



Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen in 2014

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Document opgesteld
in het kader van de opvolging
van het nationaal hervormingsprogramma
2014 (NHP)

Met de steun
van het Europees
sociaal fonds



Voorwoord

De Inventaris van de Tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die sinds 1998 jaarlijks geproduceerd wordt in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie, geeft een overzicht van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest genomen en/of beheerd worden. Deze 'Inventaris van de Tewerkstellingsmaatregelen' is momentopname van maatregelen die door hun aard voortdurend in beweging zijn.

Elke maatregel wordt beschreven volgens eenzelfde structuur: het wettelijk kader, de globale doelstellingen, de algemene werkingsprincipes, het administratief kader waarin de maatregel zich inschrijft, de overeenstemming met de Europese werkgelegenheidsstrategie en, voor zover mogelijk, een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie en toekomstperspectieven.

Dit document is het resultaat van het werk van verschillende interne diensten van Actiris (Directie Partnerships en Tewerkstellingsprogramma's, Dienst Sociale Consultatie, Directie Werkzoekenden, ...), maar ook externe diensten zoals de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) en de Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel (G.I.M.B.) hebben een belangrijke bijdrage geleverd bij het totstandkomen van deze publicatie.

Elke fiche is dus onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde dienst gerealiseerd en/of geactualiseerd.

Het werk dat geleid heeft tot dit finale document spreidde zich uit over een periode van tien maanden, wat verklaart waarom de publicatie gegevens bevat die de verwezenlijkingen van het jaar vóór de publicatie bestrijken.

We maken graag gebruik van dit voorwoord om alle personen die hebben bijgedragen hartelijk te bedanken, en we hopen dat dit document een handig hulpmiddel wordt voor iedereen die geïnteresseerd is in de tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Gewest.

Wij willen ook specifiek de Vertaaldienst van Actiris bedanken voor hun werk en hun samenwerking.

01 Gesubsidieerde contractuelen bij bepaalde plaatselijke besturen	4
02 Gesubsidieerde contractuelen bij bepaalde openbare besturen	8
03 Doorstromingsprogramma's	11
04 Beheer van collectieve ontslagen.....	14
05 Startbaanovereenkomst in de federale globale maatschappelijke projecten	22
06 Startbaanovereenkomst "vormende beroepservaring" bij Brusselse instellingen van openbaar nut	24
07 Constructie van het Beroepsproject.....	27
08 Dienst Jobfocus.....	33
09 Partners Ateliers Actief Zoeken naar Werk van Actiris (AAZW)	36
10 Socioprofessioneel inschakelingsprogramma met de OCMW's.....	48
11 Partnership inzake socioprofessionele inschakeling	58
12 Sociale Consultatie	68
13 Sociaal uitzendkantoor	71
14 Acties ter begeleiding van de uitwerking van een beroepsproject (BUBP)	73
15 Begeleidingsacties voor een specifiek publiek	79
16 Acties "Begeleiding van werkzoekenden van 45 jaar en ouder"	87
17 Gedragscodes op het werk (GCW)	92
18 Beroepenreferentiecentra	96
19 Beroepsoverstappremie	103
20 Bevordering van diversiteit binnen de onderneming	106
21 Informatieloket voor discriminatie bij aanwerving	110
22 Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid.....	113
23 Partnership in het kader van de begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling	117
24 Partnership in het kader van de begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling: de tool wikipreneurs.....	123
25 Steun aan de activiteitencoöperaties.....	128
26 Erkenning en financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen	130
27 Coördinatie en overleg van de plaatselijke inschakelingspartners	132
28 Erkenning van de tewerkstellingspartners in het kader van het gemengd beheer van de arbeidsmarkt	137
29 Toezicht van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie (GWI) op de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers	140
30 Individuele beroepsopleiding in de onderneming	145
31 Ondersteuning bij professionele inschakeling: de cheques	148

32 Maatregelen genomen tot uitvoering van het samenwerkingsakkoord betreffende de bevordering van de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden	157
33 Opvang van de kinderen van werkzoekenden	160
34 Partnership voor de opvang van kinderen van werkzoekenden.....	167
35 Project Brujobs (UNIZO)	174
36 Jongeren, Schools, Werk, JEEP en JUMP	176
37 Artist Project.....	181
38 Partners Pilotprojecten	187
39 Activiteiten van de dienst Actiris International.....	197
40 Eurodyssee-programma: uitwisseling van beroepsstages voor jonge werkzoekenden tussen regio's van Europa.....	201
41 Leonardo da Vinci-programma: organisatie van beroepsstages voor jonge werkzoekenden in Europa	204
42 Programma Europese Stages: organisatie van beroepsstages voor jonge werkzoekenden in Europa	207
43 EURES	210
44 Instapstage in de onderneming.....	213
45 Gelijkschakeling van diploma's.....	217
46 De Europese Werkgelegenheidsstrategie, het Nationaal Hervormingsprogramma en de Brusselse bijdrage.....	221
Afkortingen.....	229

01 GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ BEPAALDE PLAATSELIJKE BESTUREN

Juridisch kader

KB nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen (BS van 20 november 1986).

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5 februari 1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen (BS van 5 juni 1998).

Doelstellingen

Plaatselijke besturen zoals de gemeenten, de OCMW's, de verenigingen van gemeenten, de verenigingen van OCMW's en de politiezones van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen een beroep doen op gesubsidieerde contractuelen (geco's) om een functie in de non-profitsector uit te oefenen en aldus in te spelen op collectieve behoeften die anders niet zouden kunnen worden ingevuld.

Niet-werkende werkzoekenden en rechthebbenden op het leefloon of op financiële sociale bijstand kunnen als gesubsidieerde contractuelen worden tewerkgesteld. Het doel van de maatregel is om de openbare dienstverlening te verbeteren en om de tewerkstelling van kwetsbare groepen te bevorderen.

Algemene principes

In het kader van dit tewerkstellingsprogramma kunnen volgende personen worden aangeworven: in de eerste plaats de niet-werkende werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving als dusdanig bij Actiris zijn ingeschreven en die bovendien kunnen bewijzen dat zij in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende zes maanden als niet-werkende werkzoekende bij een openbare tewerkstellingsdienst ingeschreven zijn geweest. In de tweede plaats de werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving het leefloon of sociale bijstand ontvangen en die dat leefloon of die sociale bijstand in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende minstens zes maanden hebben ontvangen.

In het kader van dit tewerkstellingsprogramma kunnen dus worden aangeworven:

- Niet-werkende werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving bij Actiris zijn ingeschreven en die bovendien kunnen bewijzen dat zij in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende minstens zes maanden als niet-werkende werkzoekende bij een openbare tewerkstellingsdienst ingeschreven zijn geweest;
- Werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving het leefloon of sociale bijstand ontvangen en die dat leefloon of die sociale bijstand in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende minstens zes maanden hebben ontvangen;
- Volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die aan één van onderstaande voorwaarden voldoen:
 - hetzij minstens 40 jaar oud zijn;
 - hetzij worden aangeworven door een instelling voor de opvang van kinderen jonger dan twaalf jaar;
 - hetzij door een OCMW als maatschappelijk werker of als universitair medewerker worden aangeworven in het kader van een project ten behoeve van de socioprofessionele herinschakeling van rechthebbenden op het leefloon of op sociale bijstand;
- Werkzoekenden van wie het recht op werkloosheidsuitkeringen geschorst werd in overeenstemming met de artikelen 80 tot 88 van het koninklijk besluit van 25 november 1991;
- Werkzoekenden die een leefloon of sociale bijstand ontvangen en aan één van de onderstaande voorwaarden voldoen:

- in de loop van de 12 maanden die aan de aanwerving voorafgaan gedurende minstens zes maanden het leefloon of financiële bijstand hebben ontvangen;
- minstens 40 jaar oud zijn;
- aangeworven worden door een instelling voor de opvang van kinderen jonger dan twaalf jaar;
- Gehandicapte werkzoekenden die een vervangingsinkomen of integratietegemoetkoming ontvangen in toepassing van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten;
- Voltijdse en deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van de stelsel van de geco's, DAC, het IBF, de APE, WEP of WEP+.

De plaatselijke besturen zijn gedeeltelijk vrijgesteld van de patronale RSZ-bijdragen en ontvangen een premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bepaalt jaarlijks het bedrag van de geco-subsidies in de vorm van punten. Ieder punt staat voor een subsidie van € 5.702. Deze punten worden onder de plaatselijke besturen verdeeld op basis van objectieve criteria zoals het aantal inwoners, werkzoekenden, leefloongerechtigden en rechthebbenden op sociale steun. De plaatselijke besturen kunnen met de toegekende punten een arbeidsplaats creëren en dit met 1 tot 2 punten per arbeidsplaats. De besturen beslissen vrij over de initiatieven die zij met de medewerking van de geco-werknemers willen starten of voortzetten.

Sinds 2004 geeft de Brusselse Hoofdstedelijk Regering extra punten aan de gemeentebesturen die een wijkcontract hebben (of hadden) afgesloten. Zij krijgen zes bijkomende punten per wijkcontract. Op die manier wil de Regering de continuïteit van de werking en de opvolging van deze wijkcontracten stimuleren. Voor deze functies kunnen de gemeenten arbeidsplaatsen van 1, 2, 3 of 4 punten creëren.

Daarnaast sloot het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sinds 2005 bijzondere overeenkomsten af met de plaatselijke besturen en de OCMW's waarbij extra arbeidsplaatsen aan deze werkgevers werden toegekend voor de sectoren waar het Gewest bijzondere acties wil voeren.

Voor de gemeentebesturen lag de klemtoon de laatste 3 jaar op de volgende sectoren:

- de sector van de opvang van jonge kinderen;
- de sector van het onderhoud en de reiniging van de gemeentewegen;
- de sector van de acties om veiligheid en preventie te bevorderen.

De OCMW's hebben in de loop van deze laatste drie jaar geen bijkomende arbeidsplaatsen ontvangen. De overeenkomsten die in 1998 met de OCMW's werden afgesloten met het oog op de creatie van 73 halftijdse arbeidsplaatsen om de acties inzake socioprofessionele herinschakeling van leefloners te ondersteunen (premie van € 24.072 voor de maatschappelijk werkers en van € 27.790 voor de universitaireren) zijn nog steeds van toepassing.

Administratieve omkadering

Actiris stort elk kwartaal voorschotten aan de RSZPPO, die deze aan de plaatselijke besturen bezorgt. Aan het begin van het volgende jaar maakt Actiris een afrekening van de premies op basis van de tewerkstellingscoëfficiënten die de plaatselijke besturen hebben ingediend.

Het Gewest recupereert een deel van de toegekende premies bij de federale overheid in de vorm van trekkingsrechten.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar:

€ 30.304.000

Uitgaven op 31 december 2014:

€ 30.303.509,14

Evaluatie

Kwantitatief

In de periode 1999-2005 heeft de Regering jaarlijks een totaal van 2.747 punten aan de plaatselijke besturen toegekend, waarvan 2.052 voor de gemeenten en 695 voor de OCMW's. Voor de jaren 2006-2009 heeft de Regering het aantal punten tot 2.800 eenheden opgetrokken: 2.160 voor de gemeenten en 640 voor de OCMW's.

