bereikt dan ze proportioneel voorkomen in de werkzoekendenpopulatie. Het aandeel laaggeschoolden, dat in de reguliere trajectwerking tussen 2001 en 2002 gevoelig afnam als gevolg van de instroom van jonge hooggeschoolden, bleef bij de ESF-trajecten ongeveer gelijk. De preventieve doelgroep³⁵ is duidelijk in de meerderheid (80%).

Voor het eerst zijn voor de ESF-trajecten uit de eerste pijler ook uitstroomgegevens beschikbaar. Dankzij het Cliëntvolgstelsel kan gemeten worden welk aandeel van de deelnemers 6 maanden na de actie niet meer werkzoekend is. Gemeten in september 2002 levert dit op actieniveau³⁶ een uitstroom van 61% op voor de projecten van het uitvoeringsjaar 2000. Voor de acties van de projecten uit 2001 bedraagt de uitstroom op actieniveau 65%.

35) Het onderscheid curatief/preventief is gebaseerd op de werkloosheidsduur van de betrokken werkzoekende. De 'curatieve' doelgroep omvat de werklozen die langer dan 6 maanden (<25 jaar) of 12 maanden (>25 jaar) werkloos zijn. Wie nog niet langdurig werkloos is, behoort tot de zogenaamde 'preventieve' doelgroep. In 2002 werd beslist de indeling preventief-curatief niet meer toe te passen met betrekking tot de instroom in de projecten, dit om de instroom van werkzoekenden naar de projecten niet te hypothekeren en geen werkzoekenden uit te sluiten op basis van de definitie "preventief-curatief". Het opgegeven aantal cliënten op jaarbasis voor de preventieve of curatieve doelgroep is dan ook te beschouwen als indicatief. Het ESF-agentschap bewaakt het enveloppenbereik van de twee zwaartepunten op basis van een goede monitoring en sturing. (Bron: Jaarverslag Vlaams ESF-agentschap 2002).

36) Een actie wordt hier gedefinieerd als een opleidings- of begeleidingsmodule tijdens een traject.

Tabel 44: Procentueel aandeelbereik van de kansengroepen in de ESF-projecten in het kader van inzetbaarheid, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000 %	2001 %	2002 %
Mannen	49	46	44
Vrouwen	51	54	56
Preventief	65	78	80
Curatief	35	22	20
Laaggeschoolden	61	68	63
Hooggeschoolden	39	32	37
Jongeren (-25)	38	39	37
Ouderen (+45)	9	9	10
Aantal acties	23.277	46.043	49.766

Bron: VDAB-ESF-agentschap

Ondernemerschap

Via de tweede pijler, die onder regie staat van het VIZO, ondersteunt de ESF-programmatie het ondernemerschap in Vlaanderen. Dit omvat projecten die potentiële starters en verantwoord ondernemerschap stimuleren, maar ook initiatieven ter bevordering van de kenniseconomie³⁷. Samen zijn deze projecten goed voor ongeveer 4% van de Vlaamse ESF-middelen.

Tabel 45: Geschat bereik van de kansengroepen in de Vlaamse ESF-projecten in het kader van zwaartepunt 3, op basis van aanvraagdossiers, 2002

	2002	
	aantal	%
Mannen	5.525	57
Vrouwen	4.112	43
Jongeren (-25)	7.783	81
Volwassenen (+25)	1.854	19
Studenten / leerjongeren	7.783	81
Zelfstandigen	1.310	14
Werknemers	2.099	22
Werkzoekenden	399	4
Aantal acties	9.637	100

Bron: VIZO

De meeste projecten binnen het zwaartepunt ondernemerschap zijn op jongeren gericht, zoals ook blijkt uit tabel 45. Binnen het zwaartepunt is nog heel wat ruimte voor projecten voor de sociale economie, maar dergelijke projecten blijken in de praktijk schaars. Hetzelfde geldt in mindere mate voor projecten rond ondernemerschap voor vrouwen en projecten voor het bevorderen van verantwoord ondernemerschap.

37) Een derde maatregel die binnen het zwaartepunt ondernemerschap voorzien was, het ontwikkelen van een één-loket voor ondernemers, potentiële ondernemers en promotoren, werd in 2002 op non-actief geplaatst.

Aanpasbaarheid

De pijler 'aanpasbaarheid' verzamelt de ESF-projecten met betrekking tot het thema 'een leven lang leren'. In 2002 werden 127 projecten goedgekeurd waarvan 111 opleidingsprojecten, 5 projecten voor individuele loopbaanbegeleiding en 11 projecten in het kader van strategisch opleidingsbeleid. De meeste projecten omvatten bedrijfsopleidingen, vooral i.v.m. ICT en gericht op de kansengroepen (ouderen, allochtonen, laaggeschoolden of arbeidsgehandicapten). Met een totaal budget van ongeveer 7,5 miljoen euro per jaar is het vierde zwaartepunt de op één na grootste uitgavenpost van de Vlaamse ESF-programmatie. Gegevens over het profiel van de begunstigen zijn vooralsnog niet beschikbaar.

Gelijke kansen

De aandacht voor *gendergelijkheid* is een constante in de Vlaamse ESF-programmatie, en hoewel deze voornamelijk geïntegreerd is in projecten uit de andere zwaartepunten, zijn er ook enkele projecten die specifiek op dit thema betrekking hebben. Zo gaat er in het bijzonder aandacht naar het verhogen van de participatie en de verticale doorstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt en aan het helpen ontwikkelen van flexibele concepten rond kinderopvang. Deze projecten worden gefinancierd met behulp van 1,8% van de Vlaamse ESF-middelen.

1.2. De trajectwerking van de VDAB

Eén van de kernopdrachten van de VDAB is de arbeidsbemiddeling en opleiding van werkzoekenden. In 1999 werd de klassieke opdeling tussen deze twee activiteiten vervangen door de geïntegreerde trajectwerking. Het doel van de trajectwerking is alle werkzoekenden een individueel traject aan te bieden vooraleer ze langdurig werkloos worden. Dit traject dient zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij de vaardigheden en behoeften van de werkzoekende. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen werkzoekenden die relatief zelfredzaam zijn en werkzoekenden die behoefte hebben aan een intensieve begeleiding. Aan de zelfredzame groep wordt in eerste instantie een aantal ICT-tools geboden die hen ondersteunen bij de zoektocht naar werk. Dit laat toe meer middelen in te zetten ten behoeve van de minder zelfredzame groep.

De verschillende trajectmodules

Een traject bestaat minimaal uit een 'basispakket' dat twee modules omvat: een screening gevolgd door oriëntatie en diagnose (module 2) en de begeleiding tijdens het traject door een consultant (trajectbegeleider) van de VDAB (module 7).

Naargelang de noden en behoeften van de werkzoekende kunnen deze twee modules worden aangevuld met opleidingsmodules. Dit zijn de sollicitatietrainingen (module 3), de beroepsspecifieke opleidingen (module 4), de persoonsgerichte vorming (module 5) en de opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6).

De trajectwerking in cijfers

De trajectwerking bereikte in 2002 in totaal 170.976 werkzoekenden of een toename met bijna 6% (9.365 werkzoekenden) tegenover 2001. Naast de trajecten die reeds in 2001 liepen en werden overgedragen, werden er in 2002 in totaal 79.368 nieuwe trajecten opgestart. Deze toename van 20% (13.374 trajecten) ten opzichte van 2001 vloeit voort uit de stijgende werkloosheid. De intake van werkzoekenden (*module 2*) stabiliseert wel in 2002, omwille van capaciteitsbeperkingen.

Het aantal bereikte werkzoekenden steeg in 2002 in alle opleidingsmodules ten opzichte van 2001. In *module 3 (sollicitatietraining)* werden 6% meer werkzoekenden bereikt dan in 2001. In 2001 was het bereik uitzonderlijk laag als gevolg van personeelsinkrimpingen bij de VDAB.

Het bereik van *module 4 (beroepsspecifieke vorming)* steeg in 2002 met 1.734 werkzoekenden (+6,6%) in vergelijking met 2001. Het aantal gestarte acties nam in dezelfde periode toe met ongeveer 4%. Vooral het aantal opleidingen in de tertiaire sector (+14%) steeg, voor de andere opleidingen bleven de aantallen vrij stabiel of waren ze licht dalend.

Binnen *module 5 (persoonsgerichte vorming)* werden in 2002 bijna 11% meer werkzoekenden bereikt dan in 2001. Sinds de start van de trajectwerking in 1999 zijn de resultaten in deze module bijna verviervoudigd. De toename in 2002 is voor een belangrijk deel het gevolg van de inspanningen om te komen tot een voldoende NT2-aanbod in het kader van het inburgeringsbeleid. Daarnaast zijn in deze module ook de ICT-opleidingen voor werkzoekenden in trajectbegeleiding ondergebracht.

Tenslotte nam het aantal bereikte werkzoekenden in *module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer)* in 2002 met 8,5% toe. De stijging situeert zich vooral bij de stages en de individuele beroepsopleiding (IBO). Omwille van de beleidsprioriteit voor diverse vormen van werkplek-leren en de toenemende werkloosheid, wordt een verdere stijging van het bereik van deze module verwacht.

Tabel 46: Aantal bereikte werkzoekenden per module, Vlaams Gewest, 2000-2002

	Bereikte werkzoekenden					
	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2002 cumulatief aantal	2002 % *	2002 cumulatief % *
Module 6: Opleiding en begeleiding op de werkvloer	19.683	22.083	23.952	23.952	12,8	12,8
Module 4: Beroepsspecifieke opleiding	28.760	26.375	28.109	43.102	15,0	23,0
Module 5: Persoonsgerichte vorming	5.561	10.185	11.290	49.932	6,0	26,7
Module 3: Sollicitatietraining	10.205	8.769	9.307	52.728	5,0	28,2
Module 7: Trajectopvolging	122.953	125.256	132.307	133.289	70,7	71,3
Module 2: Screening, oriëntatie en diagnose	81.102	98.518	97.724	170.976	52,3	91,4
Totaal aantal bereikte werkzoekenden	141.053	161.611	170.976	170.976	91,4	91,4

* Deze bereikpercentages hebben slechts een beperkte relevantie doordat jaartotalen vergeleken worden met een momentopname (jaargemiddelde NWWZ). In 2002 bedroeg het aantal NWWZ en werkzoekenden in beroepsopleiding gemiddeld 198.692. Het jaargemiddelde NWWZ zonder de werkzoekenden in beroepsopleiding was 187.023
Bron: VDAB (*Bijlage Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren 2003*)

Uitstroom uit de trajectwerking

In 2002 werden 54.268 trajecten afgesloten en geëvalueerd. Hiervan waren er na zes maanden 34.382 werkzoekenden (63,2%) uitgestroomd uit de werkloosheid. Dit is een forse daling met liefst 8,7 pp van het globale uitstroompercentage ten opzichte van 2001 en illustreert duidelijk de ommekeer op de Vlaamse arbeidsmarkt. Desalniettemin worden de uitstroomnormen die in het beheerscontract van de VDAB zijn opgenomen ruimschoots behaald.³⁸ 'Uitstromen' komt in de praktijk neer op 'niet langer bij de VDAB ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende'. Dit betekent niet noodzakelijk dat de betrokkene ook een job heeft. Om over de doorstroom naar werk uitspraak te kunnen doen, is meer gedetailleerde informatie nodig die onder andere kan worden verkregen door de VDAB-gegevens te koppelen aan gegevens uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ). Deze aansluiting vond eind 2002 plaats en laat toe om gegevensuitwisselingsstromen met federale sociale zekerheidsinstellingen op te zetten.

38) Deze normen zijn: kortdurig werkloos en geen kansengroep: 60%; kortdurig werkloos en kansengroep: 50%; tussen 1 en 2 jaar werkloos: 50%; meer dan 2 jaar werkloos: 45%. De lagere cijfers weerspiegelen grotere moeilijkheden met betrekking tot arbeidsmarktintegratie waar de VDAB geen vat op heeft.

Tabel 47: Uitstroomresultaten trajectwerking per doelgroep, Vlaams Gewest, 2000-2002

	Afgesloten trajecten*			Uitgestroomde werkzoekenden**		
	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000 %	2001 %	2002 %
< 1 jaar werkloos, geen moeilijke doelgroep***	8.678	6.733	9.294	85,2	83,8	69,6
< 1 jaar werkloos en moeilijke doelgroep	13.652	16.356	19.718	75,0	72,0	61,9
Tussen 1 en 2 jaar werkloos	21.884	17.786	12.963	70,3	69,9	64,2
> 2 jaar werkloos	12.322	14.916	12.293	68,5	68,8	59,2
Totaal	56.536	55.791	54.268	73,3	71,9	63,2

* Maandelijks worden alle trajecten geselecteerd die beëindigd werden en die op het einde van de vorige maand minstens zes volle maanden onafgebroken actief bemiddeld of opgevolgd werden. De trajecten uit deze selectie die nog openstaan met een actieve opleidingsmodule worden niet meegerekend.

** Voor de afgesloten trajecten wordt zes maanden na de start van de opvolgperiode nagegaan welk aandeel werkzoekenden niet langer als NWWZ is geregistreerd.

*** Moeilijke doelgroep = laaggeschoolde werkzoekenden of werkzoekenden met onvoldoende kennis Nederlands of met bepaalde deficiënties of onvoldoende beroepsspecifieke kwalificaties.

Bron: VDAB

Wanneer de uitstroomresultaten per doelgroep worden uitgesplitst, zien we in 2002 de grootste afname van het uitstroompercentage bij de kortdurige werklozen die niet tot een kansengroep behoren (-14,2 pp). Zelfs bij deze groep is de afnemende vraag naar arbeid als gevolg van de laagconjunctuur dus duidelijk merkbaar.

Het uitstroompercentage daalt iets minder sterk bij de kortdurig werklozen die tot een kansengroep behoren (-10,1 pp).³⁹ De kansengroepen lijken dus niet significant meer dan de andere werkzoekenden te lijden onder de verminderde uitstroom uit de werkloosheid. Onderzoek door de VDAB toont echter aan dat vooral ouderen, laaggeschoolden en niet-Europeanen lagere uitstroomkansen hebben.

Kortere wachttijden voor opleiding en training

Een optimale trajectbegeleiding veronderstelt dat werkzoekenden snel aan hun traject kunnen beginnen. Het heeft immers geen zin om werkzoekenden in een vroeg stadium van hun werkloosheid te screenen en hen vervolgens een half jaar op een opleiding te laten wachten.

Te lange wachttijden schaden de motivatie en doen het aangegane engagement vervagen. De VDAB volgt daarom op hoeveel dagen werkzoekenden gemiddeld moeten wachten op de start van een aangevraagde opleiding.⁴⁰

Door de gewijzigde meetmethode ligt een vergelijking met vorige jaren niet voor de hand. Anno 2002 wachtten de werkzoekenden gemiddeld 19 dagen tussen hun aanvraag en het begin van de opleiding, tegenover 21,5 tot 28 dagen in 2001. De volgehouden inspanningen van de VDAB om via een actieve trajectwerking kandidaat-cursisten zo vlug mogelijk te laten starten in de gevraagde opleiding resulteerden in opmerkelijk kortere wachttijden.

39) De uitstroompercentages van de werkzoekenden die tussen 1 en 2 jaar of meer dan 2 jaar werkloos zijn, dalen eveneens minder dan die van de groep kortdurige werklozen (respectievelijk -5,7 en -9,6 pp).

40) De wachttijd wordt maandelijks gemeten op basis van het voortschrijdend gemiddelde over de laatste twaalf maanden van het aantal dagen tussen de eerste registratie en de start van de opleiding.

Tabel 48: Gemiddelde wachttijd tussen aanvraag en aanvang in kalenderdagen, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000		2001		2002
	Opleiding	Sollicitatie-training	Opleiding	Sollicitatie-training	Opleiding*
Jaargemiddelde	35,9	21,7	28,1	21,6	18,8

* Er wordt vanaf begin 2002 geen onderscheid meer gemaakt tussen de opleidingen en de sollicitatietraining, aangezien sinds september 2001 een groot deel van de sollicitatietrainingen zijn geïntegreerd in de gewone opleiding.

Bron: VDAB

1.3. De private arbeidsbemiddelingsbureaus

Naast de VDAB zijn er ook private arbeidsbemiddelaars actief op de arbeidsmarkt. Alvorens deze private bureaus activiteiten in het Vlaamse Gewest mogen uitoefenen, dienen ze een erkenning te bekomen. De doelstellingen van deze erkenningsregeling zijn de bescherming van de werkzoekende, de vereenvoudiging van de wetgeving in verband met arbeidsbemiddeling en de verbetering van de doorzichtigheid van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tot de private arbeidsbemiddelaars behoren de uitzendkantoren, de wervings- en selectiekantoren, de headhunters, de outplacementbureaus, de impresario's en de sportmakelaars. Doordat in de nieuwe erkenningsregeling⁴¹ twee erkenningen worden samengevoegd (de erkenning voor werving- en selectiebureaus en deze voor private arbeidsbemiddeling) werd vanaf 2001 een nieuwe statistische reeks opgebouwd (zie tabel 49).

Uitzendbureaus

In 2002 werden in België 316.759 (315.763 in 2001) werkzoekenden bereikt via uitzendarbeit (dit is een status-quo ten opzichte van 2001). Alleen de uitzendsector⁴² geeft gegevens vrij over het aantal bereikte werkzoekenden.

Op 31 december 2002 waren er in het Vlaams Gewest 115 erkende uitzendbureaus. Na een status-quo in 2001 (108) betekent dit mogelijk een herneming van de gestage groei sinds 1996.

Ondanks de mogelijkheid geboden door de nieuwe wetgeving om naast 'gewone' private arbeidsbemiddeling ook uitzendactiviteiten uit te oefenen, maken slechts weinig bureaus gebruik van deze optie. De verklaring ligt in de vrij hoge financiële drempel en de specifieke technisch en juridisch ingewikkelde know-how nodig om deze activiteiten te ontplooiën.

Private arbeidsbemiddeling (werving- en / of selectiebureaus – headhunters)

Op 31 december 2002 waren er 555 erkende bureaus voor private bemiddeling. Op 31 december 2001 waren 482 erkende bureaus voor private bemiddeling.

Op het eerste zicht is het aantal erkende bureaus voor private arbeidsbemiddeling dus nog vrij aanzienlijk gestegen. Deze schijnbare vrij sterke toename moet evenwel worden gerelativeerd.

In het kader van de nieuwe regelgeving ontvangt elk bureau dat een aanvraag indient voor uitzendbureau, impresario, voetbalmakelaar of outplacementbureau ook automatisch een algemene erkenning voor private arbeidsbemiddeling zonder dat de aanvrager de 'klassieke' werving en selectie of headhunting effectief wenst te ontwikkelen. Worden deze specifieke vormen van arbeidsbemiddeling (63 aanvragen) niet in rekening gebracht dan is er maar een 'netto-stijging' van 10 erkenningen en dat stemt overeen met het natuurlijk verloop binnen de sector.

41) Het decreet van 19 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest werd in 2000 volledig operationeel.

42) Bron: de beroepsvereniging van de uitzendkantoren (Federgon, voorheen UPEDI).

Arbeidsbemiddelingsbureaus van schouwspelartiesten (impresario's)

Op 31 december 2002 waren er 186 bureaus erkend tegenover 182 eind 2001. Dit betekent dus min of meer een status-quo ten opzichte van 2001.

Outplacementbureaus

Op 31 december 2002 waren er 70 erkend tegenover 34 in 2001. Op het eerste zicht is er een vrij spectaculaire stijging van het aantal erkende outplacementbureaus. Ondanks deze schijnbare stijging blijft de outplacementsector in de praktijk toch vrij stabiel en in omvang beperkt.

Het groot aantal nieuwe aanvragen (36) kan voor een deel worden verklaard door het feit dat vele nieuwe bureaus gebruik maken van de opheffing van de beschottenregeling om zich te profileren als een 'one-stop-shop', een soort 'commerciële werkwinkel' waar alle producten in verband met werk worden aangeboden, zonder dat men in de praktijk ook alle diensten zal verzekeren. Het bijkomend aanvragen voor een erkenning als outplacementbureau is dus voor vele bureaus ingegeven vanuit commercieel oogpunt, eerder dan vanuit praktisch oogpunt om de activiteiten ook effectief uit te oefenen.

Een andere verklaring voor het stijgend aantal aanvragen ligt in het grotere succes en de grotere bekendheid van outplacement in het algemeen. Zo zal de nieuwe federale CAO nr. 82 die een veralgemeend recht op outplacement voorziet voor alle 45-plussers er zeker toe bijgedragen hebben dat deze kleine markt plots een grotere belangstelling geniet.

Sportmakelaars

Op 31 december 2002 waren er 60 sportmakelaars erkend tegenover 44 in 2001. Het aantal sportmakelaars blijft vrij beperkt. Hoewel er op het eerste zicht nog een redelijke stijging is, is deze voor een groot deel te verklaren door het feit dat vele bemiddelingsbureaus meerdere erkenningen aanvragen, zonder dat ze effectief gebruik maken van hun 'sporterkenning'.

Uitzendarbeid in de bouwsector

Sinds begin 2002 is er een afzonderlijke erkenningsregeling voor uitzendbureaus in de bouwsector van toepassing. Na jarenlang overleg tussen de werknemers en werkgevers om een modus vivendi te vinden om enerzijds misbruiken zoals koppelbazerij te voorkomen en anderzijds een optimale werking van de arbeidsmarkt te verzekeren, is men tot een compromis gekomen om het principiële verbod op uitzendarbeid in de bouwsector op te heffen, op voorwaarde van een strenge erkenningsregeling met bijhorende erkenningsvoorwaarden (o.m. voldoende professionele ervaring).

Momenteel zijn er 8 uitzendbureaus in de bouwsector erkend. Het blijkt dus om een relatief beperkte niche-markt te gaan.

Tabel 49: Aantal erkende private arbeidsbemiddelingsbureaus naar specificiteit, Vlaams Gewest, 1999-2002

	1999 aantal	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2002-2001 aantal
Uitzendkantoren	101	109	108	115	+7
Wervings- en selectiekantoren (algemene erkenning)	327	392	482	555	+73
Outplacementbureaus	14	18	34	70	+36
Impresario's	135	161	182	186	+4
Sportmakelaars	-	11	44	60	+16
Uitzendkantoren bouwsector	-	-	-	7	-

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, administratie Werkgelegenheid

2. Beoogd beleidseffect: Snellere en betere invulling van vacatures

Een snelle en kwalitatieve invulling van vacatures bevordert de dynamiek op de arbeidsmarkt en komt alle betrokkenen ten goede. De prestaties van de Vlaamse arbeidsmarkt inzake de efficiënte invulling van vacatures worden opgevolgd aan de hand van de gemiddelde vervullingstijd en de zogenaamde 'spanningsindicator', die de verhouding meet tussen het aantal werkzoekenden en het aantal openstaande vacatures. Ook het aantal vacatures verspreid door de VDAB is hierbij een belangrijke indicator. De zorg voor een efficiënte invulling van de vacatures is een belangrijke taak voor de VDAB. Via elektronische weg kunnen gegevens over openstaande jobs snel verspreid worden en kan aldus een grotere transparantie op de arbeidsmarkt bereikt worden.

2.1. Transparantie van de arbeidsmarkt

Moderne ICT-toepassingen worden gestimuleerd en de klantvriendelijkheid en mogelijkheden ervan worden voortdurend verbeterd. Werkzoekenden kunnen via jobsites en andere databanken een goed zicht krijgen op de openstaande werkaanbiedingen. Ook de werkgevers kunnen hun vacatures via elektronische weg sneller communiceren. Het is dan ook logisch dat de VDAB waar mogelijk haar dienstverlening ook via het internet voor werkzoekenden en werkgevers openstelt.

De belangrijkste ICT-tools van de VDAB zijn het Werk Informatie Systeem (WIS) en het Kandidaten Informatie en Selectiesysteem (KISS). WIS wordt gebruikt voor de verspreiding van vacatures en is gekoppeld aan de VDAB-website. De vacatures zijn door de werkzoekenden onder andere via de strategisch geplaatste WIS-terminals te raadplegen. Via de combinatie van deze laagdrempelige en gebruiksvriendelijke terminals en het internet wordt ernaar gestreefd alle werkzoekenden toegang te bieden tot de elektronische vacaturebank.

KISS biedt werkzoekenden de mogelijkheid vrijblijvend hun curriculum vitae (CV) in te voeren via het internet. Werkgevers kunnen in de CV-databank op zoek gaan naar geschikte kandidaten.

In tabel 50 zien we dat het aantal WIS-raadplegingen in 2002 met 3,2% is gestegen. Omwille van de jobschaarste raadplegen werkzoekenden allicht meer en vaker de verschillende kanalen, waaronder ook WIS. Het aantal KISS-selecties is enorm gestegen (+368%). Dit is een gevolg van het feit dat meer selecties geautomatiseerd verlopen, waarbij de selecties automatisch gebeuren nadat de werkgever het profiel heeft opgegeven waarnaar hij op zoek is. Het aantal klassieke verwijzingen en mededelingen van vacatures daalt in 2002, waarschijnlijk hoofdzakelijk als gevolg van de afnemende vraag naar arbeid.

Tabel 50: Werkaanbod door de VDAB, Vlaams Gewest, 1998-2002

	1998 aantal	1999 aantal	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2001-2002 %
Aantal klassieke verwijzingen naar vacatures (a)	330.335	365.319	387.407	181.148	170.080	-6,1
Aantal mededelingen van vacatures (b)	0	0	36.238	236.228	206.677	-12,5
Totaal verwijzingen + mededelingen (a) + (b)	330.335	365.319	423.645	417.376	376.757	-9,7
Aantal WIS-raadplegingen	48.284.172	53.532.331	43.960.221	55.223.085	56.974.515	+3,2
Aantal KISS-selecties door werkgevers	109.182	197.336	457.829	821.086	3.021.685	+368

Bron: VDAB

Het hoge aantal WIS-raadplegingen en KISS-selecties komt de afstemming tussen vraag en aanbod ten goede. De jobsite van de VDAB is de drukst bezochte jobsite van België, hoewel ze hoofdzakelijk is gericht op Vlaanderen. Het aantal bezoeken per maand was in 2002 gemiddeld 554.224. Het totaal aantal bezoekers steeg met 86% ten opzichte van 2001. Sinds 2002 kunnen werkzoekenden ook via Short Message Services (SMS) op de hoogte blijven van de nieuwste vacatures.

De meest opvallende vernieuwing in 2002 was de lancering van 'mijn VDAB'. Met 'mijn VDAB' wil de VDAB de klant een meer persoonlijke dienstverlening aanbieden en de zelfredzaamheid van de klant verhogen. Dit gebeurt door de klant een stukje webruimte te geven op de site van de VDAB. Werkzoekenden hebben zo een virtuele sollicitatieruimte, waar zij hun CV's, vacatureselecties en sollicitaties kunnen registreren en beheren. Werkgevers kunnen op hun webruimte hun vacatures en CV-selecties beheren. 'Mijn VDAB' kende onmiddellijk succes: tussen de start ervan in oktober 2002 en eind december 2002 registreerden zich 25.306 sollicitanten en 7.632 werkgevers.

In 2003 start de VDAB met experimenten rond e-bemiddeling, die onder meer met behulp van performante matchingsystemen pro-actieve en maatgerichte vacatureselecties mogelijk moet maken. Zo wordt de communicatie met werkzoekenden via elektronische weg of telefoon (gericht op SMS) nog uitgebreider.

2.2. De spanning op de arbeidsmarkt

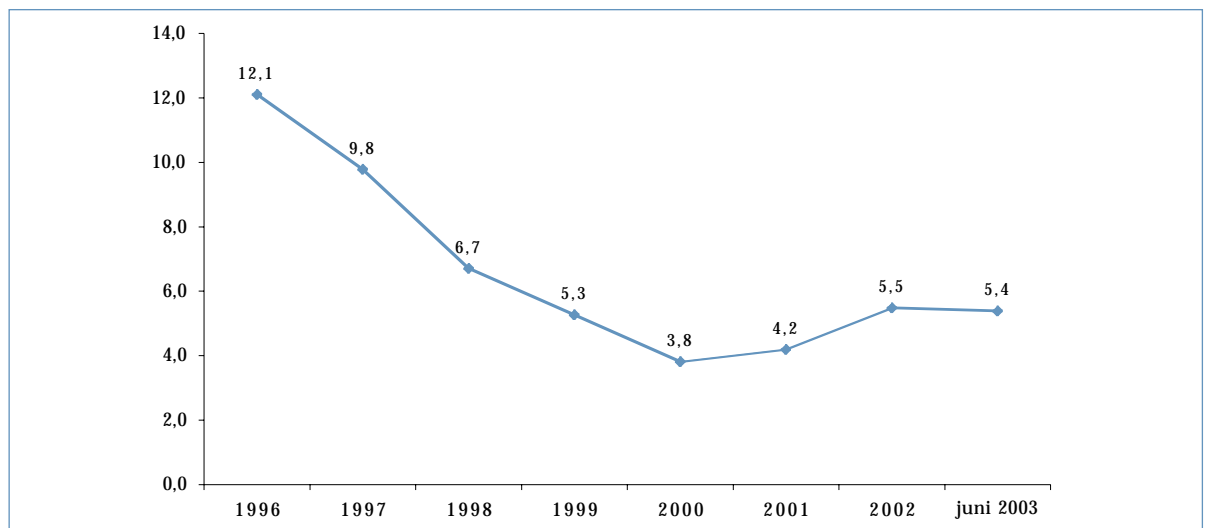
De spanningsindicator (zie figuur 6) geeft de verhouding weer tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures.

Omdat het aantal interimvacatures de laatste jaren sterk is gestegen (en nog steeds stijgt!) door overeenkomsten tussen VDAB en UPED/Federgon, waardoor interimkantoren de mogelijkheid kregen hun vacatures in de VDAB-computer in te brengen, is er een probleem inzake vergelijkbaarheid in de tijd. Dit werd opgevangen door bij de vacatures het arbeidscircuit "interim" weg te laten. De spanningsindicator moet dus niet beschouwd worden als een absoluut gegeven, het zijn de wijzigingen die een indicatie geven van de evolutie op de arbeidsmarkt.

De gunstige conjunctuur deed de vraag naar arbeidskrachten sterk toenemen tijdens de periode 1997-2000. De indicator bereikte in 2000 dan ook een zeer laag niveau. Er werd toen vastgesteld dat de oorzaak van de knelpuntberoepen vooral van kwantitatieve aard was, m.a.w. de arbeidsreserve raakte uitgeput.

In de loop van 2001 begon de indicator terug te stijgen, maar tot juni 2003 is deze toename niet erg groot. Er is dus wel een ontspanning op de arbeidsmarkt, maar niets wijst erop dat we terug naar de vroegere periode van weinig vacatures voor veel werkzoekenden gaan. Wegens seizoensinvloeden (de schoolverlaters moeten nog op de arbeidsmarkt komen) is het cijfer voor juni 2003 voorlopig relatief laag.

Figuur 6: Gemiddeld aantal werkzoekenden per vacature in VDAB-aanbod⁴³, Vlaams Gewest, 1997-juni 2003



Bron: VDAB

43) Het aantal beschikbare vacatures tijdens de maand is gelijk aan het aantal openstaande vacatures op het einde van de vorige maand + het aantal tijdens de maand ontvangen vacatures (normaal economisch circuit). Aantal werkzoekenden: aantal NWWZ op het einde van de maand.

2.3. De vervullingstijd van vacatures

Naast de spanningsindicator is ook de vervullingstijd een belangrijke indicator. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de mediaan van de vervullingstijd (de snelheid waarmee vacatures worden ingevuld).⁴⁴ De evolutie van de vervullingstijd wijst op een ontspanning op de arbeidsmarkt en blijkt de economische conjunctuur te volgen.

