



Ontwerp : Akkoord Loopbaanbeleid

18 januari 2012

Inhoud

DEEL 1 : VISIE OP LOOPBAANBELEID	4
1.1. Context en doelstellingen	4
1.2. Instream: de transitie van de initiële leerloopbaan naar de eerste job of van leren naar werken 4	
1.2.1. Inleiding	4
1.2.2. Strategische actielijnen i.v.m. de transitie leren – werken	5
1.2.2.1. Inzetten op leer- en beroepskeuze en op leerloopbaanbegeleiding	6
1.2.2.2. Inzetten op werkplekleren en werkervaring	6
1.2.2.3. Afstemming tussen het opleidingsaanbod (inhoud van de curricula) en de realiteit op de arbeidsmarkt	7
1.2.2.4. Ongekwalficeerde uitstroom voorkomen of remediëren	7
1.3. In- en doorstroom: de transitie van werkloosheid naar werk	9
1.3.1. Inleiding	9
1.3.2. Strategische actielijnen i.v.m. de transitie van werkloosheid naar werk	10
1.3.2.1. Activering	10
1.3.2.2. Bemiddeling	12
1.3.2.3. Competentieversterking	12
1.3.2.4. Tewerkstellingspremies	13
1.4. Doorstroom: de transitie van werk naar werk	13
1.4.1. Inleiding	13
1.4.2. Strategische actielijnen i.v.m. transitie van werk naar werk	14
1.4.2.1. Wegwerken van drempels inzake vrijwillige externe mobiliteit	14
1.4.2.2. Inzetbaarheid en competentiebeleid	14
1.4.2.3. Werkbaar werk	14
1.4.2.4. Loopbaandienstverlening en loopbaanbegeleiding	15
1.4.2.5. Innovatieve arbeidsorganisatie	15
1.4.2.6. Activerend herstructureringsbeleid	15
1.4.2.7. Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/ eindloopbaanproblematiek	16
1.5. Kansengroepen	16
1.5.1. Inleiding	16
1.5.2. Visie op kansengroepenbeleid	16
1.5.3. Strategische actielijnen i.v.m. kansengroepenbeleid	18
1.5.3.1. Ondersteuning van ondernemingen en organisaties en individuen	18
1.5.3.2. Aangepaste ondersteuning gericht op de ondernemings- en organisatiecontext ...	18
1.5.3.3. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk	18
1.5.3.4. Bereik van de kansengroepen in de instrumenten	19
1.5.3.5. Actief inzetten op arbeidsmarktgerelateerde discriminatiebestrijding	19
DEEL 2 : PRIORITAIRE ACTIES 2012-2013	20
2.1 Ongekwalficeerde uitstroom	20
2.1.1 Voorkomen van ongekwalficeerde uitstroom	20
2.1.2. Remediëren van ongekwalficeerde uitstroom	20
2.2. 50-plussers	24

2.2.1.	50-plus premie.....	24
2.2.2.	Inzetten van bestaande instrumenten	26
2.2.3.	Activering werkzoekenden	26
2.2.4.	Werkbaarheid – sectorale actieplannen	28
2.3.	Budget	28
2.4.	Monitoring en evaluatie.....	28

Deel 1 : Visie op loopbaanbeleid

1.1. Context en doelstellingen

Het huidige arbeidsmarktbeleid wordt met heel wat uitdagingen geconfronteerd. Er is het fenomeen van de blijvend hoge ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs en opleiding. Er is de vaststelling dat een (groeiend) aantal vacatures lange tijd of zelfs niet ingevuld geraken, ook niet bij eenzelfde werkloosheidsgraad. Er is de vraag naar een hogere werkzaamheid en arbeidsmarktparticipatie, maar ook de vraag naar (meer) werkbaar werk. Competitiviteit en innovatie scherpen de vraag naar de juiste competenties aan. Al deze ontwikkelingen situeren zich tegen de demografische achtergrond van een verdere vergrijzing én ontgroening. Bovendien lopen verschillende experimentele kaders van het huidig arbeidsmarktbeleid af en moeten bepaalde afspraken worden hertekend (WIP, Competentieagenda 2010, ...).

Een toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid tracht een antwoord te formuleren op bovenstaande en hieraan gelinkte, uitdagingen. Aansluitend bij het Pact 2020 is het uitgangspunt van dit toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid: **meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs**. Dit impliceert een hogere werkzaamheidsgraad en werkbaarheidsgraad. De arbeidsmarktinstrumenten dienen hierop in te spelen.

De scope van dit sociaal overleg richt zich op loopbanen vanaf de overgang van het onderwijs of opleiding naar de arbeidsmarkt (de initiële arbeidsmarktintrede). Uiteraard worden loopbanen ook sterk beïnvloed door de fase ervoor, nl. (de transitie binnen) het onderwijs en de opleiding.

1.2. Instroom: de transitie van de initiële leerloopbaan naar de eerste job of van leren naar werken

1.2.1. Inleiding

De stap van een initiële leerloopbaan naar de arbeidsmarkt is een belangrijke transitie binnen de levensloopbaan. De basis voor verdere loopbaanontwikkeling wordt binnen het initiële opleidingsgebeuren gevormd. Een preventief loopbaanbeleid start dus nog vóór de betrokkene zich als toekomstig werkende of werkende op de arbeidsmarkt begeeft. De wijze waarop de intrede op de arbeidsmarkt verloopt, bepaalt mede de latere arbeidsmarktpositie. Deze transitie heeft naast een individueel belang ook een maatschappelijk belang, een belang voor de arbeidsmarkt en voor ondernemingen en organisaties.

De initiële opleiding moet een solide basis vormen om de werkloopbaan te kunnen aanvatten. In de huidige context wordt enkel de schoolloopbaan als 'voortraject' beschouwd voor een opstap naar werk. Een schoolloopbaan stopt momenteel vaak abrupt en wordt dan gevolgd door een werkloopbaan. Om dit te voorkomen wordt er binnen het loopbaandebat beter gesproken over 'een levensloopbaan' met een vlotte overgang tussen de leerloopbaan en de werkloopbaan. De leerloopbaan start in de initiële (schoolse) opleiding en mondt uit in levenslang leren. Er is ook aandacht nodig voor de verschillende leerwegen die leerlingen tijdens hun leerloopbaan kunnen volgen; deze moeten gelijkwaardig zijn.

Om de aansluiting tussen de initiële leerloopbaan en de werkloopbaan zo vlot mogelijk te laten verlopen, moet binnen de initiële leerloopbaan reeds de bouwstenen worden gelegd voor een succesvolle werkloopbaan. Dit betekent dat er moet worden gewerkt aan een goede startkwalificatie en transparantie inzake verworven competenties, dat de inhoud van opleidingen moet afgestemd zijn op de realiteit van de arbeidsmarkt, dat een notie van het arbeidsmarktgebeuren daarbinnen onontbeerlijk is en dat er moet worden ingezet op een degelijke leer- en beroepskeuze alsook op leerloopbaanbegeleiding, op het opdoen van werkervaring en op werkplekleren.

Maximale ontplooiing voor elk talent op de arbeidsmarkt is hierbij een algemeen uitgangspunt. Dit wordt momenteel in de huidige leerloopbaan voor vele maar niet voor alle talenten gerealiseerd. De differentiëringsaanpak, voorzien in de Conceptnota "Mensen doen schitteren" over de hervorming van het secundair onderwijs, is hier een antwoord op in zoverre dat dat ze ten goede komt aan alle leerlingen. Differentiëring staat in functie van het inhalen van leerachterstand maar is er ook voor (heel) sterke leerlingen of leerlingen met een voorsprong.

1.2.2. Strategische actielijnen i.v.m. de transitie leren – werken

Om de transitie van leren naar werken vlot te laten verlopen, kunnen een aantal strategische actielijnen worden uitgetekend. Deze vormen één geheel. Dit maakt dat concrete aandachtspunten en instrumenten kunnen bijdragen tot de realisatie van meerdere actielijnen. Het betreft:

1. inzetten op leer- en beroepskeuze en op leerloopbaanbegeleiding;
2. inzetten op werkplekleren en op werkervaring;
3. afstemming tussen het opleidingsaanbod (inhoud van de curricula) en de realiteit op de arbeidsmarkt;
4. ongekwalificeerde uitstroom voorkomen of remediëren en inzetten op het behalen van een startkwalificatie.

Om een vlotte overgang te bewerkstelligen, zijn partnerschappen en samenwerkingen cruciaal. Noch onderwijs en vorming, noch werk kunnen alleen de brug tussen leren en werken bouwen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle actoren: individuen, ondernemingen en organisaties, overheid, onderwijs- & arbeidsmarktactoren.

1.2.2.1. Inzetten op leer- en beroepskeuze en op leerloopbaanbegeleiding

Elk talent een kans bieden om zich volledig te ontplooien kan door sterker in te zetten op leer- en beroepskeuze en op leerloopbaanbegeleiding. De sociale partners leggen hierbij de nadruk op:

- 1 het inzetten op vroege, ruime en degelijke informatie en begeleiding inzake de studiekeuze (type leerweg, inhoud en beroep);
- 2 het evenwicht tussen het dragen van verantwoordelijkheid voor keuzes en keuzevrijheid;
- 3 het belang van kennisuitwisseling tussen de betrokken actoren, inclusief de nood aan inzicht inzake de werking van de arbeidsmarkt en het opleidingsaanbod;
- 4 een actor voor leer- en beroepskeuze en leerloopbaanbegeleiding en
- 5 het in kaart brengen van de competenties van jongeren via een competentieportfolio.