Via bijzondere overeenkomsten werden daarnaast de volgende geco-arbeidsplaatsen aan de plaatselijke besturen toegekend:

- 41 voltijdse geco-arbeidsplaatsen voor de opvang van kinderen jonger dan drie jaar in 30 gemeentecrèches;
- 73 halftijdse geco-arbeidsplaatsen ter uitbreiding van de socioprofessionele herinschakelingsacties van de OCMW's (zie de fiche van het inschakelingsprogramma van de OCMW's voor meer informatie).

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft het aantal geco-arbeidsplaatsen van de plaatselijke besturen verhoogd.

In uitvoering van een beslissing genomen in 2005, werden in 2006 238 nieuwe geco-arbeidsplaatsen gecreëerd. Elke gemeente kreeg twee administratieve krachten toegewezen die instaan voor de toepassing van de administratieve straffen en sancties zoals bedoeld in artikel 119 bis van de nieuwe gemeentewet. De overige 200 arbeidsplaatsen zijn verdeeld over de sectoren van de kinderopvang, het onderhoud van de gemeentewegen en de uitvoering van het veiligheidsbeleid van de gemeenten. De gemeentebesturen kunnen in ruime mate zelf de arbeidsplaatsen over deze drie beleidsdomeinen verdelen en op die manier inspelen op de behoeften die zich in de gemeente het sterkst laten voelen. Voor deze 238 arbeidsplaatsen keert het Gewest een premie van € 22.808 uit.

In 2007 kregen de Brusselse gemeentebesturen 183 bijkomende arbeidsplaatsen, in uitvoering van een beslissing genomen in 2006. Voor de gemeenten die 10 arbeidsplaatsen of meer kregen, werden 2 arbeidsplaatsen gereserveerd voor de sector van de kinderopvang. Voor de resterende arbeidsplaatsen konden de gemeenten vrij kiezen tussen de sectoren van de opvang van jonge kinderen (0 tot 3 jaar), het onderhoud en de reiniging van de gemeentewegen en de uitvoering van het preventie- en veiligheidsbeleid van de gemeenten.

In uitvoering van een beslissing genomen in 2007, kregen de gemeentebesturen in 2008 220 bijkomende arbeidsplaatsen, die over dezelfde prioritaire sectoren werden verdeeld als het voorgaande jaar.

In 2011 werden in uitvoering van beslissingen die de Regering in 2007 en 2008 heeft genomen, in het kader van het kinderdagverblijvenplan 76 arbeidsplaatsen in de sector van de kinderopvang toegekend. In 2014 werden 28 van deze 76 plaatsen geschrapt (niet-uitgevoerd ONE-project).

Op 20.06.2013 besliste de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om in het kader van de "New Deal" 84 geco-arbeidsplaatsen toe te kennen ter ondersteuning van de inspanningen van de gemeentes om het plaatsaanbod in de kinderopvang uit te breiden. In 2014 werden 24 van deze 84 plaatsen gebudgetteerd.

Eind 2014 waren 2.395 personen met een geco-statuuut in een gemeente of een OCMW in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest tewerkgesteld.

BEGUNSTIGDE WERKNEMERS VOLGENS STUDIENIVEAU, LEEFTIJDSCHELASSE EN GESLACHT OP 31/12/2014

Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
< 25 jaar	27	49	76
25 tot 44 jaar	610	736	1.346
≥ 45 jaar	529	444	973
Statuut			
Arbeider	820	309	1.129
Bediende	346	920	1.266
Studieniveau			
Max. GLO (getuigschrift lager onderwijs)	743	346	1089
GLSO	212	202	414
GHSO	120	517	637
Hoger onderwijs	91	164	255
Totaal	1.166	1.229	2.395

Kwalitatief

- Voor de verhoging van de subsidies voor de plaatselijke besturen richtte de Brusselse Hoofdstedelijke Regering zich uitdrukkelijk op de groep van de laaggeschoolde werkzoekenden (onderhoud en reiniging van de gemeentewegen, acties voor preventie en veiligheid), de kinderopvang, en op de ondersteuning van de lopende en de opvolging van de afgelopen wijkcontracten.
- De plaatselijke besturen beslissen zelf over de besteding van de overige ge-co-subsidies: zij bepalen hoeveel arbeidsplaatsen zij met de beschikbare punten zullen creëren en welke activiteiten ze aan de ge-co-werknemers zullen toevertrouwen (zolang deze activiteiten tot de non-profitsector behoren en niet op basis van andere wetten, ordonnanties of besluiten kunnen worden gesubsidieerd).
- De bijzondere overeenkomsten met de gemeentebesturen leggen de sectoren vast waarbinnen de toegekende ge-co's moeten worden ingezet, maar laten aan de gemeenten nog bewegingsruimte in het bepalen van de functies en takenpakketten van deze ge-co's.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel. De Brusselse hoofdstedelijke regering is in 2015 met een evaluatie van alle ge-co-arbeidsplaatsen gestart. Dit zou eventueel aanpassingen aan de maatregel als gevolg kunnen hebben.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014.

RS 7.

02 GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN BIJ BEPAALDE OPENBARE BESTUREN

Juridisch kader

Programmawet van 30 december 1988.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 november 2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen.

Besluit van 30 juni 2005 van Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 november 2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen.

Doelstellingen

Openbare besturen op regionaal of communautair vlak, onderwijsinstellingen, verenigingen zonder winstoogmerk, instellingen van openbaar nut en plaatselijke sociale huisvestingsmaatschappijen kunnen premies genieten om gesubsidieerde contractuelen (geco's) aan te werven.

Algemene principes

In het kader van dit tewerkstellingsprogramma kunnen worden aangeworven: enerzijds de niet-werkende werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving als dusdanig bij Actiris zijn ingeschreven en die bovendien kunnen bewijzen dat zij in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende minstens zes maanden als niet-werkende werkzoekende bij een openbare tewerkstellingsdienst van een land uit de Europese Economische Ruimte ingeschreven zijn geweest. Anderzijds de werkzoekenden die op het ogenblik van hun aanwerving het leefloon of sociale bijstand ontvangen en die dat leefloon of die sociale bijstand in de loop van het jaar dat aan hun aanwerving voorafgaat, gedurende minstens zes maanden hebben ontvangen.

Kunnen ook worden aangeworven in het kader van dit tewerkstellingsprogramma:

De uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of de werkzoekenden die recht hebben op maatschappelijke integratie en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- minstens 40 jaar oud zijn;
- aangeworven worden door een door de Vlaamse of Franse Gemeenschap erkende onderwijsinstelling;
- aangeworven worden door een instelling voor de opvang van kinderen jonger dan twaalf jaar;
- aangeworven worden ter vervanging van een personeelslid in loopbaanonderbreking;
- werkzoekenden van wie het recht op werkloosheidsuitkeringen geschorst werd in overeenstemming met de artikelen 80 tot 88 van het koninklijk besluit van 25 november 1991;
- gehandicapte werkzoekenden die een vervangingsinkomen of integratietegemoetkoming ontvangen in toepassing van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten;
- de werkzoekenden met het statuut van topatleet, voorgedragen door de sportbonden erkend door de Vlaamse of de Franse Gemeenschap;
- voltijdse en deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van het stelsel van de gecco's, DAC, IBF, PRIME, APE, WEP of WEP+.

De werkgever geniet een jaarlijkse premie van € 5.035,00 per voltijds aangeworven gesubsidieerde contractuele arbeidskracht. Er wordt eveneens een gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voorzien. De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan het bedrag van de premie optrekken.

Aldus wordt de verhoogde premie, zoals bepaald in art. 25, §1 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 november 2002, vastgesteld volgens het barema van de gewestelijke openbare diensten zonder anciënniteit. De verhoogde premie kan worden toegekend aan werkgevers die opleidingsactiviteiten voor werkzoekenden of programma's voor socioprofessionele inschakeling organiseren.

De verhoogde premie uit art. 21 van het besluit van 28 november 2002 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering stemt overeen met het brutoloon geplafonneerd tot het barema van de

gewestelijke openbare diensten met anciënniteit, verhoogd met een forfaitair percentage ter dekking van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de werkgeversbijdragen, de premies en bijdragen van verzekeringen tegen arbeidsongevallen, de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten, het bedrag van de haard- of standplaatstoelage en van het bedrag van € 12,39/maand voor de kosten van het sociaal secretariaat. Krachtens het besluit van 30 juni 2005 werden op 1 september 2005 de vroegere percentages van 20% (bedienden) en 30% (arbeiders) vervangen door een forfaitair percentage overeenkomstig het kwalificatieniveau. Om de verhoogde premie te bekomen, sluit de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met de ge-co-medewerker en bezorgt hij hem bijkomende kwalificaties die zijn positie op de arbeidsmarkt verbeteren.

De projecten worden systematisch gecontroleerd door de inspecteurs die overigens in geval van problemen als bemiddelaar tussen werkgever en werknemer trachten op te treden.

Administratieve omkadering

Actiris staat in voor het beheer van de arbeidsplaatsen. Dat omvat onder meer het uitvoeren van de ministeriële besluiten, het controleren van de financiële bewijsstukken en het betalen van de premies.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar:

€ 179.587.000

Uitgaven op 31 december 2014:

€ 178.471.115,79

Evaluatie

Kwantitatief

VERDELING VAN DE WERKNEMERS MET EEN GECO-OVEREENKOMST IN 2014 VOLGENS GESLACHT, LEEFTIJDSCLASSE EN STATUUT

Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
< 25 jaar	52	145	197
25 tot 44 jaar	1.514	2.709	4.223
≥ 45 jaar	1.197	1.976	3.173
Statuut			
Arbeider	774	424	1.198
Bediende	1.989	4.406	6.395
Totaal	2.763	4.830	7.593

Op 31 december 2014 zijn 7.593 werknemers als ge-co in het stelsel van de ge-co-Programmawet tewerkgesteld. 64 % van de werknemers zijn vrouwen. Een ruime meerderheid van hen (59%) is jonger dan 45 jaar. De mannen vertegenwoordigen 36% van de werknemers.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de arbeidsovereenkomst als bediende het vaakst voorkomt en 84% van alle overeenkomsten uitmaakt. Toch stelt men vast dat in het bediendestatuut verhoudingsgewijs meer vrouwen (69%) dan mannen (31%) werken.

Kwalitatief

Het aantal van 7.593 betreft enkel de ge-co's die op 31 december 2014 in dienst waren. We wijzen erop dat de oorspronkelijke bedoeling van de ge-co - Programmawet, nl. een tewerkstellingsprogramma om de werkloosheid terug te dringen en mensen bijkomende kwalificaties te bezorgen die hen moeten toelaten een betrekking op de reguliere arbeidsmarkt te vinden, de laatste jaren meer en meer naar de achtergrond is verdwenen. De ge-co-premies van het Brussels

Hoofdstedelijk Gewest dienen steeds vaker om het tekort aan middelen van de Gemeenschappen op te vangen in de domeinen waarvoor zij bevoegd zijn. De steeds toenemende anciënniteit van de geco-werknemers is een ander fenomeen: we stellen vast dat eens de mensen hun intrede in het systeem hebben gedaan, zij dit nog maar moeilijk verlaten, in plaats van door te stromen naar het reguliere arbeidscircuit. 58% van de werknemers heeft meer dan 5 jaar anciënniteit. Bovendien is het aandeel van de geco's met 20 jaar anciënniteit of meer gestegen van 0,9% in 2004 tot 12,50% in 2013 (11,80 in 2012). In 2014 stellen we evenwel een lichte daling vast tot 12,17%.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel. De Brusselse hoofdstedelijke regering is in 2015 met een evaluatie van alle geco-arbeidsplaatsen gestart. Dit zou eventueel aanpassingen aan de maatregel als gevolg kunnen hebben.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

03 DOORSTROMINGSPROGRAMMA'S

Juridisch kader

Ordonnantie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 18 december 1997 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 4 maart 1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's (BS van 3 april 1998).