Tabel 51: De vervullingstijd in dagen (mediaanwaarde), Vlaams Gewest, 1998-juni 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	juli 2002-juni 2003
Normaal Economisch Circuit	35	40	44	46	40	39
Vaste circuits	40	47	53	49	41	39
Tijdelijke circuits	21	28	34	35	36	39

Noot: Mediaan = middelste score van vervullingstijd na rangschikking van alle scores van klein naar groot.

Bron: VDAB

De mediaan van de vervullingstijd voor het normaal economisch circuit begint in de loop van 2002 te dalen en bereikt terug het niveau van 1999 (40 dagen). In 2003 zet deze daling zich nog een weinig verder tot 39 dagen.

Bij de vaste circuits is de daling nog scherper en wordt terug het niveau van 1998 bereikt. Omwille van de toegenomen werkloosheid worden deze vacatures sneller ingevuld. Bij de tijdelijke circuits (interim-functies) is er daarentegen nog een stijging. In tijden van economische onzekerheid zijn deze functies minder geliefd bij werkzoekenden omwille van hun tijdelijk karakter.

In de loop van september 2000 werd, naast het AMI-computersysteem waarbij de vacatures worden ingevoerd door VDAB-consulenten, een nieuw computersysteem in gebruik genomen. Dit is de jobmanager, waarin werkgevers zelf via internet hun vacatures kunnen inbrengen. Voor de jobmanager zijn er geen invullingsgegevens gekend, zodat de vervullingstijd enkel betrekking heeft op AMI-vacatures. De jobmanager wordt voor circa 85% gebruikt voor interimvacatures (dus tijdelijke circuits). In AMI hadden de interimvacatures een zeer korte vervullingstijd. Door het wegvallen van deze vacatures nam de vervullingstijd toe en zijn de cijfers niet over de jaren vergelijkbaar. Bij de vaste circuits heeft de invoering van de jobmanager weinig invloed.

3. *Beoogd beleidseffect: De arbeidsmarktbemiddelaars geven signalen m.b.t. opleidingen*

Opdat het beleid optimaal zou kunnen inspelen op de noden van de arbeidsmarkt, moeten de knelpunten en opleidingsnoden snel en correct kunnen worden geïdentificeerd. Traditioneel volgt de VDAB deze noden op via de eigen gegevens inzake opleiding en bemiddeling.

Daarnaast sluit ze akkoorden af met verschillende sectoren. Deze rapporteren jaarlijks over de specifieke opleidingsbehoeften binnen hun sector. Mede op basis hiervan plant de VDAB haar opleidingen voor knelpuntberoepen. De sectorakkoorden voorzien ook in beroepsspecifieke opleidingen, waarbij de VDAB haar opleidingen afstemt op de tekorten aan specifiek geschoold personeel binnen de sectoren. Ook via Individuele Beroepsopleidingen in de Onderneming (IBO) en werknemersopleidingen worden vraag en aanbod naar arbeid op elkaar afgestemd. De tien belangrijkste opleidingen zijn in de onderstaande tabel opgenomen.

44) De mediaan kan alleen berekend worden voor vacatures uit het AMI-computersysteem omdat voor de jobmanager geen gegevens over de invulling beschikbaar zijn.

Tabel 52: Opleidingen in vacatures die behoren tot de knelpuntberoepen, Vlaams Gewest, 2002

	Aantal werkzoekenden in opleiding	Aantal opleidingen
Bediendeopleiding	4.551	6.496
Bureautica	3.122	3.590
Verzorging	1.129	1.217
Heftruckbestuurder/ Magazijnmedewerker	927	1.079
Metselaar en basistechnieken bouw	820	898
Management en communicatie	453	531
Keukenpersoneel	355	456
Lassen	373	452
Telematica	280	357
Productietechnieken	216	292
Overige	2.650	3.116
Totaal van opleidingen in knelpuntberoepen (a)	14.876	18.484
	(15.229)*	(18.215)*
<i>Begonnen IBO's</i>	<i>7.601</i>	<i>7.755</i>
	(7.035)*	(7.193)*
<i>IBO begonnen in knelpuntopleidingen (b)</i>	<i>aantal</i>	<i>3.124</i>
	<i>%</i>	<i>41,01</i>
<i>Totaal bereikte personen in gestarte knelpuntopleidingen (a+b)</i>	<i>18.000</i>	<i>21.650</i>
	(18.257)*	(21.316)*

Noot: Eén werkzoekende kan binnen een opleidingssegment meerdere opleidingen volgen. Het aantal gevolgde opleidingen ligt daardoor hoger dan het aantal personen. De IBO in knelpuntberoepen worden bepaald op basis van de lijst van knelpuntberoepen 2001. Ze kenmerken zich door langere vervullingstijden en lagere vervullingspercentages.

IBO = Individuele Beroepsopleiding.

* Cijfers tussen (...) zijn deze met betrekking tot 2001.

Bron: VDAB

Het opleiden en begeleiden van werkzoekenden vormt de kern van de VDAB-strategie voor het remediëren van knelpunten. De opleidingen worden daarom gestuurd vanuit de vraagzijde. Waar nodig wordt het niveau van de kandidaten op punt gesteld via vooropleidingen en bedrijfsstages. Voor sommige werkzoekenden volstaat de louter beroepsgerichte vorming niet: deze groep wordt arbeids- en/of opleidingsrijp gemaakt via een persoonsgerichte vorming.

Wanneer niet via de klassieke opleidingscentra kan worden gewerkt, doet de VDAB een beroep op het systeem van de IBO, waarbij de functie wordt aangeleerd op de werkplek. De werkgever betaalt tijdens de opleidingsfase een premie in functie van de productieve arbeid en neemt de werkzoekende na de opleiding in dienst. In ruil daarvoor krijgt hij een op maat geopleide werknemer.

De IBO was oorspronkelijk bedoeld om knelpunten op de arbeidsmarkt te verhelpen. Intussen bepaalde het beleid dat IBO evenzeer sociale doelstellingen dient in te vullen. In het kader van het Vlaams Actieplan Startbanen (VLAS) werden voor laaggeschoolde jongeren 2.000 bijkomende IBO-plaatsen gecreëerd. Meer en meer blijkt dat het stelsel dan ook gebruikt wordt om gewone vacatures (lieft door kansengroepen) in te vullen: slechts 40,8% van de gestarte IBO's vult een knelpuntvacature in. Het totale aantal gestarte IBO's steeg tussen 2001 en 2002 met 7,8% tot 7.755 opleidingen. Gemiddeld werd voor 4,2% van de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) een IBO afgesloten. Via een IBO vinden een aantal kansengroepen zoals jongeren, laaggeschoolden en niet-EU-ingezetenen hun weg naar de arbeidsmarkt. Zeer langdurig werkzoekenden (+5 jaar), ouderen en vrouwen zijn relatief ondervertegenwoordigd t.o.v. hun aandeel in de NWWZ.

4. Beoogd beleidseffect: De ondernemingen voeren een professioneel HR-beleid

Voor het eerst kunnen we in het Monitoringrapport indicatieve cijfers geven over de mate waarin het HR-beleid in de organisaties van het Vlaams gewest professioneel wordt ondersteund. De hierna volgende cijfers komen uit het PASO-onderzoek en hebben betrekking op het jaar 2002.

Iets meer dan een kwart van de vestigingen met meer dan 10 werknemers heeft een personeelsdienst (N=1.452). Zoals te verwachten is dit percentage het kleinst bij de kleinere vestigingen met 10 tot 49 personeelsleden (16,2%). Dit percentage neemt toe naarmate de organisaties meer werknemers tellen, meer bepaald van 38,8% voor de groep met 50 tot 99 werknemers naar 66,5% voor de organisaties met 100 tot 199 personeelsleden tot 88,6% voor deze met 200 personeelsleden of meer. De bouwsector (10,2%) en de vestigingen binnen de sectorengroep 'handel, distributie en horeca' (19%) werken het minst met een personeelsdienst. De 'openbare besturen en de gemeenschapsvoorzieningen' en de gezondheidszorg hebben het vaakst een personeelsdienst binnen hun organisaties, respectievelijk in 48,2% en 39,8% van de gevallen. Voor de overige bedrijven ligt dit percentage tussen de 21 à 29%.

Van de vestigingen zonder personeelsdienst heeft ruim 66% wel iemand in dienst die voltijds of deeltijds de rol van personeelsverantwoordelijke op zich neemt. Dit percentage neemt, net als dat met betrekking tot de aanwezigheid van een personeelsdienst, toe in functie van de organisatiegrootte (variërend tussen 64,4% voor de klasse met 10 tot 49 werknemers en 87% voor de grootste bedrijven met 200 personeelsleden of meer). De organisaties binnen de onderwijssector scoren met 75,4% het hoogst terwijl deze uit de bouwsector met 54,6% het laagst scoren.

De mate waarin de personeelsverantwoordelijken lid zijn van het directiecomité en betrokken worden bij het uitstippelen van de ruimere organisatiestrategie zijn goede maatstaven voor het belang dat de bedrijfsleiding hecht aan het HR-beleid. Het aandeel organisaties met 10 personeelsleden of meer (N=1.186) die hun personeelsverantwoordelijke(n) opnemen in het directiecomité, bedraagt iets meer dan 63%. Bij 70% van de vestigingen waar de personeelsverantwoordelijke zitting heeft in het directiecomité, krijgt deze ook beslissingsbevoegdheid terwijl iets meer dan 27% de betrokkenheid van deze directiecomitéleden beperkt tot het geven van adviezen. Bij de organisaties die hun personeelsverantwoordelijke(n) niet laten deelnemen aan de vergaderingen van het directiecomité (N= 1.181) winnen ruim 68% van hen advies in bij hun personeelsverantwoordelijke(n) en iets meer dan 8% geeft hen beslissingsbevoegdheid.

De HR-beleidscijfers met betrekking tot de micro-organisaties (minder dan 10 werknemers) zijn voorlopig omwille van diverse redenen beperkt. Het onderzoek toont wel aan dat ruim 27% van deze kleinste vestigingen (N=538) iemand in huis heeft die minstens deeltijds de rol van personeelsverantwoordelijke vervult.

De bijdrage van het HR-beleid tot de werking van de organisatie wordt in 1 op 2 (51,4%) organisaties die een personeelsdienst of personeelsverantwoordelijke(n) hebben, regelmatig geëvalueerd. Een onderscheid moet echter gemaakt worden tussen kleine en grote organisaties. Zo bijvoorbeeld, bedraagt het percentage organisaties dat de bijdrage van het HR-beleid evalueert in de groep van 10 tot 49 werknemers 49,1%, in de groep met 200 werknemers en meer stijgt dit tot 62,4%. De wijze waarop deze evaluatie gebeurt, varieert eveneens. In onderstaande tabel worden de cijfers per evaluatiewijze weergegeven voor de ganse groep van Vlaamse organisaties met een personeelsdienst of -verantwoordelijke. De bijdrage van het HR-beleid wordt in de meeste gevallen (30,2%) indirect gemeten, via een meting van de algemene tevredenheid bij de werknemers. Nagaan of de vooropgestelde doelstellingen (zoals bijv. minder werkverzuim, lager vrijwillig personeelsverloop, e.d.) gehaald werden, staat op de tweede plaats (24,1%).

Tabel 53: Evaluatie van HR-beleid in de organisaties met personeelsdienst of personeelsverantwoordelijke, Vlaams Gewest, 2002

	geëvalueerd op deze manier %	geëvalueerd, maar niet op deze manier %	niet geëvalueerd %
Kostenefficiëntie	13,5	37,8	48,6
Nagaan of de vooropgestelde doelen (bijv. lager personeelsverloop, e.d.) bereikt werden	24,1	27,2	48,6
Tevredenheid van de werknemers met de werking van de personeelsdienst	16,4	35,0	48,6
Meting van de algemene tevredenheid (bijv. arbeidsomstandigheden, werksfeer, e.d.) bij de werknemers	30,2	21,2	48,6

Organisaties met 10 personeelsleden of meer – cijfers gewogen naar sector en grootte – N=1.160
 Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Kritische succesfactor 3: Het voeren van een beleid gericht op evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt

Een derde kritische succesfactor in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid is de mate waarin er een beleid wordt gevoerd dat gericht is op de evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt. Dit kwam reeds aan bod in het kader van de strategische doelstelling 2. Hier geven we kort een stand van zaken met betrekking tot de vertegenwoordiging van bevolkingsgroepen die momenteel lager scoren wat betreft werkzaamheidsgraad (aantallen, niveau, functies) (1), de evolutie van de trajectbegeleiding voor doelgroepen (2) en de evolutie van het 'bedrijfsgeloof' (3).

Tegen 2010 moet Vlaanderen, conform het Pact van Vilvoorde, geëvolueerd zijn tot een lerende samenleving die ook competenties evenwaardig erkent, ongeacht waar en hoe deze werden verworven.

1. Beoogd beleidseffect: Een evenredige vertegenwoordiging van bevolkingsgroepen die momenteel lager scoren wat betreft werkzaamheidsgraad

In het kader van de strategische doelstellingen 2 en 3 werd de werkzaamheidsgraad van de diverse kansengroepen reeds toegelicht. Maar de kansen van de kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen nu voor het eerst op basis van de resultaten van het PASO-onderzoek op een andere wijze zichtbaar worden gemaakt.

In het kader van PASO werd per sector een diversiteitsbarometer uitgewerkt. Deze barometer geeft per sector de verdeling van arbeidsplaatsen weer naar (1) het geslacht van de werknemers, (2) het scholingsniveau van de werknemers, (3) het type van job en (4) de afkomst van de werknemers. In onderstaande tabellen worden de desbetreffende cijfers opgenomen.

Tabel 54: Procentueel aandeel vrouwen volgens hoofdactiviteit, Vlaams Gewest, 2001

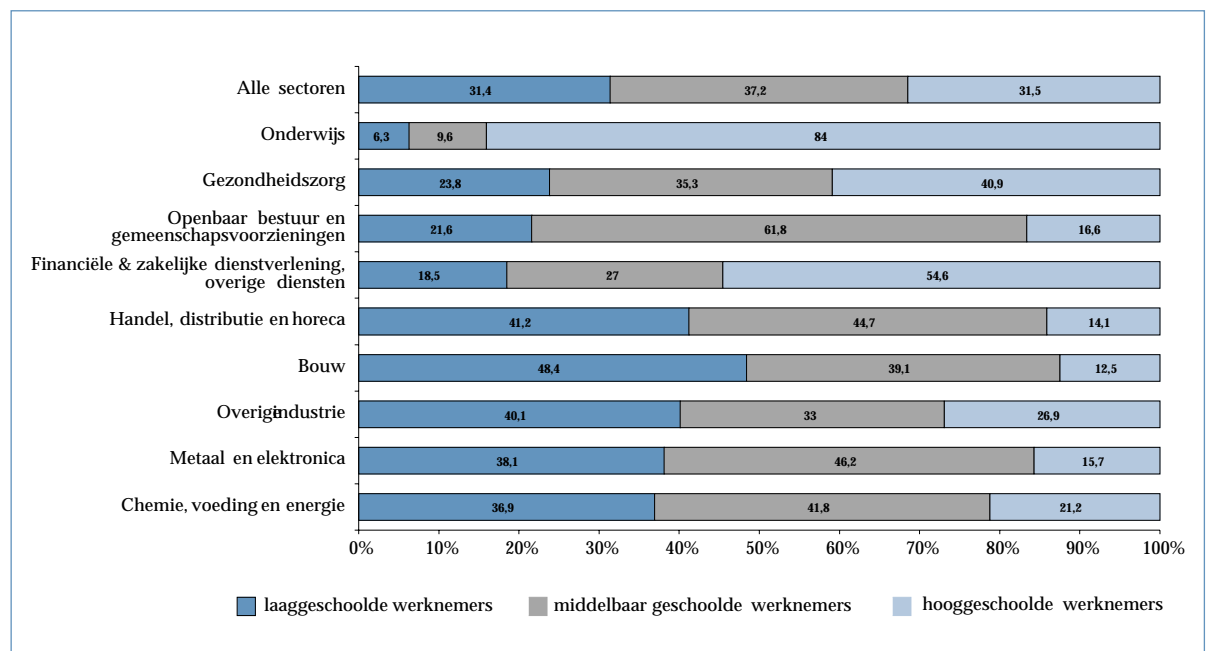
	aandeel vrouwelijke werknemers %
Chemie, voeding en energie	25,2
Metaal en elektronica	13,0
Overige industrie	37,6
Bouw	5,7
Handel, distributie en horeca	40,9
Financiële & zakelijke dienstverlening, overige diensten	41,1
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	44,4
Gezondheidszorg	85,6
Onderwijs	63,1
Alle organisaties	39,6

Noot: de percentages geven aandelen werknemers weer berekend t.o.v. alle werknemers in de betreffende hoofdactiviteit (en dus geen gemiddelde van organisatiepercentages) - organisaties met 10 werknemers of meer
Cijfers gewogen naar sector en grootte - N = 416
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In 2001 maakten de **vrouwen** gemiddeld 40% uit van de werknemers in organisaties gevestigd in het Vlaams Gewest. Het aandeel vrouwelijke werknemers op het totaal personeelsaantal volgens hoofdactiviteit van de vestigingen was, niet geheel onverwacht, het grootst in de gezondheidszorg (85,6%) en in het onderwijs (63,1%) en het laagst in de bouwsector (5,7%). De meest evenredige verdeling man – vrouw werd genoteerd voor de sectorengroep ‘openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen’ met een aandeel van 56,6% mannen tegenover 44,4% vrouwen.

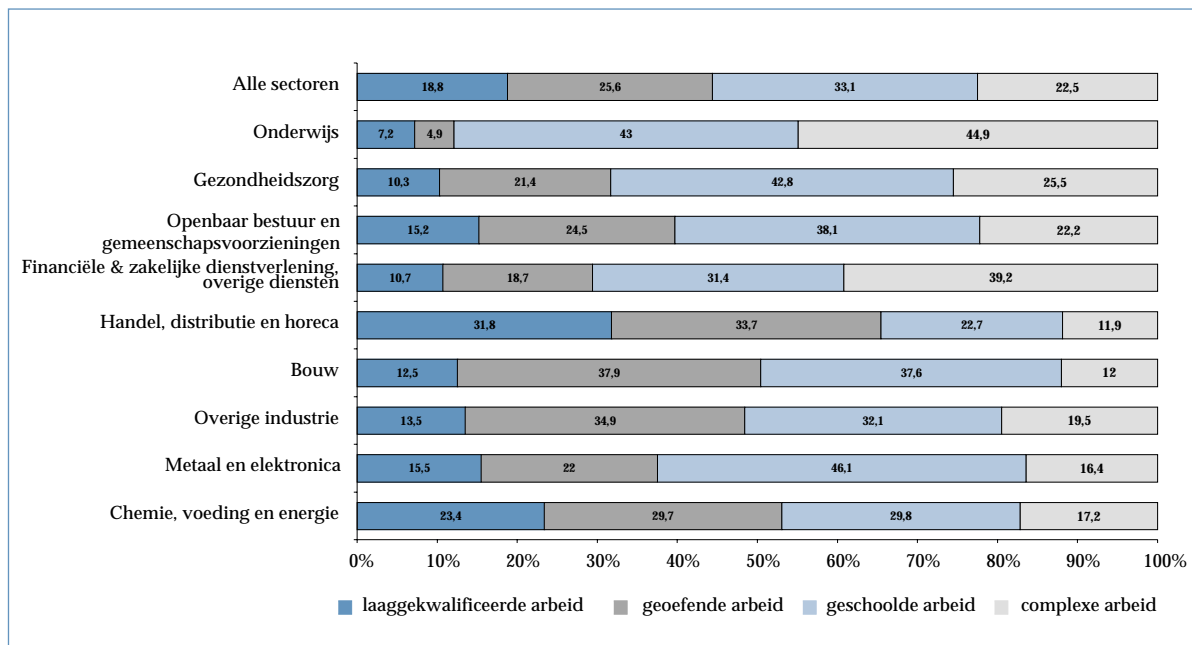
In de Vlaamse vestigingen met 10 personeelsleden of meer was 37,2% van de werknemers in 2001 middelbaar geschoold tegenover 31,4% laaggeschoolden en 31,5% hooggeschoolden. Het aandeel van de werknemers volgens **scholingsniveau** binnen de verschillende sectorengroepen, wordt weergegeven in figuur 7. Het aandeel hooggeschoolden is het grootst in de onderwijssector (84%) en het laagst in de bouwsector (12,5%). Binnen de gezondheidssector zijn de aandelencijfers het minst onderling verschillend: 23,8% laaggeschoolden en 35,3% middelbaar geschoolden en tenslotte 40,9% hooggeschoolden (eenzelfde redenering gaat op voor overige industrie en in iets mindere mate voor chemie, voeding en energie).

Figuur 7: Aandeel werknemers volgens scholingsniveau per hoofdactiviteit van de vestiging, Vlaams Gewest, 2001



Organisaties met 10 werknemers en meer, gewogen naar sector en grootte – N=1.006
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

De tewerkstellingsmogelijkheden van de kansengroepen zijn afhankelijk van de mate waarin passende jobs voor hen beschikbaar zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarom zijn de eerste PASO-cijfers over de verdeling van de jobs volgens type arbeid, zoals weergegeven in figuur 8 interessant. Vooral op termijn (dus pas binnen enkele jaren) zullen de desbetreffende evolutiecijfers onder andere toelaten de beleidsinspanningen inzake “betere afstemming van onderwijs naar arbeid” en “opleiding en vorming” te evalueren en desnoods bij te sturen. In 2001 waren de jobs voor laaggekwalificeerden het talrijkst in de sectorengroepen ‘handel, distributie en horeca’ (31,8%) en ‘chemie, voeding en energie’ (23,4%) terwijl dit het minst het geval was in onderwijs (7,2%). Het grootste aandeel complexe jobs waren te vinden in onderwijs (44,9%) en in de sectorengroep ‘financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten’ (39,2%) en het minst in de sectorengroepen ‘handel, distributie en horeca’ (11,9%) en de bouwsector (12%). Op het niveau van Vlaamse vestigingen werden volgende aandelen genoteerd: 18,8% laaggekwalificeerd; 25,6% geoefend; 33,1% geschoold en tenslotte 22,5% complex.

Figuur 8: Procentueel aandeel van de jobs volgens type arbeid en hoofdactiviteit, Vlaams Gewest, 2001

Noot: de percentages geven aandelen werknemers (of arbeidsplaatsen) weer berekend ten opzichte van alle werknemers (of arbeidsplaatsen) in de betreffende hoofdactiviteit (en zijn dus geen gemiddelde van organisatiepercentages). Organisaties met 10 werknemers of meer, cijfers gewogen naar sector en grootte - N = 573
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Het PASO-onderzoek toont aan dat de algemene participatiegraad⁴⁵ van **werknemers van vreemde afkomst** op de arbeidsmarkt in het Vlaams Gewest zeer klein is. Het aandeel loontrekkenden afkomstig uit Maghreblanden of Turkije bedroeg slechts 1,6% in 2001, voor werknemers afkomstig uit niet EU-landen bedraagt dit percentage 2%. De bouwsector scoort met 4,1%, respectievelijk 4,4%, het best. Onderwijs en de gezondheidszorg laten de laagste participatiecijfers optekenen (zie tabel 55).

Deze algemeen lage participatiegraden zouden, volgens de PASO-onderzoekers, wellicht beduidend hoger liggen wanneer ook de hoofdzetels en vestigingen uit het Brusselse Gewest zouden worden geïntegreerd.

45) De algemene participatiegraad wordt berekend door de optelsom van alle werknemers afkomstig uit niet-EU-landen (respectievelijk uit Maghreblanden of Turkije) te delen door het totaal van alle werknemers over alle vestigingen heen. Het resultaat wordt vervolgens vermenigvuldigd met 100.

Tabel 55: Procentueel aandeel werknemers van vreemde afkomst per hoofdactiviteit van de vestiging, Vlaams Gewest, 2001

	aandeel werknemers uit niet EU-landen %	aandeel werknemers uit Maghreblanden of Turkije %
Chemie, voeding en energie	3,4	2,4
Metaal en elektronica	3,0	2,6
Overige industrie	2,3	2,3
Bouw	4,4	4,1
Handel, distributie en horeca	2,1	1,4
Financiële & zakelijke dienstverlening, overige diensten	1,5	1,0
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	1,8	1,6
Gezondheidszorg	0,8	0,5
Onderwijs	0,2	0,1
Alle sectoren	2,0	1,6

Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar grootte en sector
N = 1.144

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In het kader van PASO werd ook gepeild naar de intenties⁴⁶ van de organisaties op het vlak van het aanwerven van allochtonen. Slechts in 6,8% van de vestigingen met tien werknemers of meer werden in 2001 doelstellingen geformuleerd of acties ondernomen met het oog op een gelijke kansenbeleid voor allochtonen. De aandacht voor vrouwen ligt iets hoger (8,4%). De erg lage score van 3,4% voor het diversiteitsbeleid, omschreven als het verhogen van het aandeel van ondervertegenwoordigde groepen in het personeelsbestand, is wel opvallend.

Inzake 'acties' en 'intenties' voor een gelijke kansenbeleid scoorden de quartaire sectoren zoals openbare besturen, gezondheidszorg en onderwijs veel hoger en beter dan de industriële en dienstensectoren terwijl dit op het vlak van reële participatiecijfers net omgekeerd was. Het is gissen naar een verklaring voor dit verschil tussen woord en daad. Mogelijk wil de overheid die zichzelf een voorbeeldfunctie toeschrijft als 'goede werkgever' versneld een inhaalbeweging uitvoeren.

2. Beoogd beleidseffect: Een optimale trajectbegeleiding voor kansengroepen

Zoals bij de bespreking van *Kritische succesfactor 2, Beoogd beleidseffect 1* reeds werd uiteengezet, wil de trajectwerking van de VDAB elke werkzoekende een individueel traject op maat aanbieden. De verschillende kansengroepen krijgen binnen deze aanpak bijzondere aandacht. Het beheerscontract van de VDAB met de Vlaamse regering bewaakt de evenredige deelname van de kansengroepen aan de trajectwerking. Hierbij wordt het aandeel van de kansengroepen in het totaal aantal bij de VDAB ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) vergeleken met hun aandeel in de trajectwerking.

46) Al de hier vermelde cijfers in verband met 'intenties' en 'acties' zijn gebaseerd op de 'F&B'-modulevragen in PASO 2002. Zie voetnoot 18.

Tabel 56 toont dat voor de meeste kansengroepen de proportionele deelname gerealiseerd is. De zeer langdurig werklozen en de ouderen (>50 jaar) zijn echter ondervertegenwoordigd in de trajectwerking. De ondervertegenwoordiging van langdurig werklozen hangt samen met het preventieve karakter van de trajectwerking en de systematische intake van werkzoekenden vooraleer ze langdurig werkloos worden. De ondervertegenwoordiging van 50-plussers vormt een meer fundamenteel probleem. Deze groep is sinds de verstrenging van de werkloosheidsreglementering⁴⁷ bovendien sterk toegenomen.

Daarnaast is voor een aantal kansengroepen omwille van hun groter dan gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt, een extra inspanning noodzakelijk. De in de federale beleidsverklaring aangekondigde structurele lastenverlaging en de geplande Ronde tafel met betrekking tot een actieve politiek van herinschakeling van oudere werknemers, moeten aan de vraagzijde enige ruimte creëren.

In de nulmeting m.b.t. 2001 ligt het aandeel allochtonen in de trajectwerking opvallend hoger dan in de totale werkzoekendenpopulatie (17% tegenover 12,6%). Deze gunstige evolutie is bestendig in 2002 (16,8% tegenover 11,6%). Het gestegen bereik van allochtone werkzoekenden heeft vooral te maken met de sterke aandacht voor secundaire inburgeringstrajecten naar werk.

Tabel 56: Procentuele vertegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking, Vlaams Gewest 2002

	Cumulatief aandeel NWWZ uit kansengroepen ten opzichte van totaal aantal NWWZ in 2002 (1)	Bereikte werkzoekenden trajectwerking (module 2-7) in 2002 (2)	Verskil* (2)-(1)	
	%	%	pp	%
Preventieve doelgroep**	80,5	83,2	+2,7	+3,4
Curatieve doelgroep**	19,5	16,8	-2,7	-13,8
Vrouw	52,1	50,8	-1,3	-2,5
Laaggeschoold	51,1	55,5	+4,4	+8,6
Zeer langdurig werkloos (> 5 jaar)	4,8	2,7	-2,1	-43,8
Jongeren (-25 jaar)	34,7	41,4	+6,7	+19,3
Ouderen (+50 jaar)	6,7	5,1	-1,6	-23,9
Anderstalige nieuwkomers	0,6	1,3	+0,7	+116,7
Bestaansminimumtrekkers / leefloners	2,6	3,2	+0,6	+23,1
Deeltijds leerplichtigen	1	1,6	+0,6	+60,0
Arbeidsgehandicapten	6,9	6,7	-0,2	-2,9
Allochtonen	11,8	16,8	+5,0	+42,4

* Een negatief verschil wijst op een ondervertegenwoordiging in de trajectwerking, een positief verschil op een oververtegenwoordiging

** Het onderscheid curatief/preventief is gebaseerd op de werkloosheidsduur van de betrokken werkzoekende. De 'curatieve' doelgroep omvat de werklozen die langer dan 6 maanden (<25 jaar) of 12 maanden (>25 jaar) werkloos zijn. Wie nog niet langdurig werkloos is, behoort tot de zogenaamde 'preventieve' doelgroep

Bron: VDAB (bewerking administratie Werkgelegenheid)

47) Voor 2002 waren personen die minstens 50 jaar zijn en een jaar werkloos vrijgesteld van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Vanaf 2002 kan een vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt worden bekomen door personen die minstens 58 jaar zijn, of personen die minstens 50 jaar zijn, een jaar werkloos én kunnen terugkijken op een beroepsverleden van 38 jaar.

2.1. Aanwezigheid van kansengroepen in de opleidingsmodules

De **vrouwelijke werkzoekenden** nemen bijna evenredig deel aan de trajectwerking. De vrouwen vertegenwoordigen 53% van de totale groep werkzoekenden en 51% van de deelnemers aan de trajectwerking. Ook in de opleidingsmodules bedraagt het aandeel vrouwen 51 %. Ze zijn wel relatief oververtegenwoordigd in de module sollicitatietraining (60%).

Het aandeel van de **laaggeschoolden** in de trajectwerking ligt met 57% iets hoger dan hun aandeel in de totale werkzoekendenpopulatie (56%). Van de deelnemers aan de opleidingsmodules is 55% laaggeschoold, wat wijst op een lichte ondervertegenwoordiging. Laaggeschoolden nemen verhoudingsgewijs meer deel aan de module persoonsgerichte vorming en iets minder aan de module sollicitatietraining en de beroepsspecifieke opleidingen.

De grote aanwezigheid van de laaggeschoolden in de persoonsgerichte vorming (met onder meer de cursussen NT2) is te verklaren door het hoge aandeel allochtonen bij de laaggeschoolden.

De **jongeren** vertegenwoordigen 34,7% van het totaal aantal werkzoekenden. Zij zijn meer dan evenredig vertegenwoordigd in respectievelijk de opleidingsmodules (35%) en de trajectwerking in het algemeen (42%).

De **50-plussers** vertegenwoordigen 8% van de werkzoekendenpopulatie maar slechts 4% van de deelnemers aan trajecten. De deelname van oudere werkzoekenden aan de opleidingsmodules ligt nog iets lager (3%). Deze ondervertegenwoordiging hangt gedeeltelijk samen met de nadruk in de trajectwerking op de preventieve aanpak. Oudere werkzoekenden maken doorgaans geen deel uit van de preventieve doelgroep en worden daardoor relatief minder opgevolgd en opgeleid.