1.2.2.2. Inzetten op werkplekieren en werkervaring

Versterkt inzetten op werkplekieren is cruciaal. Niet als doel op zich maar als een mogelijk middel om ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan; voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en om levenslang leren te bevorderen.

Onder werkplekieren verstaan we leren, en werken, binnen een onderneming dat kadert in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties.

Er is nog heel veel progressie mogelijk wat betreft leren op de werkplek:

- Het wordt een belangrijke component van opleidingen, ook binnen de leerprogramma's van onderwijs. Werkplekieren is dé plaats waar onderwijs en werk elkaar treffen; beide leercontexten zijn cruciaal in het leerproces en versterken elkaar.
- Het vraagt sterke partnerschappen gebaseerd op vertrouwen tussen de onderwijs- en opleidingsinstellingen, de ondernemingen en de lerenden. In het partnerschap zijn er duidelijke afspraken omtrent de doelstellingen van het werkplekieren en de verwachtingen naar de partners.
- De begeleiding van een lerende op een werkplek is een volwaardig onderdeel van de (les)opdracht van leerkrachten, docenten of trainers. Leraren én schooldirecties worden ondersteund in hun verdere professionalisering op vlak van (het organiseren van) werkplekieren en staan open voor verschillende vormen van ondersteuning. Ondernemingen worden ondersteund in hun verdere professionalisering van werkplekieren onder meer door sectororganisaties.
- Kwaliteitszorg omtrent werkplekieren omvat volgende belangrijke aspecten: duidelijke leerplannen/learning outcomes, competente vakleerkrachten en stagebegeleiders, goed opgeleide mentoren, goed uitgeruste en veilige werkplekken en het evalueren en attesteren van verworven competenties.

Naast het werkplekleren in het kader van een (schoolse) opleiding is er ook het werkplekleren in het kader van een alternerende leerweg. Jongeren die hun initiële leerloopbaan doorlopen zijn vaak schoolmoe maar niet noodzakelijk leermoe. Zowel in het kader van het voorkomen van ongekwalficeerde uitstroom als in het verhogen van voldoende startcompetenties blijft inzetten op het aanbieden van systemen van leren en werken als evenwaardige leermethode cruciaal. Het bedrijfsleven en de onderwijs- en opleidingsverstreckers dienen gezamenlijk sterke trajecten uit te bouwen in het kader van Leren & Werken. Deze leerweg mag niet langer de laatste stap zijn in de waterval maar moet het resultaat zijn van een positieve keuze.

Werkplekleren kan ook een manier zijn om een eerste relevante werkervaring op te doen bij (of voorafgaand aan) intrede op de arbeidsmarkt. Het is echter niet de enige manier. Het opdoen van een (eerste) werkervaring is ook los van een context van werkplekleren, zoals hierboven beschreven, een belangrijke impuls voor de start van een loopbaan.

1.2.2.3. Afstemming tussen het opleidingsaanbod (inhoud van de curricula) en de realiteit op de arbeidsmarkt

Onderstaande aspecten zijn van belang in het streven naar een betere aansluiting van de opleidingsinhoud en het –aanbod op de realiteit van de arbeidsmarkt.

De Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) is een referentiekader dat kwalificaties op een eenduidige manier ordent. Arbeidsmarktactoren zullen in de toekomst de inhoud van opleidingen binnen onderwijs- en opleidingsverstreckers mee helpen bepalen. De VKS moet zorgen voor een betere afstemming van de inhoud van de opleidingen op de arbeidsmarkt. Er moet volop worden ingezet op het invullen van de competentiedatabank en de opmaak van beroepscompetentieprofielen.

Vóór de opstart van nieuwe (beroeps-)opleidingen zou eerst een arbeidsmarkttoets moeten worden uitgevoerd (conform de taak van de HBO5-commissie). Dit vereist prospectie van de arbeidsmarkt met aandacht voor noden ruimer dan deze op de regionale arbeidsmarkt.

Het is belangrijk om de voorbereiding op de arbeidsmarkt vroeg te starten door het verwerven van enige notie van het arbeidsmarktgebeuren binnen de initiële leerloopbaan. Dit kan door dit op te nemen in de sleutelcompetenties voor het secundair onderwijs, maar ook in het hoger onderwijs lesinhouden te voorzien die de kennis van de arbeidsmarkt verhogen.

Het is belangrijk om bij het opmaken van opleidingsprofielen reeds vooruit te kijken naar de trends die op de arbeidsmarkt afkomen. Daarom is er nood aan arbeidsmarktprognosestudies en –informatie.

1.2.2.4. Ongekwalficeerde uitstroom voorkomen of remediëren

Het terugdringen van de ongekwalficeerde uitstroom (het aantal schoolverlaters die het secundair onderwijs zonder voldoende startkwalificaties verlaten) en het inzetten op het verwerven van startkwalificaties zijn doelstellingen of strategische actielijnen die o.a. reeds in het Pact 2020 en de Competentieagenda 2010 door de sociale partners

werden vastgelegd. Talent laten verloren gaan, heeft immers een te grote maatschappelijke kost.

Er is een geïntegreerde aanpak nodig om alle jongeren succesvol over de eindmeet van de leerplicht te brengen en te zorgen dat ze voldoende startcompetenties hebben. Het beleid moet de nadruk leggen op preventieve aanpak: de ongekwalificeerde uitstroom moet vermeden worden in en door onderwijs- en opleidingsactoren zelf. Het beleid moet evenwel ook remediërend zijn. Aanvullend zouden jongeren die ongekwalificeerd of vroegtijdig uitstromen, zich alsnog moeten kwalificeren om hun weg te vinden naar een succesvolle loopbaan en dit onder meer via een “Werken en Leren” leerweg en/of tweedekansonderwijs.

Ongekwalificeerde uitstroom voorkomen

Momenteel kent het (secundair) onderwijs een weinig flexibele structuur; modulaire opbouw van curricula en vrijstellingen zijn vrijwel onmogelijk. Daarom is er nood aan meer doorstroommogelijkheden en flexibeler doorstroommogelijkheden, zowel tussen verschillende opleidingsniveaus als tussen verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Zoals eerder aangehaald is een goede begeleiding bij de leer- en studiekeuze van jongeren cruciaal. Jongeren moeten de weg vinden naar de leertrajecten waar zij zich goed bij voelen en die aansluiten bij de mogelijkheden van het ontwikkelen van hun talenten. Dit zal motiverend werken om succesvol de eindmeet van een opleidingstraject te halen. Jongeren worden nu om verschillende redenen niet onmiddellijk toegeleid naar het voor hen geschikte opleidingstraject: de idee van een zo hoog mogelijk diploma te moeten halen, leidt al te vaak tot watervaleffect en schoolmoeheid; de sociaaleconomische kenmerken van jongeren zorgen nog te vaak voor het ‘fout’ aanbevelen van opleidingstrajecten. De starre structuur binnen onderwijsinstellingen zorgt er voor dat een ‘zalmeffect’ zelden mogelijk is (met alweer schoolmoeheid tot gevolg).

Binnen de hervorming van het secundair onderwijs moeten deze knelpunten mee aangepakt worden. Enkele kernaspecten zijn:

- een mogelijk waarschuwingssysteem voor lerenden met een verhoogd risico op ongekwalificeerde uitstroom;
- jongeren bij wie tijdens de schoolopleiding duidelijk is dat ze behoefte hebben aan individuele begeleiding op maat, moeten deze kunnen krijgen in de school zelf. Dit gebeurt bij voorkeur door een leerkracht die daar de tijd voor krijgt. Waar nodig kan het CLB de jongere in de school zelf begeleiden, al dan niet in samenspraak met andere actoren. Deze aanpak zal toelaten de ongekwalificeerde uitstroom te verminderen.
- de betrokkenheid van ouders maximaliseren (bijvoorbeeld op basis van een vertrouwenspersoon);
- competentieverrijkend werken (ook attitudes en werkhouding benaderen) ;
- het benadrukken van het belang van het behalen van kwalificaties.

Er moet een systematische interne screening binnen onderwijs gebeuren van de relevantie van bestaande opleidingen voor de arbeidsmarkt en doorstroming van de opleidingen naar de arbeidsmarkt moet systematisch opgevolgd worden.

De sociale partners vragen dat bij de aanvraag tot oprichting van nieuwe studierichtingen (programmatie) het criterium relevantie voor de arbeidsmarkt streng beoordeeld wordt.

Het is belangrijk dat scholen zich kunnen situeren in een benchmark die de doorstroom van de school naar de arbeidsmarkt meet. Het is wenselijk om per studierichting en per onderwijsinstelling de succesratio's te berekenen voor doorstroom naar arbeidsmarkt, doorstroom naar voortgezette opleiding en het behalen van kwalificaties (zowel onderwijs- als beroepskwalificaties).

