

# VDAB

## Van “sterk in werk” naar “samen sterk voor werk”

### VDAB, even kennismaken

---

De VDAB is krachtens het decreet van 7 mei 2004 een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) binnen het beleidsdomein “werk en sociale economie”. Het beheer wordt uitgemaakt door de representatieve Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties. De betrokkenheid van de sociale partners tekent zich ook af op het subregionaal niveau via de RESOC's en de SERR's (het streekgericht arbeidsmarktbeleid) en op het lokaal échelon via de Fora Lokale Werkgelegenheid en de werkwinkels.

Ook binnen de competentiecentra zijn de sociale partners via hun sectorale geledingen een actieve partner. Deze sectorale aansturing en inbedding moet het competentie- en opleidingsbeleid nauwer laten aansluiten bij de sectorale ontwikkelingen.

In uitvoering van de beheersovereenkomst 2005-2009 kent de VDAB een interne (her)structurering waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de arbeidsmarktregie, de regie-uitvoering en de actoropdrachten.<sup>1</sup> Dit onderscheid is nodig om transparantie te brengen inzake het VDAB-optreden t.a.v de andere arbeidsmarktactoren maar is ook verantwoord door de noodzaak om de “diensten van algemeen belang”, verzekerd door de VDAB, herkenbaar te definiëren in een Europese context. De **arbeidsmarktregie** staat in voor de universele dienstverlening aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers, de verzekering van een onafhankelijke trajectbepaling, de realisatie van de sluitende aanpak en de samenwerking met andere actoren.

De **regie-uitvoering** operationaliseert de basisdienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers, de kwalificerende intake, de trajectovereenkomsten en de trajectbegeleiding. De **competentiecentra** vervullen de actoropdrachten inzake opleiding, competentie-ontwikkeling, EVC en loopbaanbegeleiding.

Via het recent opgerichte **stakeholdersforum** krijgen de vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen, de verenigingen van personen met een handicap en het Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen, een vaste stem in het VDAB-beleid. Zij geven adviezen m.b.t. de jaaractieplannen alsook m.b.t. specifieke doelgroepgerichte inschakelingsacties.

### De sluitende aanpak

---

Met het VESOC-akkoord van 9 september 2003 werd de grondslag gelegd van een sluitende begeleidingsaanpak van werklozen. Deze aanpak werd versterkt in het kader van het nationaal werkgelegenheidsoverleg van 9 oktober 2003 dat resulteerde in een institutioneel samenwerkingsakkoord tussen alle overheden. Hierbij verbinden de Gewesten en de federale Staat zich ertoe de inspanningen inzake activering van werkzoekenden fors op te drijven en tevens de transmissie van werkwillige werkzoekenden beter en consequenter te organiseren.

De VDAB kreeg de opdracht van de Vlaamse Regering om een model van sluitende aanpak uit te wer-

ken.<sup>2</sup> Dit model houdt vooreerst in dat er een 100% preventieve aanpak is, d.w.z. dat *alle* nieuwe werkzoekenden in een gestructureerd begeleidings-schema komen, en verder dat alle langdurig werkzoekenden over een periode van 3 jaar eveneens een begeleidingsaanbod krijgen. Wat de preventieve aanpak betreft werd omwille van doelmatigheidsredenen geopteerd voor een “getrapt begeleidingsmodel”. Dit begeleidingsmodel voorziet een gedifferentieerde aanpak in functie van leeftijd en scholingsgraad waarbij werkzoekenden eerst via zelfredzaamheid naar de arbeidsmarkt worden toegeleid. Via de nieuwe tool van de “wekelijkse automatische matching” wordt dit proces substantieel ondersteund. Werkzoekenden krijgen aldus systematisch passende vacatures aangeboden via diverse communicatiedragers (SMS, e-mail, brief, ...). Wanneer deze aanpak geen resultaten oplevert wordt de werkzoekende doorverwezen naar meer intensieve vormen van (traject)begeleiding. Na 1 jaar blijkt dat de preventieve aanpak sluitend was voor 97% van de jonge werkzoekenden en 95% voor de volwassen werkzoekenden. Inmiddels zijn verbeteringsinitiatieven genomen met het oog op het bereiken van de totaliteit van de doelgroep. Uit de evaluatie blijkt tevens dat een belangrijk deel

van de doelgroep niet meer werkzoekend is (de uitstroom ligt op 74% voor de -25 jarigen en op 61% voor de +25-jarigen) en dat circa 2% in aanmerking komt voor transmissie naar de RVA.