De **allochtone werkzoekenden** zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de trajectwerking en de opleidingsmodules. In 2002 bleef de deelname van allochtonen ongeveer op het peil van 2001 : 17% in de trajectwerking en 19 % in de opleidingsmodules tegenover 16% allochtonen in de totale populatie werkzoekenden. Uit de verdeling per module blijkt dat de deelname van allochtonen enkel bij de persoonsgerichte vorming hoog (43%) ligt (module 5 met o.a. NT2), in de andere modules zijn ze licht ondervertegenwoordigd.

Tabel 57: Trajectwerking per doelgroep, Vlaams Gewest, 2002

	Deelnemers trajectwerking (module 7) aantal	Aandeel in Trajectwerking algemeen %	Aandeel in opleidings- trajecten (modules 3-6) %	Aandeel in NWWZ- populatie (31/12/2002) %
Vrouwen	67.718	51	51	53
Laaggeschoolden	75.496	57	55	56
Jongeren	55.292	42	35	27
50-plussers	5.312	4	3	8
Etnische allochtonen	22.545	17	19	16

Bron: VDAB

Tabel 58: Vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen in de VDAB-opleidingsmodules, Vlaams Gewest, 2002

	Vrouwen	Laag- geschoolden	Jongeren	50-plussers	Allochtonen
Module 3 Sollicitatietraining en begeleiding	60%	49%	35%	3%	14%
Module 4 Beroepsspecifieke opleidingen	54%	47%	35%	3%	13%
Module 5 Persoonsgerichte vorming	53%	76%	25%	4%	43%
Module 6 Opleiding en begeleiding op de werkvloer	50%	57%	39%	2%	15%
Aantal deelnemers aan trajecten uit de doelgroepen	67.718	75.496	55.292	5.312	22.545
Waarvan in opleidings-modules (meerdere opleidingsmodules teruggebracht tot één)	27.147	29.090	18.315	1.719	10.030
Waarvan in opleidings-modules	40%	39%	33%	32%	44%

Bron: VDAB

2.2. Inburgeringstrajecten voor nieuwkomers

De VDAB voorziet in het kader van het inburgeringsbeleid in een gespecialiseerde begeleiding van nieuwkomers. Zij stromen van het primair inburgeringstraject (in het onthaalbureau), na keuze voor een arbeidsmarktgericht vervoltraject, via een 'warme overdracht' door naar de VDAB. Ook oudkomers die zich voor de eerste maal aanbieden op de arbeidsmarkt komen in aanmerking voor deze begeleiding. Die verloopt volgens een specifieke methodiek bestaande uit loopbaanoriëntering met portfolio en Erkenning van elders Verworven Competenties (EVC), geïntegreerd NT2 en collectieve en individuele begeleidingsmomenten.

Eigen aan een **geïntegreerd NT2-traject** is dat taaldoelen en technische inhouden aan elkaar worden gekoppeld. In één traject bereikt de anderstalige cursist niet alleen een hoger taalvaardigheidsniveau, maar hij behaalt tevens binnen een zo kort mogelijke tijd een beroepskwalificatie die moet leiden tot een duurzame tewerkstelling. Daartoe wordt gebruik gemaakt van een waaier van vernieuwende methodieken.

Uit alle ervaringen blijkt dat hoe krachtiger de leeromgeving is, hoe beter en vlotter het taalverwervingsproces verloopt én hoe sneller de beroepskwalificatie wordt behaald. Een krachtige leeromgeving vereist echter maatwerk en is arbeidsintensief, waardoor de kostprijs hoog wordt. De VDAB stelt dat ze niet over de nodige middelen beschikt om voor alle vakopleidingen de gewenste krachtige werkvormen aan te wenden.

De **aangepaste begeleidingsmethodiek** werd in 2002 verder ontwikkeld. Uit de experimenten in 2001 bleek bijvoorbeeld dat de loopbaanoriëntatie onvoldoende was aangepast aan de behoeften en het taalniveau van de doelgroep. Ook het luik portfolio met EVC diende methodisch verder uitgewerkt te worden. Hieruit groeide het SAÏDA-project (Succesvol Anderstaligen Integreren via Duurzame Arbeid), en - in het verlengde daarvan - het project EVC Nieuwkomers Elektriciteit. In het kader van deze projecten werd een aangepast Loopbaan-Oriënteringsprogramma (LO) uitgewerkt en (taalneutrale) competentie meetinstrumenten ontwikkeld. Met de onthaalbureaus werden de nodige afspraken gemaakt. De opleidingen van het VDAB-personeel lopen of zijn gepland. De methodieken kunnen in 2003 in heel Vlaanderen geïmplementeerd worden.

Wat de **kwantitatieve aspecten** van het 'inwerkingsbeleid' betreft, zien we een stevige groei in 2002. In 2001 werd 2,7 miljoen euro aan bijkomende middelen aan de VDAB toegekend voor de uitvoering van inwerkingstrajecten, in 2002 was dat 5,7 miljoen euro. De VDAB engageerde zich om 1.959 inwerkingstrajecten te realiseren bovenop de 2.677 trajecten die binnen de gewone dotatie worden uitgevoerd.

Voor de uitwerking van het inwerkingsbeleid werd binnen de VDAB een projectstructuur opgezet. Deze bestaat eind 2002 dankzij de bijkomende middelen uit 28 consultants, 5 coördinatoren en 48,5 VE instructeurs.

Wat het **aantal deelnemers en trajecten** betreft, zijn in 2002 ruim 1.300 nieuwkomers vanuit de onthaalbureaus doorgestroomd, en werden in totaal 4.806 inwerkingstrajecten voor de ruime doelgroep georganiseerd. Ter vergelijking: de potentiële doelgroep van het inburgeringsbeleid op jaarbasis bedroeg in 2002 – nieuwkomers en in aanmerking komende oudkomers samen – 15.583 werkzoekenden. Met de huidige middelen wordt dus, ondanks de geleverde inspanningen en de bijkomende middelen, slechts 31 % van de doelgroep bereikt.

Het inwerkingstraject zelf omvat naast de trajectbepaling en de trajectbegeleiding een combinatie van verschillende modules, naargelang de behoefte van de nieuwkomer. Het betreft sollicitatietraining (module 3), technische opleiding (module 4), persoonsgerichte vorming (in dit geval bijna uitsluitend NT2, module 5) en opleiding/begeleiding op de werkvloer (module 6). In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal nieuwkomers per module.

Tabel 59: Aantal nieuwkomers per opleidingsmodule van de trajectwerking van de VDAB, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000	2001	2002
Module 3 Sollicitatietraining en begeleiding	93	268	469
Module 4 Beroepsspecifieke opleidingen	493	1.378	2.041
Module 5 Persoonsgerichte vorming	1.119	3.289	4.312
Module 6 Opleiding en begeleiding op de werkvloer	346	849	1.269

Bron: VDAB, mei 2003

Uit deze gegevens valt de stijgende deelname van de doelgroep op, alsook de relatief beperkte deelname aan module 6 (opleiding/begeleiding op de werkvloer), terwijl die nochtans voor deze doelgroep een sterk instrument is op weg naar duurzaam werk. Dit hangt uiteraard samen met hun taalniveau. Nieuwkomers hebben nog zeer vaak behoefte aan taalondersteuning op de werkvloer bij stages en IBO. Zoals reeds gezegd vergt dit een creatieve, flexibele en arbeidsintensieve aanpak die ook de nodige middelen vereist.

3. Beoogd beleidseffect "Toegenomen" bedrijfsgeloof

In het kader van de Strategische doelstellingen 2 en 4 werden diverse PASO-cijfers opgenomen die een indicatie geven over de mate waarin de organisaties geloven in het belang van een evenwichtige diversiteit in hun personeelsbestand en de daarbij aansluitende opleidingsmogelijkheden in de Vlaamse vestigingen.

Kritische succesfactor 4: Bijdragen tot een betere afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt

Een vierde kritische succesfactor is een betere afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Om dit te bereiken wil het beleid een betere afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven (1), een verhoging van de startkwalificaties (2), een grotere tevredenheid van de leerlingen over de opgedane kennis (3) en tenslotte een vlotte overgang van de school naar het bedrijfsleven (4).

Volgens de doelstellingen geformuleerd in het Pact van Vilvoorde moet in 2010 het aantal jongeren dat de school verlaat zonder voldoende startkwalificaties voor de arbeidsmarkt en de samenleving minstens gehalveerd zijn.

1. Beoogd beleidseffect: Afstemming onderwijs en bedrijfsleven

Het aantal deeltijds lerenden met een arbeids- of werkervaringsplaats en het bereik van de verschillende uitwisselingsprogramma's en stagemogelijkheden vormen een indicatie van de mate waarin het onderwijs en het bedrijfsleven op elkaar afgestemd zijn. Ook het opstellen van beroepenfiches en beroepenprofielen ondersteunt deze afstemming. Tenslotte kan de afstemming tussen het onderwijs en het bedrijfsleven verbeteren door een verhoogde aandacht voor het bijbrengen van de attitude ondernemerschap.

1.1. Deeltijds leren

In het stelsel van **deeltijds leren** zit de leerling per week slechts één dag op de schoolbanken en de overige vier dagen op een arbeids- of werkervaringsplaats. Deze praktijkgerichte opleiding heeft als doel de leerling na het afsluiten van de leertijd vlot(ter) in te schakelen in een bedrijfsomgeving. De leerjongere voldoet aan de leerplicht en ontvangt een maandelijkse vergoeding en vakantiegeld terwijl ook het kindergeld behouden blijft. Een cruciale factor in het stelsel van deeltijds leren is evenwel het vinden van een arbeids- of werkervaringsplaats. Zonder deze praktijkervaring gaat de afstemming tussen dit onderwijssysteem en het bedrijfsleven nagenoeg verloren en blijft er alleen een beperkte theoretische opleiding over.

Tabel 60: Deeltijds lerenden met een arbeids- of werkervaringsplaats, Vlaams Gewest, 1999-2003

	Schooljaren						
	1999-2000 (1)	2000-2001 (2)	2001-2002 (3)	2002-2003 (4)	evolutie (1)-(2)	evolutie (2)-(3)	evolutie (3)-(4)
Aantal deeltijds lerenden met arbeids- of werkervaringsplaats	2.993	3.292	3.525	3.350	+10,0%	+7,1%	-5,0%
Procentueel aandeel deeltijds lerenden met arbeids- of werkervaringsplaats ten opzichte van totaal deeltijds lerenden	52,2%	55,3%	56,5%	53,4%	+3,1 pp	+1,2 pp	-3,1 pp
Totaal aantal deeltijds lerenden	5.725	5.950	6.238	6.277	+3,9%	+4,8%	+0,6%

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs

Net als vorig jaar nam het aantal leerlingen in het deeltijds onderwijs toe. In vergelijking met vorige jaren betreft het slechts een lichte stijging van 39 leerlingen. Voor het schooljaar 2002-2003 zijn er 6.277 leerlingen ingeschreven in het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Het aandeel deeltijds lerenden met een arbeids- of werkervaringsplaats (53,4%) ligt 3 pp lager dan in het schooljaar 2001-2002 (56,5%). Deze lichte daling is waarschijnlijk te wijten aan de laagconjunctuur.

1.2. Stagemogelijkheden en uitwisselingsprogramma's

Leerlingen die tijdens hun studieloopbaan deelnemen aan uitwisselingsprogramma's of stages onderne- men dit met het oog op het verwerven van extra (praktijk)ervaring. De vaardigheden die ze hierdoor aan- leren vormen een extra troef bij het zoeken, vinden en uitoefenen van een job. Onderstaande tabel geeft het aantal en het bereik van uitwisselingsprogramma's en stagemogelijkheden weer.

Tabel 61: Aantal projecten en deelnemers (absoluut aantal en gemiddelde per project) in het kader van uitwisselingsprogramma's en stagemogelijkheden, Vlaams Gewest, 2000-2002

	2000	2001	2002	2000-2001	2001-2002
Secundaire scholen, leerlingen					
Aantal projecten	20	15	19	-5	+4
Aantal deelnemers	272	179	203	-93	+24
Gemiddeld aantal deelnemers per project	13,6	11,9	10,7	-1,7	-1,2
Hogescholen, universiteiten, werkenden en werkzoekenden					
Aantal projecten	18	17	16	-1	-1
Aantal deelnemers	272	309	299	+37	-10
Gemiddeld aantal deelnemers per project	15,1	18,2	18,7	+3,1	+0,5

Bron: Vlaams Leonardo Da Vinci Agentschap

Voor leerlingen in het secundair onderwijs stellen we vast dat in de periode 2001-2002 zowel het aantal uitwisselingsprojecten en stages als het aantal deelnemers toeneemt. Voor studenten uit het hoger onderwijs, werkenden en werkzoekenden daarentegen neemt zowel het aantal projecten als het aantal deelnemers af.

1.3. Beroepenfiches en beroepenprofielen

In de loop van 2002-2003 zijn door de SERV-beroepsprofielenwerking de **beroepenstructuren** (geordende verzamelingen van kernberoepen die in eenzelfde sector bestaan) afgewerkt voor tal van sectoren.⁴⁸ Voor 12 andere sectoren zijn de beroepenstructuren in opmaak. Met het opstellen van deze beroepenstructuren wil men de transparantie van het beroepsveld stimuleren. Er werd ook vooruitgang geboekt inzake het opstellen van **beroepenprofielen** (gedetailleerde beschrijvingen van de taken die een ervaren beroepsbeoefenaar uitoefent en beknopte beschrijvingen van de competentievereisten die daarvoor nodig zijn). Zo zijn er anno 2003 reeds 90 beroepenprofielen opgesteld.

Het door de SERV en de VDAB gesloten protocol met betrekking tot COBRA (COmpetenties en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt) bleef ook in 2002 gelden. Dit akkoord beoogt een maximale afstemming tussen de beroepenfiches van de SERV en de COBRA-fiches van de VDAB.

48) Deze sectoren zijn: auto- en aanverwante sectoren, beschutte en sociale werkplaatsen, bouw, gemeenschapsrestaurant, horeca, informatievoorzieningen, kleding en confectie, social profit-kinderopvang, stoffering en houtbewerking, textiel, toerisme, voeding en zeevisserij.

1.4. Aanleren van de attitude ondernemerschap

Om het ondernemerschap op een structurele manier te bevorderen is het noodzakelijk om de ondernemersdrift van de Vlaming reeds van op de schoolbanken te stimuleren. Het initiatief van de *mini-ondernemingen*, waarbij jongeren op een actieve en creatieve manier kennismaken met alle facetten van het ondernemen, heeft reeds in het verleden zijn diensten bewezen en zal verder ondersteund worden door de Vlaamse regering.

Het ESF-project *Responsible Young Starters* (RYS) wil leerlingen uit het secundair onderwijs stimuleren tot ondernemerschap door middel van de optimalisering van de cursus bedrijfsbeheer. De doelstelling hierbij is dat deze jongeren bij het uitstromen uit het secundair onderwijs over voldoende bagage beschikken om zonder risico een zelfstandig beroep te kunnen uitoefenen.

Veel jongeren stoppen niet met studeren na de middelbare school. Daarom moet ook op het niveau van het hoger onderwijs initiatief genomen worden. Hiertoe wenst de Vlaamse regering de *ondernemersplanwedstrijd* te ondersteunen. Via deze wedstrijdformule krijgen studenten de kans een volwaardig ondernemingsplan op te stellen dat beoordeeld wordt door ondernemers en risicokapitaalverstrekkers. De laureaat met het winnende businessplan krijgt een startkapitaal toegewezen voor de realisatie van zijn bekroond concept. Buitenlandse voorbeelden bewijzen dat dit initiatief zich vertaalt in bijkomende startende ondernemingen.

In 2003 trekt de Vlaamse regering voor de eerste maal een budget van 2,5 miljoen euro uit om specifieke *brugprojecten tussen onderwijs en economie* te subsidiëren. De projecten moeten gericht zijn op het verbeteren van houdingsaspecten of het moet gaan om sensibilisatieprojecten die de zin voor het ondernemerschap aanwakkeren bij leerlingen en studenten.

2. Beoogd beleidseffect: Verhoging van de startkwalificaties

De mate waarin leerlingen hun studieloopbaan afsluiten met een (start)kwalificatie is een indicator die ons inzicht kan verschaffen in de afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt. In de huidige kennis- en informatiemaatschappij wordt het diploma of het getuigschrift van het (hoger) secundair onderwijs beschouwd als een minimumvereiste om mee te kunnen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Tabel 62: Ongekwalificeerde uitstroom - voortijdige schoolverlating in %, 2000-2002

	2000			2001			2002			2001-2002		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Vlaams Gewest	13,9	9,2	11,6	13,5	9,4	11,5	14,4	8,8	11,7	+0,9	-0,6	+0,2
Waals Gewest	18,3	12,6	15,5	19,3	12,1	15,8	19,4	12,6	16,1	+0,1	+0,5	+0,3
Brussels Gewest	25,2	16,1	20,7	22,9	19,3	21,0	26,3	18,7	22,4	+3,4	-0,6	+1,4
België	16,4	11,0	13,8	16,2	11,3	13,8	17,1	11,0	14,1	+0,9	-0,3	+0,3
EU-15	22,2	17,1	19,7	21,9	16,7	19,3	18,9	14,5	16,7	-2,0	-2,2	-2,6

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Bovenstaande tabel geeft ons inzicht in de evolutie van het aandeel jongeren dat ongekwalificeerd⁴⁹ het onderwijs verlaat. Hieruit blijkt dat de ongekwalificeerde toestroom in Vlaanderen tussen 2001 en 2002 lichtjes is toegenomen (+0,2 pp).

49) Conform de Europese definities, hier gedefinieerd als jongeren uit de leeftijdsklasse 18-24 jaar die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs behaald hebben en die al dan niet tijdelijk gestopt zijn met leren.

In Vlaanderen is de toename volledig toe te schrijven aan de jongens (+0,9 pp), tegenover een daling bij de meisjes (-0,6 pp). Met deze cijfers scoort Vlaanderen minder goed dan het EU-gemiddelde (-2,6 pp in 2002). Het niveau van de ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen ligt echter veel lager dan gemiddeld in de EU (11,7% ten opzichte van 16,7%).

3. Beoogd beleidseffect: *De leerlingen zijn tevreden over onderwezen kennis en vaardigheden*

Om de tevredenheid van leerlingen over de hen onderwezen kennis en vaardigheden te bekijken, gebruiken we in het monitoringrapport van oktober 2001 gegevens uit de eerste SONAR-enquête die liep van oktober 1999 tot maart 2000. De nieuwe SONAR-gegevens (bevraging oktober 2002-maart 2003) in onderstaande tabel zijn het resultaat van de ja- en neen-antwoorden op de vraag 'Als u kon herbeginnen zou u dan verkiezen om af te studeren op hetzelfde niveau en in dezelfde richting?'⁵⁰. Een vergelijking met de eerste SONAR-resultaten is onmogelijk omdat de vraagstelling toen apart gebeurde voor niveau en voor richting. Ook de codering van de scholingsniveaus werd gewijzigd.

Tabel 63: Niveau van afstuderen indien men opnieuw mocht kiezen voor 23-jarigen volgens scholingsniveau, Vlaams Gewest, oktober 2002- maart 2003

	Zelfde niveau en richting		Ander niveau en richting		Tevredenheid**
	N*	%	N*	%	pp
2de of 3de graad BUSO	21	40	31	60	-20
2de graad BSO	31	46	37	54	-8
2de graad TSO/KSO	20	47	23	53	-6
2de graad ASO	6	43	8	57	-14
2de jaar DBSO	16	42	22	58	-16
3de jaar DBSO	27	40	40	60	-20
max 2de jaar VIZO	10	53	9	47	+6
3de jaar VIZO	23	41	33	59	-18
6de jaar BSO	98	47	111	53	-6
3de graad BSO	179	56	141	44	+12
3de graad TSO/KSO	295	57	226	43	+14
3de graad ASO	291	69	132	31	+38
diploma uniformopleiding	6	100	0	0	+100
diploma HO 1 cyclus	499	73	180	27	+46
diploma HO 2 cycli	109	82	24	18	+64
diploma universiteit	202	81	46	19	+63
diploma lerarenopleiding	11	100	0	0	+100
diploma aanvullende opleiding	29	66	15	34	+32
TOTAAL	1.873	63	1.078	37	+27

* Deze cijfers geven steeds het aantal respondenten per studieniveau weer

** Negatieve waarden betekenen dat het aandeel ontevreden groter is dan het aandeel tevreden

Ongewogen cijfers

Bron: SONAR

50) Omwille van het beperkte aantal respondenten voor een aantal scholingsniveaus (zoals de lerarenopleiding, uniformopleiding en 2de graad ASO) dienen de cijfers voor deze niveaus met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Kiezen voor een zelfde niveau en richting laat veronderstellen dat de respondent tevreden is met het verworven scholingsniveau en de gevolgde onderwijsrichting. Van de totale respondentengroep bevestigt 63% hun vroegere keuze terwijl 37% opteren voor een verandering. De hooggeschoolden zijn meer tevreden over hun vroegere keuzes dan de laaggeschoolden. Opvallend is dat bijna de helft van de respondenten met een diploma hoger beroeps- en technisch secundair onderwijs een andere richting zou kiezen, ondanks hun hoge werkzaamheidsgraad (zie tabel 15). Dit toont de nood aan de herwaardering van deze richtingen aan. Ook van de respondenten met een diploma hoger onderwijs 1 cyclus, die de hoogste werkzaamheidsgraad hebben, zou bijna een derde een andere richting kiezen.

4. Beoogd beleidseffect: Een goede overgang van de school naar het bedrijfsleven

De overgang van de school naar het bedrijfsleven is de indicator bij uitstek om de mate van afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt te meten. Er is een goede overgang wanneer leerlingen vlot aan het werk geraken en minder lang werkzoekend zijn. Ook de mate waarin het gevolgde opleidingsniveau aansluit bij de eerste job is hierbij medebepalend. Daarnaast wordt de stand van zaken besproken van het federale Startbanenplan, dat heel wat jobs voor jonge schoolverlaters en werkzoekenden in Vlaanderen creëert.

4.1. Opvolging werkzoekende schoolverlaters

De VDAB voert jaarlijks een longitudinaal onderzoek uit naar de situatie van de werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Hierin wordt de werkloosheidsituatie van schoolverlaters onderzocht tijdens de periode vanaf hun inschrijving als werkzoekende tot en met maximaal één jaar erna. In de meest recente studie (juni 2001-juni 2002) konden dankzij een samenwerking met het departement Onderwijs voor het eerst gegevens worden opgenomen over alle schoolverlaters.⁵¹ Uit tabel 64 blijkt dat ongeveer 56% van alle schoolverlaters zich tijdens de periode juni-oktober 2001 bij de VDAB inschreven.

Het aantal schoolverlaters dat zich bij de VDAB als werkzoekende inschrijft nam in 2001 voor het vijfde opeenvolgende jaar af. De afname is ongeveer even groot bij de mannen als bij de vrouwen. De beide groepen zijn ook min of meer gelijk vertegenwoordigd bij de ingeschreven schoolverlaters (20.761 mannen en 20.578 vrouwen). Deze daling is deels het gevolg van demografische factoren, maar ook doordat meer en meer studenten een aanvullend of specialisatiejaar volgen waardoor zij hun intrede op de arbeidsmarkt uitstellen.

Het aandeel nog werkzoekende schoolverlaters 1 jaar na het afstuderen ten opzichte van de instroom daalde jarenlang, tot het in 2001 stabiliseerde op 15,2%. In 2002 stijgt dit aandeel echter sterk tot 19,2%. Vooral bij de mannen is de toename drastisch: van 15,4% in 2001 naar 20,6% in 2002. Bij de vrouwen is er in dezelfde periode een stijging van 15% naar 17,8%.

In de regel kan men stellen dat de kansen op tewerkstelling toenemen met het scholingsniveau. Ongeveer 10.000 jongeren komen op de arbeidsmarkt zonder een einddiploma secundair onderwijs of na het volgen van deeltijds beroepsopleiding. Hun kansen op tewerkstelling zijn het laagst. Van alle mannelijke schoolverlaters is liefst 17,2% laaggeschoold tegenover 10,4% bij de vrouwen.

Van de schoolverlaters met een einddiploma beroeps- of technisch secundair onderwijs is 90% 1 jaar na het verlaten van de school niet meer als werkzoekende ingeschreven bij de VDAB. Bij de hooggeschoolden is nog slechts 5,5% van de schoolverlaters nog werkzoekend na 1 jaar. De tewerkstellingskansen van jongeren met een einddiploma algemeen secundair onderwijs zijn niet zo goed, zij hebben er belang bij om verder te studeren.

De beste kansen om 1 jaar na het afstuderen niet meer werkzoekend te zijn, blijven weggelegd voor schoolverlaters met een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus. Slechts 4,8% van hen is één jaar na het verlaten van de school nog steeds werkzoekend. Maar ook voor de schoolverlaters met een diploma hoger onderwijs 2 cycli en universitair onderwijs zijn de tewerkstellingskansen zeer hoog (bijna 94%).

51) Voorheen kon de VDAB enkel rapporteren over de schoolverlaters die zich als werkzoekende hadden ingeschreven.

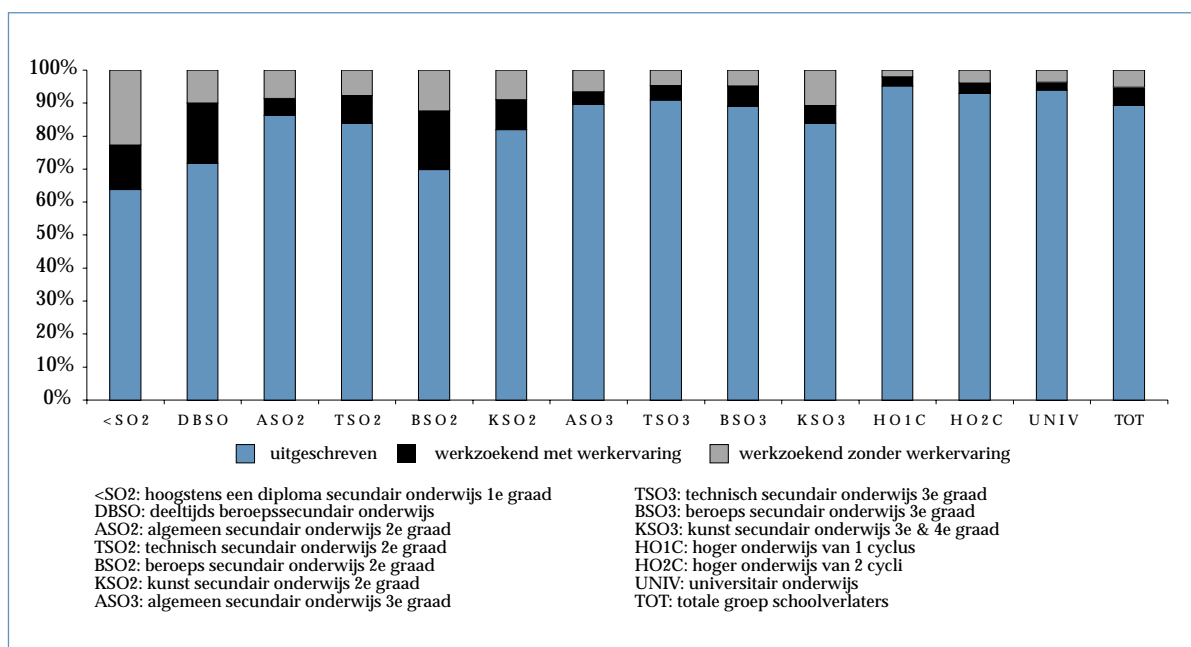
Tabel 64: Nog werkzoekende schoolverlaters 2002 volgens studieniveau in het Vlaams Gewest, 2001-2002

	Juni - oktober 2001			Toestand 1 jaar na het verlaten van de school (juni 2002)		
	alle schoolverlaters (1)	bij VDAB ingeschreven schoolverlaters		nog werkzoekend (2)	aandeel in totaal van (2)	aandeel van (1)
	aantal	aantal	%	aantal	%	%
Maximaal diploma Sec. Onderwijs 1 ^e graad	1.380	1.139	82,5	500	6,3	36,2
Deeltijds beroepssec. Onderwijs	2.421	1.853	76,5	693	8,7	28,3
Algemeen Secundair 2 ^e graad	426	197	46,2	59	0,7	13,8
Secundair Technisch 2 ^e graad	1.618	877	54,2	261	3,3	16,1
Secundair Beroepsonderwijs 2 ^e graad	4.245	2.772	65,3	1.277	16,1	30,1
Secundair Kunstonderwijs 2 ^e graad	133	70	52,6	24	0,3	18
Algemeen Secundair 3 ^e graad	6.652	2.509	37,7	692	8,7	10,4
Secundair Technisch 3 ^e graad	13.363	6.935	51,9	1.212	15,3	9,1
Secundair Beroepsonderwijs 3 ^e & 4 ^e graad	13.571	8.455	62,3	1.491	18,8	11
Secundair Kunstonderwijs 3 ^e graad	732	307	41,9	118	1,5	16,1
Hoger Onderwijs 1 Cyclus	15.411	9.614	62,4	735	9,3	4,8
Hoger Onderwijs 2 Cycli	3.950	2.199	55,7	276	3,5	7
Universitair Onderwijs	9.958	4.412	44,3	600	7,6	6
Totaal	73.860	41.339	56,0	7.938	100	10,7

Bron: VDAB, *Werkzoekende Schoolverlaters in Vlaanderen, 2001-2002*

In het VDAB-onderzoek wordt ook de *dynamiek* van werkzoekenden opgevolgd. Niet iedereen die na een jaar nog als werkzoekende ingeschreven is, is de hele tijd werkzoekend geweest. Het is mogelijk dat men tussentijds gedurende een korte periode tewerkgesteld was. Iemand die in juni 2002 werkzoekend was maar tussen juni 2001 en juni 2002 wel werkte valt in de categorie 'nog werkzoekend met werkervaring'. Werkzoekenden 'zonder werkervaring' vormen dan de harde kern van de schoolverlatersproblematiek: zij verkeerden in de onmogelijkheid om tijdens de maanden tussen hun inschrijving en juni 2002 een eerste werkervaring op te doen.

Figuur 9: Toestand eind juni 2002 van de in juni tot oktober 2001 als werkzoekende ingeschreven schoolverlaters, volgens opleidingsniveau, Vlaams Gewest



Bron: VDAB, *Werkzoekende Schoolverlaters in Vlaanderen, Brussel, 2001-2002*

Algemeen zijn er na een periode van een jaar nog 5,2% van alle schoolverlaters werkzoekend 'zonder werkervaring'. De grootste groep werkzoekenden 'zonder werkervaring' bevindt zich bij de schoolverlaters die hoogstens secundair onderwijs van de 1^e graad volgden, gevolgd door de schoolverlaters uit het secundair kunstonderwijs, het beroepssecundair onderwijs van de 2^e graad en het algemeen secundair onderwijs van de 2^e graad. Ook hier scoren de hogere opleidingen het beste, met het hoger onderwijs van 1 cyclus op kop, maar het technisch- en beroepssecundair onderwijs van de 3^e graad doen het ook goed.