Ongekwalficeerde uitstroom remediëren

Ondanks alle preventieve maatregelen die uitgewerkt worden om ongekwalficeerde uitstroom te voorkomen, bestaat steeds de mogelijkheid dat de jongere of lerende een opleidingstraject niet tot een goed einde brengt en ongekwalficeerd uitstroomt, m.a.w. onvoldoende startcompetenties heeft en dus een vlotte overgang tussen leer- en werkloopbaan niet mogelijk is. De sociale partners beogen de ongekwalficeerde uitstroom te remediëren door voor deze jongeren een specifieke collectieve aanpak te voorzien die reeds start tijdens de wachttijd zodat geen tijd verloren gaat. Deze jongeren wordt een perspectief geboden door hen op te nemen in trajecten waarin o.m. begeleiding, opleiding, werkervaring (o.a. werkateliers), begeleid vrijwilligerswerk kan voorzien zijn, zodat ze op deze wijze hun kwalificaties kunnen verbeteren.

Gelet op de concentratie van deze thematiek in de grootsteden wensen de sociale partners hiervoor een nauwe samenwerking met de betrokken lokale besturen, onderwijs- en arbeidsmarktactoren zodat de acties aansluiten op de lokale mogelijkheden.

Van de jongeren wordt verwacht dat zij de verantwoordelijkheid opnemen om deze kansen te benutten, zo niet worden de sanctioneringsmechanismen toegepast zoals voorzien in het jeugdactieplan.

1.3. In- en doorstroom: de transitie van werkloosheid naar werk

1.3.1. Inleiding

Een toekomstgericht loopbaanbeleid focust ook op periodes van werkloosheid. Periodes van inactiviteit en activiteit zijn inherent aan een loopbaan.

De transities van werkzoekend naar werkend kunnen verschillend zijn van aard. Meerdere factoren spelen hierbij een rol. Wat was de duur van de inactiviteit? Gebeurt deze transitie vanuit een leerloopbaan of niet? Of gaat het om een herintrede op de arbeidsmarkt na bv. een periode van inactiviteit voor het opnemen van zorgtaken? Kan de werkzoekende al dan niet aan de slag in een gelijkaardige job als voorheen? Heeft de werkzoekende al voldoende ervaring opgedaan? Heeft de werkzoekende zich herschoold? Het is dus belangrijk dat een aanpak op maat voldoende oog heeft voor deze eigenheden.

Een toekomstig Vlaams loopbaanbeleid vertrekt vanuit het idee van werk- of loopbaanzekerheid. Deze zekerheid zet in op duurzame inzetbaarheid en kan worden opgebouwd in verschillende stappen: bijvoorbeeld instappen in een deeltijdse job als opstap naar een voltijdse job, combinatie van opleiding en werken in functie van jobmobiliteit enz. Activering moet ervoor zorgen dat transities naadloos verlopen, ongeacht welke instantie de begeleiding uitvoert, moet een evenwicht zoeken tussen loopbaangerichtheid en de concrete arbeidsmarktrealiteit (fricties, oplossen van knelpuntberoepen) als uitgangspunt. Periodes van werkloosheid worden in functie van toekomstige tewerkstelling gebruikt.

Zo draagt activering bij aan een vlotte, effectieve, efficiënte en (op termijn) tevens duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt.

1.3.2. Strategische actielijnen i.v.m. de transitie van werkloosheid naar werk

1.3.2.1. Activering

Binnen het kader van een arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid voor de toekomst, neemt een aangepast activeringsbeleid een belangrijke plaats in. Dit activeringsbeleid zoekt naar een goed evenwicht tussen activeren en beschermen, tussen het hebben van rechten en plichten, tussen rekening houden met de keuzevrijheid en met de realiteit op de arbeidsmarkt, tussen de realisatie van een snelle en van een duurzame/loopbaangerichte activering.

In de transitie van werkloosheid naar werk is een belangrijke rol weggelegd voor de werkloosheidsverzekering, als vorm van inkomensbescherming. Binnen een actief arbeidsmarktbeleid is activering evenwel een verhaal van rechten en plichten. De werkzoekenden hebben recht op een uitkering en op dienstverlening. Daar tegenover staat een systeem van toezicht, (bij)sturing en indien nodig sanctionering. Werkgevers, werkenden en werkzoekenden moeten erop kunnen vertrouwen dat werkzoekenden op een rechtvaardige, menselijke en efficiënte wijze worden geactiveerd.

In een goed activeringsbeleid worden deze beide sporen (nl. toezicht op het zoekgedrag en effectieve en efficiënte dienstverlening) vanaf de start van de werkloosheid geïntegreerd in één samenhangend model ten aanzien van de verschillende acties, te weten arbeidsmarktgerichte oriëntatie, sollicitatie inclusief verwijzingen, en waar nodig tussenstappen richting herinschakeling (competentieversterking, EVC, ...). Elke werkzoekende krijgt daartoe een sluitend maatpak aangemeten in functie van de graad van zelfredzaamheid van het individu.

De werkzoekende wordt continu gestimuleerd om na te denken over welke jobs hij of zij precies wil en om de nodige inspanningen te doen om ook in deze jobs terecht te komen. Keuzevrijheid van de werkzoekende in combinatie met aandacht voor zijn of haar mate van zelfredzaamheid zijn belangrijk. De activering van het zoekgedrag heeft evenwel ook oog voor de realiteit van de arbeidsmarkt, met name het bieden van een antwoord op de knelpunteneconomie. Belangrijk hierbij is de invulling die wordt gegeven aan de begrippen 'passende betrekking', 'actief zoeken', 'passende vacatureomschrijving' en 'passend wervings- en sollicitatiegedrag'.

Vlotte en snelle inschakeling op de arbeidsmarkt wordt als doel van activering voorop gesteld. Men wil de periode van inactiviteit beperken. Activering is echter eveneens loopbaangerichte en duurzame activering. Deze houdt respect in voor de keuzes van de burger/werkzoekende, houdt rekening met zijn/haar loopbaan(opbouw) en ervaringen, wil de kennis, vaardigheden en attitudes op peil houden en waar nodig efficiënt bijwerken en biedt perspectief. Activering spreekt de keuzevrijheid evenwel ook aan vanuit de realiteit van de arbeidsmarkt en heroriënteert in functie van knelpunten op de arbeidsmarkt. Tegenover het loopbaanperspectief van de werkzoekende staan de noden van de ondernemingen en organisaties voor het invullen van hun vacatures. Deze kunnen uiteraard ook samenvallen. De krapte op de arbeidsmarkt, de nood aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad en de vergrijzing vragen om een snelle en vlotte matching van vraag en aanbod. We denken hierbij in het bijzonder aan knelpuntberoepen.

Activerende bemiddeling wordt extra benadrukt bij de initiële arbeidsmarktintrede en bij onderbreking van tewerkstelling in geval van ontslag. Waar aangewezen kan onder de partners een aangepaste activering worden afgesproken. Dit is bijvoorbeeld al het geval bij de vijftigplussers.

De latente arbeidsreserve biedt nog heel wat kansen om talent naar de arbeidsmarkt te activeren. Zo is er nood aan een activerend beleid voor leefloners en (andere) personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bij deze activering is het belangrijk dat dit gebeurt in samenspraak met de betrokken partners (o.a. OCMW, RIZIV ...). Er is nood aan meer mechanismen om uit deze arbeidsmarktreserves te puren. Voor activering van vijftigplussers wordt er verwezen naar 'Op de bres 50+' en ook voor leefloners is er al een afsprakenkader. De sociale partners kijken ook naar de groep van herintreders, mensen die voor lange tijd uit de arbeidsmarkt zijn gestapt, en naar de langdurig werkloze 50-plussers. Deze groepen hebben bij herintrede bijzondere noden, zoals het erkennen van de eventueel verworven competenties en een aangepaste begeleiding. Hierbij moet rekening gehouden worden met de capaciteitsmogelijkheden van de VDAB.

Rekening houdend met alle afsprakenkaders wordt er op het vlak van loopbaangerichte activering prioriteit gegeven aan:

- Uitbreiding van de systematische aanpak tot de groep van 55 tot 58 jaar (cfr. VESOC-akkoord uitbreiding sluitende aanpak 50+);
- Opvang en aansluitend traject voor gefailleerden;
- Duurzaamheidstrajecten voor werkzoekenden die regelmatig terugkeren naar de VDAB na periodes van tijdelijke tewerkstelling;
- Zorgen voor expertiseopbouw binnen VDAB inzake werkzoekenden met een jobaspiratie waar weinig vraag naar is en wiens beroepskeuzes regelmatig periodes van inactiviteit inherent maken aan hun loopbaan. Dit om gaten in de loopbaan op te vullen met relevante ervaring;
- Activering van werkzoekenden met aspiratie om zelfstandige te worden;
- Werkervaringstrajecten voor langdurig werkzoekenden.

1.3.2.2. Bemiddeling

In het kader van bemiddeling is competentiegericht matchen essentieel. Een goed beeld van de competenties van de werkzoekenden laat een bredere oriëntatie toe en een vlottere matching tussen vraag en aanbod. Competentiegericht matchen impliceert denken in termen van competenties in plaats van louter in termen van diploma's. De basis hiervoor ligt binnen de leerloopbaan. Zowel binnen onderwijs als opleiding is er aandacht nodig voor competentiedenken.

Doorgedreven investeringen in COMPETENT moeten dit competentiegericht denken en matchen helpen onderbouwen en stimuleren.