Wat de curatieve aanpak betreft, volgt de VDAB het leeftijdscohorteschema van de RVA: eerste jaar – 30 jaar, tweede jaar – 40 jaar, derde jaar – 50 jaar. De aanpak gebeurt hier gestandaardiseerd via de oriëntatiecentra waar de trajectbepaling gebeurt. De evaluatie na 1 jaar toont aan dat de curatieve werking voor 95% sluitend was. Tellen we daarbij de niet-bereikte werkzoekenden die herhaaldelijk werden uitgenodigd, dan komt de VDAB op een totaal “bereik” van 99,03%. Tevens blijkt dat 14% van de doelgroep in aanmerking komt voor transmissie naar de RVA. Het uitstroombestand voor de curatieve doelgroep bereikt de vooropgestelde norm van 50%

Afsluitend kan gesteld worden dat de sluitende aanpak de eerste allesomvattende, grootschalige activeringsactie betreft in Vlaanderen waarbij het recht op begeleiding samen gaat met de plicht om op elk passend aanbod in te gaan.

## Enkele cijfers i.v.m. VDAB

	2003	2004
Aantal contacten met werkzoekenden	8 595 543	10 184 796
Aantal contacten met bedrijven	352 229	408 375
Aantal ontvangen vacatures	251 243	347 779
Inschrijvingen als werkzoekende	486 390	501 550
Uitschrijvingen als werkzoekende	467 331	467 605
Aantal Wis- en internetraadplegingen	86 717 744	108 501 007
Gemiddeld aantal WIS-raadplegingen per maand	507 281	680 414
Aantal trajecten	89 011	80 515
Aantal KISS-CV werkzoekenden	84 287	167 731
Aantal werkzoekenden verwezen naar vacatures	209 718	257 673
Aantal sollicitanten met “Mijn VDAB”-account	95 373	156 698
Aantal bezoekers VDAB-weBSITE	10 367 233	13 929 188
Aantal opleidingsuren werkzoekenden	12 605 781	13 376 382
Aantal werknemers in opleiding	51 493	50 342
Aantal IBO's	9 740	12 273
Vervullingspercentage vacatures	84,1%	82,8%
Personeelseffectief (in koppen)	4 437	4 683
Dotatie (X 1000)	233 340	263 390

De evaluatie bij de curatieve doelgroep legt evenwel een aantal 'systeemtekorten' bloot, die nog zullen toenemen naarmate meer oudere doelgroepen zullen worden opgenomen in de sluitende aanpak. Meer bepaald zijn er in de curatieve doelgroepen kwantitatief relevante subgroepen die structureel werkloos zijn omwille van gezondheidsproblemen, sociaal psychische redenen, niet-arbeidsmarkt gerelateerde inschakelingsproblemen, e.d.m.

Aldus confronteert de sluitende aanpak het beleid met de niet (direct) inzetbare arbeidsreserve en de noodzaak ook voor deze werkzoekenden een gepast antwoord te bieden. (sociale economie, "zesde pijler", ...)³