Ordonnantie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 29 oktober 1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 15 mei 1998 tot wijziging van het samenwerkingsakkoord van 4 maart 1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's (BS van 23 december 1998).

Besluit van 29 januari 1998 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 18 december 1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 4 maart 1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's (BS van 13 juni 1998).

Besluit van 26 november 1998 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van 29 januari 1998 tot uitvoering van de ordonnantie 18 december 1997 zoals gewijzigd door de ordonnantie van 29 oktober 1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 4 maart 1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten met betrekking tot de doorstromingsprogramma's (BS van 2 april 1999).

Koninklijk besluit van 19 februari 2003 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder werknemers ter beschikking kunnen worden gesteld van gebruikers in het kader van doorstromingsprogramma's (BS van 3 maart 2003).

Koninklijk besluit van 10 mei 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 februari 2003 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder de werknemers ter beschikking kunnen worden gesteld van gebruikers in het kader van de doorstromingsprogramma's (BS van 13 augustus 2007).

Doelstellingen

De doorstromingsprogramma's (DSP) hebben als doel bepaalde categorieën van werkzoekenden de kans te bieden hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door knowhow en beroepservaring te verwerven, gepaard aan begeleiding op het terrein en een beroepsopleiding. Deze programma's verlagen dus de drempel naar een klassieke arbeidsovereenkomst. De werknemers worden ingezet voor activiteiten met maatschappelijk nut, die beantwoorden aan collectieve maatschappelijke behoeften waarop het reguliere arbeidscircuit onvoldoende inspeelt.

Algemene principes

De doorstromingsprogramma's zijn bestemd voor het laaggeschoolde segment van de arbeidsmarkt: de werkzoekenden die geen diploma, getuigschrift of brevet van het hoger secundair onderwijs bezitten. De volgende categorieën vormen meer bepaald de kern van deze doelgroep:

- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar, die geen diploma, getuigschrift of brevet van het hoger secundair onderwijs bezitten en die, op de dag van hun aanwerving, hetzij een wachtuitkering ontvangen en sinds minstens negen maanden als werkzoekende zijn ingeschreven, hetzij sinds minstens negen maanden werkloosheidsuitkeringen ontvangen, hetzij sinds minstens negen maanden een leefloon genieten;
- de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die een wachtuitkering ontvangen en die sedert minstens 12 maanden als werkzoekende ingeschreven zijn;
- de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die sinds minstens 24 maanden werkloosheidsuitkeringen ontvangen, waaronder de werkzoekenden die in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen prestaties hebben verricht;
- en de werkzoekenden die sedert minstens 12 maanden een leefloon of sociale steun ontvangen.

De werkgever geniet verschillende voordelen:

- Hij mag van het nettoloon een bedrag van € 247,89 (voor een werknemer die minstens halftijds werkt) of van € 322,26 (voor een werknemer die minstens 4/5 is tewerkgesteld) aftrekken. Dit bedrag is ten laste van de Federale Staat (in casu de RVA of het OCMW).
- Voor de werknemers die al eerder in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA's) voldoende prestaties hebben geleverd en die daardoor een PWA-vrijstelling hebben verkregen, worden deze basisallocaties met € 49,58 verhoogd.
- Voor werknemers die op regelmatige wijze in een gemeente wonen met een werkloosheidsgraad die de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Gewest met minstens 20% overstijgt (vóór 30 juni van elk jaar), wordt de basisallocatie opgetrokken tot € 433,81 per maand indien de werknemer minstens halftijds wordt tewerkgesteld, en tot € 545,37 per maand indien hij minstens 4/5 werkt.
- De verhoogde tegemoetkomingen, bedoeld in de twee voorgaande alinea's, mogen niet worden gecumuleerd.
- Hij ontvangt een gewestelijke premie waarvan het bedrag minstens dat van de tegemoetkoming van de Federale Staat evenaart.
- Hij heeft recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid zoals voorzien door het Activaplan (€ 400 of € 1.000 per trimester).

Administratieve omkadering

De federale overheid betaalt, via de RVA of het OCMW, een deel van het nettoloon, de zogenaamde integratie-uitkering. Via het Activaplan vermindert de federale overheid eveneens de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (€ 1.000 of € 400 per trimester). Het Gewest kent via Actiris een gewestelijke premie toe waarvan het bedrag minstens dat van de federale tussenkomst evenaart.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar:

€ 10.320.000,00

Uitgaven op 31 december 2014:

€ 10.293.062,55

Evaluatie

KWANTITATIEF

In het kader van de uitvoering van het Actieplan voor de jongeren dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de sociale partners op 29 januari 2008 hebben aangenomen, heeft de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2009 als steun aan de projecten voor sociale economie die laaggeschoolde Brusselse min-30-jarigen een beroepsopleiding bieden, 100 nieuwe arbeidsplaatsen in het stelsel van de doorstromingsprogramma's en 25 plaatsen voor gesubsidieerde contractuelen toegekend.

BEGUNSTIGDEN VOLGENS GESLACHT, LEEFTIJDSCLASSE, STATUUT EN STUDIENIVEAU OP 31/12/2014

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Totaal
< 25 jaar	48	37	85
25 tot 44 jaar	248	271	519
≥ 45 jaar	82	57	139
Statuut			
Arbeider	302	54	356
Bediende	76	311	387

Studieniveau			
Maximum 1 ^{ste} graad (niveau E)	295	179	474
2 ^{de} graad (niveau D)	65	109	174
3 ^{de} graad (niveau C)	18	77	95
Totaal	378	365	743

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de arbeidsovereenkomst als bediende het vaakst voorkomt en 52,1% van alle overeenkomsten uitmaakt. Anderzijds stellen we vast dat verhoudingsgewijs meer vrouwen (80,4%) dan mannen (19,6%) onder het bediendenstatuut werken.

We merken een tegenovergestelde tendens op voor de DSP-arbeidsplaatsen bij de vzw's: het aantal mannen en arbeiders bedraagt hier respectievelijk 69,57% en 68,1%.

De Franse Gemeenschap en de ONE zijn goed voor 284 arbeidsplaatsen. 220 hiervan worden bekleed door vrouwen (77,5%), 64 door mannen (22,5%). De vzw's stellen 60,2% van alle begunstigden van de maatregel tewerk.

69,9% van de DSP'ers zijn tussen 25 en 44 jaar oud. Het aantal jongeren (< 25 jaar) bedraagt slechts 11,40%. Ondanks de toekenning van 100 DSP-arbeidsplaatsen in het kader van het Actieplan voor min-30-jarigen, is de invullingsgraad bij de min-25-jarigen amper gestegen van 12,2% in 2012 tot 12,9% in 2013 en is het in 2014 met 1,5% gedaald (11,4%).

De arbeidsplaatsen worden in 2014 voor 87,2% ingevuld door personen met een getuigschrift lager dan dat van het hoger secundair onderwijs, wat goed aansluit bij de geest van de wet aangezien het programma bedoeld is voor laaggeschoolde werknemers.

Kwalitatief

Het Brussels Hoofdstedelijke Gewest wenst het stelsel van de doorstromingsprogramma's nieuw leven in te blazen, met name door het aantal jongeren in de doorstromingsprogramma's te verhogen. Hiertoe voorzag het Actieplan voor de jongeren einde 2009 in de creatie van 100 bijkomende arbeidsplaatsen speciaal voor jonge werkzoekenden tot 30 jaar.

Verder wenste de Regering sterker de nadruk te leggen op het aspect doorstroming. Het opleidingsgedeelte werd herzien en de begeleiding naar een nieuwe baan, tijdens en na de tewerkstelling in het doorstromingsprogramma, moet worden versterkt.

In tegenstelling tot wat aanvankelijk werd voorzien, moeten de werkgevers een gedeelte van de loonkost blijven betalen, aangezien de Regering haar tegemoetkoming heeft moeten beperken tot de belangrijkste elementen van de loonkost. Bepaalde werkgevers beschikken evenwel niet over voldoende middelen om het complement op zich te nemen.

Andere werkgevers vinden moeilijk kandidaten die bereid zijn met een 4/5 of halftijdse arbeidsovereenkomst te werken, aangezien de inkomsten van een dergelijke tewerkstelling niet of nauwelijks het bedrag van de vervangingsinkomens van de RVA of het OCMW overtreffen.

Tot slot is de kostprijs van een arbeidsplaats in het DSP-stelsel sedert 2004 langzamerhand gestegen.

Vooruitzichten 2015-2016

De maatregel wordt voortgezet.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

04 BEHEER VAN COLLECTIEVE ONTSLAGEN

Juridisch kader

Inzake het activerend beleid bij herstructurerings

Wet van 23/12/2005 betreffende het generatiepact - Titel IV Werk - Hoofdstuk V Activerend beleid bij herstructurerings - art. 31-41.

Koninklijk besluit (KB) van 09/03/2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

KB van 07/12/1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, afdeling 3bis, en het KB van 03/05/2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Samenwerkingsakkoord van 24/02/2005 betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis.

Brussels model voor de oprichting van tewerkstellingscellen: toepassing in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het KB van 09/03/2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

Inzake het beheer van collectieve ontslagen

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 02/10/1975 betreffende de informatie- en consultatieprocedure van de vertegenwoordigers van de werknemers met betrekking tot het collectief ontslag.

Koninklijk besluit van 24/05/1976 betreffende het collectief ontslag.

Wet van 13/02/1998 houdende de bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling - Hoofdstuk VII – Collectief ontslag art. 62-70 – zogenaamde wet-Renault.

Doelstellingen

Inzake het activerend beleid bij herstructurerings

Over het algemeen, volgens de federale wettelijke bepalingen:

De doelstellingen die de federale wetgever nastreeft middels de wet van 23/12/2005 betreffende het generatiepact en het koninklijk besluit van 09/03/2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings zijn:

- de ondernemingen in herstructurering aanmoedigen om in de herplaatsing van ontslagen werknemers te investeren door hen een aangepast sociaal plan aan te bieden;
- de inspanningen van de werkgever inzake zijn aanwervingsbeleid en deze van de werknemer in zijn zoektocht naar nieuw werk ondersteunen;
- voortaan ongeacht de leeftijd van de werknemer ingrijpen om hem zo betere kansen te bieden om zo snel mogelijk opnieuw een plaats op de algemene arbeidsmarkt te vinden;
- de voorafgaande voorwaarden voor de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voordien brugpensioen) behouden op een lagere leeftijd dan die in de onderneming van toepassing is, en op die manier de Europese richtlijnen inzake de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers naleven.