4.2. Aansluiting van het gevolgde opleidingsniveau bij de eerste job

De vlotheid van de overgang van school naar bedrijfsleven blijkt onder andere uit de mate waarin het niveau van de gevolgde opleiding aansluit bij de eerste job. Dit werd voor het eerst onderzocht in het kader van de SONAR-enquête die liep van oktober 1999 tot maart 2000 (zie Monitoringrapport 2001). Tijdens de periode oktober 2002-maart 2003 werd de SONAR-enquête voor de tweede maal georganiseerd. De resultaten van deze enquête zijn echter nog niet voldoende verwerkt om de cijfers met betrekking tot de aansluiting van het gevolgde opleidingsniveau bij de eerste job te actualiseren.

4.3. Startbanenplan

Het startbanenplan of Rosettaplan van de federale overheid trad in werking op 1 april 2000 en heeft als doel de tewerkstelling van jonge schoolverlaters te bevorderen door hen een baan en/of een bijkomende opleiding te verschaffen. Het plan verplicht ondernemingen van meer dan 50 personeelsleden jonge werknemers in dienst te nemen ten belope van 3% van hun personeelsbestand. Voor de uitvoering van het startbanenplan zijn er samenwerkingsakkoorden afgesloten met de regionale overheden.

In België werden tussen 1 april 2000 en 31 december 2002 ongeveer 110.000 afgesloten startbaanovereenkomsten geregistreerd (31.600 in het jaar 2002). Vermits het grootste deel van de Belgische werkgelegenheid zich in het Vlaams Gewest (57%) situeert is het niet vreemd dat 66% van de startbanen (20.931) wordt ingevuld door Vlaamse jongeren.

Ongeveer de helft van de Vlaamse jongeren die in 2002 in een startbaan werken, behoort tot doelgroep 2 (zie tabel 65). Iets meer dan de helft hiervan zijn jongens (54%), 96% heeft de Belgische nationaliteit en 36% heeft hoogstens een diploma lager secundair onderwijs.

In mei 2001 bereikte het aantal lopende startbaanovereenkomsten een piek; sindsdien zijn er meer uitstromers dan instromers. De daling is het sterkst in Vlaanderen. Het globale bereik van het Rosettaplan is eveneens afgenomen. In december 2002 is het plan goed voor 17 à 19% van de uitstroombewegingen uit de werkloosheid, tegenover 26 à 28% in april 2001. Alhoewel laaggeschoolde jongeren moeilijker uit de werkloosheid raken, bereikt het Rosettaplan in 2002 de laaggeschoolden in dezelfde mate als hogergeschoolden.

Tabel 65: Aantal jongeren in een startbaanovereenkomst naar doelgroep en gewest (2002)

	Vlaams Gewest		Brussels Gewest		Waals Gewest		België	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Doelgroep 1 Schoolverlaters	5.801	27,7	559	20,9	2.166	27,3	8.530	27,7
Doelgroep 2 Werkzoekenden <25 jaar	10.362	49,5	1.355	50,7	5.028	63,4	16.753	53,1
Doelgroep 3 Werkzoekenden <30 jaar	4.003	19,1	689	25,8	613	7,7	5.311	16,8
Onbekend	765	3,6	72	2,7	126	1,6	964	3,1
Totaal	20.931	100	2675	100	7933	100	31.558	100

Bron: MTA-Rosetta database, ontlading op 9 januari 2003 (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Kritische succesfactor 5: Het stimuleren van permanente vorming voor werknemers en werkzoekenden

Een vijfde kritische succesfactor voor het Vlaams werkgelegenheidsbeleid is een grotere deelname aan initiatieven van permanente vorming, zowel door werkenden als door werkzoekenden. Dit vertaalt zich in vier gewenste effecten van het beleid. Men wil de toegang tot permanente vorming verbreden om de democratisering ervan te vergroten (1). In de tweede plaats wil men een beter inzicht in en een betere afstemming van het opleidingsaanbod bewerkstelligen (2). Hiervoor moet het aandeel van de loonmassa dat ondernemingen aan opleidingen besteden worden opgetrokken tot 1,9% en zijn er de opleidingscheques (3). Tenslotte vereist dit een verdere professionalisering van het opleidingsaanbod (4).

1. Beoogd beleidseffect: Democratisering van de permanente vorming: toegang verbreden

Om de stimulering en democratisering van permanente vorming voor werknemers en werkzoekenden te analyseren, bekijken we eerst het doel waarom mensen een opleiding volgen. Daarna bieden we een overzicht van de verschillende vormings- en opleidingsinitiatieven die door de Vlaamse overheid worden georganiseerd. Op die manier krijgen we inzicht in hoeverre het door de Vlaamse overheid georganiseerde aanbod tegemoet komt aan de leervragen van lerenden (werknemers en werkzoekenden). Ten slotte is een belangrijk element in het verbreden van de toegang ook het opstellen van een vormings-, opleidings- en trainingsbeleid door de arbeidsorganisaties.

1.1. De vraag naar vorming, training en opleiding (de vraagzijde)

Om een beter inzicht te verkrijgen in de wijze waarop de toegang tot permanente vorming kan en moet verbreden, is het interessant te weten met welke bedoeling vorming wordt gevolgd. De enquête naar de arbeidskrachten van het NIS stelde werkende Vlamingen vragen over het doel van het onderwijs of de opleiding die tijdens de bevraagde referentiemaand door de respondenten gevolgd werd. De volgende opleidings- of vormingscategorieën worden onderscheiden: basisvorming, beroepsvorming en vorming uit persoonlijke interesse. Tabel 66 geeft de deelnamecijfers naar de verschillende categorieën in 2001 en 2002 weer.

Uit de tabel blijkt vooreerst dat de deelname aan opleiding en vorming door de beroepsactieve bevolking (25-64 jaar) in Vlaanderen in absolute aantallen is afgenomen (*zie ook Strategische Doelstelling 4, Beoogd beleidseffect 1*). De deelname aan basisvorming is gestabiliseerd en de deelname aan beroepsvorming en persoonlijke vorming is gedaald in 2002.

Tabel 66: Deelname aan opleidingen bevolking op beroepsactieve leeftijd (25-64 jaar) volgens doel van de opleiding, Vlaams Gewest, 2001-2002

	2001	2002	2001-2002	
	aantal n x 1.000	aantal n x 1.000	aantal n x 1.000	%
Basisvorming	23	23	+0	+0,0
Beroepsvorming	110	97	-13	-11,8
Opleiding werkgelegenheidsmaatregel	14	10	-4	-28,5
Andere beroepsopleiding	96	87	-9	-9,4
Persoonlijke vorming	104	98	-6	-5,8
Informatica	39	31	-8	-20,5
Talen	22	26	+4	+18,2
Kunst	6	7	+1	+16,7
Andere	37	34	-3	-8,1
Totaal	238	217	-21	-8,8

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

1.2. Het aanbod van vorming, training en opleiding (aanbodzijde)

De Vlaamse overheid is een belangrijke aanbieder van vorming, opleiding en training. Het leeuwendeel van het opleidingsaanbod dat door de overheid wordt georganiseerd, verloopt via de VDAB, het VIZO en het OSP. Daarnaast bieden ook de cijfers van de opleidingscentra voor personen met een handicap en de centra voor landbouwworming een inzicht in de evolutie van de deelname aan opleiding in Vlaanderen.

1.2.1. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsvorming (VDAB)

Het aantal door de VDAB georganiseerde, erkende of gesubsidieerde opleidingen daalde met ongeveer 11% tussen 2001 en 2002, namelijk van 137.460 naar 122.703. Deze terugval komt er na een zeer sterke toename met bijna 26% in 2001. Het aantal lesuren kende daarentegen een verdere stijging, vooral bij de werkzoekenden. Er waren dus minder opleidingen, maar de gemiddelde duur ervan was hoger. In 2002 waren er 105.299 deelnemers tegenover 113.519 in 2001, of een afname van 7,2%. Ook deze daling volgt na een zeer sterke toename met 25,4% in 2001.

Gedifferentieerd naar werkzoekenden en werknemers zien we dat het aantal cursussen georganiseerd voor werknemers veel sterker daalde (-17,2%) dan het aantal cursussen voor werkzoekenden (-3,4%). Voor het aantal lesuren is het verschil nog opmerkelijker. Daar is het aantal lesuren voor werkenden met 12,7% afgenomen en voor werkzoekenden met 10,6% toegenomen.

Tabel 67: Opleidingen VDAB, Vlaams Gewest, 2000-2002

		2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001 %	2001-2002 %
Cursussen	werkzoekenden	54.615	64.872	62.636	+18,8	-3,4
	werknemers	54.714	72.588	60.067	+32,7	-17,2
	totaal	109.329	137.460	122.703	+25,7	-10,7
Uren	werkzoekenden	9.738.483	10.147.686	11.223.259	+4,2	+10,6
	werknemers	1.675.995	1.517.124	1.324.008	-9,5	-12,7
	totaal	11.414.478	11.664.810	12.547.267	+2,2	+7,6
Deelnemers		90.561	113.519	105.299	+25,4	-7,2

Bron: VDAB

1.2.2. Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO)

De deelnamecijfers aan de VIZO-opleidingen worden opgesplitst naar het soort beoogde vaardigheden, namelijk algemene kennis, beroepsgerichte vorming, beroepskennis en bedrijfsbeheer.

Tabel 68: Aantal cursisten, cursussen en lesuren in het kader van VIZO-opleidingen, Vlaams Gewest, 1999-2002

	Schooljaren								
	1999-2000	2000-2001	2001-2002	1999-2000	2000-2001	2001-2002	1999-2000	2000-2001	2001-2002
	aantal cursisten			aantal cursussen			aantal lesuren		
Algemene kennis	7.038	6.746	6.451	481	454	490	57.528	54.192	55.424
Beroepsgerichte vorming	7.552	6.657	6.222	736	738	718	87.876	85.284	79.936
Beroepskennis	18.034	19.124	22.638	1.367	1.493	1.813	174.424	188.220	214.411
Bedrijfsbeheer	13.709	10.982	11.229	698	644	643	88.623	79.548	79.568
Totaal	46.333	43.509	46.540	3.282	3.329	3.664	408.451	407.244	429.339

Bron: VIZO

Algemeen zien we dat er tijdens het afgelopen jaar een toename was van het aantal cursisten, het aantal cursussen en het aantal lesuren. Opvallend is de vrij grote toename van cursisten, cursussen en lesuren in de opleidingen naar beroepskennis.

1.2.3. Departement Onderwijs

Tabel 69 geeft de cijfers weer met betrekking tot de permanente vorming die wordt georganiseerd, erkend en gesubsidieerd door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Het aantal deelnemers aan het Deeltijds Kunstonderwijs blijft jaar na jaar stijgen. Gedurende het schooljaar 2002-2003 werden er 149.721 inschrijvingen geregistreerd. Ten opzichte van het vorige schooljaar is dit een toename van meer dan 4.000 inschrijvingen. Het aantal aangeboden opties bleef stabiel.

Tijdens het kalenderjaar 2002 werden 24.825 BIS-cursussen (Begeleid Individueel Studeren) gevolgd, bijna 1.500 meer dan in het vorige jaar.

In de Basiseducatie steeg het aantal deelnemers in het schooljaar 2001-2002 met 5.300 (of +24,3%) tegenover het vorige schooljaar. Het aantal cursussen steeg met 19,3% (+483).

Binnen het Onderwijs voor Sociale Promotie zien we wat het aantal cursisten betreft, een afname binnen de opleidingen in het traditionele systeem en een belangrijke toename binnen de opleidingen in het modulaire systeem, en dit op zowel het secundaire als het hogere niveau. Vooral in het secundair onderwijs voor sociale promotie is de daling bij de traditioneel georganiseerde opleidingen significant: in het schooljaar 2002-2003 zijn er bijna 15.000 cursisten minder dan in het vorige schooljaar. Deze daling wordt wel ruimschoots goedgemaakt door de toename van het aantal cursisten in de modulaire opleidingen: dit neemt toe met bijna 30.000. In het hoger onderwijs voor sociale promotie constateren we dezelfde trend. Het is duidelijk dat het modulariseren van de opleidingen in het OSP aanslaat bij (potentiële) cursisten.

Tabel 69: Permanente vorming per categorie, Vlaams Gewest, 1998-2003

	Schooljaren					
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	
Deeltijds kunstonderwijs						
Budget (in duizend euro)	117.117	122.630	125.764	128.265	139.782	
Aantal deelnemers	138.264	139.487	140.950	145.608	149.721	
Aantal opties	91	91	91	105	105	
Aantal gefinancierde uren	60.003	60.843	60.862	61.188	63.521	
Afstandsonderwijs (BIS)						
Budget (in duizend euro)	1.879	3.064	3.676	4.215	3.982	
Aantal deelnemers	48.882	40.613	23.342	24.825	nb	
Aantal opleidingen	64	62	69	75	nb	
Basiseducatie						
Budget (in duizend euro)	14.903	14.995	15.345	17.790	17.916	
Aantal deelnemers	17.542	19.825	21.785	27.077	nb	
Aantal cursussen	2.093	2.338	2.499	2.981	nb	
Aantal deelnemersuren	1.054.451	1.183.828	1.373.516	1.556.483	nb	
Sociale promotie						
Budget (in duizend euro)	111.168	126.183	144.549	158.522	178.943	
Deelnemers Secundair						
Onderwijs	Traditioneel	92.462	102.153	102.483	99.072	84.413
Onderwijs	Modulair	46.158	67.910	130.429	152.457	182.354
Afdelingen Secundair						
Onderwijs	Traditioneel	429	430	423	424	nb
Onderwijs	Modulair	82	91	93	120	nb
Deelnemers Hoger						
Onderwijs	Traditioneel	10.609	11.408	12.156	11.767	10.674
Onderwijs	Modulair	4.334	5.499	8.896	11.506	15.761
Afdelingen Hoger						
Onderwijs	Traditioneel	85	73	74	72	nb
Onderwijs	Modulair	12	11	16	18	nb
Aantal opleidingsuren						
		54.985	64.588	71.245	81.865	nb

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs

1.2.4. Centra voor beroepsopleiding voor personen met een handicap

Ook het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) zorgt voor opleidingen en beschikt daarvoor over een twaalftal gespecialiseerde centra. De opleidingen kunnen plaatsvinden in deze centra, maar worden voornamelijk op de (toekomstige) arbeidsplek gegeven.

Tabel 70: Aantal cursisten in centra voor beroepsopleiding voor personen met een handicap, Vlaams Gewest, 2000-2002 (per 31 december)

		2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2000-2001	2001-2002
Cursisten in opleiding op 31 december	aantal	415	392	377	-5,5%	-3,8%
	% van totaal	47,4	44,9	43,3	-2,5 pp	-1,6 pp
Cursisten die de centra verlieten in de loop van het jaar	aantal	461	482	494	+5,1%	+2,5%
	% van totaal	52,6	55,1	56,7	+2,5 pp	+1,6 pp
Totaal cursisten in de loop van het jaar	aantal	876	874	871	-0,2%	-0,3%

Bron: VFSIPH

In de loop van 2002 waren er 871 personen met een handicap in opleiding. Hiermee blijft de deelnamegraad vrij stabiel ten opzichte van 2000 en 2001. Op het einde van elk jaar wordt telkens berekend hoeveel personen nog in opleiding zijn en hoeveel er in de loop van het jaar waren gestopt. Het verlaten van de centra kan betekenen dat de opleiding werd voltooid, maar ook dat de opleiding door het al dan niet vinden van een job voortijdig werd afgebroken. Op 31 december 2001 waren er nog bijna 45% cursisten in opleiding tegenover 43,3% eind 2002.

1.2.5. Centra voor landbouwvorming

Ook de landbouwsector organiseert specifieke cursussen, stages en andere vormingsmomenten. Er zijn nog geen nieuwe deelnemersaantallen beschikbaar. We verwijzen daarom naar het monitoringrapport Strategisch Plan van oktober 2002. Wel kunnen we een beeld schetsen van de evolutie in het aantal gerealiseerde vormingsactiviteiten tijdens de periode 2001-2002.

Het aantal uren door de landbouwsector gerealiseerde vormingsactiviteiten nam tijdens de periode 2001-2002 toe met 3,8%. De toename is relatief gezien het grootst bij de stages en korte vorming.

Tabel 71: Aantal uren vorming in de landbouwsector, Vlaams Gewest, 2001-2002

		1997	1998	1999	2000	2001	2002 (1)
Cursussen	aantal deelnemers (2)	4.793	5.414	5.865	5.697	5.977	
	aantal uren	15.639	16.659	16.378	17.757	17.325	17.638
Stages	aantal deelnemers	336	365	270	266	375	
	aantal uren (3)	1.926	2.694	2.070	1.908	2.414	2.514
Korte Vorming	aantal uren	9.945	10.077	9.735	10.511	9.695	10.504
Voordrachten	aantal uren	2.681	2.805	2.953	2.954	3.076	3.085
Korte vorming en voordrachten	aantal deelnemers (4)	245.968	296.887	255.082	271.268	253.150	

(1) gegevens op basis van ingediende vormingsaanvragen tot en met 31 december 2002, aantal deelnemers nog niet beschikbaar

(2) met dubbelstellingen want dezelfde personen kunnen verschillende cursussen gevolgd hebben

(3) per week stage wordt een forfaitaire vergoeding voor 3 lesuren aangerekend

(4) aantal aanwezigheden, voor grote groepen soms ramingen

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling Land- en tuinbouwvorming

1.3. Vorming-, training- en opleidingsbeleid (VTO-beleid) in bedrijven

Om permanente vorming voor iedereen open te stellen, is het ook belangrijk dat de werkgevers een VTO-beleid voeren waarin ook vormingskansen worden geboden aan laaggeschoolde werknemers. Het aandeel van de loonmassa dat de bedrijven investeren in vorming, opleiding en training wordt vermeld in het derde beoogd beleidseffect binnen deze kritische succesfactor.

2. *Beoogd beleidseffect:*

Meer inzicht in en een betere afstemming van het opleidingsaanbod

Om permanente vorming te stimuleren is het noodzakelijk dat het aanbod van de publieke opleidingsverstrekkers beter op elkaar wordt afgestemd en dat de (potentiële) deelnemers weten wat er zoal aan vorming mogelijk is.

Een belangrijk initiatief inzake het verkrijgen van inzicht in het opleidingsaanbod was de oprichting van de Edufora in 1998. De Edufora vervulden een coördinatiefunctie met betrekking tot opleiding en vorming voor volwassenen in Vlaanderen. Vanaf 2000 werd gewerkt aan de uitbouw van subregionale werkingen, het stimuleren van samenwerkingsverbanden tussen opleidingsverstrekkers en het ontwikkelen van een opleidingsdatabank. In de vorige edities van het monitoringrapport werden de realisaties van de Edufora uitvoerig toegelicht.

Op 1 maart 2003 werd op Vlaams niveau DIVA (Dienst Informatie Vorming en Afstemming) opgericht⁵². Tegelijkertijd werden de Edufora ontbonden. De subregionale werking valt voortaan onder de entiteit Provinciale werking. Deze entiteit heeft tot doel de informatiedoorstroming tussen de centrale DIVA, het Provinciaal Overleg en de partners onderling te verzekeren. Een zelfde opdracht geldt met betrekking tot de adviesverstrekking van het Provinciaal Overleg naar de centrale DIVA. Het Provinciaal Overleg wil tevens het afstemmingsproces tussen de DIVA-partners vergemakkelijken en meewerken aan de implementatie van DIVA-projecten.

De provinciale DIVA coördineren de acties van de Grote Leerweek en ontplooiën andere subregionale sensibilisatie-acties, kaderend in de Grote Leerweek.

3. *Beoogd beleidseffect:*

Inspanningen van ondernemingen op het gebied van opleidingen en ervaringsuitwisseling

Het Interprofessioneel Akkoord van 2001-2002 voorziet om de *vormingsinspanningen van de bedrijven* te verhogen van 1,4% van de loonmassa in 1998 tot 1,9% in 2004. Het startcijfer voor 1998 (1,4% voor België) werd berekend op basis van de sociale balansen ingediend bij de Nationale Bank van België (NBB). Er zijn geen cijfers beschikbaar voor het Vlaamse Gewest. De recentste Belgische cijfers hebben betrekking op 2001.

In 2001 daalden de vormingsinspanningen van de Belgische ondernemingen⁵³ licht ten opzichte van 2000 (van 1,34% tot 1,26%) na een continue stijging tijdens de periode 1996-2000. Op basis van deze evolutie zal voor 2002 de vooropgestelde 1,6% van de loonmassa vrijwel zeker niet worden bereikt, en wordt ook de haalbaarheid van 1,9% in 2004 steeds kleiner.

Het hier geschetste beeld verdient wat extra nuancering. In 2001 is er voor alle ondernemingen samen een participatiegraad van de werknemers aan de opleidingen van 31,7%. Mannen en vrouwen participeren ongeveer even veel. Deze participatiegraad daalde licht in 2001 ten opzichte van 2000 (-0,6%). De gemiddelde opleidingsduur per deelnemer daalde echter met liefst 2 uur (van 36,2 uur in 2000 naar 34,2 uur in 2001).

52) De DIVA ressorteert onder de administratie Permanente Vorming van het departement Onderwijs.

53) In 1996 waren er cijfers beschikbaar voor de ondernemingen uit alle sectoren met uitzondering van de sector van de gezondheidszorg, aangezien de gegevens uit deze sector van een zeer geringe kwaliteit waren. Nadien zijn de gegevens wel opgenomen, maar de opsplitsing tussen alle ondernemingen minus de ondernemingen uit de gezondheidszorg enerzijds en alle ondernemingen anderzijds wordt nog steeds gemaakt.

Hieruit kunnen we besluiten dat de afname van het aandeel van de opleidingskost in de loonmassa van de ondernemingen zeker niet enkel het gevolg is van verminderde investeringen en dus lagere participatie, maar ook van een vermindering van de opleidingsduur.

Tabel 72: Aandeel opleidingskost in de loonmassa van ondernemingen, België, 1996-2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1999-2000 PP	2000-2001 PP
	%	%	%	%	%	%		
Ondernemingen uitgezonderd sector van de gezondheidszorg	1,13	1,18	1,31	1,32	1,41	1,31	0,09	-0,1
Alle ondernemingen	1,08	1,13	1,24	1,25	1,34	1,26	0,09	-0,08

Bron: CRB

In 2002 is het project van de **opleidingscheques voor werkgevers** van start gegaan. Hiermee wordt de stimulering van het levenslang leren in ondernemingen nagestreefd. Met de cheque, die voor 50% betaald wordt door de Vlaamse overheid, kan een onderneming een opleiding betalen die wordt gevolgd door één van haar werknemers bij een erkend opleidingsverstrekker.

De opleidingscheque is een e-government maatregel, het bestellen van de cheques kan enkel via het internet op de website www.vlaanderen.be/opleidingscheques. Deze website werd op 5 februari 2002 opengesteld voor het publiek. In 2002 werden in totaal 715.251 cheques aangekocht door 11.110 klanten, wat iets minder dan een vierde is van het totale budget van 3 miljoen cheques. De nieuwe maatregel is dus zeker nog voor uitbreiding vatbaar. Dat dit initiatief de eerste zuivere transactionele e-government toepassing is in het Vlaams Gewest is mogelijk ook een oorzaak van de wat langzame start. In de laatste maanden van 2002 werd dan ook een nieuwe communicatiecampagne opgestart, wat resulteerde in een duidelijke toename van de verkoopscijfers tijdens de eerste maanden van 2003.

Bedrijven die cheques aankopen kunnen terecht bij 910 opleidingsverstrekkers die door de Vlaamse overheid erkend zijn. Dit zijn zowel door de overheid gesubsidieerde opleidingsaanbieders (zoals VDAB, SYNTRA⁵⁴, hogescholen en universiteiten) en circa 550 privé-opleidingsinstituten.

De maatregel van de opleidingscheques is vooral gericht naar kleine ondernemingen, omdat deze vaak niet de middelen hebben om permanente vorming te voorzien voor hun personeel. Ongeveer 85% van de in 2002 verkochte cheques werden gekocht door kleine ondernemingen. Voorts tonen cijfergegevens aan dat binnen deze groep van bedrijven meer dan 40% van de cheques aangekocht werden door ondernemingen met maximaal vier werknemers.

In 2002 was ruim 82% van de PASO-respondenten uit de niet-quartaire sectoren⁵⁵ en met 10 of meer personeelsleden (N=871) op de hoogte van het systeem van de opleidingscheques⁵⁶. Bijna 46% van hen kocht opleidingscheques. Zonder de opleidingscheques zou 25% van de gebruikende organisaties (N=63) geen of minder opleiding aangeboden hebben aan bepaalde personeelscategorieën. Vooral het ondersteunend personeel (56%) werd het meest vernoemd als groep die hun opleiding (in belangrijke mate) te danken had aan deze Vlaamse subsidiemaatregel. Zoals blijkt in tabel 73 was de meldfrequentie voor alle kansengroepen veel lager dan deze voor personeelsgroepen volgens aard van hun job / functie. Zo werden de laaggeschoolden 11,2% keer vernoemd terwijl jongeren en ouderen respectievelijk 8,4% en 7,1% werden vermeld. De cijfers opgesplitst volgens grootte en hoofdactiviteit zullen tegen eind 2003 beschikbaar zijn op www.paso.be.

54) De 22 Vlaamse opleidingscentra voor zelfstandigen en KMO zijn gegroepeerd in 5 regionale SYNTRA koepels.

55) De niet-quartaire sectoren omvatten de sectorengroep 'chemie, voeding en energie', 'metaal en elektronica', 'overige industrie', 'bouw', 'handel, distributie en horeca' en tenslotte 'financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten'.

56) Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003.

Tabel 73 : Procentuele meldfrequentie dat opleidingscheques aan bepaalde personeelscategorieën ten goede komen in de organisaties, Vlaams Gewest, 2002

	Opleidingscheques kwamen ten goede aan %
Ondersteunend personeel	56,3
Uitvoerend personeel	51,0
Leidinggevend personeel	44,1
Zaakvoerder	16,2
Laaggeschoolden	11,2
Jongeren	8,4
Ouderen	7,1

Niet-quartaire organisaties met 10 personeelsleden of meer die opleidingscheques gebruikten en aangaven dat deze bepaalde personeelscategorieën ten goede kwam - N= 63

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Naast de opleidingscheques voor werkgevers is in september 2003 de maatregel **opleidingscheques voor werknemers** gelanceerd, in navolging van de afspraken in het Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Gedetailleerde cijfers zijn in het najaar van 2003 nog niet beschikbaar, maar uit het grote aantal aanvragen tijdens de eerste weken na de lancering blijkt reeds de populariteit van de cheques. Deze voorlopige gegevens tonen dat werknemers de opleidingscheques vooral aanvragen voor informaticacursussen, taallessen en technische opleidingen.

Kennis kan eveneens verworven worden door middel van ervaringsuitwisseling. Via de **peterschapsprojecten** wenst de Vlaamse regering de netwerkvorming tussen ondernemers te bevorderen en de bedrijfsvoering binnen kleine en middelgrote ondernemingen te professionaliseren. De Vlaamse overheid subsidieert dergelijke peterschapsprojecten met maximaal 99.000 euro per jaar. Via deze projecten stellen ervaren bedrijfsleiders hun kennis en ervaring ter beschikking van andere bedrijfsleiders. Elk van deze projecten loopt over één of meerdere jaren. In de loop van 2002 waren 19 projecten gedurende één of meerdere maanden actief, en werd er gestart met de voorbereiding van een 5-tal bijkomende projecten.

4. Beoogd beleidseffect: Een verdere professionalisering van het opleidingsaanbod

Om te weten in hoeverre het opleidingsaanbod geprofessionaliseerd is, gebruiken we als indicatoren het aantal ondernemingen met een opleidingsplan en het aantal gecertificeerde opleidingen.

Er zijn nog geen nieuwe cijfergegevens beschikbaar. Een bespreking van dit beleidseffect voor de periode 2001 kan worden teruggevonden in het monitoringrapport Strategisch Plan van oktober 2001.

Kritische succesfactor 6: Bijdragen tot een samenleving/maatschappelijk systeem die/dat gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen

Deze kritische succesfactor sluit nauw aan bij de vorige en betreft de mate waarin de overheid kan bijdragen tot een samenleving die gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen. Dit betekent als beoogde beleidseffecten dat men een stijgende deelname aan levensbrede vorming nastreeft (1) en dat er een aangepaste visie en beleidskader komt, die het werkgelegenheidsdomein overstijgt (2).

1. Beoogd beleidseffect: Een stijgende deelname aan levensbrede vorming

Cijfers over deelname aan levensbrede vorming vindt u onder *Strategische doelstelling 4, Beoogd beleidseffect 4*.

De Vlaamse overheid draagt op diverse wijzen bij tot een samenleving die gericht is op verhoging en verbreding van de individuele ontplooiingskansen. Een beleidsveld dat in dit verband een belangrijke rol speelt is het sociaal-cultureel werk. Het is (in Vlaanderen) de minister bevoegd voor Cultuur die sociaal-culturele organisaties, instellingen en voorzieningen erkent en/of subsidieert.

Voor betrouwbare gegevens over de participatie aan het sociaal-cultureel verenigingsleven zijn we afhankelijk van wetenschappelijk onderzoek. Onder meer de jaarlijkse APS-survey is in dit verband een interessante bron. Maar het is hoe dan ook moeilijk om uit deze gegevens conclusies te trekken wat betreft de participatie aan levensbrede vorming. De grens tussen de educatieve, culturele, gemeenschapsvormende of maatschappelijk activerende functie van sociaal-culturele activiteiten en tussen levensbrede, arbeids- of beroepsgerichte vorming en opleiding is niet messcherp te trekken, vooral ook omdat de intentie van de participant zelf hierin een belangrijke rol speelt. Ook het effect van participatie aan het verenigingswerk op de individuele ontplooiing is erg moeilijk te meten, niet in het minst omdat het vaak gaat om informeel leren. Positief is alvast dat recente decreten die het beleidsveld sociaal-cultureel werk betreffen (decreet lokaal cultuurbeleid, decreet amateurkunsten, decreet landelijk jeugdwerk) uitdrukkelijker aansturen op het registreren en leveren van cijfergegevens. Ook het nieuwe decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk kan op dit punt een verbetering inhouden. Tot slot kan hier worden vermeld dat participatie-onderzoek een prioriteit is van het pas opgerichte Steunpunt ReCreatief Vlaanderen (een samenwerkingsverband van verschillende universitaire onderzoeksinstituten en één hogeschool).

2. Beoogd beleidseffect: Een aangepaste visie en beleidskader (breder dan het werkgelegenheidsdomein)

In de opvolging 2002 van het actieplan van de Vlaamse regering 'Een leven lang leren in goede banen' wordt explicieter dan voorheen het belang van de levensbrede component van een Leven Lang Leren (LLL) benadrukt.

Het zoeken naar samenwerking en afstemming tussen de publieke aanbieders van vorming en opleiding is ingebed in de reorganisatie van het Vlaams overheidsapparaat in het kader van een 'Beter bestuurlijk beleid'. Op basis van een nota van de Vlaamse regering van 15 juni 2001, werd dit initiatief verder geconcretiseerd, wat resulteerde in een sectoroverschrijdend samenwerkingsverband dat sloop ging onder de (voorlopige) naam "Interface". De 4 betrokken ministers hebben elk hun eigen vertegenwoordiging in de structuren van de Interface aangeduid. De minister van Cultuur gaf SoCiuS de opdracht om het sociaal-cultureel volwassenenwerk te vertegenwoordigen en in de Interface te zetelen naast de actoren uit de beleidsdomeinen onderwijs, werkgelegenheid en economie. De Interface ging op 1 maart 2003 over naar DIVA.