## Tendering

Bij de uitvoering van de sluitende aanpak heeft de Vlaamse Regering bewust gekozen voor een tendering-proeftuin. De VDAB voert deze tendering vanuit zijn arbeidsmarktregie-opdracht uit. De tendering bestaat erin dat over een periode van 18 maanden, 6 000 trajecten van langdurig werkzoekenden worden uitbesteed aan marktactoren. Het gaat hier inzonderheid over werkzoekenden die hetzij nood hebben aan intensieve begeleiding hetzij aan een competentie-versterkende actie. De VDAB is in deze tendering verantwoordelijk voor de screening, trajectbepaling en toeleiding; de tenderuitvoerder voor de trajectbegeleiding en de uitstroom. Bij de tender is gekozen voor 2 grootstedelijke loten (Antwerpen en Gent) en 5 provinciale loten. De uitstroomparameters zijn in functie van deze regio's opgesteld. De tenderuitvoerders ontvangen een vast financieringsgedeelte verbonden aan de organisatiekosten en een variabel gedeelte afhankelijk van een positieve uitstroom. Er is tevens een bonus voorzien wanneer de tenderuitvoerder een substantieel hogere uitstroomnorm (+3%) bereikt. In de tendering is gewaakt over kwaliteitsborging via erkende organisatie labels en over garanties m.b.t. rechten van werkzoekenden (privacy, inspraak, verhaal, ...). Deze tender is het eerste grootschalig marktwerkingsexperiment in België op vlak van arbeidsmarktbeleid en sluit aan bij recente beleidsinitiatieven waarbij marktactoren een rol krijgen in het werkgelegenheidsbeleid (bv. dienstencheques, invoeginterim). Tevens wordt hiermee een "verrijking" van het begeleidingsaanbod beoogd.

De tender wordt door een externe evaluator begeleid zodat er lessen kunnen worden getrokken voor het mainstreamingsbeleid.

## Oververtegenwoordiging van kansengroepen

Ingevolge de beheersovereenkomst moet de VDAB een oververtegenwoordiging van kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, kortgeschoolden) in zijn aanbod bereiken. Voor deze doelgroepen ligt de werkzaamheidsgraad immers in Europees comparatief perspectief laag tot onbehoorlijk laag: allochtonen 36% t.o.v. 63%, arbeidsgehandicapten 46% t.o.v. 50%, ouderen 29,5% t.o.v. 42%, kortgeschoolden 52% t.o.v. 57%. Deze situatie is voor Vlaanderen des te pijnlijker omwille van de demografische evoluties.

Het is dan ook logisch dat de VDAB in zijn drie rollen de opdracht heeft gekregen om aan deze structurele knelpunten te remediëren. Het beheerscontract stelt terzake concrete doelstellingparameters voorop. Voor allochtonen moet het bereik in de trajectwerking tegen 2009 met 40% t.o.v. de populatie toenemen; hetzelfde geldt voor de doelgroep van de arbeidsgehandicapten. De kortgeschoolden hebben een bereikobjectief van + 10%. Wat de ouderen betreft, moet een toenemende vertegenwoordiging worden gerealiseerd die moet leiden naar een oververtegenwoordiging op termijn. Voor hen is er omwille van het lopende eindeloopbaan-debat (nog) geen gekwantificeerd objectief bepaald. Ook de uitstroomobjectieven zijn per doelgroep verbijzonderd; kortgeschoolden 56%, ouderen 44%, allochtonen en arbeidsgehandicapten 52%.⁴

Het mag duidelijk zijn dat de objectieven van het beheerscontract slechts kunnen bereikt worden indien de VDAB-werking versterkende en verdiepende acties kent t.a.v. deze kansengroepen. Daarbij zal de VDAB niet alleen beroep doen op de kennis, inzichten en input van de vertegenwoordigers van deze groepen via het stakeholdersforum maar ook en vooral op partners die hem kunnen helpen bij het realiseren van deze objectieven. Navolgend sommen we per kansengroep enkele belangrijke acties en maatregelen op.

## Arbeidsgehandicapten

Voor de personen met een arbeidshandicap staat de uitdaging van een inclusief arbeidsmarktbeleid voor de deur. Vanaf 1 januari 2006 wordt het tewerkstellingsluik van het VFSIPH immers in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid overgedragen naar het beleidsdomein "werk en sociale economie". De voorzieningen van ATB, CBO en CGVB worden dan onder VDAB-vleugels gebracht. Dit biedt de onmiskenbare opportuniteit om één geïntegreerde begeleidingsaanpak op touw te zetten waarbij de expertises van de categoriale voorzieningen de slagkracht van de VDAB kunnen versterken. De twee komende jaren zullen dan ook volop benut worden om een harmonisch en met de sector overlappend begeleidingsconcept uit te bouwen met als enig doel de inschakelingskansen van personen met een arbeidshandicap te verruimen. Dit kan enkel slagen indien we enerzijds de expertise van de sector kunnen integreren en anderzijds de vraaggerichte stimuleringsmaatregelen (VIP, CAO 26, IBO, ...) kunnen optimaliseren.