COMPETENT is de nieuwe, dynamische databank van beroepscompetentieprofielen en standaarden voor het ervaringsbewijs. Deze databank bevat alle informatie over wat we moeten kennen, kunnen en doen in tal van beroepen en functies. Dit veronderstelt dat er tools moeten worden ontwikkeld die werkgevers en werkenden/werkzoekenden helpen om met de informatie uit COMPETENT te werken. Het gebruik van deze tools wordt gestimuleerd en waar nodig begeleid.

De informatie in COMPETENT laat werkgevers toe vacatures op te stellen waarin de activiteiten, het kennen en kunnen (de combinatie = competent zijn) worden beschreven zoals op de werkvloer gebruikelijk is. COMPETENT laat werkenden en werkzoekenden toe hun kennis en vaardigheden te beschrijven en af te toetsen aan wat in de beroepsprofielen en de vacatures gedefinieerd staat. COMPETENT laat toe dat de VDAB niet meer alleen zal matchen op het diploma en de jobcontext, maar in de toekomst ook zal matchen op competenties.

1.3.2.3. Competentieversterking

Periodes van inactiviteit in het kader van werkloosheid (inclusief economische werkloosheid) worden in functie van toekomstige tewerkstelling gebruikt. Het is belangrijk om dan in te zetten op instrumenten van competentieversterking zoals opleiding, werkplekleren en werkervaring. Deze tools maken het mogelijk eventuele drempels op het vlak van kennis en vaardigheden die tewerkstelling bemoeilijken, te remediëren. Dezelfde redenering kan worden gemaakt m.b.t. de OCMW-steuntrekkers alsook herintreders.

Opleiding kan op initiatief van werkzoekenden, werkgevers of in het kader van arbeidsbemiddeling. Er moet op worden toegezien dat deze opleidingen gericht zijn op de kortste weg naar werk en op duurzame tewerkstelling. Zo maakt het moduleren van beroepsopleidingen in functie van werkplekleren het mogelijk de periode dat iemand niet op de arbeidsmarkt actief is te minimaliseren en de leereffecten te maximaliseren.

Opleiding en competentiebijschaving in periodes van economische/tijdelijke werkloosheid moeten worden versterkt en gefaciliteerd. Zulke bijscholing kan worden aangemoedigd via een sectoraal kader, verankerd in sectorconvenanten. Opleidingen kunnen sectoraal maar ook intersectoraal zijn in functie van sectorale of intersectorale mobiliteit.

Het is ook belangrijk dat opleidingen ten aanzien van knelpuntberoepen en "beroepen voor de toekomst" worden gecontinueerd.

In geval van kwalificatieachterstand is het belangrijk om naast opleiding, ook in te zetten op instrumenten die leren op de werkvloer of werkervaring als aanloop en overgang naar een job mogelijk maken. Deze werkervaring dient te worden opgedaan in een realistisch statuut binnen de context van een loopbaan en heeft een duurzame inschakeling als einddoel.

Ondernemingen en organisaties worden gefaciliteerd naar het organiseren van werkplekieren en werkervaring, zodat ze engagementen kunnen aangaan om voldoende plaatsen met kwalitatieve begeleiding te voorzien.

Momenteel kan een variëteit aan instrumenten waaronder IBO worden ingezet om leren op de werkvloer te realiseren. Deze moeten evenwel permanent geëvalueerd worden op hun effectiviteit en efficiëntie. De sociale partners zetten in elk geval verder in op IBO als activerend instrument.

1.3.2.4. Tewerkstellingspremies

Inschakelingsinstrumenten, zoals tewerkstellingspremies, hebben tot doel de vraag naar arbeid te stimuleren door het compenseren van productiviteitsverlies voor de bedrijven en organisaties. Op het individuele niveau remediëren deze instrumenten de (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

1.4. Doorstroom: de transitie van werk naar werk

1.4.1. Inleiding

De doelstelling van de transitie werk-werk is werkenden op de arbeidsmarkt houden. Dit kan door een actief arbeidsmarktbeleid, waar loopbaanbeleid, competentiebeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en aandacht voor werkbaarheid belangrijke pijlers van zijn. De verhoging van de inzetbaarheid en weerbaarheid van het individu staat niet los van de weerbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen en organisaties. Daarvoor moet ieder op zijn niveau verder werken aan het moderniseren van het arbeidsmarktbeleid. Ondernemingen en organisaties moeten de mogelijkheid krijgen om de juiste talenten aan te trekken en efficiënt in te zetten.

Inzake retentie op de arbeidsmarkt en verhoging van de inzetbaarheid stelt het Pact 2020: "Om gevat te kunnen inspelen op veranderende noden van de economie en de maatschappij zorgt Vlaanderen voor meer vrijwillige interne en externe arbeidsmobiliteit. De noodzakelijke maatregelen worden gebundeld in een actieplan, gericht op het wegwerken van barrières, het positief motiveren en het gericht opleiden en begeleiden van werknemers. Het faciliteren van de combinatie arbeid en privéleven verhoogt de werkzaamheidsgraad en gaat vervroegde uitstroom van mannen en vrouwen tegen. Concreet wordt gezorgd voor meer en beter afgestemde kinderopvang. Daarnaast worden voldoende mogelijkheden gecreëerd om voor andere zorgtaken en huishoudelijke taken op professionele diensten een beroep te kunnen doen. Voor mannen en vrouwen worden tevens voldoende mogelijkheden voorzien om zelf zorg voor kinderen en ouderen op te nemen."

1.4.2. Strategische actielijnen i.v.m. transitie van werk naar werk

1.4.2.1. Wegwerken van drempels inzake vrijwillige externe mobiliteit

De overgang van werkend naar werkend zou vlot en zonder drempels of belemmeringen moeten kunnen verlopen. Het huidige beleidskader werkt echter remmend inzake mobiliteit en is eerder gericht op het ondersteunen van jobzekerheid dan op het ondersteunen van werk- of loopbaanzekerheid. Een vlotte overgang wordt vandaag bemoeilijkt door knelpunten zowel langs de kant van de werkende als langs de kant van de werkgever. Op macroniveau fnuikt dit het dynamisme op de arbeidsmarkt. Op microniveau maakt dit dat niet alle werkenden die dit wensen de stap naar een andere job zullen zetten en dat werkgevers er niet altijd in slagen hun vacatures in te vullen.

Het wegwerken van deze drempels of rigiditeiten op de arbeidsmarkt is evenwel hoofdzakelijk een federale bevoegdheid. Toch kan het Vlaams beleid daar waar mogelijk faciliterend optreden.

1.4.2.2. Inzetbaarheid en competentiebeleid

Inzetbaarheid en competentiebeleid zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van het beleid, de werkgevers en de werkenden. Het beleid en de sociale partners ondersteunen levenslang leren om de inzetbaarheid van werkenden te verhogen en hen langer actief te houden op de arbeidsmarkt. Hiertoe ontwikkelen de overheid en de sociale partners een aangepast instrumentarium. Om kwaliteitsvolle transitie van werk naar werk, in het bijzonder deze inzake interne mobiliteit, mogelijk te maken, investeren werkgevers in de competenties en inzetbaarheid van hun werknemers in het intern personeelsbeleid. Dit komt onder meer tot uiting in opleiding en rekrutering. Werkenden investeren op hun beurt ook in hun competenties in het kader van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Werkgevers en werkenden moeten leren denken in termen van competenties en hier mee leren werken (cfr. Competent). In functie daarvan registreren werkenden hun opleidingen.

1.4.2.3. Werkbaar werk

In kader van inzetbaarheid is het ook belangrijk om werk te blijven maken van werkbaar werk. De groeipaden daartoe zijn vastgelegd in het Pact 2020 en dit voor de verschillende dimensies van werkbaar werk. Sectorale actieplannen kunnen dit mogelijk maken. Deze kunnen worden uitgevoerd via de sectorconvenants. Dit veronderstelt ook dat meer werk wordt gemaakt van overleg over werkbaar werk op sector niveau.

1.4.2.4. Loopbaandienstverlening en loopbaanbegeleiding

Conform eerdere principes geformuleerd in het kader van het WIP, willen de sociale partners verder inzetten op eerstelijns loopbaandienstverlening en op loopbaanbegeleiding.

Er moet blijvend een permanente toegang zijn tot eerstelijns loopbaanadvies. Hiervoor moet het systeem van loopbaandienstverlening en universele basisdienstverlening voor werkenden verder worden uitgebouwd. Met dit systeem wil men werkenden (en tijdelijk werkzoekenden) informeren over diverse loopbaanaspecten en indien nodig doorverwijzen naar relevante actoren.

Daarnaast moet er blijvend de mogelijkheid zijn van periodieke, meer uitgebreidere loopbaanbegeleiding. Het volgen van loopbaanbegeleiding is een recht voor iedere werkende, gebeurt op eigen initiatief en mondt uit in een POP dat medebepalend kan zijn voor de cofinanciering van opleidingen. Om de ambitie van een loopbaanbeleid waar te maken, is het uitzetten van een budgettair groeipad voor loopbaanbegeleiding en een marktconforme verbreding van de groep van betrokken actoren noodzakelijk.

Naast loopbaanbegeleiding op initiatief van de werkende, is er ook loopbaanbegeleiding in het kader van het intern personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties. Het is belangrijk ondernemingen en organisaties op het vlak van loopbaanbegeleiding te stimuleren.