Kritische succesfactor 7: Het aantrekkelijker maken van de werkomgeving

Mensen werken niet alleen. Men werkt in een bepaalde werkomgeving. Deze kritische succesfactor wijst op de noodzaak van een beleid dat ervoor zorgt dat de werkomgeving, de werkomstandigheden en de werkvoorwaarden geoptimaliseerd worden. Een tevreden werknemer is productiever en heeft een positiever beeld over zichzelf en de onderneming waar hij/zij werkt. De Vlaamse Minister van Werkgelegenheid streeft daarom 5 beleidseffecten na. Ten eerste wil hij een grotere arbeidstevredenheid bewerkstelligen. Ten tweede streeft hij ernaar om de kloof tussen de officiële en werkelijke arbeidsduur te verkleinen. Een mens moet ook andere dingen kunnen doen dan arbeiden. Daarom streeft hij er ten derde naar de combinatie met andere levenssferen te vergemakkelijken. Ten vierde wil hij de mogelijkheden scheppen om meer en betere opleidingen te volgen. Tenslotte moeten de ondernemingen een visie ontwikkelen om de bestaande noden in hun bedrijfsvoering op te nemen en hun personeelsbeleid daarop te baseren.

1. Beoogd beleidseffect: **Een grotere arbeidstevredenheid**

Verschillende indicatoren, zoals de cijfers over de **tevredenheid arbeid - vrije tijd** en het onderzoek naar de **tevredenheid over verschillende aspecten van de arbeid**, die aansluiten bij dit beoogd beleidseffect, werden reeds behandeld in de tekst bij *Strategische doelstelling 3, Beoogd beleidseffect 6*.

2. Beoogd beleidseffect: **De kloof tussen de officiële en werkelijke arbeidsduur verkleint**

Zowel in Vlaanderen als in België neemt het gemiddeld aantal wekelijks gepresteerde arbeidsuren in 2002 ten opzichte van 2001 toe. Nieuwe cijfers met betrekking tot de kloof tussen de officiële en werkelijke arbeidsduur zijn er niet. De meest recente cijfers hebben betrekking op 1997-1998, u kan deze vinden in het monitoringrapport Strategisch Plan Werkgelegenheid 2001.

Tabel 74: Gemiddeld aantal wekelijks gepresteerde arbeidsuren, België en Vlaanderen, 2000-2002

	2000	2001	2002	2000-2001	2001-2002
Vlaanderen	38,4	38,8	39,0	+0,4	+0,2
België	38	38,3	38,4	+0,3	+0,1

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

3. Beoogd beleidseffect: **Mensen slagen erin arbeid te combineren met andere levenssferen**

In het kader van *Strategische doelstelling 3, Beoogd beleidseffect 6* werden reeds de cijfers betrekking tot de **tevredenheid over de combinatie arbeid - gezin - vrije tijd** vermeld.

4. Beoogd beleidseffect: Meer opleidings- en loopbaanbegeleidingsmogelijkheden

In het kader van loopbaanbegeleiding investeerde de VDAB in 2002 vooral in het uitwerken van de “(sectorale) infotheek” en het opstarten van de nieuwe loopbaandienstverlening. De infotheek heeft als bedoeling beroepen en sectoren op een transparante en zo volledig mogelijke manier voor te stellen. Daartoe werden verschillende instrumenten ontwikkeld: werkbrochures met kerngegevens vanuit een sector, interactieve cd-rom's met beeldmateriaal van beroepen enz.

Inzake loopbaanadvies werden specifieke methodieken ter ondersteuning ontwikkeld (werkschrift – portfolio) naast een grondige opleiding van de loopbaanadviseurs zelf. Van de start van de competentiecentra tot eind oktober 2002 bezochten 746 werknemers op eigen verzoek de negen centra van de VDAB waar loopbaanbegeleiding wordt georganiseerd. Ongeveer 230 van hen waren op zoek naar informatie. Daarnaast zijn 320 mensen in effectieve begeleiding gestapt. Van de totale groep klanten waren ongeveer 48% mannen en 52% vrouwen. Uit het profiel van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding blijkt een relatieve oververtegenwoordiging van hooggeschoolde werknemers: 53% tegenover 33% als gemiddeld aandeel hooggeschoolde werknemers in Vlaanderen. Laaggeschoolde werknemers zijn ondervertegenwoordigd: 13% van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding is laaggeschoold, tegenover 28% van de totale populatie werkenden.

5. Beoogd beleidseffect: Een visie rond de ontwikkeling van bedrijfsvoering en aangepast HR-beleid

U kan hierover duiding en cijfers vinden bij Kritische succesfactor 2, Beoogd beleidseffect 4.

Kritische succesfactor 8: Het aantrekkelijker maken van arbeid

Arbeid moet aantrekkelijker gemaakt worden. Mensen die willen of moeten werken, wensen een billijke vergoeding en een stimulerende en ondersteunende omgeving. Dit heeft niet alleen betrekking op de onmiddellijke werkomgeving, maar ook op de maatschappelijke omgeving waarbinnen arbeid wordt gepresteerd. In dit kader streeft men er ten eerste naar de concurrentiepositie te verbeteren. Door het aantrekkelijker maken van arbeid moet ook de officiële werkgelegenheid toenemen. Ten derde wil men, door een combinatie van maatregelen de werkloosheidsvallen verminderen. Tenslotte moeten nieuwe maatschappelijke noden, onder andere ontstaan door het nieuwe heersende arbeidsethos, gedetecteerd worden en moeten vanuit deze noden nieuwe diensten ontstaan.

1. Beoogd beleidseffect: Betere concurrentiepositie

Macro-economisch kan een betere concurrentiepositie de officiële werkgelegenheid doen toenemen⁵⁷. De evolutie van de **loonkost** vormt een belangrijke indicatie van de concurrentiepositie van een land, in het bijzonder voor een land met een hoge loondruk zoals België. Uit tabel 75 is duidelijk dat de loonkosten, gemeten volgens voltijdse equivalenten, per uur en per eenheid product, in de periode 1998-2002 in België sneller stijgen dan in onze 3 belangrijkste buurlanden. Aangezien Nederland, Frankrijk en Duitsland ook onze drie belangrijkste handelspartners zijn, verzwakt onze concurrentiepositie ten opzichte van hen.

Bovendien stegen de loonkosten per uur tijdens de periode 2001-2002 in totaal met 7,3%. Dit is 1% meer dan de 'manoeuvrerruimte' van 6,4% die werd berekend door de Centrale Raad van het Bedrijfsleven (CRB) en die werd opgenomen in het Interprofessioneel akkoord (IPA) 2001-2002. In het nieuwe IPA 2003-2004 is als indicatieve norm een toename van 5,4% opgenomen. De voorlopige cijfers voor 2003 tonen alvast een belangrijke matiging van de toename van de loonkost per uur (2% ten opzichte van 4,2% in 2002).

Tabel 75: Loonkostenevolutie* in Belgische particuliere ondernemingen en EU-3, 1998-2003

	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 % **
Loonkosten per voltijds equivalent						
België	+1,0	+3,7	+2,0	+2,8	+3,7	+1,9
EU-3	+1,7	+1,9	+1,8	+2,2	+3,0**	nb
Loonkosten per uur						
België	+1,3	+4,5	+1,9	+3,1	+4,2	+2,0
EU-3	+1,7	+2,0	+2,8	+3,1	+3,6**	nb
Loonkosten per eenheid product						
België	+0,6	+1,5	+0,0	+3,9	+2,7	+0,7
EU-3	+0,0	+0,9	+0,6	+2,2**	nb	nb

* Veranderingspercentages ten opzichte van voorgaande jaren.

** Voorlopige cijfers.

Bron: NBB.

57) Op microniveau draagt het verbeteren van de concurrentiepositie niet noodzakelijk bij tot het aantrekkelijker maken van arbeid en nieuwe jobcreatie.

Tegenover het negatieve effect van de hoge loonkosten in ons land staat onze **hoge arbeidsproductiviteit**. Dit is eveneens een goede indicator van de concurrentiepositie. De arbeidsproductiviteit wordt berekend op basis van de productie per uur, de werkgelegenheidsgraad en de arbeidsduur. Indien de arbeidsproductiviteit uitgedrukt wordt in Bruto Binnenlands Product (BBP) per tewerkgestelde en voor de EU wordt gelijkgesteld aan 100, dan ligt deze in Vlaanderen 21% hoger dan gemiddeld in de EU.

Omwille van de hoge arbeidsproductiviteit kan Vlaanderen de hoge loonkosten compenseren. Toch dient de loonkostenevolutie onder controle gehouden te worden, aangezien de arbeidsproductiviteit niet onbeperkt kan blijven toenemen. De hoge loonkosten zetten Vlaamse ondernemingen onder druk om minder productieve bedrijven te sluiten. Deze sluitingen verhogen de gemiddelde productiviteit van de overblijvende bedrijven, maar doen uiteraard ook banen sneuvelen.

2. Beoogd beleidseffect: Meer officiële banen

Meer informatie hierover is terug te vinden onder Strategische doelstelling 1, Beoogd beleidseffect 1.

3. Beoogd beleidseffect: Minder werkloosheidsvallen

Heel wat werkzoekenden ervaren belemmeringen tijdens hun zoektocht naar een job. Indien deze belemmeringen als effect hebben dat het voor de werkzoekende voordeliger wordt om werkloos te blijven dan een job te zoeken, spreekt men van werkloosheidsvallen. Tot voor kort bleef de beleidsruimte van de Vlaamse overheid voor het bestrijden van de werkloosheidsvallen voornamelijk beperkt tot het voorzien in niet-financiële randvoorwaarden zoals voldoende toegang tot betaalbare en kwalitatieve kinderopvang en mobiliteit (zie verder). De sociale zekerheid valt in België onder de bevoegdheid van de federale overheid, wat betekent dat de Vlaamse overheid geen autonome beslissingen kan nemen over de loonlasten en de duur van uitkeringen.

Sinds kort heeft de Vlaamse overheid een aantal mogelijkheden om op de werkloosheidsvallen in te spelen. Vlaanderen verkreeg namelijk een beperkte fiscale autonomie via de in 2001 afgesloten Lambermont-akkoorden. Dit laat de Vlaamse overheid onder andere toe in te werken op het verschil tussen bruto- en netto-loon (**de loonwig**). In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma worden de mogelijkheden onderzocht⁵⁸ om via de personenbelasting een activerend arbeidsmarktbeleid te voeren in Vlaanderen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zullen vanaf 2004 concrete initiatieven worden uitgebouwd door de Vlaamse regering.

Naast deze toekomstige financiële instrumenten worden werkloosheidsvallen ook via andere wegen aangepakt. In het kader van de Europese doelstelling inzake **kinderopvang** (33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar tegen 2010) en een betere afstemming tussen arbeid en privé-leven, bouwt de Vlaamse regering de voorzieningen voor kinderopvang verder uit. De doelstelling is om in de periode 2000-2004 ruim 10.000 extra plaatsen te creëren. Er zijn reeds 32 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar in 2002 (wat overeenkomt met een tewerkstelling van 2.072 personen), en met de geplande bijkomende plaatsen wordt de Europese benchmark in 2003 reeds bereikt.

Ook met betrekking tot het verbeteren van de mobiliteit van de werkzoekenden worden heel wat inspanningen gedaan. Ten eerste investeert de Vlaamse overheid in diverse mobiliteitsprojecten met als doel de **geografische mobiliteit** van werkzoekenden te verbeteren. Via de VDAB staan er gratis 450 snorfietzen en 300 fietsen ter beschikking van vervoersarme werkzoekenden in trajectbegeleiding.

58) Idea Consult en Lessius Hogeschool (2003), Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

De VDAB heeft bovendien een samenwerkingsakkoord met De Lijn, waardoor werkzoekenden in trajectbegeleiding goedkoop met De Lijn kunnen reizen en werkzoekenden in opleiding een gratis netabonnement krijgen. Hiervan maakten in 2002 bijna 14.000 werkzoekenden gebruik.

Vanaf 1 januari 2003 heeft de VDAB eveneens een samenwerkingsakkoord met de NMBS, waardoor niet-werkende werkzoekenden die beschikken over een sollicitatiebewijs of deelnamebewijs aan een examen van het Selectiebureau van de federale overheid (SELOR), goedkoop met de trein kunnen rijden.

Werkzoekenden in trajectbegeleiding die zijn ingeschreven in een hoofdberoep waarvoor in minstens 50% van de gevallen een rijbewijs B is vereist, maar dit niet hebben, kunnen bij de VDAB een gratis opleiding rijbewijs B volgen. In 2002 volgen 171 cursisten deze opleiding.

In januari 2002 werd ook de verlaging en meeneembaarheid van de registratierechten op de aankoop van woningen van kracht. Dit kan ook een positief effect hebben op de mobiliteit aangezien het financieel aantrekkelijker wordt om indien nodig te verhuizen in functie van de job. Concrete cijfers hierover zijn nog niet beschikbaar.

Het belang van woon-werkverkeer wordt onderstreept in het Vlaams akkoord 2003-2004 dat de Vlaamse regering sloot met de sociale partners. De sociale partners willen via de sectorconvenants de opmaak van bedrijfsvervoerplannen promoten (met als doelstelling een vervijfvoudiging ervan tegen 2004) en willen mobiliteitsconsulenten aanwerven in de diverse sectoren.

De mobiliteit van werkzoekenden tussen de verschillende Belgische regio's blijft voornamelijk relatief beperkt, ondanks de voortdurende uitwisseling van vacatures tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten. Dit heeft in de eerste plaats te maken met culturele en taalbarrières. Om deze barrières weg te nemen, werken de gewestelijke bemiddelingsdiensten samen aan de uitwisseling van taal- en technische stages voor werkzoekenden (VDAB, FOREM en BGDA, ongeveer 430 deelnemers in 2002)⁵⁹.

4. Beoogd beleidseffect: Het ontstaan van nieuwe diensten, die voldoen aan maatschappelijke noden

Met het programma ter bevordering van de lokale dienstenwerkgelegenheid bouwt het Vlaams Gewest verder aan een belangrijke pijler van de Meerwaardeneconomie (MWE). Deze (nieuwe) diensten beantwoorden aan individuele en collectieve behoeften en worden aangeboden in de nabijheid van de gebruiker. Een eerste aanzet voor de ontwikkeling van nieuwe diensteneconomie binnen de administratie Werkgelegenheid werd gegeven met de **Krijtlijnnnota** van 29 januari 2001. Hierin wordt eerst in een theoretisch kader het begrip nieuwe diensteneconomie gedefinieerd en gepositioneerd binnen het lokaal werkgelegenheidsbeleid.

In de definitie van de nieuwe diensteneconomie wordt een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en maatschappelijke nabijheidsdiensten en wordt de tweevoudige betekenis van het begrip 'nieuw' verklaard (nl. nieuw ontstane noden en noden die nu via een 'grijs' circuit uitgevoerd worden).

In een lanceringsfase werd aan de 12 centrumsteden⁶⁰ gevraagd om een voorttrekkersrol op te nemen door het opstellen van een actieplan diensteneconomie. In zo'n actieplan engageert de stad zich om actief een regisseursfunctie op te nemen en tewerkstelling in het kader van nabijheidsdiensten, al dan niet in eigen beheer, te creëren. Deze trekkersrol werd aan de centrumsteden toebedeeld enerzijds omdat daar de concentratie van langdurige werkloosheid en de aanwezigheid van bepaalde kansengroepen het grootst is, anderzijds omdat zij meestal reeds een eigen dynamiek inzake lokale werkgelegenheid hebben ontwikkeld en ook financieel een ruimer draagvlak hebben om dit te co-financieren.

De actieplannen hebben een duurtijd van 4 jaar (zij lopen tot 31 december 2004) en kunnen in totaal rekenen op een budget van 7 miljoen euro, waarvan de helft door de steden zelf gefinancierd dient te worden. De Vlaamse overheid voorziet naast haar deel van 50 % ook in 11 VE aan bijkomende personeelondersteuning. Op dit ogenblik maken 49 projecten deel uit van de diverse actieplannen.

59) FOREM is de afkorting van Office Communautaire et Régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (de Waalse tegenhanger van de VDAB). BGDA staat voor Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

60) De centrumsteden zijn Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout

Door de lancering van dit pilootproject was het noodzakelijk om de nabijheidsdiensten als derde luik van de meerwaardeneconomie (MWE) – naast de Sociale Economie (o.a. Sociale werkplaatsen, invoegbedrijf/afdeling) en het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (o.a. Trivisi) – op te nemen in het besluit meerwaardeneconomie van 8 september 2000.

In het besluit werden volgende belangrijke toevoegingen gedaan:

- de mogelijkheid om de regierol te ondersteunen;⁶¹
- de mogelijkheid om voorbeeldprojecten te erkennen die de ontwikkeling van nabijheidsdiensten stimuleren;⁶²
- sommige collectieve nabijheidsdiensten kunnen voortaan genieten van een permanente invoegsubsidie.⁶³

De eerste uitbreiding was noodzakelijk om een reglementaire basis te scheppen voor de beloofde bijkomende personeelsondersteuning aan de centrumsteden. Deze wijziging is dan ook alleen van toepassing in de centrumsteden.

De tweede en derde toevoeging – de voorbeeldprojecten en de permanente invoegsubsidie – daarentegen vormen de basis van waaruit de ontwikkeling van de nabijheidsdiensten, na de goedkeuring van het MWE-besluit op 7 december 2001, pas echt van start kon gaan.

In 2001 werd er 2,5 miljoen euro uitgetrokken voor het ondersteunen van voorbeeldprojecten. Dit gebeurde via 2 kanalen:

- in samenwerking met de federale overheid werd een experimentenfonds 'buurt- en nabijheidsdiensten' opgericht dat beheerd wordt door de Koning Boudewijnstichting. Hiervoor werd langs Vlaamse zijde 1,4 miljoen euro geïnvesteerd in 49 voorbeeldprojecten voor persoonlijke en collectieve nabijheidsdiensten hoofdzakelijk in de niet-centrumsteden. De projecten omvatten of een haalbaarheidstudie of generen effectief tewerkstelling voor kansengroepen. Na een eerste periode die afliep op 31 oktober 2002, werden 35 Vlaamse projecten verlengd met 1 jaar tot 31 oktober 2003;
- iets meer dan 1 miljoen euro werd geïnvesteerd in 25 projecten die tot doel hebben collectieve nabijheidsdiensten in de toeristische sector in het kader van duurzaam toerisme te ontwikkelen. Na het verstrijken van een eerste periode die afliep op 31 oktober 2002, werd voor 22 projecten een verlenging goedgekeurd voor 1 jaar.

Deze verlenging gebeurde in afwachting van een structurele maatregel. Een aantal instrumenten zijn reeds beschikbaar.

Voor de persoonlijke nabijheidsdiensten zijn er in eerste plaats de **dienstencheques**. Dit systeem is operationeel sinds 1 mei 2003. Hiervoor werden volgende financiële middelen uitgetrokken: 6.941.000 euro Vlaamse middelen en 6.941.000 euro federale middelen of een totaal van 13.882.000 euro, wat overeenkomt met 760.241 cheques. Op 31 juli 2003 werden 52.245 cheques uitgegeven en werden vanuit de Vlaamse administratie 135 bedrijven erkend. Er is dus nog een sterke onderbenutting van het volledige potentieel van de maatregel. Gegevens over het aantal aangeworven personen zijn voorlopig niet beschikbaar.

Voor de collectieve nabijheidsdiensten komen in eerste plaats bestaande instrumenten in aanmerking nl. sociale werkplaatsen en invoegbedrijven/afdelingen. Mogelijkheden hieromtrent zijn voorzien in het MWE-besluit. Sommige invoegbedrijven/afdelingen krijgen permanente invoegsubsidies.

De groenjobs zijn een eerste praktische uitvoering (onderhoud openbare domeinen, natuurbeheerswerken, ...) van de Vlaamse minister van Leefmilieu die de 'milieu-component' subsidieert en de Vlaamse minister van Werkgelegenheid die de 'doelgroepen-component' voor zijn rekening neemt. In concreto betekent dit dat er een degressieve subsidie tot 35% van de loonkost gefinancierd wordt met middelen van tewerkstelling, terwijl de rest bijgepast wordt met een progressieve subsidie vanuit leefmilieu.

Een soortgelijke samenwerking werd gerealiseerd voor mina-werkers (die een belangrijk onderdeel vormen van de groenjobs). Bij de mina-werkers bedraagt de tewerkstellingssubsidie vanaf het eerste jaar 35 % en is dus niet degressief.

61) art 79quater§1: zie bijkomende personeelsondersteuning

62) art 79quater§2

63) art.14, 2° e.a.

Van bij de start werd de nieuwe diensteneconomie gekaderd in het **Lokaal werkgelegenheidsbeleid**, en meer bepaald binnen het concept van de lokale werkwinkel (LWW). De werking van de LWW berust op twee 2 pijlers. De verantwoordelijkheid voor de eerste pijler – de geïntegreerde dienstverlening – berust bij de VDAB. Voor de tweede pijler, de lokale dienstenwerkgelegenheid, wordt verantwoordelijkheid gedeeld tussen de lokale besturen en de administratie Werkgelegenheid (AW) van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap. De administratie Werkgelegenheid staat in voor:

- de uitvoering van de financieringsmodaliteiten;
- de invulling van het beleidskader en afbakenen van de lokale beleidsruimte;
- de coördinatie en afstemming met andere beleidsterreinen, projectmonitoring en opvolging;
- de uitwerking en het aanreiken van instrumenten;
- de sturing en opvolging van het implementatieproces en rapportering aan het beleid.

De afdeling Tewerkstelling van AW zit in de beleidsorganen van de LWW. Een registratiesysteem ('boordtabellen') werd ontwikkeld. Deze boordtabellen werden in 12 centrumsteden getest en registreerden gegevens van het vierde kwartaal van 2002. Een evaluatie van het systeem, gepland in september 2003, moet deze boordtabel optimaliseren. Daarna wordt het systeem veralgemeend voor heel Vlaanderen.

Een andere indicator voor de ontwikkeling van de lokale diensteneconomie zijn de activiteiten van de **PWA's** (Plaatselijke WerkgelegenheidsAgentschappen). Van de 308 Vlaamse gemeenten hebben er 306 een PWA. Het aantal personen dat een PWA-vergoeding ontvangt, is in juni 2003 met ruim 7% gestegen ten aanzien van het jaar voordien. Ook het aantal gepresteerde uren is in eenzelfde mate toegenomen. Het aantal gebruikers (fysieke personen) is in de beschouwde periode eerder stabiel gebleven rond 60.000. Dit is des te opvallender indien men rekening houdt met de stijging van de activiteit in termen van aantal gepresteerde uren (+8%) en het aantal verkochte cheques (+ 16%).

Tabel 76: PWA in Vlaanderen, 2000 - 2003 (per 30 juni)

	2000 aantal	2001 aantal	2002 aantal	2003 aantal	2000-2003 %	2002-2003 %
Aantal actieve PWA's	305	305	306	306	+0,3	+0,0
Aantal fysieke eenheden ⁶⁴	20.819	20.971	22.172	23.922	+13,0	+7,3
Aantal gepresteerde arbeidsuren	653.393	678.646	711.000	774.551	+15,7	+8,2
Aantal gebruikers fysieke personen	59.661	60.553	58.318	59.031	-1,1	+1,2
Aantal gebruikers rechtspersonen	3.765	3.978	4.013	4.305	+12,5	+6,8
Aantal verkochte cheques	688.736	701.025	719.320	855.171	+19,5	+15,9

Bron: RVA

64) Dit zijn alle werkzoekenden die PWA-prestaties indienden tijdens de betrokken periode en die bijgevolg een PWA-vergoeding ontvingen.

Kritische succesfactor 9: Bijdragen tot de creatie van nieuwe (vormen van) werkgelegenheid

Een negende kritische succesfactor bouwt verder op de vorige. Het beleid wil bijdragen tot de creatie van nieuwe vormen van werkgelegenheid. Dit moet blijken uit drie beleidseffecten: een toename van de werkgelegenheid in de reguliere economie en de social profitsector (1), een toename van de activiteiten in de nieuwe diensten en sociale economieprojecten (2) en een betere invulling van de maatschappelijke behoeften (3).

1. Beoogd beleidseffect: Toename van de werkgelegenheid in de reguliere economie en de social profitsector

De werkgelegenheid steeg verder in 2001

De loontrekkende werkgelegenheid steeg in 2001 met 50.300 jobs of +2,6%. Zowel in de tertiaire sector (met als voornaamste groeisectoren de uitzendsector en andere diensten aan ondernemingen, de vervoerssector en de handel) en de quartaire sector was de groei groter dan gemiddeld. In de quartaire sector waren de sterkste groeisectoren in 2001 de maatschappelijke dienstverlening en het onderwijs.

Tabel 77: Loontrekkende werkgelegenheid naar sector, Vlaams Gewest, 1998-2001 (per 30 juni)

	1998	1999	2000	2001	1999-2000		2000-2001	
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	%	aantal	%
Alle sectoren								
Primaire sector	26.735	26.783	25.926	25.617	-857	-3,2	-309	-1,2
Secundaire sector	571.269	570.946	574.928	579.303	+3.568	+0,6	+4.375	+0,8
Tertiaire sector	693.869	708.695	726.580	756.599	+26.169	+3,7	+30.019	+4,1
Quartaire sector	588.778	603.097	606.175	625.828	+10.824	+1,8	+19.653	+3,2
Slecht gedefinieerde activiteit	5.186	5.363	5.215	1.776	-148	-2,8	-3.439	-65,9
<i>Totaal alle sectoren</i>	<i>1.885.837</i>	<i>1.914.885</i>	<i>1.938.824</i>	<i>1.989.123</i>	<i>+39.556</i>	<i>+2,1</i>	<i>+50.299</i>	<i>+2,6</i>
Social Profit								
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	94.725	96.755	99.467	101.928	+2.712	+2,8	+2.461	+2,5
Maatschappelijke dienstverlening	107.797	110.003	109.585	122.646	+5.082	+4,9	+13.061	+11,9
<i>Totaal 'social profit'</i>	<i>202.522</i>	<i>206.758</i>	<i>209.052</i>	<i>224.574</i>	<i>+7.794</i>	<i>+3,9</i>	<i>+15.522</i>	<i>+7,4</i>

Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

De jobcreatie valt stil in 2002 en 2003

Als gevolg van de economische groeivertraging valt de jobcreatie volledig stil na de eerste jaarhelft van 2002. Cijfers voor 2002 op basis van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tonen voor Vlaanderen een terugval van de tewerkstelling met circa 4.600 jobs (-15.600 werknemers voor België).

Voor België als geheel gaat in 2002 de industrie er het sterkst op achteruit (-24.000 werknemers). In de bouwnijverheid is er slechts een kleine terugval in 2002 met iets meer dan 2.000 jobs. In de sectoren van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening stijgt de tewerkstelling in 2002 met ongeveer 6.000 jobs.

Cijfers van het NIS voor België voor de eerste jaarhelft van 2003 wijzen op een verdere daling van de werkgelegenheid. De daling doet zich vooral voor in de industrie (-2%), in de bouwnijverheid blijft de tewerkstelling relatief stabiel.

2. Beoogd beleidseffect: Toename van de activiteiten in de nieuwe diensten en sociale economie-projecten

Het Vlaams Overleg Sociale Economie (VOSEC) definieert de sociale economie als een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden voorop stellen. Hierbij worden de volgende basisprincipes gerespecteerd: voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Zij brengen goederen en diensten op de markt en zetten daarbij hun middelen economisch efficiënt in met de bedoeling continuïteit en rentabiliteit te verzekeren. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de kwaliteit van de interne en externe relaties.

Onder deze ruime definitie kan een zeer heterogene groep initiatieven worden gesitueerd. Zonder te willen vervallen in een eindeloze discussie over definitie van de sociale economie en de criteria die een economisch project sociaal maken en een sociaal project economisch, is het belangrijk om te onderstrepen dat de omvang van de pijler van de sociale economie die de administratie Werkgelegenheid beheert, eerder bescheiden is. Vooral als men weet dat de totale zogenaamde derde sector ongeveer 250.000 tot 300.000 banen telt en jaarlijks goed is voor 10% van BNP.⁶⁵ De initiatieven van sociale werkplaatsen, invoegbedrijven en invoegafdelingen zijn inhoudelijk wel belangrijk omwille van hun unieke combinatie van sociale en economische doelstellingen en de belangrijke voorbeeldfunctie die hieruit voortvloeit.

Invoegbedrijven

In 2000 werd het startsein gegeven voor het impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaarden-economie.⁶⁶ Het besluit betekende een verruiming van het concept van de invoegbedrijven naar de reguliere sector door de introductie van de invoegafdelingen, en creëerde bovendien een aantal ondersteuningsstructuren voor de sociale economie.⁶⁷

65) Develtere P. 1997, Sociale economie: begripsomschrijving en algemene situering, Europees seminarie sociale economie, 6 november 1997, Sint-Niklaas.

Raus, H. 1998, Sociale economie: een uitdagend perspectief, Oppef, Brussel.

66) Dit gebeurde door het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 in uitvoering van hoofdstuk VIII van het Decreet van 8 september 2000 houdende diverse bepalingen.

67) Deze ondersteuningsstructuren zijn: adviesbureaus in de sociale economie, startcentra voor sociaal en innoverend ondernemen, Vlaams participatiefonds in de sociale economie en een Vlaams overleg voor de Meerwaarden-economie (VOMECE). Meer hierover vindt u bij kritische succesfactor 12, beoogd beleidseffect 'interdependentie sociale en reguliere economie'.

Tabel 78: Evolutie invoegbedrijven en invoegafdelingen en sociale werkplaatsen, Vlaams Gewest, 2000- 30 juni 2003

	2000	2001	2002	30 juni 2003
Invoegbedrijven				
aantal erkende initiatieven	30	35	44	52
aantal erkende VE	314	348	480	670
Klassieke invoegafdelingen				
aantal erkende initiatieven	-	2	4	5
aantal erkende VE	-	12	19	51
Invoegafdelingen collectieve diensten				
aantal erkende initiatieven	-	-	9	13
aantal erkende VE	-	-	137	159
Sociale werkplaatsen				
aantal erkende initiatieven	94	94	94	108
aantal erkende VE	1.466	1.737	1.737	2.115

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

Tot juli 2003 werden 52 invoegbedrijven erkend. Samen stellen zij een potentieel van 670 voltijds equivalente betrekkingen beschikbaar voor kansengroepen. Reeds 14 van de 52 invoegbedrijven (samen 140 VE aan invoegwerknemers) stopten hun activiteiten.⁶⁸

In 2002 werden de invoegbedrijven door de afdeling Tewerkstelling grondig geëvalueerd.⁶⁹ Hieruit blijkt dat hun bezettingspercentage 61% bedraagt. Toegepast op de huidige situatie betekent dit een tewerkstelling van ruim 320 invoegwerknemers. Het volledige tewerkstellingspotentieel van de invoegbedrijven ligt echter hoger. Naast de invoegwerknemers zijn immers nog andere personeelsleden aan de slag in invoegbedrijven. Meer zelfs, de invoegwerknemers vormen met 47% van het globale personeelsbestand een nipte minderheid. De (niet gesubsidieerde) arbeiders of bedienden, interim-arbeiders, begeleiders en kaderpersoneel vormen de grootste groep. Het volledige tewerkstellingspotentieel van de huidige 38 actieve invoegbedrijven kan geschat worden op 680 personen.

Een analyse van het profiel van de invoegwerknemers wijst uit dat voornamelijk mannen worden tewerkgesteld, vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.