Doordat de categoriale sector nu ook structureel onder het beheer van de Vlaamse sociale partners zal vallen, ontstaat een kader waarbij de verwachtingen van deze doelgroep nauwer kunnen aansluiten bij de mogelijkheden van de ondernemingen. Specifieke ondernemingsinitiatieven, zoals Jobkanaal en de KMO-cel 'diversiteit' kunnen hier de brug slaan.

## Allochtonen

Deze specifieke initiatieven grijpt de VDAB ook aan om de werkzaamheidsgraad van allochtonen te verbeteren. Zowel Jobkanaal als de UNIZO KMO-cel 'diversiteit' zullen door de VDAB ondersteund worden via exclusief toegewezen jobcoaches en een kwalitatieve toeleidingsgarantie. Maar de VDAB zal ook de ingeslagen weg van samenwerking met de toeleiders van de allochtone gemeenschappen nadrukkelijk verder bewandelen. Hun methode van vindplaatsgericht werken is een noodzakelijke aanvulling op de VDAB-aanpak om vooral jonge allochtonen op een treffende manier te bereiken en toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Deze initiatieven ontnemen de VDAB nochtans niet van zijn eigen verantwoordelijkheid om met name meer allochtonen op te nemen in het seg-

ment van de beroepsspecifieke en kwalificerende opleidingen waar hun bereik nog ondermaats is.

## Ouderen

Met betrekking tot de doelgroep van de ouderen is er thans een samenwerking met de bijblijfconsulenten van de werknemersorganisaties opgezet. Wanneer zich naar aanleiding van de uitvoering van het Generatiepact meer ouderen op de arbeidsmarkt aandienen, zal de huidige VDAB-aanpak nochtans niet volstaan.

Met dat oogmerk wordt thans conceptueel vorm gegeven aan de 'actie 50+' waarbij via specifieke infosessies, 'ervaringsclubs' en samenwerking met private partners (outplacementbureaus, uitzendkantoren, groeperingen van ondernemingen, ...) de doorstroom naar werk wordt geoptimaliseerd. De operationalisering van tewerkstellingscellen onder impuls van de sociale interventie-adviseurs van de VDAB biedt tevens mogelijkheden voor een veralgemeende proactieve aanpak, waarbij via PPS concrete integratieschema's worden uitgetekend in functie van de subregionale arbeidsmarkten.

## Kortgeschoolden

T.a.v. de kortgeschoolden kent het getrapte begeleidingsmodel nu reeds een gedifferentieerde, vroegtijdige aanpak van trajectwerking die zijn vruchten afwerpt.

Naast de toeleiding naar specifieke tewerkstellingscircuits zoals de dienstencheques en de sociale economie wordt voor deze kansengroep ook en vooral 'inclusief' heil verwacht van de competentie-gerichte aanpak.

## Competentie-ontwikkeling

De ontwikkeling van een competentiebeleid is de derde grote uitdaging voor de VDAB die op dit terrein een voortrekkersrol wenst te spelen. De richting van het competentiebeleid is vrij duidelijk: werkzoekenden en werknemers laten 'evolueren' in functie van hun – elders, eerder, ervaren – competenties en hun competenties toetsen aan competenties die in een vacature gevraagd worden. De methodiek van de competentieportfolio staat hier-

bij centraal als verzamelpunt van diploma's, EVC-trajecten, titels van beroepsbekwaamheid, opleidingsattesten en ervaringsgegevens. Maar de vraag stelt zich of deze aanpak voldoende rekening kan houden met enerzijds de 'snelheid' van de arbeidsmarkt en anderzijds de veelzijdigheid van competentie-attesterende actoren. Daarom zal de VDAB in overleg met deze actoren diverse competentiepaden ontwikkelen.