1.4.2.5. Innovatieve arbeidsorganisatie

Een organisatie- en personeelsbeleid gericht op inzetbaarheid met het oog op retentie van de werkenden, heeft aandacht voor competenties en werkbaar werk (cfr. infra) maar is ook leeftijds- en levensloofasebewust. Het Pact 2020 vermeldt inzake sociale innovatie: “Sociale innovatie omvat concepten en toepassingen m.b.t. de processen inzake arbeidsorganisatie en bedrijfsvoering. Doel is zowel de performantie als de kwaliteit ervan duurzaam te verhogen. Deze concepten en toepassingen vloeien voort uit de visie en missie van de organisatie en komen tot stand in overleg met (rechtstreeks) betrokkenen.”

1.4.2.6. Activerend herstructureringsbeleid

Vlaanderen kent al een uitgebouwd herstructureringsbeleid. Een herstructureringsbeleid kan passen in de weerbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen. Outplacement moet worden herdacht om de kans op hertewerkstelling maximaal te benutten. Outplacement mag dus geen drempel vormen voor een snelle hertewerkstelling.

Ook de overdracht naar de VDAB bij geen werk na outplacement behoeft blijvende aandacht.

De intersectorale mobiliteit (bv. van krimp- naar groeisectoren) moet worden vergemakkelijkt.

De mogelijkheid om de regionale toets in te zetten in functie van het activerend gehalte van de herstructurering, moet verder worden erkend.

1.4.2.7. Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/ eindeloopbaanproblematiek

Aansluitend bij het Pact 2020 is het uitgangspunt van het toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid: meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. Het is dus belangrijk dat we de vergrijzende arbeidsmarkt aan het werk houden. Een beleid rond uitstroom vertrekt van de wettelijke pensioenleeftijd en houdt rekening met het feit dat dit niet voor iedereen doorheen de hele loopbaan een continueof voltijdse loopbaan betekent. . De sociale partners, de overheid en de individuele werkgevers en werkenden moeten alles in het werk stellen om vroegtijdige uitstroom te voorkomen. Dit voorkomen begint vanaf de eerste dag op de arbeidsmarkt en is een continu proces dat erop gericht is de oorzaken van vroegtijdige uitstroom weg te werken. Die oorzaken zijn divers en kunnen zowel te maken hebben met de realiteit van de arbeidsmarkt als met de inzetbaarheid van het individu.

Dit betekent concreet dat het beleid volop moet inzetten op preventie, in casu op een globaal retentiebeleid.

Niet alle hefboomen hiervoor situeren zich op Vlaams niveau. Daarom is een dialoog met de federale overheid nodig (statuut arbeiders-bedienden, structurele lastenverlaging). De ontwikkelingen inzake de staats hervorming moeten hierbij nauw opgevolgd worden.

1.5. Kansengroepen

1.5.1. Inleiding

Kansengroepen vormen een belangrijk potentieel op de arbeidsmarkt. Alle beschikbare competenties moeten kunnen worden aangesproken. Het Pact 2020, afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners begin 2009, stelt een jaarlijkse stijging van de werkzaamheidsgraad van de prioritaire kansengroepen (personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, vijftigplussers) met één procentpunt voorop. Ook bevat het de doelstelling dat diversiteitsbeleid in 2020 een essentieel onderdeel is van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie. Deze doelstellingen kunnen onmogelijk zonder bijkomende inspanningen worden bereikt. Er blijft dan ook nood aan een beleid gericht naar de inschakeling en tewerkstelling van de kansengroepen. Een goed kansengroepenbeleid draagt er toe bij dat de mismatch verkleint tussen de vele vacatures die moeilijk ingevuld geraken en werkzoekenden die moeilijk aan de slag geraken. Een goed loopbaanbeleid moet op termijn een kansengroepenbeleid overbodig kunnen maken. Inzetten op competentieontwikkeling en inzetbaarheid is één van de pistes die ook voor de kansengroepen een belangrijke meerwaarde kunnen bieden.

1.5.2. Visie op kansengroepenbeleid

De sociale partners onderscheiden meerdere sporen in het kansengroepenbeleid:

- De sociale partners onderschrijven de blijvende noodzaak aan het realiseren, bewaken en monitoren van evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor de kansengroepen vijftigplussers, personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst. We weten dat voor deze groepen als geheel participatiedrempels spelen. Deze zijn niet steeds uitsluitend aan het individu en zijn of haar competenties toe te schrijven maar zijn vaak een wisselwerking tussen individuele factoren en omgevingsfactoren. Ook in de toekomst moet er ruimte zijn voor een stimulerend en ondersteunend beleid gericht op het verhogen van de instroom, retentie en loopbaanontwikkeling van deze groepen. Ondernemingen en organisaties dienen op dit vlak voldoende te worden ondersteund.
- Op het niveau van de ondersteuning van individuen bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt, hechten de sociale partners veel belang aan maatwerk, gebaseerd op een correcte inschatting van iemands afstand tot de arbeidsmarkt. Er moet nagegaan worden welke de beste criteria zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten : objectieve kenmerken, persoons- en omgevingskenmerken, inbegrepen plaats van tewerkstelling. Ook bij de inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt kan zowel met persoons- als omgevingskenmerken rekening worden gehouden, de (potentiële) plaats van tewerkstelling inbegrepen. Het meten van iemands afstand tot de arbeidsmarkt gebeurt wanneer er een vermoeden is dat iemand nood heeft aan (extra) ondersteuning. Na screening kan dan een gepast ondersteuningspakket worden toegewezen.
- De uitgewerkte methodiek moet ertoe bijdragen dat het groot aantal vacatures tegen 2015 efficiënt en effectief kan worden ingevuld. Het model van aanpak moet in dat kader de verschillende betrokken partijen (overheid, werknemer, werkgever) responsabiliseren en het sluitend maatpak versterken.

Het model voorziet in eerste instantie een erg gedifferentieerd bemiddelings- en begeleidingsluik waarin rekening wordt gehouden met de diversiteit van achterstellingsfactoren (persoons- en contextgebonden factoren, kwalificatiegerelateerde factoren,...). Dit luik is een verdieping van het begeleidingsmodel “sluitend maatpak” en de bestaande bemiddelings-, begeleidings-, opleidings- en doorstromingsmaatregelen worden hierin gekaderd.

Het tweede luik van dit model bevat de tegemoetkomingen voor werkgevers die werknemers aanwerven met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Dit luik moet maximaal voldoen aan de criteria van eenvoud, transparantie, rechtszekerheid en snelheid van aanwerving.

De globale uitwerking van het model moet een vlotte koppeling van de gedifferentieerde aanpak van het eerste luik met de eenvoudige en transparante aanpak van het tweede luik toelaten. Via predictieve analyses zal nagegaan worden hoe deze koppeling kan gerealiseerd worden.

- Binnen het arbeidsmarktbeleid kunnen ook naar andere groepen dan de drie vermelde kansengroepen specifieke accenten worden gelegd of instrumenten ontwikkeld. In het kader van de staatshervorming kan het onder meer relevant zijn op Vlaams niveau het instrumentarium ten aanzien van de groep van kortgeschoolden vanuit de nieuwe beleidsmarges te bekijken.
- De collectieve aanpak en de aanpak gericht op individuen dienen mekaar zo veel mogelijk aan te vullen en te versterken.

1.5.3. Strategische actielijnen i.v.m. kansengroepenbeleid

1.5.3.1. Ondersteuning van ondernemingen en organisaties en individuen

Ondernemingen en organisaties moeten op voldoende ondersteuning kunnen rekenen wanneer ze mensen uit de kansengroepen aantrekken of willen aantrekken en tewerkstellen. Dit kan door ondernemingen en organisaties in hun strategisch beleid en personeelsbeleid te ondersteunen, hen te informeren en tools en instrumenten aan te reiken. Dit kan ook door voldoende persoonsgebonden ondersteuning te voorzien die meekomt met de persoon met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die in een onderneming of organisatie wordt ingeschakeld. Tussen beide types van ondersteuning dient een optimale wisselwerking te worden nagestreefd.

1.5.3.2. Aangepaste ondersteuning gericht op de ondernemings- en organisatiecontext

- Diversiteitsplannen. Diversiteitsplannen kunnen worden uitgebreid en verdiept tot plannen die meer expliciet inspelen op organisatieverandering zonder afbreuk te doen aan de focus op kansengroepen. Hierbij moet het diversiteitsaspect structureel verankerd blijven in de plannen, mét ruimte voor een aanpak op maat afgestemd op de behoeften, noden en het profiel van het bedrijf. Naast concrete instroomdoelstellingen van kansengroepen zijn ook doorstroom en retentie van belang. Een bijsturing in de aanpak moet toelaten om veel meer ondernemingen en organisaties te bereiken. De olievlek moet en kan uitbreiden.
- Structurele EAD-projecten. De structurele EAD-projecten moeten worden verdergezet maar ook aangepast waar nodig, zodat het loopbaandenken kan worden geïncorporeerd.
- Sectorconvenanten. Heel wat sectoren zetten vanuit de sectorconvenanten concrete acties en projecten op rond diversiteit en doelgroepen. Toch kan diversiteit in de toekomst in de sectorconvenanten nog duidelijker worden meegenomen of zichtbaar gemaakt, en waar nodig versterkt. Hierbij moet vertrokken worden van de behoeften, noden en het profiel van de sector en moeten de resultaten goed worden opgevolgd.
- Het is belangrijk dat alle acties i.v.m. diversiteit een hefboomeffect hebben, dat hun effectiviteit gemeten wordt en desgevallend bijgestuurd wordt en dat de goede voorbeelden verspreid worden.