Andere profielkenmerken zijn:

- de gemiddelde leeftijd is net geen 36 jaar. Dit is relatief oud, doch ook niet zo oud als men zou mogen verwachten op basis van het profiel van de referentiegroep;
- de grootste groep invoegwerknemers heeft een diploma LSO, dat is iets hoger geschoold dan verwacht;
- 1 op 4 invoegwerknemers is van vreemde origine of meer dan het dubbele van de referentiegroep;
- een meerderheid van de invoegwerknemers was vóór de indiensttreding tussen 1 en 3 jaar inactief. Opvallend is dat 11% ondanks de strikte aanwervingsvoorwaarden minder dan 1 jaar inactief was;
- een analyse van de persoonlijke problemen wijst uit dat invoegwerknemers vooral te kampen hebben met financiële problemen en een gebrek aan vaardigheden inzake sociale zelfredzaamheid (lezen, schrijven, rekenen, administratieve handelingen, ...). Psychologische problemen en verslavingsproblemen komen opvallend weinig voor.

68) 6 invoegbedrijven vroegen het faillissement aan, 3 werden stopgezet, 2 zijn omgeschakeld naar sociale werkplaatsen, 2 zijn niet opgestart, en 1 is gefusioneerd met een ander invoegbedrijf.

69) Naast een beschrijving van de tewerkstellingscijfers spitst de evaluatie zich toe op het evalueren van het duurzaamheidskarakter van de invoegbedrijven en een bedrijfseconomische analyse. Het volledige rapport kan vanaf september 2003 worden opgevraagd bij de administratie Werkgelegenheid.

De algemene beoordeling in verband met de evolutie van de financiële toestand van de invoegbedrijven is matig positief. De bedrijfseconomische toestand van de invoegbedrijven werd onderzocht via financiële indicatoren op basis van de jaarrekeningen. Het gemiddelde resultaat van de invoegbedrijven stelt hen niet in staat de volledige personeelskost te dragen. Slechts 1 invoegbedrijf op 4 beschikt hiervoor over voldoende draagkracht. De belangrijkste financiële ratio's (liquiditeit, solvabiliteit en netto-rentabiliteit) evolueren allemaal in gunstige richting en zijn zelfs iets beter dan de ratio's van de referentiepopulatie (kleine Vlaamse ondernemingen).

Invoegafdelingen

Het Meerwaardenbesluit werd op 7 december 2001 gewijzigd. Vooral voor de invoegafdelingen hield dit een hele verandering in.

Het centrale concept dat hierbij werd geïntroduceerd is de 'collectieve dienstverlening'. Er werd beslist dat invoegbedrijven en -afdelingen die een collectieve dienst verzorgen tegen een prijs die lager ligt dan de werkelijke kostprijs kunnen blijven rekenen op een loonsubsidiëring van 35% van de brutoloonkost.

De degressieve premie vanuit werkgelegenheid wordt gecompenseerd met een progressieve premie vanuit het functionele beleidsdomein zodat uiteindelijk de invoegwerknemers quasi volledig gesubsidieerd worden.

De eerste reeks samenwerkingsakkoorden werden gesloten met de Vlaamse minister bevoegd voor milieu en met deze bevoegd voor grootstedelijk beleid. In tabel 78 worden dit de invoegafdelingen collectieve diensten genoemd. De gewone invoegafdelingen zonder co-financiering worden klassieke invoegafdelingen genoemd. Vooral de invoegafdelingen collectieve diensten nemen een spectaculaire start. Met 13 initiatieven in 2003 en 159 erkende plaatsen is deze groep drie keer zo groot als de klassieke invoegafdelingen.

Sociale werkplaatsen

De cijfers in tabel 78 tonen aan dat er weer wat beweging komt in de sector. In 2002 werd voor het eerst sinds jaren een uitbreidingsronde voor de sociale werkplaatsen georganiseerd. Niet enkel konden de reeds bestaande sociale werkplaatsen extra betrekkingen aanvragen, ook nieuwe initiatieven kregen de kans om erkend te worden als sociale werkplaats. Op die manier steeg het aantal sociale werkplaatsen van 94 naar 108 en groeide het aantal erkende plaatsen van 1.737 naar 2.115 voltijds equivalenten.

3. Beoogd beleidseffect: Betere invulling van de maatschappelijke behoeften

De beschikbare cijfers met betrekking tot diverse indicatoren die ressembleren onder tevredenheidsmetingen werden reeds opgenomen in de tekst bij *Strategische doelstelling 3, Beoogd beleidseffect 6*.

In februari 2002 werd het rapport "De Vlaamse Welzijnsbarometer" in opdracht van toenmalig Vlaams minister van Welzijn Mieke Vogels gepubliceerd. Er moet nog verder gewerkt worden aan de ontwikkeling van een meer synthetische indicator en een monitoringsysteem voor opvolging van de verwachtingen en de tevredenheid van personen en doelgroepen met betrekking tot de toereikendheid, toegankelijkheid en kwaliteit van het zorgaanbod.

Kritische succesfactor 10: Werk delen en herverdelen

Een tiende kritische succesfactor omvat een gelijkere verdeling van werk en een betere combinatie van werk en andere activiteiten. Hiertoe worden vier beleidseffecten beoogd: een grotere tevredenheid van werknemers over de combinatie van arbeid, gezin en vrije tijd (1), een toename van het aantal ondernemingen die hun productietijd hierop afstemmen (2), een meer gelijke man/vrouw verhouding in de deelname aan maatregelen voor arbeidsherverdeling en loopbaanonderbreking (3) en tenslotte een toenemend aantal mensen aan het werk (4).

1. Beoogd beleidseffect: De combinatie van arbeid, vrije tijd en gezin verbetert, dit geeft meer tevredenheid en welzijn

Resultaten uit recent onderzoek met cijfers over de mate waarin Vlaamse organisaties mogelijkheden en voorzieningen aanbieden aan hun personeel ter ondersteuning van de combinatie van arbeid, gezin en vrije tijd, vindt u in de tekst bij de Strategische doelstelling 3, Beoogd beleidseffect 5.

Recent is er veel aandacht ontstaan rond de mogelijkheid voor telewerken. Dit is een verzamelnaam voor alle vormen en manieren van (deeltijds) thuiswerken of werken buiten de normale werkplaats. Telewerken kan voor een bepaalde werknemer bestaan uit een vaste dag per week, terwijl een andere werknemer bijvoorbeeld elke dag twee uur vroeger naar huis kan gaan om daar verder te werken. Algemeen wordt aangenomen dat telewerken de combinatie tussen arbeid, vrije tijd en gezin en de flexibiliteit van de dagindeling kan verhogen. De link met een verlaging van de mobiliteitsproblematiek wordt eveneens gesuggereerd, maar is voorlopig niet bewezen.

Uit een studie in 2002⁷⁰ blijkt dat in België ongeveer 7,5% van de werknemers aan een vorm van telewerken doen. Dit is ongeveer even veel als het gemiddelde voor de EU, maar minder dan de helft van de koplopers inzake telewerken. Zowel werknemers als werkzoekenden zijn nochtans zeer geïnteresseerd in het hebben van de mogelijkheid tot een vorm van telewerk: niet minder dan 73% van de werknemers en 75% van de werkzoekenden zouden hierover graag beschikken.

2. Beoogd beleidseffect: Meer ondernemingen organiseren hun productietijd anders, in functie van de combinatie arbeid en gezin

De resultaten uit het PASO-onderzoek met betrekking tot combinatie van arbeid en gezin zijn opgenomen onder Beoogd beleidseffect 5 van de Strategische doelstelling 3.

70) Gareis K. (2002), The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA. Empirica, Bonn

3. Beoogd beleidseffect: Mannen en vrouwen nemen in evenredige mate deel aan arbeids(herver)deling en loopbaanonderbreking (evenwichtige spreiding)

3.1. Deeltijds werk stagneert en blijft vooral een vrouwenzaak

Het aandeel deeltijds werkende Vlamingen in 2002 bedraagt 20,7%. Dit aandeel bleef relatief stabiel in de periode 1999-2002. De toename in 2002 (+0,8 pp) is wel een indicatie van een nieuwe stijging van het aandeel deeltijds werkenden.

De grote kloof tussen het aandeel deeltijdsarbeid bij mannen (5%) en vrouwen (41%) groeit verder in 2002. Het aandeel deeltijds werkende vrouwen stijgt met 1 procentpunt of dubbel zo veel als het aandeel van de mannen.

Tabel 79: Procentueel aandeel deeltijdsarbeid door loontrekkenden volgens geslacht, Vlaams Gewest, 1997-2002

	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2001-2002 pp
Mannen	3,6	3,9	4,5	4,8	4,5	5,0	+0,5
Vrouwen	37,0	39,1	41,4	40,9	39,7	40,7	+1,0
Totaal	17,4	18,7	20,4	20,2	19,9	20,7	+0,8

Bron: NIS EAK, (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

Tabel 80: Procentueel aandeel deeltijdsarbeid door loontrekkenden, internationale vergelijking, 2002

	Vlaams Gewest		België		EU-3		EU-15	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Mannen	4,5	5,0	5,0	5,5	6,6	nb	5,8	nb
Vrouwen	40,4	40,7	38,5	38,8	40,2	nb	34,4	nb
Totaal	20,0	20,7	19,4	20,1	21,9	nb	18,6	nb

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

In 2002 daalde het aandeel deeltijds werkende Vlamingen dat onvrijwillig deeltijds werkt verder tot 11,6%. Dit is een afname met 2,6 pp ten opzichte van 2001 en 2,4 pp lager dan het Europese gemiddelde. Hiermee presteert Vlaanderen ook heel wat beter dan België, waar 19% van de deeltijdse werknemers onvrijwillig deeltijds werkt. Dat is het gevolg van de hoge onvrijwillige deeltijdsarbeid in Wallonië: in 2002 ligt het aandeel ervan bijna drie maal zo hoog als in Vlaanderen. In Wallonië is deeltijdsarbeid veel vaker dan in Vlaanderen een noodoplossing voor wie geen voltijdse job vindt. Daarentegen lijkt deeltijdsarbeid in Vlaanderen steeds vaker het resultaat te zijn van een vrijwillige keuze, al dan niet met het oog op een betere combinatie van arbeid en privé-leven. Dit wordt bevestigd door de resultaten van VIONA-onderzoek in het kader van arbeid en maatschappelijke dwarsverbindingen⁷¹.

71) Glorieux I., Minnen J., Van Thielen L. (2003). Moeder, wanneer werken wij? Arbeidsmarktconclusies uit het Vlaams tijdsbestedingsonderzoek 1988-1999. Onderzoeksgroep TOR, vakgroep sociologie, VUB 2003, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

Tabel 81: Onvrijwillige deeltijdarbeid (percentage van het totaal aantal deeltijdse arbeidskrachten) volgens regio en geslacht, 1999-2002

		1999 %	2000 %	2001 %	2002 %
Vlaams Gewest	mannen	18,3	21,6	16,8	13,8
	vrouwen	17,3	15,5	13,9	11,3
	totaal	17,4	16,3	14,2	11,6
Waals Gewest	mannen	53,3	48,5	43,3	46,7
	vrouwen	33,2	32,2	32,1	30,1
	totaal	36,5	34,8	33,8	32,8
België	mannen	33,9	34,0	30,0	27,6
	vrouwen	23,1	21,5	20,1	17,4
	totaal	24,6	23,4	21,5	19,0
EU	mannen	24,4	22,7	19,9	18,8
	vrouwen	15,0	14,1	13,4	12,7
	totaal	16,8	15,8	14,7	14,0

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2003)

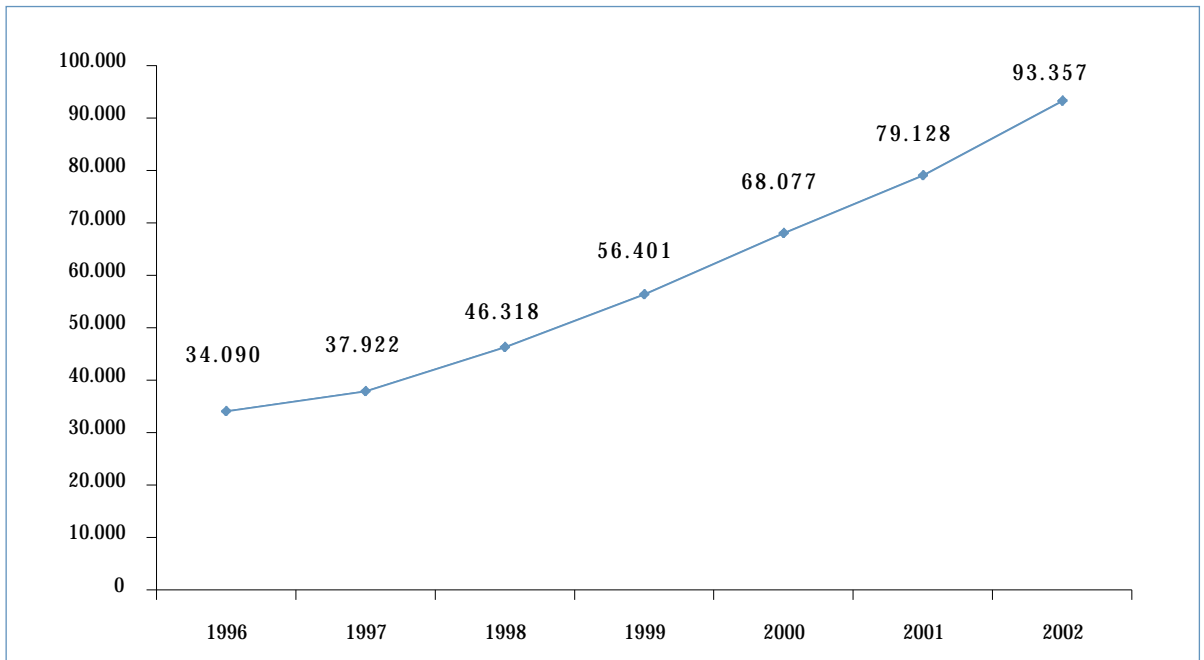
3.2. Loopbaanonderbreking

Vanaf januari 2002 is het federale stelsel van loopbaanonderbreking vervangen door het 'tjidskrediet'. De Vlaamse aanmoedigingspremies werden eveneens hervormd. Twee pijlers uit het Vlaamse stelsel werden overgenomen binnen de federale regeling, met name de 'landingsbanen' voor oudere werknemers en de 1/5^e loopbaanvermindering.

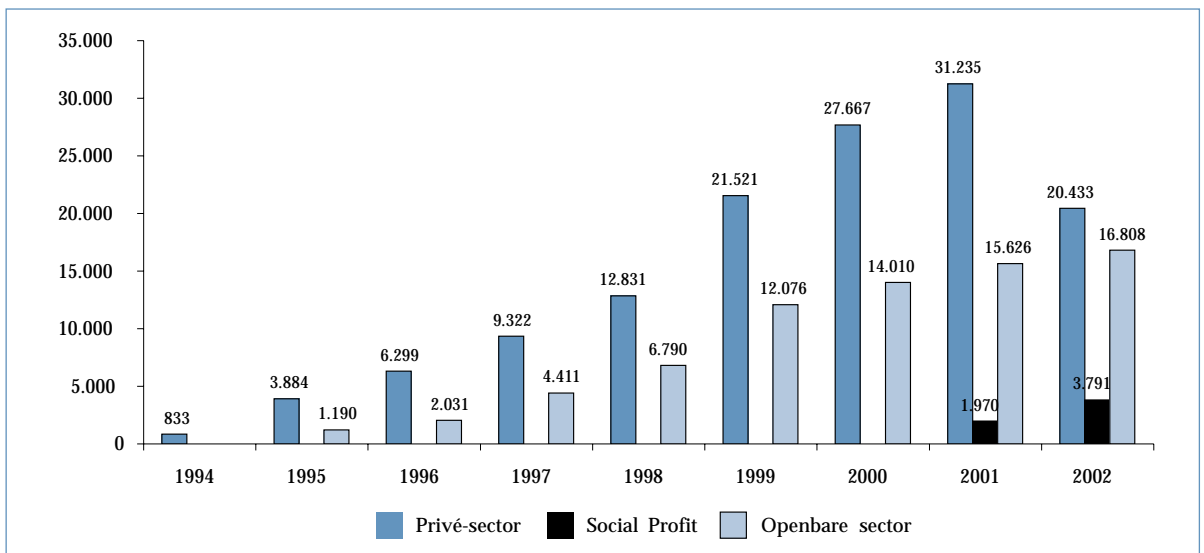
Het aantal Vlamingen dat hun loopbaan onderbreekt is opnieuw gestegen. Uit de cijfergegevens van de RVA blijkt een stijging van 18% in 2002 (+14.229 werknemers in loopbaanonderbreking). Deze stijging is ten dele te danken aan de toename van het aantal mannelijke gebruikers (+41%). Vooral de stijging van de mannen die de loopbaan deeltijds onderbreken is spectaculair (+54%). Ook bij de vrouwen is er echter een sterke stijging van het aantal deeltijdse onderbrekers. De voltijdse onderbreking bij de vrouwen stagneert. Deze trend zet zich sterk door in 2003. Volgens de RVA-cijfers verdubbelde tot verdrievoudigde het aantal aanvragen tjidskrediet in de privésector ten opzichte van juni 2002.

In het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2002 werd verondersteld dat in het nieuwe stelsel de potentiële doelgroep van de Vlaamse premies sterk zou verminderen. Deze veronderstelling wordt bevestigd. Hoewel in de Vlaamse openbare sector en de social-profit de aanvragen blijven stijgen is er een daling merkbaar van het aantal gebruikers uit de privésector. Deze daling is te wijten aan de verstrenging van de voorwaarden, maar vooral aan de overheveling van de landingsbanen en de 1/5^e loopbaanvermindering naar het federale niveau.

Wanneer we de gegevens van de Vlaamse aanmoedigingspremies combineren met de RVA-cijfers blijkt dat vrouwen hun loopbaan vooral onderbreken tussen 25 en 40 jaar, vermoedelijk om zorgtaken op te nemen. Mannen onderbreken eerder op latere leeftijd, als een vorm van vervroegde uittrede. Het aantal aanvragen voor opleidingskrediet en voor bedrijven in moeilijkheden is zeer beperkt (respectievelijk 2% en 1% in de privé-sector).

Figuur 10: Aantal werknemers in loopbaanonderbreking en tijdskrediet, Vlaams Gewest, 1996-2002

Bron: RVA

Figuur 11: Aantal aanvragen van een Vlaamse aanmoedigingspremie*, 1994-2002

* De telling gebeurde dit jaar via een nieuw verwerkingsprogramma, de gegevens van de vorige jaren werden daarom herraamd

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, administratie Werkgelegenheid

4. Beoogd beleidseffect: **Er zijn meer personen aan het werk**

Cijfers met betrekking tot de werkzaamheidsgraad van de bevolking op beroepsactieve leeftijd en het aantal personen met een job vindt u terug onder Strategische doelstelling 1, Beoogd beleidseffect 1. De werkzaamheidsgraad van de verschillende leeftijdsgroepen is opgenomen onder Strategische doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 2.

Kritische succesfactor 11: Het bevorderen van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap

Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap gaat er van uit dat winst niet de enige drijfveer van een onderneming kan zijn. Een onderneming moet ook oog hebben voor zijn werknemers, voor de omgeving en voor de samenleving waarin de onderneming zich bevindt. Hiertoe worden drie beleidseffecten beoogd. Het eerste beleidseffect streeft ernaar dat meer ondernemingen een gediversifieerd en mensgericht HR-beleid voeren dat gericht is op de evenredige participatie van bevolkingsgroepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Het tweede beleidseffect beoogt het aantal ondernemingen dat een sociale audit laat uitvoeren, te verhogen. Tenslotte streeft men ernaar het aantal bedrijven dat op een ecologische en sociaal verantwoorde manier produceert, te verhogen.

1. Beoogd beleidseffect:

Meer ondernemingen voeren een gediversifieerd en mensgericht HR-beleid, gericht op een evenredige arbeidsparticipatie van momenteel ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen

Gegevens hierover zoals de VESOC-diversiteitsplannen en de samenwerkingsprotocols van de Vlaamse minister voor Werkgelegenheid met VKW, VEV, ACLVB, ABVV, ACV en UNIZO, werden reeds besproken bij Strategische doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 4. PASO-cijfers met betrekking tot HR-beleid vindt u bij Strategische doelstelling 2, Beoogd beleidseffect 6.

Binnen het VIONA-onderzoeksprogramma 2002 loopt momenteel een onderzoek naar de structurele effecten van de diversiteitsplannen op de evenredige arbeidsparticipatie. De gegevens uit dit onderzoek zullen in het najaar van 2004 beschikbaar zijn.

2. Beoogd beleidseffect:

Meer ondernemingen doen sociale audits

Het PASO-onderzoek leverde de eerste cijfers⁷² over de kennis over en het gebruik van sociale audits in de Vlaamse organisaties met 10 personeelsleden of meer (zie tabel 82).

In 2002 kende 28,5% van de respondenten (N= 1.215) deze vorm van audit. Iets minder dan 8% stelde het ook effectief te gebruiken. Bij opsplitsing van deze cijfers naar grootte en hoofdactiviteit stelden de onderzoekers volgende zaken vast.

Ruim 53% van de grootste vestigingen met 200 of meer werknemers kent het instrument terwijl dit voor de vestigingen met 50 tot 99 en deze met 100 tot 199 respectievelijk 33,3% en 37,6% is. Van de kleinere organisaties met 10 tot 49 personeelsleden kenden net iets meer dan een kwart dit instrument. Het uitvoeren van een sociale audit was met 19,1% eveneens het grootst bij de grootste vestigingen met 200 of meer personeelsleden. Naar sector werd social auditing het meest gebruikt bij het openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen (14,7%) en het minst in het onderwijs (0,9%).

Gezien de diversiteit aan instrumenten en controle-organen bieden deze PASO-cijfers geen volledige indicatie van het totaal aantal uitgevoerde sociale audits.

72) Deze nog niet gepubliceerde cijfers zullen vanaf eind 2003 beschikbaar zijn op www.paso.be.

3. Beoogd beleidseffect: Meer ondernemingen “produceren” op een ecologisch en sociaal verantwoorde manier

Het meten van dit beleidseffect kan aan de hand van een aantal labels of certificaten. Op het ecologisch vlak gaat het om de EMAS-richtlijn en het ISO-14001 certificaat. Voor de sociaal verantwoorde productie gaat het onder andere over SA8000 en het Global Reporting Initiative (GRI).

Ook hier zijn beperkte cijfers beschikbaar op basis van het PASO-onderzoek dat werd uitgevoerd in 2003 (zie tabel 82). De cijfers met betrekking tot Investors in People, ISO14001, AA1000, SA 8000 en de diversiteitsaudit vallen onder de noemer van “ecologisch en sociaal verantwoord” produceren.

De grootste vestigingen met 200 of meer personeelsleden zijn de grootste kenners van deze instrumenten. Voor de concrete cijfers hierover alsook voor de sectorale verschillen ter zake verwijzen we u naar de website www.paso.be waar deze informatie beschikbaar zal zijn vanaf eind 2003. Uit tabel 82 blijkt ook dat de instrumenten slechts zeer beperkt gebruikt worden.

Op basis van secundaire bronanalyse kunnen hierover ook enkele cijfers worden gevonden. Op het vlak van milieucertificering beschikt Vlaanderen over 9 bedrijfssites met het EMAS-label. Het SA8000 label is slechts aan 1 Vlaamse organisatie toegekend. Er is geen enkele organisatie bekend die sociaal rapporteert op basis van de GRI-criteria.

4. Beoogd beleidseffect: Stijging van het aantal producten met erkende en herkende labels

Duurzaam ondernemen vertaalt zich onder andere in duurzaam geproduceerde producten. Op alle maatschappelijke terreinen is er een groeiende vraag van consumenten die betrouwbare informatie wensen en garanties willen krijgen over de duurzaamheid van de consumptiegoederen en diensten. Daartoe zijn controlemechanismen en labels noodzakelijk.

De labels en certificaten die opgenomen werden onder *Beoogd beleidseffect 3* dragen bij tot een duurzamere productie maar situeren zich niet op het niveau van het product.

Op het niveau van duurzame producten heeft België sinds 27 februari 2002⁷³ de Wet ter bevordering van de sociaal verantwoorde productie of kortweg de Wet op het Sociaal Label. Ondernemingen kunnen op vrijwillige basis een sociaal label vragen voor hun producten. Op die manier krijgt de consument de garantie dat deze producten ontwikkeld werden onder ‘menswaardige omstandigheden’ (volgens de normen van de IAO). Dit betekent onder andere dat het product of dienst wordt geproduceerd zonder kinder- en dwangarbeid, zonder discriminatie en met respect voor de vrijheid van vereniging en de mogelijkheid voor het afsluiten van CAO's. Het sociaal label staat momenteel nog in zijn kinderschoenen. Op 31 juli 2003 beschikte slechts één Vlaams product over het sociaal label.

Zonder volledig te zijn geven we nog enkele andere voorbeelden van duurzaamheidslabels:

- het Europees Ecolabel. Dit is een vrijwillig label dat consumenten met inbegrip van private en publieke aankopers toelaat officieel groene producten in Europa te identificeren;
- het Max Havelaar Keurmerk. Het garandeert dat de kleine boeren in de ontwikkelingslanden voor hun product een eerlijke prijs krijgen;
- Ethibel levert een label voor sociaal en ecologisch verantwoorde beleggingsproducten.

73) B.S. 26/03/02

De PASO-cijfers over Sustainable Investment Screening (SIS of Duurzaam investeringsonderzoek) en Fair Trade Label (FTL of Eerlijke Handel-label) zijn indicatoren met betrekking tot dit beoogd beleidseffect (zie tabel 82). In 2002 gebruikte slechts 4% van de Vlaamse vestigingen (met 10 personeelsleden of meer) het label van Eerlijke Handel terwijl amper 0,1% het Duurzaam investeringsonderzoek gebruikten. De verschillen volgens organisatiegrootte en hoofdactiviteit van de vestigingen zijn in grote mate gelijklopende als deze vastgesteld met betrekking tot de instrumenten behandeld in de 2 vorige beoogde beleidseffecten.

Tabel 82: Kennis over en gebruik van verschillende instrumenten met betrekking tot HR, sociale audit, ecologisch en sociaal verantwoord ondernemen en desbetreffende labels bij de organisaties, Vlaams Gewest, 2002

	kennis %	gebruik % (1+2)	in ontwikkeling % (1)	volledig ingevoerd % (2)	totaal vestigingen N
Balanced Scorecard	28,5	8,7	6,4	2,3	1.250
HR Balanced Scorecard	18,6	4,3	3,6	0,7	1.228
Social audit	28,5	7,9	4,3	3,6	1.215
EFQM (European Foundation Quality Management)	25,3	6,6	4,8	1,8	1.235
IiP (Investors in People)	9,5	1,4	1,0	0,4	1.218
Sustainable Investment Screening (Ethibel, FTSE4Good, Dow Jones Sustainable Index)	3,8	0,1	0,1	0,0	1.199
Fair Trade Labels (Schone kleren campagne, Ethical Training Initiative, Max Havelaar)	22,7	3,7	1,8	1,9	1.190
ISO 14001	22,4	3,9	1,9	2,0	1.198
AA 1000S	2,0	0,1	0,1	0,0	1.195
SA 8000	2,9	0,1	0,1	0,0	1.204
Diversiteitsaudit (DIVA)	7,5	2,3	1,8	0,5	1.193

Organisaties met 10 personeelsleden of meer, cijfers gewogen naar sector en grootte
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2003

Kritische succesfactor 12: Bijdragen tot een sterk en veelzijdig economisch draagvlak

Een voorwaarde voor de strategische doelstellingen vormt een voldoende sterk economisch draagvlak, dat bovendien veelzijdig genoeg is om economische en maatschappelijke veranderingen aan te kunnen. Het beleid beoogt 5 effecten: de netto-aangroei van het aantal ondernemingen en zelfstandigen (1), de netto-aangroei van de werkgelegenheid (2), een evenwichtige subregionale spreiding van de werkgelegenheid, gebaseerd op de subregionale sterkten (minder fragiele subregio's) (3), een stijging van het aantal innovaties in ondernemingen en organisaties (4) en tenslotte wil men de interdependentie tussen de reguliere en sociale economie verhogen (5).

1. Beoogd beleidseffect: **Netto-aangroei van het aantal ondernemingen en zelfstandigen**

Voor gegevens hierover zie Strategische doelstelling 4, Beoogd beleidseffect 3.

2. Beoogd beleidseffect: **Netto-aangroei van werkgelegenheid**

Meer informatie is terug te vinden bij Strategische doelstelling 1, Beoogd beleidseffect 1.

3. Beoogd beleidseffect: **Evenwichtige subregionale spreiding van de werkgelegenheid, gebaseerd op de subregionale sterkten (minder fragiele subregio's)**

De subregionale spreiding van de **werkzaamheid** (tabel 83) biedt een zicht op de verschillen in het aandeel werkende inwoners volgens woonplaats. Daarnaast kan ook de subregionale spreiding van de **werkgelegenheid** (de beschikbare jobs volgens vestigingsplaats van de ondernemingen of werkplaats) worden berekend (tabel 84).

Er waren in 2001 nog steeds aanzienlijke subregionale verschillen in de werkzaamheidsgraad. In Kortrijk-Roeselare, Halle-Vilvoorde en Aalst-Oudenaarde werd een werkzaamheidsgraad van 70% bereikt. In Limburg en de regio Antwerpen-Boom daarentegen lag de werkzaamheidsgraad lager dan 64,5%. De werkzaamheidsgraad in de regio Hasselt bedroeg slechts 62%.

De werkzaamheidsgraad steeg tussen 2000 en 2001 in elke subregio. De toename was in het algemeen iets groter dan gemiddeld in de subregio's met een relatief lage werkzaamheidsgraad, zodat de subregionale spreiding licht afnam. Deze gunstige evolutie deed zich reeds een aantal jaren voor.

Meer recente cijfers met betrekking tot de werkzaamheidsgraad in de Vlaamse subregio's zijn nog niet beschikbaar. Op basis van cijfers van de RSZ kan wel een uitspraak worden gedaan over de evolutie van de tewerkgestelde werknemers in 2002 per Vlaamse provincie. Het aantal werknemers in loondienst in Vlaanderen daalde in 2002 (-4.600 jobs of -0,2%). De provincies West-Vlaanderen (+450 jobs of +0,1%) en Vlaams-Brabant (-370 jobs of -0,1%) presteerden iets beter dan gemiddeld. De andere provincies werden zwaarder getroffen door de laagconjunctuur: zowel in Oost-Vlaanderen als in Limburg gingen ongeveer 1.450 jobs verloren (respectievelijk -0,3% en -0,4%), in Antwerpen daalde het aantal werknemers in loondienst met 1.850 jobs (of -0,6%). Deze indicatieve cijfers wijzen erop dat in 2002 de regio's met een relatief hoge werkloosheidsgraad en lage werkzaamheidsgraad (zoals Limburg en Antwerpen) relatief sterker getroffen werden door de economische groeivertraging, zodat de subregionale spreiding van de werkzaamheidsgraad opnieuw is toegenomen in 2002. Dit wordt bevestigd door de subregionale werkloosheidscijfers voor 2002.

Tabel 83: Werkzaamheidsgraad in de Vlaamse subregio's*, 1997-2001

	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2000-2001 PP
Aalst-Oudenaarde	66,5	67,3	67,9	68,8	69,6	+0,8
Antwerpen-Boom	61,0	61,9	62,4	63,4	64,4	+1,0
Brugge	64,9	65,4	65,8	66,6	67,6	+1,0
Gent	65,1	65,7	66,4	67,2	68,0	+0,8
Halle-Vilvoorde	66,3	67,5	67,8	68,8	69,5	+0,7
Hasselt	58,3	59,6	60,0	61,0	62,0	+1,0
Kortrijk-Roeselare	67,7	68,3	68,7	69,4	70,1	+0,7
Leuven	65,4	66,0	66,7	67,5	68,2	+0,7
Mechelen	64,2	64,9	65,6	66,7	67,1	+0,4
Oostende-Westhoek	64,3	64,8	65,0	65,7	65,9	+0,2
St.-Niklaas-Dendermonde	64,4	64,9	65,5	66,5	67,3	+0,8
Tongeren	60,3	61,3	61,8	62,6	63,4	+0,8
Turnhout	62,2	63,1	63,5	64,7	65,6	+0,9
Vlaams Gewest	63,7	64,5	65,0	65,9	66,7	+0,8

* gewijzigde methodologie, de cijfers zijn niet vergelijkbaar met de editie van vorig jaar.
Bron: NIS Bevolkingsstatistieken, NIS Volkstelling, RIZIV, RSZ-LATG, RSZPPO, RSVZ, VDAB (Bewerking Steunpunt WAV).