Inzake het collectief ontslag

De doelstellingen die de federale wetgever en de sociale partners nastreven middels het KB van 24/05/1976, de wet van 13/02/1998 en cao nr. 24 zijn de volgende:

- de inlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers (of de werknemers zelf) met betrekking tot het collectief ontslag;
- de inlichting van de federale en gewestelijke diensten met betrekking tot de procedures van collectief ontslag die de werkgevers hebben ingesteld middels twee betekenings aan het begin en het einde van de procedure;

- controle van de conformiteit van de procedure van inlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers t.o.v. de reglementaire bepalingen;
- verzamelen van de gegevens betreffende het collectief ontslag: soort ondernemingen, aantal betrokken werknemers opgesplitst volgens verschillende criteria;
- instellen van een periode van 30 dagen nadat de procedure van het collectief ontslag is afgerond waarin ontslagen verboden zijn. Deze periode komt meestal overeen met de periode waarin de onderhandelingen betreffende de ontslagvoorwaarden worden gevoerd. Deze periode kan afhankelijk van de situatie door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst worden ingekort of verlengd.

Algemene principes

Inzake het collectief ontslag

Via de dienst Begeleiding Collectief Ontslag (BCO) wordt Actiris geïnformeerd zodra een werkgever de intentie heeft om tot een collectief ontslag over te gaan. Actiris informeert deze werkgever over het vervolg van de procedure inzake collectief ontslag, maar eveneens over de procedure m.b.t. het activerend beleid bij herstructurerings, indien deze werkgever aan de voorwaarden voldoet.

Ongeacht of het al dan niet om een ontslag in het kader van het activerend beleid bij herstructurerings¹ gaat, moet Actiris bij de kennisgeving van het collectief ontslag:

- zich ervan vergewissen dat de werkgever de reglementaire bepalingen naleeft door het collectieve karakter van het collectief ontslag te controleren en na te gaan of alle vereiste informatie aanwezig is, met name het bewijs dat de werkgever de bepalingen vereist door de wet van 13/02/1998 heeft opgevolgd;
- de werkgever de data van het begin en het einde van de bevrozingsperiode meedelen waarna hij het betrokken personeel van de opzegging van de overeenkomst in kennis kan stellen;
- naargelang het geval de bevrozingsperiode eventueel verkorten of verlengen. In deze welbepaalde periode mag geen enkele kennisgeving van collectief ontslag plaatsvinden.

Inzake het activerend beleid bij herstructurerings

De federale wetgever heeft in 2009 het actieve beleid bij herstructurerings geïntensiveerd. Voortaan kan aan alle ontslagen werknemers outplacementbegeleiding worden aangeboden vanaf de effectieve verbreking van hun arbeidsovereenkomst, met de bedoeling om het vinden van een nieuwe baan te bespoedigen.

Deze verschillende maatregelen kregen gestalte in de Economische Herstelwet van 27 maart 2009, die vanuit het standpunt van het activerend beleid bij herstructurerings belangrijke wijzigingen aanbrengt aan de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Het Koninklijk besluit van 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven, wijzigt onder andere het uitvoeringsbesluit van 09/03/2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings waarmee deze maatregelen uitgevoerd kunnen worden.

Is in herstructurering, elke werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités en die overgaat tot de aankondiging van een collectief ontslag.

De voornaamste wijzigingen hebben in hoofdzaak betrekking op:

- de oprichting van een tewerkstellingscel (TWC): dit is voortaan verplicht voor alle ondernemingen met meer dan 20 werknemers die tot een collectief ontslag overgaan. Voor kleine ondernemingen van minder dan 20 werknemers, gaat het om een mogelijkheid die een

¹ Het is belangrijk op te merken dat aangezien de definities van collectief ontslag verschillen tussen het KB van 24/05/1976 en het KB van 09/03/2006, bepaalde collectieve ontslagen geen aanleiding geven tot de toepassing van de regels betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

verplichting wordt in geval van aanvraag tot verlaging van de leeftijd om toegang te krijgen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

- de verplichting voor alle werknemers (die niet zijn vrijgesteld) om zich bij de TWC in te schrijven op straffe van een sanctie in geval in de toekomst werkloosheidsuitkeringen worden aangevraagd. De inschrijving duurt 3 maanden voor de werknemers jonger dan 45 jaar en 6 maanden voor de werknemers van 45 jaar en ouder. Het gaat om de leeftijd op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag;
- de verplichting voor de werkgever om alle uitzendkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur de mogelijkheid te bieden zich ook bij de TWC in te schrijven, voor zover zij op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag minstens één jaar ononderbroken voor de onderneming in herstructurering hebben gewerkt. Voor deze laatste is de inschrijving facultatief;
- de garantie dat alle bij de TWC ingeschreven werknemers outplacement aangeboden krijgen en dus gedurende minimum 3 maanden voor de min-45-jarigen en minimum 6 maanden voor de personen van 45 jaar en ouder door een openbare of privé-operator worden begeleid. Dit outplacementaanbod wordt na advies van de gewestminister van Tewerkstelling door de federale minister van Werk goedgekeurd;
- de verplichting voor alle ontslagen werknemers om zich bij de tewerkstellingscel alsook als werkzoekende in het gewest van hun domicilie in te schrijven;
- de inschakelingsvergoeding: dankzij deze vergoeding kunnen alle werknemers hun salaris gedurende 3 of 6 maanden aan 100% behouden. Deze vergoeding is geen bijkomende vergoeding maar komt overeen met een deel van of de volledige verbrekingsvergoeding waarop de werknemer na zijn ontslag recht heeft;
- de financiële voordelen voor de werknemer en de nieuwe werkgever. Via de verminderskaart herstructureringen (doelgroepvermindering) geniet de ontslagen werknemer die een nieuwe baan vindt tijdelijk van een verhoging van zijn nettosalaris dankzij een vermindering van zijn persoonlijke bijdrage aan de sociale zekerheid. De nieuwe werkgever krijgt een vermindering van de werkgeversbijdragen;
- de financiële voordelen voor de voormalige werkgever: de terugbetaling van de outplacementkosten. De werkgever in herstructurering krijgt een deel van de kosten die hij heeft gemaakt voor de begeleiding van de ontslagen werknemers terugbetaald, voor zover zij een minimum aantal uren outplacement hebben gevolgd. Wanneer de werknemers opnieuw aan het werk zijn, zijn de bedragen hoger. Hij kan eveneens onder bepaalde voorwaarden een deel van de inschakelingsvergoeding van arbeiders recupereren.

Naargelang de kennisgeving van collectief ontslag al dan niet gebeurt zonder een aanvraag tot verlaging van de leeftijd voor SWT, zijn andere principes van toepassing. Deze worden hieronder bondig voorgesteld:

- advies van Actiris m.b.t. het outplacementaanbod van de onderneming, volgens een beslissingsprocedure specifiek voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit dossier moet de cao's alsook de informatie over de betrokken personen en m.b.t. de herplaatsing van werknemers bevatten. Het moet tevens beantwoorden aan vastgelegde evaluatiecriteria m.b.t. outplacement, opleiding en alle andere vormen van begeleiding van de werknemers die ter beschikking van de arbeidsmarkt moeten blijven;
- indien een groot aantal werknemers uit andere gewesten bij de herstructurering betrokken zijn, werkt Actiris mee aan de interregionale crisiscellen die de gewestelijke ministeries voor Tewerkstelling hebben opgericht voor de organisatie en opvolging van de begeleiding van de personen die hun werk verliezen;
- Actiris coördineert collectieve informatiesessies voor werknemers die door collectief ontslag bedreigd zijn, en dit eventueel in samenwerking met verschillende interne of externe actoren: animatiedienst, Bruxelles Formation of de RDB (VDAB), outplacementverstrekkers en, indien nodig, samen met de andere gewestelijke tewerkstellingsdiensten en/of communautaire instellingen;

- Actiris richt samen met de initiatiefnemende onderneming en de andere deelnemende partners (minstens één van de vakbondsorganisaties, het sectoraal opleidingsfonds voor zover dit bestaat en de openbare opleidingsdienst) een tewerkstellingscel op. In zijn hoedanigheid van regisseur-coördinator ziet Actiris toe op de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen waarbij de inschrijvingsprocedure van de werknemers (bij de tewerkstellingscel en als werkzoekende) en de verplichtingen van de werkgever, de outplacementverstrekker, enz. dienen te worden nageleefd. Naast het leiden en opvolgen van de cellen, moet Actiris de ontslagen personen in het kader van het activerend beleid bij herstructurerings in samenwerking met de RVA administratief opvolgen. Zo is er bijvoorbeeld het beheer van lijsten per onderneming met de noodzakelijke gegevens voor de aflevering van de verminderingkaarten herstructurering door de RVA en later voor de aflevering van deelnameattesten aan de tewerkstellingscel door Actiris;
- Actiris werkt instrumenten uit voor de opvolging van collectieve ontslagen en tewerkstellingscellen: uitwerking van een instrument voor de opvolging van collectieve ontslagen met of zonder activerend beleid bij herstructurerings en voor de opvolging van de tewerkstellingscellen, opstelling van maandelijkse statistieken voor de grotere herstructurerings (meer dan 250 werknemers waarvan er minstens 50 in een ander gewest en/of andere gemeenschap wonen) en trimestriële statistieken voor de andere (algemene opvolgingstabel);
- omwille van de tussenkomst van verschillende overheidsniveaus in de maatregel die werd ingevoerd als gevolg van het generatiepact en gezien de noodzaak om aanpassingen of correcties door te voeren, neemt Actiris deel aan de formalisering van de uitwisseling van informatie en de bepaling van samenwerkingswijzen met de andere openbare gewestelijke tewerkstellingsdiensten in het kader van het samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden. Tegelijkertijd heeft Actiris de samenwerking met de federale instanties opgedreven, met name met de RVA voor de interpretatie en de toepassing van de reglementaire bepalingen en de invoering van gemeenschappelijke procedures, alsook met de Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (Brugpensioencel) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in het kader van de procedure tot erkenning als onderneming in herstructurering.

Administratieve omkadering

Actiris – Dienst Begeleiding Collectief Ontslag. De dienst bestond in 2014 uit 3 personen.

Budget voor het lopende jaar

Gewone budget van Actiris.

Evaluatie

Kwantitatief

De kwantitatieve evaluatie die we voorstellen, sluit aan bij de gegevens inzake de uitvoering van de maatregel.

De aankondiging wijst eerder op het aantal ondernemingen die in moeilijkheden verkeren en het collectief ontslag als oplossing overwegen. De bekendmaking (beslissing) duidt in zekere zin op het aantal ondernemingen dat effectief tot het collectief ontslag overgaat.

Het aantal bekendmakingen van collectief ontslag is dus een betere aanwijzing van het aantal ontslagen dat werkelijk zal worden doorgevoerd. Het is dus een betere indicator voor de kwantitatieve opvolging.

Bovendien:

- Vormen het aantal behandelde dossiers en het aantal TWC's dat door Actiris wordt beheerd, een indicator van de werkdruk binnen de dienst Begeleiding Collectief Ontslag (BOC).
- Geeft het verschil tussen het aantal werknemers dat bij de aankondiging met ontslag bedreigd wordt en het bij de bekendmaking voorziene aantal ontslagen werknemers, en bijgevolg het aantal begunstigden van de outplacementmaatregelen, het effect weer dat de

onderhandelingen en raadpleging van de werknemers hebben op het beperken van de ontslagen en het aantal effectief gespaarde werknemers. Dit cijfer kan nog naar beneden (interne overplaatsing) of naar boven (nieuwe getroffen personen) worden herzien want wettelijk gezien moeten alle werknemers die worden ontslagen tijdens de erkenningsperiode als onderneming in herstructurering de mogelijkheid krijgen om zich bij de TWC in te schrijven en de hieraan verbonden voordelen ontvangen. Onderstaande tabel bevat de dossiers van collectief ontslag en herstructurering (tewerkstellingscellen) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die door Actiris werden behandeld. Het overzicht bevat tevens informatie over de dossiers die in 2012 en 2013 werden opgestart.