Vooreerst worden de competentiecentra versterkt door de koppeling van opleidingen aan de erkenning en certificering van competenties, de mogelijkheid tot inbedding van opleiding(scomponenten) in loopbaanbegeleiding en de afstemming met het sectoraal beleid inzake titels van beroepsbekwaamheid. Voorts wordt het concept van de (e)-loopbaanportefeuille vanuit de arbeidsmarktregiefunctie uitgewerkt in samenwerking en overleg met publieke en private opleidings-, onderwijs- en arbeidsmarktactoren. De bedoeling hiervan is om elk individu een individuele portfolio mee te geven waarin zijn competenties vanaf het onderwijs en doorheen zijn professionele loopbaan op een gevaloriseerde manier worden bijgehouden. Dit vergt de medewerking van bijvoorbeeld onderwijsinstellingen, publieke en private opleidingsorganisaties, bemiddelingsdiensten, outplacementbureaus, diensten voor loopbaanadvies en -begeleiding, sectorfondsen, uitzendkantoren, HR-diensten in bedrijven enz. Aldus zijn de competenties op elk moment zichtbaar, verhoogt de transparantie op de arbeidsmarkt, kunnen opleidingstrajecten doelmatiger worden georganiseerd en kan er een betere matching tot stand komen. Deze competentieportefeuille vormt bovendien de bouwsteen van een echt loopbaanbeleid dat tegemoet komt aan de noden van de transitionele arbeidsmarkt en transitionele loopbaan. Het derde pad inzake competentieontwikkeling betreft de vraagzijde namelijk het formuleren van vacatures in competentievereisten. Hier ligt de uitdaging erin om werkgevers informatie aan te reiken m.b.t. de verschillende competentieniveaus (beroepstechnisch, sociaal-normatief, communicatief, algemeen, ...) die verbonden zijn aan functieprofielen. Dit noodzaakt een goede afstemming tussen de SERV-werkzaamheden inzake beroepsprofielen en competentiestandaarden en de VDAB-COBRA-gegevens. Tenslotte komt het erop aan de brug te slaan tussen de competenties van het individu en de gevraagde competenties

door de werkgever. Met het in ontwikkeling zijnde concept "Sound of C" probeert de VDAB deze koppelvraag te beantwoorden.

## Samen sterk voor werk

---

De VDAB kiest bewust voor een nieuwe slogan "Samen sterk voor werk".

De drie belangrijke beleidsprioriteiten (sluitende aanpak, oververtegenwoordiging, competentieontwikkeling) kunnen immers slechts doelmatig omgezet worden indien de VDAB hierbij beroep doet op diverse partners en actoren. Hierbij staan drie vormen van samenwerking voorop: meer partnerschappen met Vlaamse opleidings- en arbeidsmarktactoren, meer interregionale samenwerking en experimenten met nieuwe formules. Daarnaast dient ook aandacht besteed te worden aan een aantal interne processen om de werking van de VDAB te optimaliseren.

### Partnerschappen

Krachtens het VDAB-decreet van 7 mei 2004, de beheersovereenkomst en de visie van het VDAB-beheer staan een zestal partnerschappen centraal. Binnen het kader van DIVA wordt structureel afstemming gezocht met de andere publieke aanbieders van onderwijs en opleiding om een gecoördineerd beleid inzake levenslang leren te operationaliseren. Facetten hiervan zijn een gemeenschappelijke stage- en een opleidingsdatabank, infrastructuurafspraken, prijszettingsafspraken, erkenning van EVC-trajecten, methodiekuitwisseling, uitbouw van e-leren, enz. De werkwinkel blijft het lokale éénloket van "werk en opleiding" in een samenwerking tussen VDAB, RVA, ATB, OCMW, gemeenten en eventueel andere partners. Met SYNTRA wordt een structureel partnership gesloten met betrekking tot de toeleiding en opleiding van werkzoekenden naar zelfstandige beroepen en het opzetten van gemeenschappelijke opleidingsinfrastructuur. De samenwerking met sectoren wordt gestructureerd via de competentiecentra en het VDAB-luik van de sectorconvenanten. Met het VFSIPH is een samenwerkingsakkoord voorzien n.a.v. de overheveling van het tewerkstellingsluik en de gegevenstransmissie die inzake de monitoring van het Vlaams beleid m.b.t. personen met een