Tabel 84: Werkgelegenheidsgraad⁷⁴ in de Vlaamse subregio's*, 1997-2001

	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2000-2001 PP
Aalst-Oudenaarde	48,9	49,2	49,3	49,3	50,2	+0,9
Antwerpen-Boom	70,9	71,6	72,5	73,3	74,2	+0,9
Brugge	65,4	66,6	67,7	67,9	69,5	+1,6
Gent	66,9	67,2	67,9	69,3	70,2	+0,9
Halle-Vilvoorde	60,6	63,7	65,7	67,9	69,7	+1,7
Hasselt	59,0	60,7	59,8	60,9	62,1	+1,2
Kortrijk-Roeselare	69,8	71,4	71,4	72,2	73,3	+1,1
Leuven	51,1	52,0	53,0	54,1	55,1	+1,0
Mechelen	58,0	58,2	60,0	61,6	63,1	+1,5
Oostende-Westhoek	58,4	59,5	59,8	60,1	60,5	+0,3
St.-Niklaas-Dendermonde	50,5	51,6	52,0	52,3	53,7	+1,4
Tongeren	48,8	49,5	49,9	49,5	49,9	+0,5
Turnhout	56,7	58,0	59,1	60,1	61,1	+0,9
Vlaams Gewest	60,5	61,7	62,3	63,2	64,3	+1,1

* gewijzigde methodologie, de cijfers zijn niet vergelijkbaar met de editie van vorig jaar.
Bron: NIS EAK, NIS Bevolkingsstatistieken, NIS Volkstelling, RIZIV, RSZ, RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV).

74) De verhouding van het aantal jobs in een (sub)regio ten opzichte van het aantal inwoners op actieve leeftijd.

Net als de werkzaamheidsgraad nam de werkgelegenheidsgraad of jobconcentratie in 2001 toe in alle subregio's (zie tabel 83). De subregionale verschillen waren groter dan voor de werkzaamheidsgraad. De subregionale spreiding van de werkgelegenheidsgraad nam licht toe in de periode 1997-2001.

Beleidsmatig is het allicht meer aangewezen een daling van de subregionale verschillen in de werkzaamheidsgraad na te streven. De toekomstige groeipolen op het vlak van werkgelegenheid zijn immers moeilijker voorspelbaar en beïnvloedbaar. Daarnaast kan de jobcreatie in de ene subregio overigens ook werkzoekenden uit andere subregio's ten goede komen (via een verhoogde pendel). Dezelfde pendel verklaart waarom regio's met een hoge werkgelegenheidsgraad (bijvoorbeeld Antwerpen) desondanks ook hoge werkloosheidscijfers kennen.

4. *Beoogd beleidseffect:* *Stijging innovaties in ondernemingen en organisaties*

Een belangrijk element van de kracht van het economisch draagvlak is de **innovatie** in de ondernemingen en organisaties, betaald door de ondernemingen zelf of gesubsidieerd door de overheid.

Omwille van de beperkte registratie van de gegevens met betrekking tot innovativiteit, dienen deze gegevens veelal opgevraagd te worden door surveys, die zelden jaarlijks plaatsvinden. Daarom kunnen we een gedeelte van de gegevens die zijn opgenomen in het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2002, niet actualiseren. Er zijn wel een aantal andere gegevensbronnen beschikbaar, die hier dan ook worden gebruikt.

De resultaten van de derde **Community Innovation Survey (CIS)**, die werd uitgevoerd in 2001-2002, zijn bekend. Deze survey verliep volgens een volledig vernieuwde methodologie om de tegenstrijdige bevindingen uit de CIS I en CIS II te elimineren. De steekproef van de CIS III bevat in totaal ongeveer 1.500 ondernemingen die in Vlaanderen gevestigd zijn.

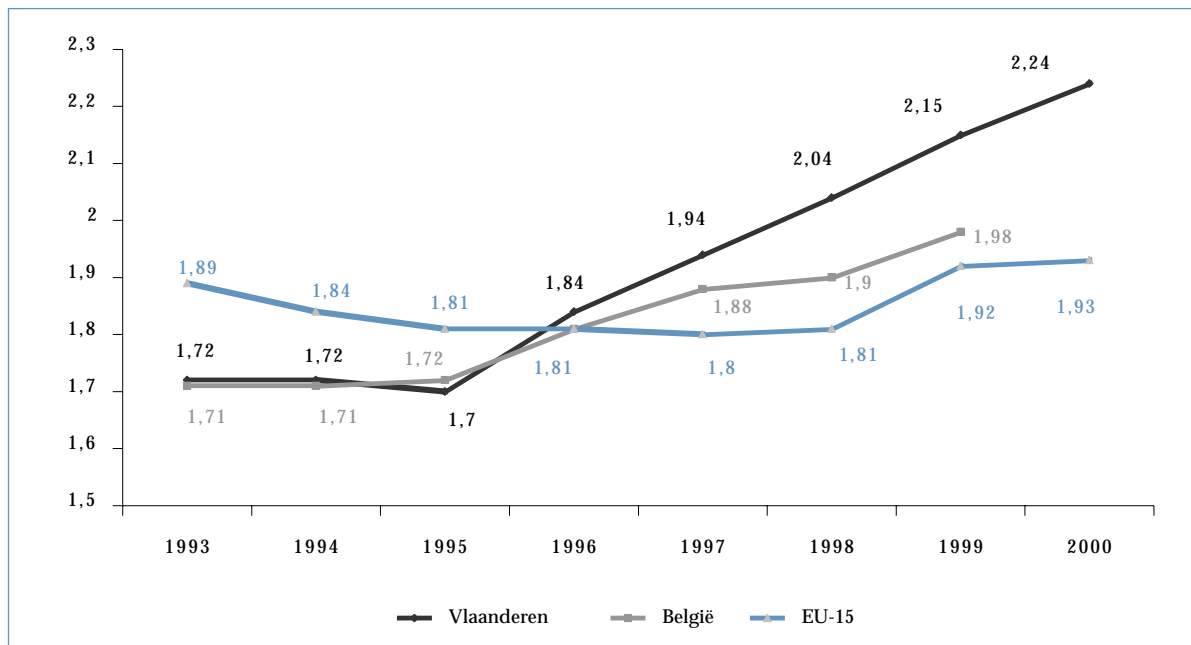
Uit de respons van de Vlaamse ondernemingen zijn ongeveer 60% van de ondernemingen volgens de in de survey gehanteerde definitie, innovatief te noemen.⁷⁵ Aangezien dat cijfer ook gevonden werd bij de CIS I-enquête aan het begin van de jaren '90, is de innovatie-performantie van de Vlaamse ondernemingen de laatste 10 jaar min of meer stabiel gebleven. Grote en middelgrote ondernemingen zijn duidelijk innovatiever dan kleine ondernemingen. Er zijn eveneens grote sectorale verschillen. Ongeveer 20% van de bedrijven ontvangt steun van de Belgische overheid en 4% ontvangt Europese steun. De belangrijkste belemmerende factoren voor innovatie zijn een gebrek aan personeel en financiële middelen.

Figuur 12 toont de **GERD** (Gross Expenditures on R&D) als % van het BBP voor Vlaanderen, België en de EU-15 tijdens de periode 1993-2000. De GERD omvat zowel de uitgaven van bedrijven, overheid, instellingen zonder winstoogmerk en het hoger onderwijs aan onderzoek en ontwikkeling (O&O). De cijfers tonen dat de GERD als % van het BBP in Vlaanderen gestegen is van 1,7% in 1993 tot 2,2% in 2000. Deze toename is een stuk sterker dan gemiddeld in België. In 1993 liep Vlaanderen achter op de EU-15, maar vanaf 1996 werd deze achterstand omgebogen in een voorsprong, die bovendien steeds groter wordt.

In 2000 bedroeg de GERD in Vlaanderen ongeveer 3.000 miljoen euro, tegenover 1.900 miljoen euro in 1993. Bijna 80% van de bedrijfsuitgaven wordt gemaakt door grote ondernemingen. De meest O&O-intensieve sectoren zijn de chemische en farmaceutische nijverheid en de ICT-hardware en precisiemateriaal. Zij staan samen in voor ongeveer 60% van de ondernemingsuitgaven voor O&O.

75) Een onderneming wordt in de CIS III als innovatief beschouwd als ze tussen begin 1998 en eind 2000 hetzij nieuwe of duidelijk verbeterde producten op de markt brengt, hetzij innovatie-activiteiten aanvat maar niet voltooid heeft, hetzij innovatie-activiteiten aanvat maar stopzet.

Figuur 12: GERD als % van het Bruto Binnenlands Product (1993-2000)



Bron: Vlaams Indicatorenboek WTI, Steunpunt O&O-statistiek, 2003

De permanent innovatieve bedrijven hadden in 1999 bijna 18.000 VE O&O-werknemers in dienst, waarvan ongeveer 74% bij grote ondernemingen, 16% bij middelgrote ondernemingen en 10% bij kleine ondernemingen. Het O&O-personeel werkt vooral in de sector ICT-hardware en precisiemateriaal (19,7%), de chemische nijverheid (19,2%), de farmaceutische nijverheid (11,9%) en de sector machines en apparaten (11,8%).

Het *European Innovation Scoreboard* van 2002, dat gebaseerd is op 17 indicatoren met betrekking tot innovativiteit, plaatst België bij de 'middle range innovators'. België heeft in deze groep gezelschap van landen als Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk en Ierland. Nederland zit samen met de Scandinavische landen en het VK in de groep van de 'leading innovators'.

Het gebruik van de internetmogelijkheden wordt eveneens beschouwd als een indicatie van innovatie. In mei 2002 hebben 95% van de ondernemingen in Vlaanderen beschikking over minstens één computer. In 81% van de gevallen is minstens één computer aangesloten op het internet. Vlaanderen bevindt zich daarmee in de middenmoot van Europa. Tenslotte heeft 42% van de vestigingen in het Vlaams Gewest een eigen website.

In 2002 werd voor het eerst in het kader van PASO het innovatieve karakter van de Vlaamse organisaties onderzocht. De onderzoekers ontwikkelden daartoe een **zesledige typologie**⁷⁶. Uit de cijfers opgenomen in tabel 85 blijkt dat het aandeel non-innovatoren daalt naarmate de organisaties meer werknemers tellen. Bij de innovatieve vestigingen tellen de kleinere organisaties (grootteklassen 10-49 en 50-99) het grootste aandeel pure procesinnovatoren terwijl de grotere vestigingen (100-199 en 200 personeelsleden of meer) meestal globale ontwikkelaars zijn. Binnen alle dimensieklassen nemen de pure productontwikkelaars het kleinste aandeel in. Dit laatste is volgens de onderzoekers weinig verbazingwekkend omdat het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten meestal ook aanpassingen en vernieuwingen in het productieproces en/of de ondersteunende diensten vergt.

76) Deze typologie maakt gebruik van vier variabelen: (1) het investeren (anno 2001) in het informatiseren van de administratie of van de ondersteunende diensten, (2) de verbetering of vernieuwing van het productieproces, (3) het verbeteren van producten uit het bestaande assortiment en (4) het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten (R&D).

Op basis van deze vier variabelen worden organisaties onderscheiden die: (1) niet innoveren, (2) aan procesinnovatie doen (productieproces en/of ondersteunende processen), (3) aan productverfijning werken en (4) nieuwe producten ontwikkelen. Deze vier categorieën sluiten elkaar echter niet perfect uit. Een bedrijf kan bijvoorbeeld het productieproces herontwerpen en tegelijkertijd nieuwe producten introduceren. Als innovatietypologie is deze classificatie bijgevolg minder geschikt. Het combineren van deze vier klassen leidt echter tot een zesledige typologie met categorieën die elkaar wel uitsluiten. Zo onderscheiden we organisaties die:

(1) enkel aan procesinnovatie doen ('pure procesinnovators'), (2) enkel aan productverfijning werken ('pure productverfijners'), (3) enkel nieuwe producten ontwikkelen ('pure productontwikkelaars'), (4) aan procesinnovatie en productverfijning doen ('globale verfijners'), (5) aan procesinnovatie en productontwikkeling doen ('globale ontwikkelaars') en (6) noch aan procesinnovatie, noch aan productverfijning of -ontwikkeling werken ('non-innovatoren').

Tabel 85: Aandeel organisaties volgens innovatietype en volgens aantal werknemers, Vlaams Gewest, 2001

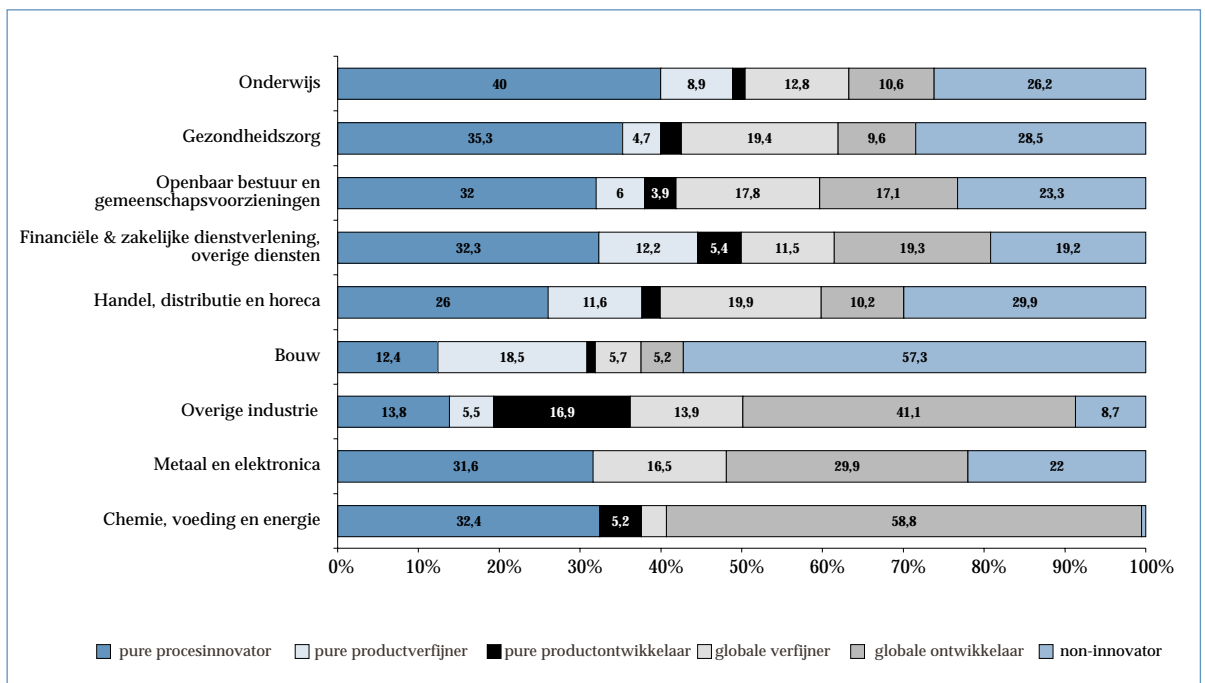
	pure proces-innovator verfijner	pure product-	pure product ontwikkelaar	globale verfijner	globale ontwikkelaar	non-innovator
10-49	27,4	10,7	4,0	13,9	14,8	29,3
50-99	35,7	5,6	2,5	18,2	19,8	18,2
100-199	22,8	3,8	2,8	21,8	31,6	17,2
200+	32,4	0,4	3,1	13,7	43,2	7,2

Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar sector per grootte - N=955.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Het **innovatiegedrag** verschilt sterk naargelang de hoofdactiviteit van de organisaties (zie figuur 13). De bouwsector heeft met ongeveer 57% het grootste aandeel non-innovatoren in vergelijking met de andere sectoren. De sectorengroep 'chemie, voeding en energie' scoort het best inzake procentueel aandeel innovatoren. De innoverende organisaties zijn grotendeels pure proces-innovatoren (vooral de dienstverlenende sectorengroepen 'handel en horeca' en 'financiële en zakelijke dienstverlening' en 'onderwijs...') en globale innovatoren (in afnemende volgorde geldt dit voor de sectorengroepen 'chemie, voeding en energie' en 'overige industrie'). Het aandeel pure procesinnovatoren en globale ontwikkelaars is binnen de sectorengroep 'metaal en elektronica' ongeveer gelijk. De pure productontwikkelaars nemen in bijna alle sectoren het kleinste aandeel in. Dit laatste geldt niet voor de sectorengroepen 'chemie, voeding en energie' en de 'overige industrie'. Daar zijn de globale verfijners het minst vertegenwoordigd.

Figuur 13: Procentuele verdeling van de organisaties over de innovatietypes per hoofdactiviteit, Vlaams Gewest, 2001



Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar sector per grootte - N=955.

De landbouwsector wordt niet opgenomen in de figuur omdat er geen respondenten waren met deze hoofdactiviteit.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

De PASO-onderzoekers baseren zich onder andere op volgende omschrijving van innovatie “*het combineren en creatief aanwenden van bestaande en nieuwe kenniselementen voor de verbetering van bestaande of de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten, productieprocessen, organisatiemethoden en commercialisering met het oog op de creatie of instandhouding van toegevoegde waarde*” (Huyghe, 2002). Het aanbieden van opleiding is één van de meest voor de hand liggende methoden om dergelijke nieuwe combinaties van kenniselementen te verwerven. Nieuwe kennis voortvloeiend uit innovatie kan door middel van opleiding worden overgedragen en/of verspreid.

De PASO-cijfers in tabellen 86 en 87 illustreren de wisselwerking tussen opleiding en innovatie. In de groep van non-innovatoren, organiseert ongeveer 1 op 4 (24%) van de organisaties geen opleiding voor het personeel. Dit aandeel van niet-vormingsorganisaties daalt tot 1 op 5 (21%) bij de pure productverfijners. De groep van pure productontwikkelaars telt relatief gezien het grootste aantal vormingsorganisaties (90%).

Tabel 86: Procentueel aandeel vormingsorganisaties per type innovatie, Vlaams Gewest, 2001

	vormingsorganisaties	niet-vormingsorganisaties
Non-innovator	75,6	24,4
Pure procesinnovator	90,6	9,4
Pure productverfijner	78,3	21,7
Pure productontwikkelaar	91,4	8,6
Globale verfijner	89,6	10,4
Globale ontwikkelaar	90,6	9,4

Gewogen naar grootte en sector - N=902
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

De algemene participatiegraad voor opleiding per type innovator⁷⁸ is het hoogst bij de globale ontwikkelaars. Dit percentage ligt bovendien 10% hoger dan bij de non-innovatoren en de pure productontwikkelaars.

Tabel 87: Algemene participatiegraad voor opleiding per type innovator, Vlaams Gewest, 2001

	participatiegraad
Non-innovator	48,3
Pure procesinnovator	54,4
Pure productverfijner	42,5
Pure productontwikkelaar	48,4
Globale verfijner	54,2
Globale ontwikkelaar	58,2

Gewogen naar grootte en sector - N=756
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

77) De algemene opleidingsparticipatiegraad berekend op het niveau van innovatietype weerspiegelt de verhouding tussen het totale aantal werknemers die aan opleiding hebben kunnen deelnemen ten opzichte van het totale aantal werknemers tewerkgesteld in alle organisaties van een bepaald innovatietype.

Ook ging PASO het effect na van innovatie op werkgelegenheidsgroei⁷⁸. Hieruit bleek dat verbeteringen van bestaande producten (diensten) of de ontwikkeling van nieuwe producten (diensten) aanleiding geven tot een positief significant effect op de netto-werkgelegenheidsgroei. Beleidsmatig is het interessant om vast te stellen dat het positief werkgelegenheidseffect dat uitgaat van productinnovaties niet beperkt blijft tot de kennisintensieve sectoren.

De impact van procesinnovaties op werkgelegenheidsgroei is evenwel minder eenduidig te meten. Hoewel wij geen netto-effect vaststellen, is het plausibel dat procesinnovaties zowel een inkrimping als een uitbreiding van het personeel tot gevolg kunnen hebben. Bovendien zijn deze werkgelegenheidseffecten niet noodzakelijk homogeen verdeeld over de verschillende groepen werknemers. Feit is wel dat zowel product- als procesinnovaties een toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt veroorzaken.

5. Beoogd beleidseffect: Interdependentie sociale en reguliere economie

Het Meerwaardenbesluit van 8 november 2000 roept een aantal instrumenten in het leven die de ontwikkelingskansen van de meerwaardeconomie willen optimaliseren. Een wederzijdse kruisbestuiving tussen de reguliere en sociale economie is slechts mogelijk in de mate dat de achterstand van de sociale economie wordt ingehaald. Het betreft vooral een deficit inzake know-how en kapitaal.

Regionale Incubatiecentra

De Regionale Incubatiecentra (RIC) of Startcentra staan in voor de ondersteuning van personen die een sociale onderneming willen opstarten. In augustus 2003 zijn er 6 RIC actief.

Deze RIC hebben in totaal 24 invoegbedrijven begeleid die sedert september 2000 werden erkend. Van de 5 erkende invoegafdelingen werden er 4 door een Regionaal Incubatiecentrum begeleid. Het aantal voltijds equivalente tewerkstellingsplaatsen voor invoegwerknemers dat hiermee overeenstemt bedraagt 511 erkende betrekkingen. Daarnaast werden in andere initiatieven nog eens 110 plaatsen gerealiseerd.

Deze cijfers geven geen volledig beeld van de activiteiten van de Regionale Incubatiecentra. De verslagen van de Regionale Incubatiecentra spreken immers van 226 begeleide initiatieven (haalbaarheidsonderzoek, hulp bij opmaak van ondernemingsplannen en prospecties). De registratie van begeleide initiatieven gebeurt niet op eenvormige wijze door de Regionale Incubatiecentra. Een standaard registratieformulier wordt ontwikkeld zodat de evaluaties in de toekomst nauwkeuriger kunnen worden uitgevoerd.

Adviesbureaus in de sociale economie

Het Meerwaardenbesluit voorziet verder in de oprichting van een netwerk van adviesbureaus die expertise hebben op het vlak van sociaal-economische bedrijfsvoering. Bedrijven die actief zijn in de sociale economie (invoegbedrijven, sociale werkplaatsen, sociale verhuurkantoren, kringloopcentra,...) en die een beroep willen doen op deze adviesbureaus voor bedrijfseconomisch advies of haalbaarheidsstudies, kunnen hiervoor een financiële tegemoetkoming krijgen van de overheid. Bovendien kunnen de adviesbureaus aan invoegbedrijven en sociale werkplaatsen in hun startjaren een gratis basisopvolgingspakket aanbieden.

De activiteiten van de adviesbureaus bestaan tot nu toe vooral uit het aanbieden van een basisopvolging aan sociale werkplaatsen en in mindere mate aan invoegbedrijven. De drie adviesbureaus deden een haalbaarheidsonderzoek bij 37 sociale werkplaatsen en 4 invoegbedrijven.

Er werden 14 vragen voor ad hoc advies behandeld. Ook hier waren de sociale werkplaatsen met 50% de grootste opdrachtgevers.

Tenslotte werd voor 4 kandidaat sociale werkplaatsen een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Dat voornamelijk sociale werkplaatsen een beroep doen op de diensten van een adviesbureau is het gevolg van de uitbreidingsronde en de evaluatie van deze maatregel tijdens de periode 2001-2002.

78) Voor meer details, zie Peeters, Anneleen; Gevers, Ann. 2003. Dynamiek op de Vlaamse arbeidsmarkt. Leuven; HIVA; VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. (www.paso.be).

Trividend

Het gebrek aan risicokapitaal wordt in diverse studies door de Europese Unie en door de Vlaamse actoren aangehaald als één van de belangrijkste hinderpalen voor de ontwikkeling van bedrijven in de sociale economie. De klassieke markt voor risicokapitaal is weinig of niet toegankelijk voor deze sector omwille van het lagere financiële rendement (althans op korte termijn), het soms grotere risicogehalte, en de specificiteit en kleinschaligheid van deze dossiers.

Om hieraan tegemoet te komen werd op 18 december 2001 Trividend (het Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie) opgestart. Dit fonds is een uniek voorbeeld van publiek-private partnerships en de bottom-up benadering. Zowel de actoren in de sociale economie als de private sector en de overheid brengen middelen samen om het fonds te spijzen en te beheren. De Vlaamse overheid participeert voor maximum 670.000 euro in het kapitaal en voor maximaal één derde van het kapitaal. Daarnaast wordt een jaarlijkse subsidie van maximaal 75.000 euro toegekend voor loon- en werkingskosten van het Fonds. Het Fonds verstrekt via participaties en achtergestelde leningen risicokapitaal aan ondernemingen in de sociale economie en ondernemingen die initiatieven in de sociale economie wensen op te starten.

Tot nu toe werden 15 dossiers goedgekeurd voor een totaal bedrag van 448.500 euro. Het betreft hier 8 invoegbedrijven, 1 invoegafdeling, 3 Regionale Incubatiecentra, 2 sociale werkplaatsen en 1 ander initiatief. 81% van dit bedrag werd ter beschikking gesteld via participaties, de resterende 19% via achtergestelde leningen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (zie ook Kritische succesfactor 11).

Hoewel Maatschappelijk verantwoord ondernemen geen onbekende term is in het bedrijfsleven, bestaat er een grote behoefte aan know-how, ervaring en transparantie hierover. Daarom worden middelen voorzien om op dit vlak binnenlandse en buitenlandse expertise te verzamelen, opleidingen uit te werken en te verankeren, managementinstrumenten te ontwikkelen en op grote schaal te verspreiden, goede voorbeelden te promoten en benchmarking te stimuleren. Het doel is om een breed innovatie- en leerproces te stimuleren op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Via deze procesmatige aanpak wordt een sneeuwbal effect beoogd om het maatschappelijk verantwoord ondernemen breder en dieper te verspreiden in het Vlaamse bedrijfsleven.

Om dit op een procesmatige wijze aan te pakken werd op 22 juni 2000 Trivisi gelanceerd. Vanuit het werkgelegenheidsbeleid worden 3 thema's beklemtoond, namelijk diversiteit (in het personeelsbestand), leren (in de onderneming) en verantwoordelijk ondernemen naar de stakeholders toe.

Een ruime waaier van ondernemingen, vertegenwoordigers van ngo's, sociale partners, academici en experts nemen actief deel aan het proces, zodat een breed draagvlak aanwezig is. Vanuit dit brede draagvlak worden instrumenten ontwikkeld en uitgetest, wordt praktijkervaring uitgewisseld en doorgegeven en wordt know-how en competentie opgebouwd.

Drie verschillende pioniersgroepen ontwikkelden de afgelopen twee jaar instrumenten, handleidingen, CD-roms, checklists en brochures rond de thema's diversiteit, leren en stakeholder management. Deze producten worden gratis ter beschikking gesteld aan de Vlaamse ondernemingen. In juni 2002 vond een congres plaats waar deze producten werden voorgesteld aan het grote publiek. Meer dan 500 deelnemers gingen naar huis met een Trivisi-box waarmee ze aan de slag konden gaan binnen hun organisatie.

Na een positieve evaluatie van de eerste fase (juni 2000-juni 2002) werd een oproep gelanceerd voor nieuwe projecten. Begin 2003 gingen met steun van het ESF 14 projecten van start die zullen lopen tot november 2004. De projecten experimenteren verder rond de thema's van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Extra aandacht wordt geschonken aan de ontwikkeling van cursusmateriaal rond MVO, integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt, leermethoden aangepast aan volwassenen en het sociale label.

Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie (VOMECE)

Om ten slotte te komen tot een optimalisering en erkenning van de uitbouw van een Meerwaardeneconomie in Vlaanderen werd een Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie erkend. Dit overlegplatform telt ongeveer 80 leden die vanuit verschillende invalshoeken actief zijn in de Meerwaardeneconomie. Het platform vergroot het inzicht in de praktijk en impact van de Meerwaardeneconomie, het versterkt de band tussen de sociale economie en het reguliere circuit, het bevordert de samenwerking en ervaringsuitwisseling alsook de professionalisering en stimuleert de kwaliteitsverhoging.

Kritische succesfactor 13: Het “instrumentarium” tot uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid transparanter, efficiënter en effectiever maken

Een laatste kritische succesfactor bestaat uit het transparanter, efficiënter en effectiever maken van het instrumentarium tot uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid. Enkel dan kan een overheid samen met de sociale partners efficiënt sturen met haar beleid. Daartoe worden drie beleidseffecten nagestreefd. Ten eerste wil men de bevoegdheden en samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus verder homogeniseren en optimaliseren. Ten tweede wil men de verschillende actoren van het werkgelegenheidsbeleid in kaart brengen om zo de positionering van deze actoren verder scherp te stellen. Tenslotte moet ook het instrumentarium ter uitvoering van het beleid verbeterd worden. Zo moet, door informatisering en administratieve vereenvoudiging de dienstverlening naar de burger sneller en transparanter gebeuren.

1. Beoogd beleidseffect: Bevoegdheden en samenwerking tussen betrokken geografische beleidsniveaus

1.1. Samenwerkingsakkoorden

Het onvermijdelijk samengaan van verantwoordelijkheden op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau en de onderlinge verwantschap tussen sommige bevoegdheden, geven aanleiding tot het sluiten van samenwerkingsakkoorden. *Deze werden reeds vermeld onder Kritische succesfactor 1.*

1.2. Werkgelegenheidsconferentie

In september 2003 organiseerde de federale regering samen met de sociale partners een Werkgelegenheidsconferentie, waarop ook alle regionale en gemeenschapsoverheden worden uitgenodigd. Er werden afspraken gemaakt op het vlak van vorming, opleiding, sociale economie enz...

1.3. ENIAC

Onder impuls van de Europese Commissie werd in 2001 een samenwerkingscel opgericht met vertegenwoordigers uit de verschillende Belgische gewesten en gemeenschappen en de federale overheid. De opdracht van deze cel, die ENIAC⁷⁹ werd gedoopt, bestaat erin de coördinatie te bevorderen bij het opvolgen van de verschillende ESF-programmaties en bij de opmaak van het nationaal actieplan voor de werkgelegenheidsrichtsnoeren (zie ook 1.4.).

De samenwerking tussen de experts concentreert zich rond volgende hoofdoopdrachten van de cel: ten eerste wordt er gewerkt aan een gemeenschappelijke minimumset indicatoren voor de opvolging van de ESF-programmaties. Ten tweede wordt een databank ontwikkeld die moet toelaten de arbeidsmarktmaatregelen van federale overheid en de verschillende gewesten en gemeenschappen in kaart te brengen. Zowel de minimumset indicatoren als de databank dragen bij tot een derde doelstelling, het opvolgen en verbeteren van de opeenvolgende nationale actieplannen (NAP's). Tot slot wordt binnen ENIAC ook werk gemaakt van het in kaart brengen van de bijdrage van het ESF aan de realisatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie in België.

79) ENIAC is een letterwoord en staat voor ESF NAP Impact Assessment Cell.