	Aantal dossiers collectief ontslag	Aantal bedreigde werknemers (aankondiging)	Aantal voorziene werknemers (bekendmaking)	Aantal TWC's
2014 - aankondigingen	16	3.555		
2014 - kennisgevingen	13		664	
2014 – behandelde dossiers				29 actieve TWC's
2014 – gesloten dossiers				7 afgesloten TWC's

Bron: Actiris – Dienst Begeleiding Collectief Ontslag (BOC)

In 2014 stellen we een daling van het aantal bekendmakingen van collectief ontslag in het Brussels Gewest vast (22 in 2013 en 13 in 2014). Ook het aantal tewerkstellingscellen dat in 2014 actief is (29) is gedaald ten opzichte van het jaar voordien (41). Dit is met name te wijten aan het feit dat sommige tewerkstellingscellen een lange levensduur hebben omdat de ontslagen over een langere periode gespreid zijn (de federale erkenningen worden toegekend voor periodes die tot twee jaar kunnen oplopen en meerdere cellen (14) werden in 2013 afgesloten. Er moet bovendien worden opgemerkt dat voor bepaalde collectieve ontslagen die in 2014 werden aangekondigd of waarvan werd kennisgegeven, de tewerkstellingscel pas in 2015 werd opgericht.

Het is echter interessant om op te merken dat het aantal bij de aankondiging van collectief ontslag betrokken personen in 2014 (3.555) veel hoger ligt dan in 2013 (924), hoewel het aantal dossiers afneemt. Dit is te wijten aan het feit dat bij de in 2014 aangekondigde collectieve ontslagen gemiddeld veel meer personen betrokken waren.

Het totaal aantal personen dat in 2014 effectief werd ontslagen in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen (en dat dus bij de TWC is ingeschreven, los van de opstartdatum van de cel) bedraagt 599 (waarvan 131 Brusselaars). In 2012 bedroeg dit aantal 596 (waarvan 190 Brusselaars), in 2013 waren dat 676 personen (waarvan 276 Brusselaars). Tegenover 2013 is in 2014 het aantal werkelijk ontslagen personen dus licht gedaald.

De verschillen tussen het aantal betrokken personen op het moment van de bekendmaking van de intentie van collectief ontslag in 2014 en het aantal personen dat in 2014 ook daadwerkelijk werd ontslagen, zijn onder meer het gevolg van het feit dat de ontslagen vaak over verschillende kalenderjaren zijn gespreid. Voorts merken we op dat bepaalde collectieve ontslagen geen aanleiding geven tot de toepassing van de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen. Voor deze dossiers is het onmogelijk om het exacte aantal effectief ontslagen personen te kennen.

In 2014 tellen we 10 activiteitensectoren waarop de aankondigingen van ontslagen in het Brussels Gewest betrekking hebben:

Commerciële sector	Aantal ondernemingen
Farmaceutische industrie	1
Kinderdagverblijf	1
Groothandel	4
Kleinhandel	2
Telecommunicatie	1
Callcenter	1
Drukwezen	1
Banken en verzekeringen	2
Engineering	1
Gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten	2
Totaal	16

Kwalitatief

Juridische criteria

Afstemming van het kader op de vooropgestelde doelstelling

Ondanks de wettelijke aanpassingen n.a.v. het Economisch herstelplan en de wens van de politieke beleidsmakers om de tewerkstellingscellen uit te breiden naar alle ondernemingen in herstructurering, zijn nog niet alle bedrijven hiertoe verplicht.

Het KB van 09/03/2006 bepaalt immers dat voor de ondernemingen met een technische bedrijfseenheid van gemiddeld meer dan 100 werknemers het aantal ontslagen minstens 10% van het personeelsbestand moet bedragen opdat de regels voor het activerend beleid bij herstructureringen, en met name de oprichting van een TWC, van toepassing zouden zijn.

Bv.: een onderneming met 800 werknemers moet minstens 80 personen ontslaan om van een collectief ontslag te spreken in de zin van het KB van 09/03/2006 zoals gewijzigd door de Economische Herstelwet. Indien ze 70 personen ontslaat, gaat het niet meer om een collectief ontslag in de zin van voornoemd KB, maar om een collectief ontslag in de zin van het KB van 24/05/1976. Het bedrijf is dan dus niet verplicht om een TWC op te richten.

Geschiktheid van het wettelijke kader voor de concrete uitvoering van de maatregel

De overlapping van de reglementering betreffende het collectief ontslag en herstructureringen geeft aanleiding tot verschillende interpretaties van de regelgeving.

Paradoxaal genoeg dragen of de werknemer of de gewestelijke openbare tewerkstellingsdienst de gevolgen indien de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft.

De Herstelwet heeft artikel 38/1 in de wet van 23/12/2005 betreffende het generatiepact ingevoegd. Dit artikel voert een toezicht in op de naleving van deze reglementering door de door de koning aangewezen ambtenaren "onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie., Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie," met name ambtenaren bevoegd inzake arbeidswetgeving- en betrekkingen.

Actiris, in zijn hoedanigheid van directeur van de cel:

moet waken over de concrete uitvoering van begeleidingsmaatregelen opgenomen in het herstructureringsplan (artikel 6 van voormeld KB van 9 maart 2006). Hiertoe dient Actiris van de werkgever onmiddellijk of van zodra de cel is opgericht het bewijs te ontvangen van de uitnodiging tot

onderhoud met de werknemer alsook de beslissing van de werknemer aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel. De werkgever in herstructurering moet eveneens de directeur van de tewerkstellingscel onmiddellijk op de hoogte brengen van de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer die in het kader van de herstructurering wordt ontslagen (art.10, §5 van AR 09/03/2006).

Indien de werkgever de gevraagde informatie niet levert, kan Actiris onmogelijk zijn rol vervullen, nl. "de werknemers in de cel inschrijven de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst met deze werknemer effectief verbroken werd, behalve wanneer de werknemer de inschrijving weigert". De wetgever heeft dus een procedure voorzien waarmee de directeur van de TWC de werknemer de nodige informatie kan bezorgen en hem indien nodig bij de TWC kan inschrijven indien deze dat wenst (artikel 10, §6 van KB 09/03/2006). Dit heeft gevolgen voor de ontslagen werknemers:

1. De ontslagen werknemer ontvangt geen verminderingkaart herstructureringen van de RVA, waardoor hij en zijn nieuwe werkgever de RSZ-voordelen die hieraan zijn verbonden niet krijgen wanneer de werknemer opnieuw aan het werk gaat.
2. Indien de ontslagen werknemer van minstens 45 jaar geen outplacementaanbod krijgt en zijn werkgever hier niet voor in gebreke stelt, kan hij door de RVA bestraft worden wanneer hij in de toekomst werkloosheidsuitkeringen aanvraagt.

Procedures en context voor de uitvoering

Geschiktheid van de administratieve procedure, opvolging van de procedures: de verschillende maatregelen om de begeleiding van ondernemingen in herstructurering te intensiveren, vereisen niet enkel een aanpassing van de procedures en tools van de Begeleidingsdienst maar ook, en dit in samenwerking met de andere directies van Actiris, een bijwerking van de procedures, met name om de gelijktijdige inschrijving van de ontslagen werknemer als deelnemer aan de tewerkstellingscel en als werkzoekende te bevorderen.

Synergieën

In toepassing van het protocolakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van werkzoekenden nam Actiris in 2014 deel aan verschillende tewerkstellingscellen die door Vlaanderen en/of door Wallonië werden beheerd, omdat een deel van de ontslagen werknemers Brusselaars waren. In 2014 werd het voorzitterschap van de groep Synerjob – art. 6, die zich bezighoudt met collectieve ontslagen, tot in de maand mei waargenomen door de Forem, en daarna door de VDAB. De vergaderingen van deze groep vinden om de drie maanden plaats.

Globale evolutie van de maatregel

Verschiedende aspecten van het beheer van collectieve ontslagen en herstructureringen zijn sinds de Economische Herstelwet op een positieve manier geëvolueerd. Niettemin blijven er voor Actiris nog steeds twee belangrijke problemen overeind:

- de overlapping van de wetgeving geeft aanleiding tot uiteenlopende interpretaties. Dit stelt praktische problemen bij het beheer, die ook hun gevolgen hebben voor de opvolging van de dossiers;
- er bestaat geen enkele wettelijke mogelijkheid tot beroep of sanctionering m.b.t. de werkgever die de wet overtreedt, behalve een administratieve boete die aan de RVA verschuldigd is (zie wet van 05/09/2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) ingeval deze zijn verplichtingen inzake de outplacementprocedures van werknemers die niet in het kader van een herstructurering werden ontslagen, niet zou zijn nagekomen (cao 82/82bis).

Vooruitzichten 2015-2016

De beraadslaging over de mogelijkheid om in het Brussels Gewest een permanente tewerkstellingscel of een paritaire reconversiecel op te richten (naar analogie van de reeds bestaande cellen in het Vlaams en het Waals Gewest), zoals in de wetgeving is voorzien, wordt voortgezet.

Ondernemingen die geen eigen tewerkstellingscel wensen op te richten of waar dit (bijvoorbeeld wegens de afwezigheid van een vakbondsafvaardiging) niet evident is, kunnen in het kader van de permanente tewerkstellingscel (Vlaams Gewest) een beroep doen op een reeds bestaande voorziening

die dezelfde werking garandeert als de individuele TWC's. Het programma wordt in dat geval door privéondernemingen gegeven en is ten laste van de werkgever, behalve in het kader van faillissementen waar het outplacementprogramma door het Sociaal Interventie Fonds van de VDAB wordt betaald.

De reconversiecel op haar beurt (Waals Gewest) is een cel waar de outplacement (in samenwerking met de vakbonden) door medewerkers van de Forem wordt gegeven en die ten laste is van het Waals Gewest.

De jaren 2015 en 2016 zullen ook in het teken staan van de outplacementbevoegdheid, die ten gevolge van de zesde staatshervorming van het federale niveau naar de gewesten werd overgedragen en die zal moeten worden geïmplementeerd en uitgevoerd. Ook zal er een paritaire reconversiecel moeten worden opgericht op basis van het Vlaamse en Waalse model.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10.

05 STARTBAANOVEREENKOMST IN DE FEDERALE GLOBALE MAATSCHAPPELIJKE PROJECTEN

Juridisch kader

Samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000 (BS van 18/12/2001) tussen de Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de startbaanovereenkomst (SBO).

Samenwerkingsakkoord van 17 april 2001 (BS van 17/05/2001) tussen de Federale Staat en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de startbaanovereenkomsten voor interculturele bemiddelaars in de OCMW's in het kader van het Lenteprogramma van de Federale Regering.

Doelstellingen

Deze maatregel is bedoeld om de beroepsdoorstroming van jonge werkzoekenden jonger dan 26 jaar te vergemakkelijken en om te beletten dat jonge laaggeschoolden in de werkloosheid verstrikt raken.