1.5.3.3. Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk

Individuele mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, moeten op een gepast ondersteuningspakket kunnen rekenen. Dit pakket kan bestaan uit een opleiding en begeleiding op de werkvloer, een loonpremie en aanpassing van de werkplek of arbeidsomge-

ving, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. De modules inzake individuele en collectieve inschakeling worden momenteel door de ministers bevoegd voor Werk en Sociale Economie uitgewerkt in het kader van de tewerkstellingsmatrix. In een afgestemde aanpak zal voor individuen met ondersteuningsnood persoonsvolgende ondersteuning voorzien, dit zowel bij individuele inschakeling in een reguliere bedrijfscontext als bij collectieve inschakeling in het kader van de pijler Maatwerk. Voor de sociale partners is het essentieel dat modules van individuele en collectieve inschakeling samen één coherent, afgestemd en evenwaardig geheel vormen. Het ondersteuningspakket van een individu mag niet verschillend zijn naargelang deze bij een onderneming of organisatie aanklopt waar hij of zij de enige is die recht heeft op zo'n pakket dan wel bij een onderneming of organisatie aanklopt (NEC of SEC) waar er meerdere werknemers met een ondersteuningspakket zijn. De VDAB en haar gespecialiseerde partners zullen over een gepast instrumentarium moeten kunnen beschikken om, waar nodig, de ondersteuningsnood uit te klaren en ondersteuning toe te kennen. De Vlaamse Ondersteuningspremie of VOP kan hier handvaten aanreiken. Voor de ondernemingen en organisaties zelf zal het belangrijk zijn om waar nodig op gepaste expertise inzake gespecialiseerde ondersteuning en begeleiding op de werkvloer beroep te kunnen doen.

1.5.3.4. Bereik van de kansengroepen in de instrumenten

Net als andere mensen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, hebben mensen uit de kansengroepen baat bij instrumenten die hen in hun loopbaan kunnen ondersteunen op het vlak van persoonlijke loopbaanontwikkeling, competentieversterking en werkbaar werk. Hierbij is het belangrijk er op te wijzen dat naast de inschakeling van werkzoekenden uit de kansengroepen ook moet worden ingezet op de ondersteuning van de werkenden of werknemers die in een bedrijf of organisatie aan de slag zijn.

De mate waarin de kansengroepen door de verschillende Vlaamse arbeidsmarktinstrumenten worden gevat, dient te worden opgevolgd. Toch is het niet zo dat elke maatregel zich dient te focussen op (een evenredig bereik van) alle groepen. Wel kan het bij een aantal maatregelen belangrijk zijn extra in te zetten op toeleiding van specifieke groepen en kan het soms nodig zijn een specifiek aanbod te voorzien. Zo wijst praktijkervaring uit dat het zinvol is voor personen met een arbeidshandicap ook een gespecialiseerd aanbod aan loopbaanbegeleiding te voorzien.

1.5.3.5. Actief inzetten op arbeidsmarktgerelateerde discriminatiebestrijding

De minister van Werk maakt werk van een geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie. De sociale partners vertegenwoordigd in de commissie Diversiteit engageerden zich reeds om, in een open en constructieve dialoog, aan het geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie actief mee te werken. Er dient aandacht worden besteed aan preventie en handhaving.

Deel 2 : Prioritaire acties 2012-2013

De sociale partners zijn de mening toegedaan dat in 2012 en 2013 de prioritaire acties op vlak van loopbaanbeleid moeten focussen op de twee volgende doelgroepen die zwak staan op de arbeidsmarkt : (1) de groep mensen die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt komen en (2) de 50-plussers.

De sociale partners wensen dat Competent als arbeidsmarktinstrument verder kan uitgebouwd worden en dat daartoe de nodige middelen voorzien worden. Ze wijzen er tevens op dat loopbaandienstverlening, loopbaanbegeleiding en de structurele EAD projecten, waaronder jobkanaal, instrumenten zijn die hun waarde bewezen hebben en die in een loopbaanbenadering hun plaats hebben. De sociale partners wensen met de Vlaamse regering in de eerste helft van 2012 afspraken te maken over de financiering voor de komende 3 jaar voor deze instrumenten.

2.1 Ongekwalificeerde uitstroom

2.1.1 Voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom

- De sociale partners vragen om samen met onderwijs een **Competentie Agenda Bis** af te spreken waarin de focus ligt op het voorkomen dat leerlingen ongekwalificeerd uit het onderwijs uitstromen. Belangrijke thema's voor een Competentieagenda Bis zijn onder meer:
 - leerlingbegeleiding, studiekeuzebegeleiding, leerloopbaanbegeleiding, loopbaanbegeleiding
 - preventieve acties inzake schoolmoeheid
 - werkplekleren, werkervaring
 - taalondersteuning
 - arbeidsmarkttoets voor opleidingen
 - registratie ongekwalificeerde uitstroom en doorstroom naar hoger onderwijs en arbeidsmarkt
 - het spijbelactieplan.
- Op basis van de evaluatie van de Competentie Agenda 2010 willen de sociale partners tijdig met Onderwijs in dialoog gaan om samen een gedragen Competentieagenda bis vorm te geven.

2.1.2. Remediëren van ongekwalificeerde uitstroom

- De sociale partners wensen een **kwalificatieplicht** in te voeren. Dit houdt een specifieke, collectieve aanpak in door de VDAB. Hierdoor worden alle kansen geboden om een kwalificatie te verwerven. Bij ongekwalificeerde uitstroom zal de VDAB snel reageren. De VDAB zal een **werkervaringsgarantie** bieden via een aangepast job- en opleidingsaanbod zoals werkateliers en/of werkplekleren met het

oog op toeleiding naar knelpuntberoepen en de ruimere arbeidsmarkt. Attestering door de VDAB (of andere vormings- en opleidingspartners) is belangrijk. Deze kansen op kwalificatie worden de jongere niet vrijblijvend aangeboden: van de jongere wordt inzet verwacht. Daarnaast kan begeleid vrijwilligerswerk (maatschappelijke dienstverlening) leiden tot kwalificatie en EVC.

De VDAB krijgt de opdracht om een methodiek voor de aanpak van jongeren die ongekwalificeerd uitstromen in de grootsteden uit te werken.

Aantallen:

- Jaarlijks telt de VDAB een kleine 12.000 laaggeschoolde¹ schoolverlaters.
- Na zes maanden zijn, afhankelijk van de conjunctuur nog ongeveer 30-40% van deze schoolverlaters werkzoekend. Na twaalf maanden zijn nog, afhankelijk van de conjunctuur, tussen de 20% en de 35% van deze jongeren werkzoekend (al dan niet na toch al enige werkervaring te hebben opgedaan).
- Inschatting doelgroep: 2.500 laaggeschoolde schoolverlaters die onmiddellijk na het verlaten van de school zullen begeleid worden.

Aanpak:

De VDAB drijft het aantal laaggeschoolde schoolverlaters dat werkervaring opdoet de komende jaren stapsgewijs op door:

- In een eerste fase te focussen op de grootsteden, omdat het probleem zich daar in alle scherpste stelt en omwille van het schaalvoordeel
- maximaal in te zetten op IBO, stages en andere vormen van werkplekleren voor deze doelgroep en door maximaal in te zetten op kwalificerende acties zoals tweedekansonderwijs en leerladders waar ook ongekwalificeerde werkzoekenden mee kunnen starten
- het opzetten van **werkervaringsprojecten** in partnerschap met de lokale besturen en grote vzw's met voldoende omkadering en maatschappelijk verantwoord werk, dat nu niet gerealiseerd kan worden via reguliere financieringsmechanismen. Er wordt over gewaakt dat deze trajecten de marktwerking niet verstoren.

Het gaat hierbij om het uitbesteden van minimum 30 begeleidingen per partner per jaar, die maximaal 1 jaar kunnen duren en minstens 24 uur per week moeten bevatten (waarvan minstens 4 dagdelen besteed worden aan werk en 2 aan bemiddeling en begeleiding). De werkzoekende krijgt een opleidingscontract zodat zijn/haar kosten vergoed zijn, hij/zij verzekerd is en er automatisch een positieve evaluatie van het werkzoekgedrag is. Na het vinden van werk wordt er zes maanden voorzien in nazorg, bijvoorbeeld door middel van jobcoaching.

¹ Met laaggeschoold bedoelen we iemand die enkel beschikt over: Getuigschrift van het lager onderwijs; Getuigschrift van het buitengewoon secundair onderwijs; Getuigschrift van de 2^e graad van het algemeen-, technisch-, kunst- of beroeps secundair onderwijs (ASO/TSO/KSO/BSO); Getuigschrift (deeltijds) beroepssecundair onderwijs. Gemakshalve stellen we 'ongekwalificeerd' operationeel gelijk aan 'laaggeschoold', wat niet geheel juist is (de helft van de schoolverlaters uit het DBSO behaalt wel een kwalificatie) maar praktisch het meest werkbaar is (we weten vandaag niet welke helft).