1.4. Het Vlaamse en nationale actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren

In het kader van het 'proces van Luxemburg' rapporteren de Europese lidstaten sinds 1998 elk jaar aan de Europese Commissie over hun werkgelegenheidsbeleid. Deze nationale actieplannen (NAP's) vormen een antwoord op de richtsnoeren en de aanbevelingen die de Commissie presenteert in haar jaarlijkse 'Joint Employment Report'.

De totstandkoming van een Belgisch Nationaal Actieplan vergt gezien de complexe bevoegdheidsverdeling inzake werkgelegenheidsbeleid een intensieve samenwerking tussen alle betrokken overheden. Vlaanderen levert daarnaast nog een extra bijdrage aan de Europese werkgelegenheidsstrategie door jaarlijks een 'Vlaams Actieplan' op te stellen waarin de Vlaamse doelstellingen en realisaties in het kader van de Europese richtsnoeren en benchmarks worden gepresenteerd. Dit Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt sinds 2002 ook officieel als 'Regionaal Actieplan' neergelegd bij de Europese Commissie. De meest recente editie ervan werd op 3/10/03 goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

2. *Beoogd beleidseffect: Een duidelijkere positionering van de actoren binnen het werkgelegenheidsbeleid*

Zoals reeds gesteld in het Monitoringrapport Strategisch Plan Werkgelegenheid van 2002, zullen de beleidsdomeinen Economie en Werkgelegenheid worden geïntegreerd. De voorbereidingen voor deze integratie zijn volop aan de gang. Sinds juli 2002 werden volgende zaken die het toekomstige beleidsdomein EWT aanbelangen, verwezenlijkt.

2.1. BBB

Het project Beter Bestuurlijk Beleid rust op drie wetgevende pijlers. In het Belgisch Staatsblad van 22 augustus 2003 werden zowel het Kaderdecreet bestuurlijk beleid als het Decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden gepubliceerd. Het Vlaams Kaderdecreet structureert de overheidsinstellingen vanuit een juridisch kader en legt de modaliteiten van aansturing van de verzelfstandigde overheidsagentschappen vast. Het Decreet strategische adviesraden stroomlijnt en versobert het adviesstelsel door een kader aan te reiken voor de oprichting van één strategische adviesraad per homogeen beleidsdomein. De derde wetgevende pijler van BBB is het Comptabiliteitsdecreet. Dit ontwerpdecreet zal in het najaar van 2003 door het Vlaamse parlement worden behandeld.

Op 18 juli 2003 heeft de Vlaamse regering het voorontwerp van Decreet inzake de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) principieel goedgekeurd. Dit voorontwerp regelt het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de SERV overeenkomstig het Decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden. Tevens heeft de Vlaamse regering op 18 juli 2003 een voorontwerp van Decreet tot wijziging van het decreet van 28 juni 2002 betreffende de oprichting van de vennootschappen T-groep en Werkhouding principieel goedgekeurd. Tot slot heeft de Vlaamse regering ook de voorontwerpbesluiten tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan enerzijds de hoofden van de intern verzelfstandigde agentschappen en anderzijds de hoofden van de departementen principieel goedgekeurd.

2.2. Bestuursakkoord

Tussen december 2001 en april 2003 hebben de Vlaamse regering, de provinciale en de lokale overheden een kerntakendebat gevoerd. Dit debat had als doel een antwoord te geven op de vraag welke taken de Vlaamse overheid nog op zich moet nemen en op welk bestuursniveau een taak best wordt uitgevoerd om zodoende alles doorzichtiger en toegankelijker te maken voor de burger.

Een belangrijk resultaat van het kerntakendebat is het Bestuursakkoord van 25 april 2003 dat de verhoudingen tussen de lokale besturen, de provincies en de Vlaamse overheid stroomlijnt. Het betreft geen momentopname maar een proces dat zich ook na dit akkoord verder zet op basis van overleg, samenspraak en geresponsabiliseerde overheden. Eerder dan het louter maken van afspraken speelt co-governance, of medebestuur en samenwerking, hierbij een belangrijke rol.

2.3. Sociaal-economische streekontwikkeling

De grootste verschuivingen doen zich voor op het vlak van de sociaal-economische streekontwikkeling. Op 18 juli 2003 heeft de Vlaamse regering het voorontwerp van Decreet betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités principieel goedgekeurd.

Overeenkomstig het bestuursakkoord wordt streekontwikkeling beschouwd als een aangelegenheid waar zowel de lokale als de provinciale besturen bij betrokken zijn en waarbij wordt gewerkt volgens het interbestuurlijk samenwerkingsmodel. Deze samenwerking steunt op gelijkwaardigheid, gedeelde verantwoordelijkheid en wederzijds vertrouwen tussen de lokale en provinciale besturen en de sociale partners.

Het voorontwerp van Decreet is in een stroomversnelling terechtgekomen door middel van de besprekingen in het kader van beter bestuurlijk beleid enerzijds en het kerntakendebat anderzijds.

Voor de overleg- en adviesorganen op subregionaal niveau is uitgegaan van een spiegelmodel van het advies- en overleggebeuren op Vlaams niveau waarbij het Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité (RESOC) instaat als overlegorgaan en de Sociaal Economische Raad van de Regio (SERR) instaat als autonoom adviesorgaan.

Het voorontwerp van Decreet voorziet de mogelijkheid tot de oprichting van Regionale samenwerkingsverbanden en regelt de erkenningvoorwaarden hiervoor. Het regionaal samenwerkingsverband komt tegemoet aan de reeds jaren bestaande wens om de secretariaten van streekplatformen en STC's samen te smelten teneinde synergie te bewerkstelligen inzake beleidsvoorbereiding op het vlak van streekontwikkeling en samenwerking op het vlak van de domeinen economie en werkgelegenheid.

2.4. VDAB

Voor de VDAB is het nog wachten op een definitieve beslissing van de Vlaamse regering over de organisatie van de regiefunctie, al dan niet als een apart agentschap.

3. *Beoogd beleidseffect: Goed instrumentarium ter uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid*

3.1. Doorlooptijden m.b.t. materies die worden behandeld door de administratie Werkgelegenheid

Tewerkstellingsprogramma's

Met betrekking tot de **tewerkstellingsmaatregelen** zijn de behandelingstermijnen van diverse factoren afhankelijk. Zo is de behandelingstermijn van een informatie-aanvraag waarbij geen advies van de buitendienst moet worden ingewonnen uiterlijk 5 werkdagen na ontvangst van de aanvraag, maar bedraagt de behandelingstermijn van vragen waarbij het advies van een extern orgaan moet worden ingewonnen (STC) minimaal 2 maanden. Deze termijnen variëren ook in functie van het soort vraag (bijvoorbeeld 1 week voor een vraag te behandelen door de binnendienst en 2 maanden voor de behandeling van nieuwe subsidiedossiers en aanvragen voor verlenging en of wijziging van subsidiedossiers).

Tijdens het eerste semester van 2003 werd wat de klassieke dossierbehandeling betreft 79% van de te behandelen vragen binnen de vooropgestelde termijnen afgehandeld.

Sommige maatregelen kennen jaarlijks zowel een inhoudelijke evaluatie (m.b.t. bij de toekenning afgesproken criteria of voorwaarden) als een financiële afrekening. Het betreft hier de contingentgesco's bij de lokale besturen, de opleidingsprojecten en de wep-plusprojecten. De afhandeling hiervan gebeurt steeds binnen de vooropgestelde termijnen, die jaarlijks worden bepaald in het kader van de afdelingsdoelstellingen. In totaal gaat het hier ongeveer over een kleine 1.300 dossiers.

Daarnaast waren er het afgelopen jaar voor verschillende maatregelen bijzondere of specifieke dossierbehandelingen (hernieuwing sociale werkplaatsen, uitbreiding sociale werkplaatsen wat de kringloopcentra betreft, verlenging voorbeeldprojecten in de nabijheidsdiensten, uitbreiding projecten buitenschoolse kinderopvang, opstellen van nieuwe contingentovereenkomsten wat de gemeentebesturen betreft) die binnen een vastgestelde termijn dienen te worden behandeld. De termijnen worden steeds ad hoc bepaald in functie van overleg met het beleid. De cel bereikte hierbij steeds de vooropgestelde timing.

Aanmoedigingspremies

De gemiddelde doorlooptijd van de aanvragen voor **aanmoedigingspremies** bedroeg eind 2002 en bedraagt op dit ogenblik nog steeds 5 werkdagen. Zowel voor de privé-sector, de openbare sector als de social profitsector wordt een premieaanvraag derhalve binnen een termijn van 5 werkdagen in het gegevensbestand ingevoerd en beslist (beslissing = premie toegekend, premie geweigerd of kwalificatie 'onvolledig dossier').

Voor de privé-sector en de social profitsector voorziet de huidige regelgeving een maandelijks premiebetaling; voor beide sectoren werden de aanmoedigingspremies in 2002 tijdig uitbetaald, met name rond de 15de van de maand volgend op de maand van toekenning.

Voor het stelsel van de openbare sector voorziet de regelgeving nog steeds een uitbetaling op kwartaalbasis; de aanmoedigingspremies worden betaald in de loop van de maand volgend op het afsluiten van het betrokken kwartaal (de premies verschuldigd voor het derde kwartaal 2003 worden bijvoorbeeld uitbetaald in de loop van oktober 2003).

Migratie

Alle **migratie-aanvragen** worden in de regel afgehandeld binnen de 10 werkdagen.

Door een wijziging in de reglementering (KB van 6/2/2003 met ingang van 1/4/2003) en de invoering van een nieuw type arbeidskaart C (met een instroom van meer dan 5.000 aanvragen gedurende de maanden april, mei en juni 2003) kon de doorlooptijd van 10 werkdagen voor dit type van arbeidskaart niet worden gerespecteerd (vooral tijdens de maanden mei, juni en juli).

De aanvragen voor de arbeidskaarten A en B werden evenwel steeds binnen de vooropgestelde 10 werkdagen afgewerkt.

Tijdens de verlofperiode juli – augustus is het aantal aanvragen voor een arbeidskaart C teruggevallen naar een beheersbaar niveau en kon de volledige achterstand worden weggewerkt.

Sinds begin september worden alle aanvragen (A, B en C-kaarten en vergunningen) opnieuw binnen de vooropgestelde periode van 10 werkdagen afgehandeld.

Bureaus private arbeidsbemiddeling

In de loop van 2003 werden de erkenningsaanvragen van de **bureaus voor arbeidsbemiddeling** steeds tijdig, namelijk binnen de vooropgestelde termijn van 10 dagen na ontvangst, voor advies aan de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bezorgd (advies binnen de 70 kalenderdagen, eventueel verlengd met maximum 30 kalenderdagen). De beslissingen werden genomen binnen de 10 dagen na ontvangst van het advies.

Herplaatsingsfonds

In het kader van het **herplaatsingsfonds** ontving de aanvrager (met uitzondering van één dossier tijdens de verlofperiode) steeds binnen de drie kalenderdagen een ontvangstmelding. Alle (volledige) dossiers werden binnen de tien kalenderdagen na ontvangst voor advies voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Alle onvolledige dossiers werden binnen de tien kalenderdagen na vervollediging van het dossier voor advies overgemaakt aan de begeleidingscommissie. Met uitzondering van één dossier (verlofperiode) werden alle dossiers binnen de opgelegde termijn van tien kalenderdagen na ontvangst van het advies van de begeleidingscommissie (advies binnen een termijn van 30 kalenderdagen) ter beslissing overgemaakt aan de minister.

Europese subsidies

Vanuit het **ESF-Agentschap** v.z.w. worden voorschotten en tussentijdse of eindsalderingen uitbetaald aan de desbetreffende promotoren.

Voorschotten worden op vraag betaald aan de promotoren-n.g.o.'s met als kernactiviteit opleiding of loopbaanbegeleiding- binnen de maand na het indienen van een volledige voorschootaanvraag.

De betalingen van tussentijdse of eindsalderingen bij de desbetreffende halfjaarlijkse rapporteringen gebeuren binnen de drie maanden na indiening van een volledige saldo-aanvraag.

Inspectie

Een volwaardig sociaal handhavingsbeleid is en blijft een onmisbare schakel in de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid. In 2002 voerde de afdeling **Inspectie Werkgelegenheid** 1.766 controles uit. Tijdens de 1^e helft van 2003 bedraagt het aantal controles 1.180 (of bijna 67% van het totaal aantal controles tijdens het volledige jaar 2002).

Tabel 88: Aantal controles uitgevoerd door Inspectie Werkgelegenheid volgens materie, Vlaams Gewest, 1 januari 2002 - 30 juni 2003

Materie	2002 aantal controles	1 ^e en 2 ^e kwartaal 2003 aantal controles
Tewerkstellingsprogramma's*	854	663
Migratie	535	358
Arbeidsbemiddeling	193	115
ESF	116	8
Taaldecreet	61	18
Klachten	7	5
Diversiteit-projecten		13
Totaal	1.766	1.180

* waarvan 698 controles met betrekking tot gesubsidieerde contractuelen bij plaatselijke en provinciale overheden (KB 474) in 2003 en 621 tijdens het 1^e en 2^e kwartaal 2003
Bron: afdeling Inspectie Werkgelegenheid, september 2003

De gemiddelde doorlooptijd is verschillend naargelang de materie en wijze van organisatie van de inspectie. Bij "individuele dossiers" bedraagt de gemiddelde doorlooptijd 36 dagen inclusief de administratieve afhandeling. Bij de aanvragen "globale pakketten" (onder meer sommige Tewerkstellingsprogramma's en ESF-dossiers) wordt, op basis van het volume en naargelang planning en noodwendigheden, een termijn opgelegd waarbinnen de controles moeten worden uitgevoerd.

3.2. Doorlooptijden m.b.t. materies die worden behandeld door de VDAB

Vervullingstijd

De tijd om een vacature te vervullen respectievelijk af te handelen is sterk afgenomen (zie tabel 51). Uiteraard hangt dit nauw samen met de stijging van het aantal werkzoekenden, waardoor de beschikbare reserve op de arbeidsmarkt groter geworden is.

Kortere wachttijden voor opleiding en training

Cijfers hierover vindt u onder Kritische succesfactor 2, Beoogd beleidseffect 1.

3.3. Evaluatie van het aantal en van de mate van afstemming van de werkgelegenheidsmaatregelen

Onder het motto "minder regels, meer eenvoud" wenst de Vlaamse regering werk te maken van de vereenvoudiging van de regelgeving. Ze besliste daartoe reeds in september 2001 tot de oprichting van de 'Kenniscel reguleringsmanagement' (ondertussen herdoopt tot 'Kenniscel wetsmatiging') die voorlopig bij de afdeling Kanselarij van het departement Coördinatie gepositioneerd is. Deze kenniscel ondersteunt, coördineert en evalueert het beleid terzake.

De belangrijkste doelstellingen van de Vlaamse regering inzake het reguleringsmanagement zijn:

- tegen het einde van de legislatuur komen tot een vermindering van 25% van de regellast en tot een kwaliteitsverbetering van Vlaamse regelgeving;
- prioritaire aandacht voor de vermindering van administratieve lasten;
- het leggen van verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het reguleringsmanagement bij de beleidsdomeinen: de politieke inzet van iedere minister en resultaatverantwoordelijkheid van de leidende ambtenaren.

In 2002 werd voor het eerst een Actieplan reguleringsmanagement opgemaakt, met als doel zoveel mogelijk lopende of voorgenomen vereenvoudigingsprojecten te verzamelen en te coördineren. Voor de cluster werkgelegenheid werden twee stuurgroepen opgericht, één in de schoot van de administratie Werkgelegenheid en één in de schoot van de VDAB. Dit leidde tot de volgende projecten:

- oprichting van de lokale werkwinkels (met geïntegreerde dienstverlening - 1 loket) (VDAB);
- uitbreiding van het cliëntvolgsysteem naar ESF-partner (VDAB);
- toevoeging van een screeningsinstrument voor studenten deeltijds onderwijs aan de dossiermanager (VDAB);
- administratieve lastenverlaging aanmoedigingspremies bij tijdskrediet (AW);
- regularisering tewerkstellingsprogramma's: juridisch-technische vereenvoudiging (AW).

Het actieplan 2002 bleek een belangrijk werkinstrument te zijn voor de concrete implementatie van het reguleringsmanagement binnen de Vlaamse overheid. Op 4 april 2003 heeft de regering dan ook zijn goedkeuring verleend aan de instructies voor het opstellen van een nieuw actieplan 2003-2004. Dit actieplan wordt voor het parlementaire jaar 2003-2004 hét instrument bij uitstek voor de verdere concrete uitbouw van het reguleringsmanagement in Vlaanderen. In dit actieplan zal een onderscheid worden gemaakt tussen een 20 à 25-tal vereenvoudigingsprojecten die een grote omvang hebben, en de overige projecten die een kleinere omvang hebben.

Voor het beleidsdomein werkgelegenheid zijn volgende projecten aan de orde:

- online optimalisatie en integratie IBO (VDAB);
- invoering uniek KBO-identificatienummer voor ondernemingen in VDAB-informatiesystemen (VDAB);
- opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers (VDAB);
- aanmoedigingspremies openbare sector: afstemmen op de private en socialprofit stelsels (AW);
- ESF-agentschap: administratieve lastenverlaging (AW);
- meerwaardeconomie: juridisch-technische vereenvoudiging (AW).

De vereenvoudigingsprojecten worden door de Kenniscel in een globaal actieplan geïntegreerd met het oog op goedkeuring door de Vlaamse regering.

3.4. Tevredenheidsparameter basisdienstverlening

De VDAB volgt de tevredenheid van haar klanten op via regelmatige bevraging van de werkzoekenden, werknemers en werkgevers uit haar klantenbestand. Globaal genomen ligt de tevredenheid van de klanten vrij hoog. Het aandeel klanten dat de VDAB voor haar dienstverlening een 7 of meer op 10 geeft, varieerde in 2002 tussen 71% (voor de basisdienstverlening naar werkzoekenden) en 84,7% (module persoonsgerichte vorming). Met uitzondering van de module opleiding en begeleiding op de werkvloer daalde de tevredenheid in 2002 licht. Dit is mogelijk een gevolg van de zwakke conjunctuur. Door de lage vraag naar arbeid kan de VDAB minder mensen aan het werk helpen, en wie geen werk vindt zal doorgaans minder tevreden zijn over de dienstverlening.

De resultaten van de tevredenheidsmetingen vormen het vertrekpunt voor plaatselijke verbeteringsacties.

De kwaliteitsparameter bevat sinds 2000 ook doelstellingen over interne kwaliteitsmetingen bij de VDAB. Zulke metingen peilen ernaar hoe goed de VDAB belangrijke werkprocessen beheerst, wat moet leiden tot een hogere klanttevredenheid. De kwaliteit van werkprocessen wordt daarom geheel of gedeeltelijk meetbaar gemaakt in termen van snelheid, doorlooptijd, efficiëntie, volledigheid en juistheid. In 2002 werden de grootste verbeteringen gerealiseerd op het gebied van het aandeel gescreende werkzoekenden, de effectiviteit van de trajectbepaling en de communicatie van het resultaat van een beroepsspecifieke opleiding naar de trajectbegeleider.

3.5. Arbeidsmarkt- en werkgelegenheidskennis

Om het beleid beter te onderbouwen op basis van de kennis van de arbeidsmarkt en wetenschappelijke input ter zake richtte de Vlaamse regering samen met de sociale partners VIONA op. VIONA staat voor Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktreportering en is operationeel sinds 1 april 1994. Het Vlaams arbeidsmarktonderzoek bestaat enerzijds uit het onderzoeksprogramma van VIONA met daarin een longitudinaal 'panel vraagzijde arbeidsmarkt' (Panel Survey of Organisations in Flanders / PASO) en een thematische onderzoekskalender en anderzijds uit de werking van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Steunpunt WAV).

In het kader van de VIONA-onderzoeksoproep 2003 heeft de Vlaamse regering op 18 juli 2003 de volgende onderzoeksprojecten goedgekeurd. Al deze projecten starten in het najaar 2003:

1. De opleidingsmarkt in Vlaanderen (Vlerick School);
2. De kosten & baten van deelname aan arbeidsmarktgerelateerde opleiding vanuit het perspectief van de deelnemer (HIVA);
3. Upskilling and sustainable labour market integration in Flanders (HIVA);
4. Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt (HIVA / universiteit Antwerpen/KUL);
5. Weerstanden bij werknemers tegen allochtonen (KULeuven/IDEA Consult);
6. Handicap en arbeid in een nieuwe bestuurlijke context: risico's, knelpunten, opportuniteiten en meerwaarde (HIVA);
7. De gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt (KULeuven/Idea Consult);
8. Conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt (universiteit Gent/Idea Consult);
9. Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen (KULeuven/HIVA/Tempera).

Tijdens de zomervakantie van 2003 werd nog een nieuwe, beperkte oproep voor een expertrapport gelanceerd. Het betreft een analyse op het PASO-databestand "Mainstreaming van maatschappelijk verantwoord ondernemen". Dit expertrapport werd toegekend aan de Vlerick School.

Het brede draagvlak van het VIONA-model heeft een meerwaarde vanwege de betrokkenheid van administraties, kabinetten, sociale partners en deskundigen. Er wordt een brug geslagen tussen wetenschap en beleid; de 'producten' vinden een grote weerklank. Tijdens de periode januari 2002-juni 2003 werden 20 onderzoeksrapporten afgeleverd. Deze gaven input voor diverse beleidsvoorstellen en -maatregelen. Deze rapporten behandelden onder meer de introductie van marktmechanismen in de arbeidsbemiddeling, duurzame arbeidsintegratie van zwakke doelgroepen via herinschakelingsprojecten, de erkenning van kennis en vaardigheden, kosten en baten van een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid, de kwaliteit van stages als vormen van werkplek-leren, mobbing en ander ongewenst gedrag op het werk, de trajectbenadering bij laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt, de internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt, enz....

Omdat VIONA volgend jaar 10 jaar bestaat, zal 2004 een jubileumjaar worden, met een aaneenschakeling van activiteiten (publicatie "The best of 10 years VIONA", lancering nieuwe VIONA-website, lancering VIONA publicatiereeks,...). De lancering van de onderzoeksagenda 2004 (voorjaar 2004) opent het feestjaar terwijl de publicatie van het 10de jaarboek (december 2005) het zal afronden. Centraal hoogtepunt zal een tweedaagse grootschalige conferentie in het najaar 2004 zijn. Drie doelstellingen worden daarbij naar voor geschoven: evalueren, een toekomstvisie uitzetten en een betere valorisatie. De voorbereidende werkzaamheden starten in het najaar van 2003. Tevens zal het jubileumjaar 2004 worden aangegrepen om veranderingen, nieuwe ideeën, pistes te lanceren en de werking van VIONA inzake onderzoekssturing opnieuw aan te scherpen.

De uitbouw van een doelmatig werkgelegenheids- en opleidingsbeleid moet immers gesteund zijn op een zo gedegen mogelijke kennis van de arbeidsmarkt. Met VIONA beschikt men in Vlaanderen over een uitstekend instrument om dit realiseren. De merites van het model worden erkend, het komt erop aan voldoende garanties te bieden zodanig dat het programma verder kan groeien.

3.6. Tussentijdse evaluaties a.d.h.v. kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren

Op het vlak van monitoring worden er door de administratie Werkgelegenheid reeds heel wat inspanningen geleverd. Dit Monitoringrapport Strategisch Plan Werkgelegenheid verschijnt voor de vierde maal als complement bij de beleidsbrief Werkgelegenheid. In het najaar van 2003 worden de resultaten bekendgemaakt van de monitoring van het Vlaamse beleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Ook het actieplan 'Een leven lang leren in goede banen' en de VESOC-actieplannen worden actief opgevolgd.

In 2003 werden volgende initiatieven opgestart:

- Vlaams Monitoringinstrument Werkgelegenheidsbeleid (te bereiken via de link naar Europees Beleid en Monitoring op de website van de Administratie Werkgelegenheid <http://www.vlaanderen.be/werk>);
- de eerste evaluatie van het nieuwe stelsel van de aanmoedigingspremies.

De volgende initiatieven uit 2002 werden herhaald of verdergezet:

- de bevraging in het kader van PASO (Panel Survey of Organisations in Flanders);
- monitoring arbeidsmarkt cijfers (de maandelijkse maandberichten conjunctuur en arbeidsmarkt);
- monitoring lokale diensteneconomie;
- evaluatie van het beheerscontract van de Vlaamse regering met de VDAB.

De screening en evaluatie van maatregelen aan de hand van indicatoren is een permanente zorg en reikt belangrijke beleidsinformatie aan. Voorbeelden hiervan binnen de administratie Werkgelegenheid zijn de jaarverslagen over migratie en de private arbeidsbemiddeling. De resultaten van de evaluatie van de sociale werkplaatsen⁸⁰ en van de invoegbedrijven zijn eveneens beschikbaar.

De VDAB beschikt als bemiddelingsinstantie over een massa kwantificeerbare gegevens. De maandelijkse monitoring van de werkloosheid is het bekendste daaruit voortvloeiende product voor de burger, maar ook de jaarlijkse opvolging van de knelpuntberoepen en schoolverlaters zijn belangrijke monitoringactiviteiten.

80) Zie: Administratie Werkgelegenheid, 2002. Evaluatie sociale werkplaatsen. Een globale analyse van alle erkende sociale werkplaatsen voor boekjaar 2000. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement EWBL, 112 p.

Afkortingen

ABVV:	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB:	Algemene Centrale Liberale Vakverbonden van België
ACV:	Algemeen Christelijk Vakverbond van België
AMI:	Het ArbeidsMarkt Informatiesysteem dat door VDAB-consulenten wordt gebruikt voor het beheer van vacatures
APS:	Administratie Planning en Statistiek
AVV:	Algemeen Bindend Verklaring (van CAO's)
AW:	Administratie Werkgelegenheid
BBP:	Bruto Binnenlands Product
BGDA:	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BIS:	Begeleid Individueel Studeren
BTW:	Belasting op de Toevoegde Waarde
BVBA:	Belgische Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
CAO:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CIM:	Centrum voor Informatie over de Media
CIS:	Community Innovation Survey
COBRA:	COmpetenties en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt
CPVBO:	Centrum voor Permanente Vorming in Beroepen en Organisaties (KULeuven)
CRB:	Centrale Raad van het Bedrijfsleven
CV:	Curriculum Vitae
DAC:	Derde Arbeidscircuit
DIVA:	Dienst Informatie Vorming en Afstemming
EAK:	Enquête naar de Arbeidskrachten
ENIAC:	ESF NAP Impact Assessment Cell
ESF:	Europees Sociaal Fonds
EVC:	Elders Verworven Competenties
EU:	Europese Unie
EU-3:	Frankrijk, Nederland en Duitsland zijn de 3 belangrijkste burenen en handelspartners van België
EU-15:	De 15 lidstaten van de Europese Unie
Eurostat:	Statistical Office off the European Communities
EWBL:	Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse aangelegenheden en Landbouw
EWT:	Economie, Werkgelegenheid en Toerisme
Federgon:	Beroepsvereniging der uitzendkantoren
FOD :	Federale Overheidsdienst
FOREM:	Office Communautaire et Régional de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
GEM:	Global Enterpreneurship Monitor
GERD:	Gross Expenditures on Research and Development
GSM:	Global System for Mobile Communication
HIVA:	Hoger Instituut voor de Arbeid
HOBU:	Hoger Onderwijs Buiten Universiteit
HRM:	Human resources management
HSO:	Hoger Secundair Onderwijs
HTML:	Hyper Text Markup Language
IAO:	Internationale Arbeidsorganisatie
IBO:	Individuele Beroepsopleiding
ICT:	Informatie- en Communicatietechnologie
IiP:	Investors in People
ILO:	International Labour Organisation (Internationale Arbeidsorganisatie)
INR:	Instituut voor de Nationale Rekeningen
IPA:	Interprofessioneel Akkoord
IVA:	Intern Verzelfstandigde Agentschappen
IWT:	Instituut voor Wetenschap en Techniek
KISS:	Klanten Informatie en Selectie Systeem
KMO:	Kleine en Middelgrote Onderneming
KSF:	Kritische Succesfactor
KSZ:	Kruispuntbank Sociale Zekerheid

KULeuven:	Katholieke Universiteit Leuven
LATG:	Loon- en Arbeidstijdgegevens (RSZ)
LFS:	Labour Force Survey
LO:	Loopbaanoriëntering
LWW:	Lokale Werkwinkel
MVO:	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
MWE:	Meerwaardeneconomie
Nb:	Niet beschikbaar
NBB:	Nationale Bank van België
NIS:	Nationaal Instituut voor de Statistiek
NMBS:	Nationale Maatschappij voor Belgische Spoorwegen
NT2:	Nederlands 2e taal
NV:	Naamloze Vennootschap
NWWZ:	Niet-werkende werkzoekenden
OCMW:	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO:	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
O&O:	Onderzoek en ontwikkeling
OSP:	Onderwijs Sociale Promotie
PASO:	Panel Survey of Organisations in Flanders
PBW:	Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid in de niet-commerciële sector
pp:	Procentpunten
PSBH:	Panel Studie van de Belgische Huishoudens
PWA:	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RESOC:	Regionaal Economisch Sociaal Overleg Comité
RIC:	Regionale Incubatiecentra
RIZIV:	Rijksdienst voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering
RSVZ:	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor Zelfstandigen
RSZPPO:	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor Plaatselijke en Provinciale Overheden
RSZ:	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA:	Rijksdienst voor Werkloosheidsuitkeringen
RYS:	Responsible Young Starters
SAÏDA:	Succesvol Anderstaligen Integreeren via Duurzame Arbeid
SD:	Strategische Doelstelling
SELOR:	Selectiebureau van de federale overheid
SERR:	Sociaal Economisch Regionale Raad
SERV:	Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
SMS:	Short Message Services
SoCius:	Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk
SONAR:	Studiegroep 'Van onderwijs naar arbeidsmarkt'
STC:	Subregionaal Tewerkstellingscomité
Steunpunt WAV:	Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
TEA:	Total Entrepreneurial Activity-Index
TOR:	Tempus Omnia Revelat (naam van een onderzoeksgroep die werkt rond tijdsbudgeten- quêtes)
TRIVIDEND:	Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie
TRIVISI:	Baanbrekend ondernemen met het oog voor mens, milieu en maatschappij
UG:	Universiteit Gent
UNIZO:	Unie van Zelfstandige Ondernemers
UNIV:	Universiteit
UVW:	Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VE:	Voltijds Equivalent
VESOC:	Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
VFSIPH:	Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap
VIA:	Verruimde Interne Arbeidsmarkt
VIB:	Vlaamse Interim Brug
VIONA:	Vlaams Interuniversitair Onderzoeknetwerk Arbeidsmarktreportering
VIP:	Vlaamse Inschakelingspremie
VIZO:	Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen
VKW:	Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden
VOI:	Vlaamse Overheidsinstelling
VOMECE:	Vlaams overleg voor de Meerwaardeneconomie

VR:	Vlaamse Raad (voorloper van het Vlaams Parlement)
VTO:	Vorming-, training- en opleidingsbeleid
VUB:	Vrije Universiteit Brussel
VZW:	Vereniging Zonder Winstoogmerk
WEP+:	Werkervaringplus plan
WIS:	Werk Informatie Systeem

Colofon

Samenstelling

Administratie Werkgelegenheid, VDAB, administratie Planning en Statistiek, Steunpunt WAV

Verantwoordelijke uitgever

Mieke Stappaerts
Directeur-generaal

Depotnummer D/2003/3241/334

Uitgave

November 2003

Meer informatie

Administratie Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
1000 Brussel
tel. 02/553 40 60
Fax: 02/553 40 10
E-mail: werkgelegenheid@vlaanderen.be
Internet: www.vlaanderen.be/werk