Algemene principes

Op grond van voornoemde samenwerkingsakkoorden zijn de werkgevers op wie een globaal federaal project betrekking heeft {bepaalde instellingen van openbaar nut (2) en OCMW's (10) en bepaalde vzw's (15)}, verplicht jongeren tewerk te stellen op basis van de criteria uit de overeenkomsten die in het kader van deze maatregel en de maatschappelijke noden werden gesloten. De Federale Staat financiert 92 startbaanovereenkomsten.

De jongeren worden voor de volgende functies aangeworven: medewerker voor de bewustmaking omtrent leefmilieu en openbare netheid, stadssteward in de handelskernen, medewerker voor de bewustmaking omtrent de maatschappelijke samenhang in de sociale huisvesting, parkwachter en intercultureel bemiddelaar.

Actiris moet het brutosalaris, de sociale werkgeversbijdragen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de transportkosten, de bijdrage van de werkgever in de maaltijdcheques, de productiviteitspremie en de ondernemingspremie aan de werkgevers betalen en dit gedurende de looptijd van de overeenkomst. Vervolgens vraagt Actiris de terugbetaling van die bedragen aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Administratieve omkadering

Het administratief en financieel beheer (betalingen, werkaanbiedingen, informatieverstrekking, afrekeningen, schuldvorderingen enz.) van deze maatregel wordt verzorgd door de dienst Tegemoetkomingen van Actiris.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar

€ 2.200.000,00

Uitgaven op 31 december 2014:

€ 2.196.769,61

Evaluatie

Kwantitatief

Op 31/12/2014 werkten 72 jongeren in het kader van een SBO-FGP. Deze groep werknemers bestond voor 44% uit vrouwen. In 50% van de gevallen worden deze arbeidsplaatsen bekleed door laaggeschoolde jongeren.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat de arbeidsovereenkomst als bediende het vaakst voorkomt en 78% van alle overeenkomsten uitmaakt.

BEGUNSTIGDEN VOLGENS GESLACHT, LEEFTIJDSCHELASSE, STATUUT EN STUDIENIVEAU OP 31 DECEMBER 2014

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Leeftijdscategorie			
< 26 jaar	40	32	72
Professioneel statuut			
Arbeider	15	1	16
Bediende	25	31	56
Studieniveau			
Hoogstens GLO (getuigschrift lager onderwijs)	15	1	16
GLSO	15	5	20
GHSO	10	16	26
Hogere studies (graduaat)	-	10	10
Totaal	40	32	72

VERDELING VAN DE BEGUNSTIGDEN VOLGENS GESLACHT EN HET TYPE ONDERNEMING OP 31 DECEMBER 2014

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Type onderneming			
ION	21	3	24
Vzw	19	11	30
OCMW	-	18	18
Totaal	40	32	72

Kwalitatief

Globaal bekeken kan men vaststellen dat de aangeworven jongeren tot de laatste dag van het trimester waarin ze 26 jaar worden, tewerkgesteld blijven. Bovendien wensen sommige werkgevers de jongeren na het verstrijken van de SBO in dienst te houden, soms met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Vooruitzichten voor 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

06 STARTBAANOVEREENKOMST "VORMENDE BEROEPSERVARING" BIJ BRUSSELSE INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT

Juridisch kader

Samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000 tussen de Federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de startbaanovereenkomst (SBO).

Nota van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2005 betreffende het pilootproject om jongeren in instellingen van openbaar nut (ION) tewerk te stellen in het kader van een startbaanovereenkomst alsook een tweede akkoord van 29 maart 2007 waardoor er nieuwe arbeidsplaatsen bijkomen, ook in andere instellingen van openbaar nut.

Doelstellingen

Deze pilootmaatregel streeft ernaar om de beroepsomschakeling van jonge laaggeschoolde werkzoekenden te vergemakkelijken door hen de gelegenheid te bieden een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren via een vormende beroepservaring in verscheidene gewestelijke instellingen van openbaar nut.

Algemene principes

Het Gewest stimuleert de aanwerving van jonge werkzoekenden in instellingen van openbaar nut via de toekenning van 230 startbaanovereenkomsten. Deze aanwerving, gespreid over een periode van 12 maanden, moet de jonge werknemer in staat stellen:

- een vormende beroepservaring op te doen door de functie in kwestie met een opleiding te combineren;
- vaardigheden te verwerven in een functie waar in het Brussels Gewest vraag naar is en die overeenstemt met één van de jaarlijks door het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid geïdentificeerde knelpuntberoepen of met een functie die in de voornaamste sectoren van het Gewest wordt gepromoot.

Het publiek waarvoor deze maatregel bestemd is, bestaat uit jonge werkzoekenden die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- het zijn werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven en die op beroepsvlak inactief zijn;
- ze voldoen aan de voorwaarden voor de startbaanovereenkomst (d.w.z. ze zijn jonger dan 26 jaar);
- ze hebben hoogstens een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;
- ze werden voorgeselecteerd door de bevoegde diensten van Actiris. Één van de voorwaarden is immers dat zij geen vooropleiding nodig hebben.

De ION's die actief aan dit project wensen deel te nemen, dienen een aanvraag tot de toekenning van SBO-arbeidsplaatsen in waarbij ze de beoogde functies, de opleiding en de begeleiding die ze voorstellen, beschrijven. Op basis hiervan neemt de Directie Werkgevers van Actiris, in nauwe samenwerking met de dienst Arbeidsbemiddeling van Actiris, contact op met de ION's teneinde de profielen voor de in te vullen functies en het plan voor de vormende begeleiding op de werkvloer grondiger te omschrijven. Er wordt een overeenkomst tussen Actiris en de ION opgesteld om de voorwaarden voor de verwezenlijking en de financiering van de SBO's vast te leggen.

Om de ION's bij deze aanwervingen te helpen, voeren de diensten van Actiris een preselectie van de kandidaten uit. Hiervoor baseren ze zich op de vastgelegde functieprofielen en op het beroepsproject dat tussen de jonge werkzoekende en zijn consultant in het kader van zijn CBP werd onderhandeld. De onderneming verricht de eigenlijke selectie.

Na de eerste zes maanden en na afloop van de overeenkomst, houdt Actiris toezicht over de uitvoering van de overeenkomst. De Inspectiedienst bezoekt hiertoe de plaats van tewerkstelling. De Inspectiedienst controleert niet alleen of de bepalingen van de overeenkomst worden nageleefd, maar evalueert ook samen met de ION het verloop van de vormende beroepservaring, zowel in termen van

omkadering als financiering of zelfs de doorstroming naar een betrekking binnen of buiten de vormende onderneming.

In de loop van 2014 werden 125 bijkomende plaatsen toegekend voor de SBO's Jongerengarantie.

Administratieve en financiële omkadering

De dienst Tegemoetkomingen van Actiris betaalt aan de ION's het brutosalaris en de sociale werkgeversbijdragen en dit gedurende de looptijd van de overeenkomst.

Voorziene budget

Budget voorzien voor het lopende jaar:

€ 5.637.000

Uitgaven op 31 december 2014:

€ 5.636.759,42

Evaluatie

Kwantitatief

Op 31/12/2014 waren 206 jonge werknemers via een startbaanovereenkomst tewerkgesteld (klassiek stelsel).

BEGUNSTIGDEN VOLGENS LEEFTIJDKLASSE, NATIONALITEIT, STUDIENIVEAU, STATUUT EN GESLACHT OP 31/12/2014

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Totaal
Jonger dan 26 jaar	184	22	206
Studieniveau			
Max. GLO (getuigschrift lager onderwijs)	58	5	63
GLSO	70	10	80
GHSO	56	7	63
Statuut			
Arbeider	162	14	176
Bediende	22	8	30
Totaal	184	22	206

We wijzen erop op dat 89% van de werknemers van het mannelijk geslacht is. De meeste van hen (176) zijn aan de slag als arbeider. Voorts is 69% van de jongeren die van deze maatregel gebruik maken laaggeschoold.

In de loop van 2014 werden 125 bijkomende plaatsen toegekend voor de SBO's Jongerengarantie. Op 31 december 2014 waren 39 van deze plaatsen ingevuld.

BEGUNSTIGDEN VOLGENS LEEFTIJDKLASSE, NATIONALITEIT, STUDIENIVEAU, STATUUT EN GESLACHT OP 31/12/2014

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Totaal
Jonger dan 26 jaar	25	14	39
Studieniveau			
Max. GLO (getuigschrift lager onderwijs)	5	2	7
GLSO	4	4	8
GHSO	16	8	24
Statuut			
Arbeider	12	5	17
Bediende	13	9	22
Totaal	25	14	39

Kwalitatief

Het stelsel van startbaanovereenkomsten in de ION's biedt laaggeschoolde jongeren die net de schoolbanken hebben verlaten de kans om een beroep te leren of vaardigheden te verwerven die hen

zullen helpen bij het vinden van werk. Zo zien het Gewest en de ION's zich belast om de leemtes van het onderwijssysteem waaruit deze jongeren komen op te vullen. De kost van deze tewerkstelling is vrij aanzienlijk. Actiris betaalt de werkgevers een premie die wordt berekend op basis van de gebruikte barema's. Deze premie verschilt naargelang de duur van de arbeidsovereenkomst en het arbeidsregime, maar dekt niet de volledige loonkost.

Bovendien nemen de ION's de kosten op zich voor de algemene opleidingen (bv. taallessen) en de beroepsopleidingen, waarvoor ze vaak een beroep op externe operatoren moeten doen. Voor de begeleiding van de jongeren moeten de ION's intern personeel inzetten, van wie de eigenlijke taken door andere werknemers overgenomen moeten worden, of toch op zijn minst gedeeltelijk.

Door een omkaderde werkervaring te laten samengaan met een beroepsopleiding helpt de minister de ION's om hun doelstellingen inzake opleidingen te verwezenlijken, zonder dat ze hiervoor enkel schoolse opleidingen moeten organiseren. De vormende waarde van deze tewerkstelling hangt bijgevolg af van de pedagogische kwaliteiten en de toewijding van het omkaderingspersoneel. Momenteel bieden de ION's de jonge werkzoekenden de volgende beroepen met economische perspectieven: tuinier, bosarbeider, vuilnisophaler, straatveger, bus- en tramchauffeur, administratief bediende (niveau C), technisch of onderhoudsmedewerker, onthaalmedewerker, steward enz.

Oorspronkelijk hebben vier ION's positief gereageerd op de wens van het Gewest om jonge laaggeschoolde werkzoekenden in dienst te nemen en hen zo een nuttige beroepservaring op de arbeidsmarkt te bezorgen:

- het Agentschap Net Brussel (30 plaatsen), de Haven van Brussel (10 plaatsen), het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM, 20 plaatsen), de MIVB (55 plaatsen).

Na zes maanden heeft de Inspectiedienst van Actiris een eerste evaluatie opgemaakt die zeer positief bleek te zijn. Zowel de werkgevers als de werknemers verklaarden zeer tevreden te zijn en waren enthousiast over deze nieuwe formule.

Gezien het vlotte verloop van het programma en de positieve reacties, heeft de Regering de maatregel met 100 extra arbeidsplaatsen uitgebreid. Hebben betrekkingen voorgesteld:

MIVB (30 bijkomende plaatsen), Agentschap Net Brussel (30 bijkomende plaatsen), BIM (10 bijkomende plaatsen), BHDBDMH (4 plaatsen), Actiris (12 plaatsen), GOMB (2 plaatsen), BGHM (12 plaatsen).