Timing en streefcijfers:

De aanpak wordt opgestart voor de schoolverlaters 2012 (vanaf juni-juli 2012):

- de doelgroep wordt binnen de zes weken uitgenodigd voor een collectieve infosessie waarna een eerste individueel gesprek volgt. Tijdens dit gesprek worden beroepsaspiraties, ontvangen vacatureaanbod en de nood aan een bemiddeling- of begeleidingstraject geëvalueerd. Ten laatste binnen de vier maanden moet elke werkzoekende bereikt zijn. (= huidige aanpak Jeugdwerkplan voor laag- en middengeschoolden).
- vanaf 1 januari 2013 wordt de resterende groep zonder werkervaring afgebakend en toegeleid naar de hierboven beschreven acties.
- Tegen 1 juni 2013 garandeert de VDAB een intensieve actie (opleiding of werkervaring) voor de volledige afgebakende doelgroep (100%)

Kostprijs:

- Extra toeleiding van 1.000 werkzoekenden naar bestaande acties (IBO, WEP+, opleidingen met stage, ...): binnen het huidige budget
- 5 miljoen euro voor 1.000 gerealiseerde werkervaringsprojecten in partnerschap met lokale besturen en vzw's

Monitoring en evaluatie:

Een selectie van de meest relevante cijfers wordt, vanaf het eerste kwartaal van 2013, opgenomen in de kwartaalrapportering voor de Raad van Bestuur van de VDAB.

- De sociale partners vragen dat door de VDAB **duurzaamheidstrajecten** opgezet worden. Bedoeling is dat jongeren die een aantal begeleidings- of tijdelijke trajecten hebben doorlopen uiteindelijk toegeleid worden naar een duurzame tewerkstelling. In deze duurzaamheidstrajecten zal bijzondere aandacht gaan naar jongeren uit de kansengroepen.

Aantallen:

De doelgroep zijn de mensen gevat door code 89.

Het gaat om een nieuwe specifieke categorie ingevoerd voor werkzoekenden die minstens 10 dagen via uitzendarbeid hebben gewerkt tijdens de laatste 28 dagen maar minder dan de volledige 28 dagen hebben gewerkt via uitzendarbeid (dan beschouwt de VDAB deze burgers als aan het werk). Het gaat hier dus om werkzoekenden die of:

- de laatste maand slechts tijdens een korte periode als uitzendkracht aan het werk waren maar opnieuw werkloos werden
- continu periodes van werkloosheid afwisselen met (korte) periodes van tewerkstelling via uitzendarbeid
- gestart zijn met een tewerkstelling via uitzendarbeid die zal leiden tot een langere periode van tewerkstelling maar nog niet lang genoeg aan het werk zijn om al uitgeschreven te worden als werkzoekende.

Het is de opdracht van de VDAB om deze werkzoekenden op te volgen en wanneer ze verschillende maanden na elkaar deze categorie 89 blijven behouden of opnieuw een "gewone werkzoekende" worden, hen een passende dienstverlening aan te bieden die hen ondersteunt bij het vinden

van duurzaam werk. Voor deze categorie wordt thans het sluitend maatpak verfijnd.

Aanpak:

Werkzoekenden in een traject of begeleiding worden begeleid richting duurzaam werk.

De VDAB laat werkzoekenden die na een korte periode van uitstroom uit de werkloosheid opnieuw werkzoekend worden of die regelmatig in- en uitstromen omwille van uitzendarbeid niet los:

- gaat het om een korte periode van uitstroom (minder dan drie maanden) dan wordt de begeleiding van voor de uitzendarbeid gecontinueerd.
- gaat het om een langere periode van uitstroom dan start de preventieve aanpak opnieuw.

In de werkervaringsgarantie wordt een duidelijke focus op duurzame tewerkstelling ingebouwd (garanderen van nazorg in de werkervaringstrajecten). De VDAB zorgt voor een gevalideerde standaard voor het meten van duurzame uitstroom.

Timing en streefcijfers:

Tegen 1 september 2012 is er een gevalideerd standaardmodel voor het meten van duurzame uitstroom naar werk.

De duurzame effecten van de nieuwe aanpak inzake werkervaring worden nauwgezet opgevolgd en op kwartaalbasis voorgelegd aan de Raad van Bestuur van de VDAB.

- De sociale partners vragen dat **werkplekieren** opgenomen wordt in een addendum bij de sectorconvenants (zie ook punt 2.2.4 van deel 2 op p. 28). Belangrijkste aandachtspunten inzake werkplekieren (cf. SERV-advies werkplekieren d.d. 23 november) zijn :

- Werkplekieren is een instrument om ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan.
- Werkplekieren kadert in een leertraject op maat. Dit maatwerk vereist sterke partnerschappen tussen onderwijs en bedrijven; sectoren kunnen in dit partnerschap versterkend optreden.
- Naast een voldoende en gekwantificeerd aanbod van werkplekieren dient er ook gefocust te worden op de kwaliteit van het werkplekieren; competente begeleiders werkplekieren en goed opgeleide mentoren zijn belangrijke aspecten van kwaliteitszorg.

Concrete acties in het addendum kunnen zijn:

- Sectoren bieden kwalificerende trajecten aan in samenwerking met een onderwijs- of opleidingspartner.
- Sectoren faciliteren in het kader van de Competentieagenda Bis concrete partnerschappen tussen onderwijs en opleidingsinstellingen en ondernemingen.
- Sectoren zetten in op vormingstrajecten voor begeleiders van werkplekieren en mentoren.

Bij het werkplekieren kan bijzondere aandacht besteed worden aan lerenden met een arbeidshandicap (zowel binnen het buitengewoon secundair onderwijs als daarbuiten),

waarbij waar nodig aanpassingen worden voorzien aan de leertrajecten en leerwerkplekken en gepaste hulpmiddelen worden voorzien.

- De VDAB **proeftuin IBO-DO** die opgestart werd om voor jongeren die deeltijds leren via IBO een deeltijdse werkervaring aan te bieden, zal geëvalueerd worden. De ervaring die deze proeftuin oplevert kan inspiratie leveren voor een intensieve IBO op maat van de ongekwalificeerde schoolverlaters die zes maanden na het verlaten van de schoolbanken nog geen enkele werkervaring hebben opgedaan (J-IBO).
- De sociale partners vragen meer transparantie van de globale resultaten van de **diversiteitsplannen**. Ze wensen tevens dat binnen het kader van de diversiteitsplannen remediëring van ongekwalificeerde uitstroom mogelijk wordt, gezien het aandeel van allochtone jongeren in de ongekwalificeerde uitstroom.
- De sociale partners wijzen erop dat de aanpak van de ongekwalificeerde uitstroom een prioriteit is in de **grootstedelijke problematiek**. Daarom vragen ze de Vlaamse regering om hierrond in overleg met de sociale partners en de betrokken steden een gezamenlijke aanpak uit te tekenen. Via deze aanpak kan ook sterk op het bereiken van allochtone jongeren ingezet worden.

2.2. 50-plussers

2.2.1. 50-plus premie

- Elke werkgever bedoeld in het akkoord “Samen op de bres voor 50+” die een werkzoekende 50-plusser aanwerft, heeft recht op een **premie**. **De hoogte van de premie zal variëren op basis van een aantal objectieve indicatoren** om het instrument van de 50-plus premie effectiever te maken.
- Er wordt enerzijds vastgesteld dat er een aanzienlijk verschil in uitstroomkans is tussen min 55-jarigen en plus 55-jarigen, terwijl het verschil tussen 55- en 60-plussers verwaarloosbaar is. Anderzijds speelt de werkloosheidsduur een bepalende rol : na 1 jaar werkloosheid is de uitstroomkans naar werk voor werkzoekende 50-plussers al gehalveerd. Na 2 jaar is er nog amper een “uitstroomkans”. Daarnaast heeft 18 % van de 50-plussers een arbeidshandicap.
- Het scholingsniveau blijkt dan weer geen enkele invloed te hebben op de uitstroomkansen voor 50-plussers.
- De sociale partners stellen vanuit bovenstaande vaststellingen voor om te werken met 3 schalen die rekening houden met de uitstroomkansen.

	50-54 jaar	55+
Minder dan 1 jaar werkzoekend	Schaal 1	Schaal 2
Tussen 1 en 2 jaar werkzoekend	Schaal 2	Schaal 2
Langer dan twee jaar werkzoekend	Schaal 3	Schaal 3

De premies verbonden aan deze schalen zijn een percentage van de totale loonkost. De premie wordt beperkt tot een maximum referteloon van 2x het gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI). De huidige ondergrens wordt afgeschaft. Alle deeltijdse lonen krijgen recht op een premie.

Het voorstel voorziet drie schalen :

- 1) Schaal 1: voorziet in een premie **gedurende 1 jaar** ter waarde van **30% van bruto loon** met maximum referteloon van 2*GMMI voor de aanwerving van 50-54-jarigen die minder dan één jaar werkzoekend zijn
- 2) Schaal 2: voorziet in een premie **gedurende 1 jaar** ter waarde van **50% van bruto loon** met maximum referteloon van 2*GMMI voor de aanwerving van 50-54-jarigen die tussen één of twee jaar werkzoekend zijn of 55-plussers die minder dan twee jaar werkzoekend zijn.
- 3) Schaal 3: voorziet in een premie **gedurende 2 jaar** ter waarde van **50% van het bruto loon** met maximum referteloon van 2*GMMI voor de aanwerving van 50-plussers die langer dan 24 maanden werkzoekend zijn.