handicap moet worden opgezet. Tenslotte wordt de samenwerkingsovereenkomst die op 19 april 1999 tot stand kwam met UPEDI geactualiseerd. De nieuwe partnerschapsovereenkomst met Federgon, de rechtsopvolger van UPEDI, voorziet vormen van samenwerking op het brede domein van de arbeidsmarkt (uitwisseling van vacatures, webleren, campagnemanagement, automatische vacature matching, enz.) en wordt gestructureerd in een gemeenschappelijke vzw.

## Interregionale samenwerking

Het samenwerkingsakkoord<sup>5</sup> van 9 oktober 2003 betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden voorziet dat de publieke bemiddelings- en opleidingsdiensten afspraken maken m.b.t. de automatische uitwisseling van vacatures inzonderheid inzake knelpuntberoepen, de bevordering van taalopleidingen, het organiseren van transregionale opleidingen en de opstelling van sociale noodplannen bij grote herstructureringen en sluitingen.

Thans zijn diverse werkgroepen bezig met de operationalisering van dit samenwerkingsakkoord. Deze operationalisering verloopt niet vlot zoals bevoezen wordt door de aanslepende onderhandelingen over het samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse en de Brusselse Regering. Blijkbaar wegen institutionele bevoegdheidsfactoren en organisatie-reflexen zwaarder door dan arbeidsmarktoverwegingen.<sup>6</sup>

De VDAB is nochtans ten volle bereid om vacatures uit te wisselen, de gelegenheid te bieden aan bv. Waalse werkzoekenden om te werken in de Vlaamse grensregio's en een bijdrage te doen in het wegwerken van de structurele achterstelling van kansengroepen in de Brusselse regio. Het is immers logisch dat – in ruil voor de constitutionele autonomie van de Deelstaten – deze overheden vanuit hun bevoegdheden de handen in mekaar slaan om gemeenschappelijk problemen op te lossen. Een hecht institutioneel partnerschap tussen BGDA, Forem en VDAB is een 'must'.

## Nieuwe formules

Met de proeftuin 'tendering' wordt dit najaar een belangrijke stap gezet naar marktwerking in het arbeidsmarktbeleid.

Naast deze proeftuin moet nochtans gezocht worden naar nieuwe, creatieve samenwerkingsformules of PPS-verbanden met private actoren. Mogelijkheden daartoe kunnen gevonden worden in de nieuwe uitdagingen inzake de (her)inschakeling van ouderen. Zowel in de proactieve aanpak van de tewerkstellingscellen als in de curatieve aanpak bij werkloosheidsstelling kunnen PPS-formules geïnitieerd worden met het oog op het verruimen van de tewerkstellingsmogelijkheden voor deze doelgroep. Zo ook verdient het aanbeveling het concept van de 'arbeidsmarktbanksys' af te stoffen en te hervertalen in een realistische aanpak die de transparantie van de arbeidsmarkt bevordert.

De VDAB kan eveneens een rol spelen in innovatieve partnerschappen en samenwerkingsformules à la Instant A, Paradox en Daikin, zeker indien het gaat over het tewerkstellen van kansengroepen op de arbeidsmarkt.

## Auditing interne processen

Op korte termijn zal de VDAB volgende bedrijfsvormingsprocessen auditen en optimaliseren:

- de vacature-werking met bijzondere aandacht voor vacatures van KMO's;
- de afstemming van de werkzoekendenlijn met de werkgeverslijn zodat in de werkwinkels het plaatsingsgebeuren meer centraal komt te staan;
- het wegwerken van de wachtlijsten in de opleidingssector door o.m. een prioretisering van de additionele opleidingsmiddelen van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006;
- de bestrijding van knelpuntvacatures via een geïntegreerd actieplan "screening – begeleiding – opleiding";
- de verdere uitbouw van de trajectbegeleiding via inzonderheid nauwere betrokkenheid van andere actoren en een verfijning van de intake-, screenings- en trajectbepalingsprocessen.