In 2014 heeft de regering de maatregel uitgebreid door 125 bijkomende plaatsen voor de Jongerengarantie toe te voegen. Hebben betrekkingen voorgesteld:

- Agentschap Net Brussel: 30 bijkomende arbeidsplaatsen;
- Actiris: 25 bijkomende arbeidsplaatsen;
- BIM: 27 bijkomende arbeidsplaatsen;
- MIVB: 19 bijkomende arbeidsplaatsen;
- BHDBDMH: 10 bijkomende arbeidsplaatsen;
- Haven van Brussel: 4 bijkomende arbeidsplaatsen;
- GOMB: 1 bijkomende arbeidsplaats;
- Bruxelles Formation: 4 arbeidsplaatsen;
- VisitBrussels: 3 arbeidsplaatsen;
- Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel (IWOIB): 1 plaats;
- Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG): 1 arbeidsplaats.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014.

RS 7.

07 CONSTRUCTIE VAN HET BEROEPSPROJECT

Juridisch kader

Koninklijk besluit van 16 november 1988 tot vaststelling van de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

Doelstellingen

Alle bij Actiris ingeschreven werkzoekenden (WZ) van 18 tot 49 jaar die uitkeringsgerechtigd zijn en een uitkering ontvangen, en die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn individueel naar tewerkstelling begeleiden door hun inzetbaarheid te vergroten en hun autonomie bij het ondernemen van acties in het nastreven van hun beroepsdoel te versterken.

Algemene principes

Actiris is overtuigd van het belang van een vroege en individuele coaching van werkzoekenden en heeft daarom de begeleiding van zijn doelgroep een systematisch karakter gegeven. Dit betekent dat alle Brusselse werkzoekenden van 18 tot 49 jaar die uitkeringsgerechtigd zijn of een uitkering ontvangen vanaf hun inschrijving bij de tewerkstellingsdienst begeleid worden. De systematisering van deze begeleiding gebeurt in twee fases: vanaf 30 juni 2010 voor de jonge werkzoekenden die zich na hun studies inschrijven en vanaf 1 juni 2011 voor alle andere werkzoekenden van 18 tot 49 jaar. Het CBP, vroeger Contract voor Beroepsproject, is zo de Constructie van het Beroepsproject geworden.

Sinds de start van de begeleiding via het CBP in 2004 heeft Actiris gekozen voor een preventieve aanpak. De nieuwe maatregel gaat op dit elan verder en richt zich op werkzoekenden jonger dan 50 jaar die een uitkering ontvangen en uitkeringsgerechtigd zijn en zich voor het eerst inschrijven of zich herinschrijven na een periode van minimum 6 maanden waarin ze niet ingeschreven waren. Bovendien kan elke andere werkzoekende die bij Actiris is ingeschreven en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd is op ieder moment een gesprek in het kader van de Constructie van het Beroepsproject krijgen.

Deze preventieve aanpak sluit aan bij de krachtlijnen van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) en bij het samenwerkingsakkoord betreffende de activering van het zoekgedrag van de werkzoekenden. Deze stellen allebei dat een aangepaste begeleiding moet worden voorgesteld aan de werkzoekenden jonger dan 25 jaar vooraleer zij zes maanden werkloos zijn en aan de werkzoekenden ouder dan 25 jaar vooraleer ze twaalf maanden werkloos zijn.

Voorts informeert de Directie Werkzoekenden de werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd vóór de start van hun begeleiding over de activering van het zoekgedrag naar werk, de rechten en plichten van de werkzoekende en de begeleiding en het dienstenaanbod van Actiris.

De begeleiding van werkzoekenden aan de hand van de CBP is een activiteit die is gedecentraliseerd naar de agentschappen die Actiris sinds eind 2006 in de gemeenten heeft opgericht.

De begeleiding via de Constructie van het Beroepsproject verloopt in verschillende stappen:

Iedereen die zich in een agentschap van Actiris inschrijft (of zich herinschrijft na minimum 6 maanden uitschrijving) wordt dezelfde dag door een tewerkstellingsconsulent voor een verduidelijkingsgesprek ontvangen (behalve de WZ die een opleiding volgen of studeren). Tijdens dit gesprek informeert de consulent de werkzoekende over de situatie op de arbeidsmarkt, over de stappen die moeten worden ondernomen om naar werk te zoeken alsook over de context van zijn inschrijving als werkzoekende en de rechten en plichten die hiermee gepaard gaan. Wie in aanmerking komt voor de begeleidingsmaatregel krijgt hierover tijdens dit gesprek meer uitleg. Er werden verschillende tools uitgewerkt (trajectblad, vragenlijst ...) om de werkzoekende onmiddellijk in een actieve dynamiek te brengen voor het bepalen van zijn project, het identificeren van zijn vaardigheden en zwakke punten en het opstarten van zijn zoektocht naar werk.

De tweede stap in de begeleiding is een diagnosegesprek tussen de werkzoekende en de tewerkstellingsconsulent. Op basis van het profiel en de situatie van de werkzoekende, zijn beroepsproject, zijn troeven en behoeften t.o.v. de arbeidsmarkt werkt de consulent samen met hem een actieplan naar werk uit. Hij wordt zijn referent-consulent voor de hele periode van het actieplan totdat de werkzoekende werk heeft gevonden. Van juni 2010 tot begin 2013 werden de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die zich voor het eerst na de beëindiging van hun studies kwamen inschrijven systematisch voor dit gesprek uitgenodigd. Naargelang hun kwalificatieniveau gebeurde dit een week tot 3 maanden na hun inschrijving/verduidelijking.

Wegens de nieuwe reglementering van de RVA en de impact hiervan op de activering van jongeren in beroepsinschakelingstijd, heeft Actiris deze intensieve en systematische begeleiding van min-30-jarigen die voor de eerste keer na hun studies zijn ingeschreven sinds begin 2013 uitgebreid. Zij worden voortaan ongeacht hun opleidingsniveau allemaal voor een diagnosegesprek uitgenodigd, 28 dagen na hun inschrijving of verduidelijkingsgesprek. Voorts heeft de nieuwe maatregel instapstage in de onderneming (IS) geleid tot een aanpassing van de informaticatool van de tewerkstellingsconsulenten, opdat enerzijds de WZ die aan de voorwaarden van deze maatregel voldoen gemakkelijker geïdentificeerd kunnen worden, en anderzijds deze jongeren gemakkelijker doorverwezen kunnen worden naar de dienst Jongerengarantie die zich bezighoudt met de matching tussen deze WZ en de IS-aanbiedingen. De werkzoekenden jonger dan 50 jaar worden 3 tot 6 maanden na hun verduidelijkingsgesprek uitgenodigd. Zij stellen samen met de tewerkstellingsconsulent een actieplan op, dat sinds 1 juni 2011 voor alle werkzoekenden gedurende het eerste jaar na hun inschrijving systematisch wordt opgevolgd.

Het actieplan blijft de basis die de te ondernemen stappen structuur geeft en bevat minstens een van de volgende vijf oriënteringen:

1. zelfstandig naar werk zoeken, door de beschikbare werkaanbiedingen te raadplegen, door te solliciteren, door zich bij mogelijke werkgevers aan te melden;
2. begeleid naar werk zoeken via de verschillende acties die Actiris en zijn partners aanbieden;
3. een opleiding volgen (vooropleiding, kwalificerende opleiding, individuele beroepsopleiding, vervolmakingsopleiding) door de nodige stappen te zetten om de opleiding aan te vatten en tot een goed einde te brengen;
4. een volgen om beroepsproject te bepalen. Die modules worden meestal georganiseerd door de instellingen voor socioprofessionele inschakeling die een partnershipovereenkomst met Actiris hebben ondertekend;
5. specifieke begeleiding/ondersteuning volgen bij de dienst Sociale Consultatie van Actiris of bij een partner waarmee een overeenkomst werd afgesloten, met andere woorden individuele ondersteuning genieten bij de uitwerking van het beroepsproject vanwege specifieke problemen (zoals mentale, fysieke of psychische problemen die de beroepsinschakeling bemoeilijken of verhinderen).

Eens het actieplan naar werk met de referent-consulent is bepaald, worden de opvolgingsgesprekken voor de doelgroep gepland naargelang de oriëntering van het actieplan en naargelang de te ondernemen stappen. De begeleiding van de werkzoekende is bedoeld om hem naar de deskundige partners door te verwijzen, hem te ondersteunen bij het uitvoeren van zijn actieplan en dit bij te sturen afhankelijk van de evolutie van zijn situatie op de arbeidsmarkt. De jongeren die zich na hun studies inschrijven en naar werk zoeken, worden eerst maandelijks en daarna om de twee maanden uitgenodigd. De werkzoekenden van wie het actieplan de acties beroepsbepaling of opleiding bevat, alsook alle andere werkzoekenden uit de doelgroep, worden systematisch opnieuw uitgenodigd en dit binnen een termijn van 2 tot 6 maanden naargelang de te ondernemen stappen.

Na afloop van deze systematische begeleiding wordt na twaalf maanden een balansgesprek met de referent-consulent gevoerd indien de werkzoekende geen werk heeft gevonden. Zo kan de balans worden opgemaakt van de uitgevoerde stappen alsook van de resultaten en kan gekeken worden naar het vervolg van het traject naar werk. De opvolging door de referent-consulent blijft daarna mogelijk totdat de werkzoekende aan het werk gaat, maar is niet meer systematisch.

Sinds 2009 stellen alle werkzoekenden uit de doelgroep samen met een referent-tewerkstellingsconsulent een actieplan naar werk op, dat ze beloven uit te voeren. Sinds 1 juni 2011 wordt dit actieplan systematisch opgevolgd voor de werkzoekenden van 18 tot 49 die een uitkering ontvangen of uitkeringsgerechtigd zijn en bij Actiris zijn ingeschreven of na 6 maanden uitschrijving

zijn heringeschreven. Het geautomatiseerde actieplan werd veralgemeend, waardoor het de basis is geworden voor de stappen die elke ingeschreven werkzoekende zet, maar ook voor de acties van de diensten en partners die bij het project van die persoon zijn betrokken. Het actieplan is immers evolutief en het traject van elke werkzoekende, met de verschillende stappen in de uitvoering van zijn actieplan naar werk, wordt pas afgesloten nadat de werkzoekende gedurende minstens 6 maanden uit de werkloosheid is getreden.

Ondanks de soms ingrijpende wijzigingen aan het informatica-instrument dat de diensten van Actiris en ook steeds meer partners gebruiken, moesten voor de invoering van de nieuwe CBP de werkmethoden van de consultants in de agentschappen en de instrumenten die hen ter beschikking staan (zoals de voortgezette opleiding) grondig worden herwerkt. De evolutie van de relatie tussen de werkzoekende en de openbare tewerkstellingsdienst (OTD) heeft, in het algemeen bekeken, een belangrijke invloed op de aard van het werk van de consultant. Er worden nog steeds bijkomende wijzigingen aan de methodologieën en de procedures voor de begeleiding van werkzoekenden door Actiris aangebracht.

Administratieve omkadering

Actiris

Budget

Gewone budget van Actiris

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 hebben 26.591 werkzoekenden een actieplan opgesteld. Hiervan is 52,1% man en 47,9% vrouw.