GMMI = 1.440 euro per maand

1440*2*3= 8640 max loonkost per kwartaal waarop dan % loonpremie berekend wordt

Huidig stelsel					Nwwz 50-54 en < 1 jaar werkloos	Nwwz 55+ en < 2 jaar werkloos of 50-54 en 1 à 2 jaar werkloos	Nwwz 24+ mnd
					Gedurende 1 jaar	gedurende 1 jaar	Gedurende 2 jaar
Plafond basis	Plafond Top	Premie	% ondergrens	% bovengrens			
2400	4200	1 200	50,00%	28,57%	30%	50%	50%
4200	6000	2 100	50,00%	35,00%	30%	50%	50%
6000	10500	3 000	50,00%	28,57%	30%, vanaf 8640 2.592	50% vanaf 8640 4.320	50% vanaf 8640 4.320
10500		4 500	42,86%		2.592	4.320	4.320

- Gezien de extra problemen die **50-plussers met een handicap** ondervinden om uit te stromen, stellen de sociale partners voor dat de mogelijkheid om de VOP en 50-plus premie te cumuleren met een maximum van 75% van de loonkost behouden blijft.
- Het is belangrijk om in te zetten op alle kanalen die kunnen bijdragen om 50-plussers meer kansen te bieden. De uitzendsector kan een belangrijke rol spelen in het toeleiden van 50-plussers naar duurzame jobs.
 Daarom hebben de sociale partners afgesproken om aan de VDAB de opdracht te geven om in de eerste helft van 2012 met de sociale partners van de interimsector afspraken te maken over een **actievere rol van de uitzendsector** in de toeleiding van 50-plussers naar duurzame jobs. Daarbij worden afspraken gemaakt over ingezette middelen, streefcijfers en het engagement van de sector.

- Het terugvorderen van de premie op basis van looncorrectie is administratief complex en stoot op veel weerstand bij de werkgevers. De VDAB wordt gevraagd het terugvorderingsmechanisme aan te passen.

Streefcijfer:

- er wordt een toename van het aantal premies tot 5.000 premies in 2012 (+25%) vooropgesteld
- toename van bereik van 55-plussers en 50 à 54-jarigen die > 1 jaar werkloos zijn, eind 2013: 46% in het totaal aantal premies (54% van alle toegekende 50-plus premies)

Timing: start vernieuwde premie 50-plus: 1 januari 2013

Monitoring: de kenmerken (leeftijd, werkloosheidsduur) van de aangeworven 50-plussers waarvoor een premie werd aangevraagd, worden opgevolgd via de beleidsrapportering van de VDAB.

Kostprijs: de meerkost wordt op 8,1 miljoen geraamd.

- De sociale partners stellen voor om de impact van de vernieuwde tewerkstellingspremie 50+ en de uitbreiding van de systematische aanpak 50+ te evalueren op basis van volgende parameters:
 - een verhoging van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers en 55-plussers ten opzichte van de prognose opgesteld door het Steunpunt WSE
 - een versnelde verkleining van de kloof in werkzaamheidsgraad tussen 25-50-jarigen, 50-plussers en 55-plussers (t.o.v. de verkleining van deze kloof de afgelopen jaren)
 - een verhoogde kans op aanwerving van 50-plussers en 55-plussers tijdens de komende jaren en een substantiële toename van het aantal tewerkgestelde 50- en vooral 55-plussers

De sociale partners zullen jaarlijks een objectief bepalen op basis van een voorstel van de VDAB en het Steunpunt WSE.

2.2.2. Inzetten van bestaande instrumenten

De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de uitgebreide **IBO** en de nieuw ingevoerde **CIBO**, waar de productiviteitspremie niet ten laste is van de werkgever, in het kader van de alternatieve maatregelen voor de jobkorting efficiënte instrumenten zijn om langdurige werklozen naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Ze wensen dat beide instrumenten beter ingezet worden voor de 50-plussers.

2.2.3. Activering werkzoekenden

- De Vlaamse regering en de sociale partners streven met het akkoord “Samen op de bres voor 50+” de doelstelling na om meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs te realiseren. De systematische aanpak is sinds maart 2009 in uitvoering voor de groep 50-52 jarigen. Op 14 januari 2011 bereikten de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners in het kader van VESOC een akkoord over de uitbreiding van de VDAB-aanpak 50+ naar oudere

leeftijdsgroepen. Vanaf april 2011 gaat het om alle werkzoekenden tot en met 55 jaar.

De sociale partners zijn, rekening houdend met de federale maatregelen (regeerakkoord), akkoord om vanaf 1 juni 2012 de **systematische aanpak uit te breiden tot 58 jaar** conform de afspraken geformuleerd in het akkoord "Samen op de bres voor 50+" en in het VESOC-akkoord "Uitbreiding van de systematische aanpak 50+".

De vakbonden zullen hun engagement versterken via de bijblijfconsulenten.

- Zoals in het VESOC-akkoord "Uitbreiding van de systematische aanpak 50+" overeengekomen werd, hebben **werkzoekende 50-plussers die zich spontaan melden** bij de VDAB of vakbonden recht op een gelijke kwalitatieve benadering, als die 50-plussers die onder de specifieke aanpak 50 vallen. Zij worden in het zoeken naar een nieuwe job gefaciliteerd zodat de groep die spontaan uitstroomt naar werk nog in omvang kan groeien.
- 50-plussers aan het werk houden is één van doelstellingen van "Samen op de bres voor 50+". De uitstroom van 50-plussers uit de arbeidsmarkt wordt tegengegaan door naast een algemeen loopbaanbeleid een specifiek loopbaanbeleid te voeren dat zich preventief richt tot de werkgevers die oudere werknemers tewerkstellen en tot deze oudere werknemers zelf. Gerichtte sensibilisering via "Op de juiste stoel" en de introductie van de Toolbox 50+ werden in dit kader reeds gerealiseerd. De **sensibilisering voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid** moet versterkt worden en de **competentieontwikkeling** moet gefaciliteerd worden als derde belangrijk actielijn.

Aanpak:

De VDAB biedt aan alle werkzoekenden jonger dan 58 hetzelfde dienstverleningsaanbod zoals dat vandaag aan alle -55-jarigen wordt gegeven.

De VDAB zal deze dienstverlening zelf opnemen. Dit impliceert echter dat een bijkomend deel van de dienstverlening aan andere werkzoekenden uitbesteed zal moeten worden.

Het gaat om een instroom van ongeveer 2.000 werkzoekenden op jaarbasis.

Doelstelling:

- juni 2013: aandeel van de 55- tot 58-jarigen bereikt in de trajectwerking zes maanden na instroom: 20% (vandaag nog geen 4% voor 55+, 21%-23% bij de 50-54-jarigen)
- eind 2013: uitstroom naar werk van nieuw ingestroomde 55-plussers, 12 maanden na instroom: 30% (vandaag net geen 25% voor 55+, 40% bij de 50-54-jarigen)

Kostprijs: 1.8 mio euro

Op voorwaarde dat de nieuwe maatregelen omtrent pensioen, brugpensioen,... geen fundamentele impact hebben op de grootte van de doelgroep in 2013.

Timing: start met werkzoekenden die instromen in de werkloosheid in de loop van juni 2012

(d.w.z. actie start in september 2012)

2.2.4. Werkbaarheid – sectorale actieplannen

- De sociale partners vragen dat een budget vrijgemaakt wordt om de sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze acties worden opgenomen in **sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda** (zie ook punt 2.1.2. werkplekieren in deel 2 op p. 23) **aan de sectorconvenants** worden toegevoegd.
- Indien sectoren een sectorale analyse wensen van de werkbaarheid in hun sector, kunnen ze hiervoor beroep doen op de diensten van de Stichting Innovatie & Arbeid. Daartoe is het noodzakelijk dat de **steekproef van de werkbaarheidsmonitor** voor werknemers opgetrokken wordt tot 40.000 eenheden en voor zelfstandigen tot 12.000 eenheden, zodat er voldoende waarnemingen beschikbaar zijn om meer sectorale analyses te kunnen maken en om meer specifieke analyses toe te laten op het niveau van de grotere sectoren.

2.3. Budget

- Voor de **acties ter voorkoming van ongekwalificeerde uitstroom** vragen de sociale partners om met de minister van onderwijs afspraken te maken over de budgettaire implicatie van de competentieagenda bis.
- Voor de specifieke acties om de ongekwalificeerde uitstroom in de grootsteden te verminderen vragen de sociale partners om met de bevoegde minister(s) afspraken te maken over de nodige budgettaire middelen.
- Voor de **uitbreiding van de sectorconvenanten** in het kader van de betere aanpak van de ongekwalificeerde uitstroom en de addenda m.b.t. de sectorale werkbaarheidsplannen vragen de sociale partners de Vlaamse regering een budget uit te trekken voor zowel 2012 als 2013.
- Om de gestelde doelstellingen inzake **aanwerving van 50-plussers** te realiseren via de herziene 50-plus premie, vragen de sociale partners dat de nodige middelen voorzien worden.
- Voor de maatregelen **werkervaringsgarantie van de VDAB, duurzaamheids-trajecten en uitbreiding systematische aanpak tot 58-jarigen** vragen de sociale partners het budget te voorzien.

2.4. Monitoring en evaluatie

- De sociale partners wensen dat dit akkoord zowel inhoudelijk als budgettair op alle onderdelen gemonitord en geëvalueerd wordt.