De aanpassing van deze interne bedrijfsprocessen is nodig om een betere matching tussen vraag- en

aanbodzijde op de arbeidsmarkt tot stand te brengen en om een naadloze trajectbegeleidingsaanpak mogelijk te maken.

## Uitleiding

---

Niettegenstaande de VDAB-beheersovereenkomst zeer duidelijk en geheel terecht de doelstellingen voor de komende periode formuleert, zullen bepaalde doelstellingen enkel kunnen gerealiseerd worden indien er ook op andere niveaus een versnelling wordt georganiseerd. Het nieuwe Vlaamse plan i.v.m. de bestrijding van jeugdwerkloosheid in steden en gemeenten die met een uitzonderlijke hoge jeugdwerkloosheid kampen, biedt zo op korte termijn reeds de mogelijkheid om in een hecht partnerschap met de lokale besturen deze problematiek aan te pakken. Inzonderheid het verhogen van de tewerkstellingskansen voor kort- en ongeschoolde en allochtone jongeren staat hierbij centraal. Verder zal het Vlaams luik van het Generatiepact dat overlegd zal worden met de sociale partners, ook nieuwe mogelijkheden moeten scheppen voor oudere werkzoekenden middels zowel een meer preventieve als een curatieve aanpak. Tenslotte stelt zich de nadrukkelijke vraag hoe er meer jobkansen voor kortgeschoolden kunnen worden gecreëerd. Misschien bieden varianten op de dienstencheques terzake perspectieven.

Voor de VDAB zullen deze uitdagingen neerkomen op meer-begeleiding-op-maat aanbieden. Het is hierbij mijn vaste overtuiging dat dit enkel kan indien de bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling en opleiding volledig gehomogeniseerd worden en bepaalde arbeidsrechtelijke instrumenten zoals uitzendarbeid en detachering kunnen ingepast worden in een regionaal arbeidsmarktbeleid. Dergelijk aangepast institutioneel kader zou de effectiviteit van het VDAB-beleid ten goede komen.<sup>7</sup>

Fons Leroy  
Administrateur-generaal  
VDAB

## Noten

1. Deze interne structurering is deels gebaseerd op het Forrem-model maar verschilt ervan doordat er een onderscheid is gemaakt tussen de conceptuele regie en de regie uitvoering, de commerciële diensten reeds in 2002 verzelfstandigd werden en de grondslag en de structurering niet terug te vinden is in een decretaal kader, wat logisch zou zijn, gelet op het politiek belang ervan.
2. Leroy, F. (2004). Werken in uitvoering. Regievoorschriften voor een fatsoenlijk arbeidsmarktbeleid. In *Over.Werk* nr. 1-2/2000 (blz. 27-35) – Leuven: Acco.
3. M. Alaluf e.a. (1992) *De werkloosheidsverzekering in de jaren negentig. L'assurance-chômage dans les années nonante.* – K.U.Leuven – U.L.B. – Universitaire Pers Leuven.
4. Vandaag is het bereik van de kortgeschoolden 49,1% t.o.v. het objectief van 48,6%, van de arbeidsgehandicapten 11,6% t.o.v. het objectief van 12,3% en van de allochtonen 18,6% t.o.v. het 20%-objectief. Het bereik van de ouderen bedraagt slechts 3,2%. Inzake uitstroom scoort de VDAB thans voor de kortgeschoolden 56%, voor de ouderen 46,5%, voor de arbeidsgehandicapten 50,4% en voor de allochtonen eveneens 50,4%.
5. Samenwerkingsakkoord afgesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie (zie Nationale Werkgelegenheidsconferentie 9 oktober 2003). Dit akkoord werd door de nieuwe Deelstaatregeringen op 24 januari 2005 herbevestigd.
6. Zie *le Soir* 28 oktober 2005 “Doper le travail avec la Flandre”, “La Flandre recrute à Bruxelles” en “La Flandre se place à Bruxelles”.
7. Leroy, F. (2005). Flemish job Market Policy: in or out the transit zone? In *Conference book Labour Market Research and Policy Making in Flanders* (blz. 33-52) – SWAV/VIONA – Antwerpen: Garant.