WERKZOEKENDEN DIE IN 2014 EEN ACTIEPLAN HEBBEN OPGESTELD VOLGENS GESLACHT, STUDIENIVEAU, LEEFTIJDSCLASSE, NATIONALITEIT EN INACTIVITEITSDUUR

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal	
			Aantal	%
1er graad	1552	883	2.435	9,2
2e graad	1.979	1.457	3.436	12,9
3e graad	3.361	3.305	6.666	25,1
Hoger onderwijs	2.146	2.981	5.127	19,3
Leerlingenschap	269	136	405	1,5
Andere studies	4.554	3.967	8.521	32,0
Leeftijdscategorie				
< 25 jaar	4.315	4.234	8.549	32,1
25 - 29 jaar	2.740	3.150	5.890	22,2
30 - 39 jaar	3.659	3.105	6.764	25,4
≥ 40 jaar	3.147	2.241	5.388	20,3
Nationaliteit				
Belg	9.143	8.431	17.574	66,1
EU	2.091	2.464	4.555	17,1
Niet-EU (VN-vluchtelingen en staatslozen)	2.627	1.835	4.462	16,8
Inactiviteitsduur				
< 6 maanden	6.965	6.894	13.859	52,2
6 tot 12 maanden	3.693	2.946	6.639	24,9
12 tot 24 maanden	1.880	1.613	3.493	13,1
≥ 24 maanden	1.323	1.277	2.600	9,8
Totaal	13.861	12.730	26.591	100,0

De acties waarin het actieplan voorziet, worden door verschillende diensten van Actiris verwezenlijkt. Het gaat hoofdzakelijk om de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk (BAZW), maar ook om het netwerk Actief Zoeken naar Werk en/of de partners van Actiris voor socioprofessionele inschakeling.

Eenzelfde werkzoekende kan bij het opstellen van zijn actieplan voor verschillende oriënteringen (categorieën) kiezen. Zo kan hij, nadat een project werd bepaald, ook een opleiding volgen, daarna onder begeleiding en ten slotte zelfstandig naar werk zoeken.

VERDELING VAN DE IN 2013 OPGESTELDE ACTIEPLANNEN VOLGENS CATEGORIE

	ACTIEPLANNEN	%
Aantal verschillende NWWZ	26.591	van het aantal WZ die een actieplan hebben opgesteld
Zoekt zelfstandig naar werk	22.668	85,2
Gedelegeerde begeleiding	680	2,6
Begeleid zoeken naar werk	7.550	28,4
Opleiding	5.791	21,8
Bepaling BP	1.056	3,9
Totaal²	37.745	

Het aantal actieplannen is ten opzichte van 2013 licht verhoogd (37.217).

We stellen sinds de invoering van de CBP een algemene stijging van de begeleiding van werkzoekenden vast, zowel binnen Actiris als bij de partners. Als we van de tewerkstelling uitgaan, dan zien we dat het feit dat de werkzoekende een CBP heeft ondertekend, de kansen verhoogt om uit de werkloosheid te geraken.

Kwalitatief

De eerste doelstelling van de maatregel is alle werkzoekenden een individuele dienst verlenen die hen helpt bij het vergroten van hun inzetbaarheid en van hun autonomie bij het ondernemen van acties in het nastreven van hun beroepsdoel. In die zin krijgen alle werkzoekenden die pas zijn ingeschreven of heringeschreven een gesprek met een consulent met de bedoeling preventief tegen langdurige werkloosheid op te treden. Deze eerste fase bestaat er in de eerste plaats in om zo volledig mogelijke inlichtingen te verschaffen m.b.t. de institutionele context, de arbeidsmarkt, de rechten en plichten van de werkzoekende, de diensten aangeboden door Actiris en in het bijzonder de begeleiding via de CBP. Het gesprek dient ook om samen met de persoon zijn situatie, zijn profiel en zijn beroepsdoel te verduidelijken. Deze verduidelijking staat trouwens centraal in elk actieprogramma. Deze inspanning wordt na een week tot zes maanden voortgezet, naargelang de behoeften van de werkzoekende. Er wordt prioriteit gegeven aan de jongeren die zich voor het eerst inschrijven. Zij krijgen een diagnosegesprek dat uitloopt in een concreet en in de tijd gestructureerd actieplan. De systematische opvolging door een referent-consulent, op het ritme van de WZ en met een intensiteit die is aangepast aan de doelgroep en de te ondernemen acties, zal de WZ geleidelijk aanzetten tot meer actie en tot een grotere efficiëntie bij het uitvoeren van de acties.

Na de toepassing van de systematische begeleiding en de herziening van de interne objectiveringsprocedures voor de registratie van de reacties van de werkzoekenden op de voorstellen van Actiris, bestaat de verdere evolutie van de maatregel onder andere in de aanpassing van de begeleidingsprocedure aan het principe van delegering voor een publiek dat specifieke hulp nodig heeft wegens bijvoorbeeld fysieke of psychologische problemen (deze doelgroep wordt vanaf het onthaal tot aan de tewerkstelling opgevolgd door de Sociale Consultatie en de partners die hiervoor een overeenkomst hebben afgesloten). Verder gaat ook aandacht uit naar de regionalisering van de tewerkstelling die op 31 december 2011 werd aangevat.

De begeleiding wordt eveneens voorgesteld aan langdurig werklozen die bij de activering en de opvolging door de RVA zijn betrokken.

²De totalen zijn hoger dan het aantal NWWZ aangezien eenzelfde persoon verschillende acties kan ondernemen.

In 2012 was het decentralisatieproces stabiel, waardoor de werkzoekenden in 18 agentschappen voor eerstelijnsdiensten terechtkonden. De infosessies voor personen die recent werkloos werden, werden voor het publiek van alle agentschappen veralgemeeniseerd. Op die manier is de informatie geharmoniseerd, zodat het gesprek meteen doelgericht over de individuele situatie van de persoon kan gaan.

In mei 2009 werd beslist om het Contract voor Beroepsproject te hervormen en ging de invoering van het actieplan voor iedereen van start. Dit werd in 2010 voortgezet met de snelle verduidelijking van de dossiers van de WZ na hun inschrijving, om hen zo rechtstreeks in contact te brengen met de rekruteringsconsulenten. De doelgroepen werden anders gesegmenteerd teneinde de uitnodigingen naar prioriteit te behandelen en de opvolging van de WZ werd aan het werkelijk afgelegde traject aangepast. De tweede fase van deze hervorming bracht belangrijke methodologische en technische veranderingen mee. Op 30 juni 2010 werd het Contract voor Beroepsproject immers vervangen door een systematische en verplichte voorziening voor alle werkzoekenden uit de doelgroep (in eerste instantie de jongeren die de schoolbanken verlaten).

Sinds 2013 ontvangen de werkzoekenden die door een tewerkstellingsconsulent van Actiris werden uitgenodigd twee dagen voor hun afspraak een herinnering via sms en/of e-mail. Dit werd ingevoerd om de reactie op de uitnodigingen te verhogen. Bovendien kunnen zo ook de kosten voor de aangetekende zendingen teruggedrongen worden.

De opvolging van de langdurig werklozen door de RVA heeft steeds invloed op de begeleidingsmethodologie bepaald door Actiris. De door de facilitatoren voorgeschreven acties stemmen niet altijd overeen met het actieplan dat door de werkzoekende en zijn referent-consulent werd afgesproken. De regelmatige ontmoetingen tussen de vertegenwoordigers van de twee instellingen, de verbetering van de overdracht van de gegevens alsook de hervorming van de voortaan systematische CBP dragen bij tot een vermindering van deze tegenstellingen.

De personeelsleden werden verder opgeleid teneinde de begeleiding en hun houding als coach te professionaliseren. Door de oprichting van de gedecentraliseerde agentschappen is de functie van consulent trouwens polyvalenter geworden om zo de eerstelijnsinformatieverlening en het afleveren van werkaanbiedingen te verzekeren. Het opleidingsprogramma van de consulenten werd continu geëvalueerd en aangepast. In het kader van de harmonisering van de praktijken zijn de dienst Opleiding en de Coördinatie van de gedecentraliseerde agentschappen belast met de definitie en de opvolging van de werkmethodes en -procedures van de consulenten. Enerzijds organiseert het Versterkings- en Ondersteuningsteam een helpdesk en voortgezette opleidingen voor de technische aspecten van de functie. Anderzijds zorgen de voortgezette opleidingen die door externe operatoren worden geleverd voor het verankeren van de coachhouding in de dagdagelijkse praktijk van de consulenten. Op deze manier kunnen gecoördineerde acties ontwikkeld blijven worden om het professionalisme van de consulenten te bewaren. Sinds april 2014 gelden in de verschillende agentschappen van Actiris nieuwe openingsuren om de kwaliteit van de begeleiding van de WZ en de matching te verbeteren. Dit gebeurt door meer tijd vrij te maken voor teamwerk en voor het management, maar ook voor opleiding en bezoeken van medewerkers (ontmoetingen tussen diensten en met de partners).

De samenwerking met de tweedelijnsdiensten van Actiris, zoals de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk (BAZW), en het partnership met de Missions locales, werden in 2013 verdergezet. In bepaalde gemeenten is het agentschap van Actiris opgenomen in een Jobhuis, waarvan de partners en de organisatie aan de specifieke plaatselijke realiteit beantwoorden.

Actiris is actief betrokken bij verschillende werkzaamheden die in het leven werden geroepen en die door het Strategisch Ontwikkelingscomité van Actiris en Bruxelles Formation enerzijds en Actiris en de VDAB anderzijds worden geleid: toegang tot opleidingen, screenings en validering van de vaardigheden, informatie-uitwisseling via het NWP, opvolging naar tewerkstelling van cursisten op het einde van de opleiding ...

Hoewel de toegang tot opleiding problematisch blijft voor een jong publiek met een profiel dat vaak helemaal niet beantwoordt aan de vereisten op het vlak van tewerkstelling en kwalificerende opleiding, kunnen we toch zeggen dat deze oriëntatie wordt vergemakkelijkt door de samenwerking met het Centre Bruxelles Formation Tremplin van Bruxelles Formation, dat een balans van de vaardigheden aanbiedt en het opleidingsprogramma dat hieruit voortvloeit, opvolgt.

De toekenning van MIVB-vervoersbewijzen alsook de ontwikkeling van het aanbod taal- en ICT-cheques vormen een aanzienlijke steun in de zoektocht naar werk in het kader van deze maatregel. De Directie Werkgevers draagt bij tot de tewerkstelling van de jongeren die zich na hun studies inschrijven door hen via e-mail of sms werkaanbiedingen te sturen. Bovendien is het aantal werkaanbiedingen bij de Directie Werkgevers dat door Actiris wordt beheerd en/of verspreid sterk toegenomen.

Perspectieven 2015-2016

Vanaf 1 januari 2015 wenst Actiris prioritair een specifiek individueel begeleidingsstelsel voor het jonge publiek op te zetten (Individueel actieplan). Actiris heeft zich immers verbonden tot de uitvoering van de Youth Guarantee. Dit betekent dat alle jongeren binnen de 6 maanden na hun inschrijving als werkzoekende een kwaliteitsvol aanbod voor een baan, opleiding of stage moeten krijgen. Eén van de hefboomen om dit doel te bereiken, is de optimalisering van de begeleiding van de jonge werkzoekende en de aanpassing van de methode aan zijn behoeften. De tewerkstellingsconsulenten zullen drie namiddagen uitsluitend aan de begeleiding van jonge werkzoekenden besteden en de begeleidingsmodaliteiten zullen zich onder meer uitbreiden met de invoering van de opvolging op afstand. In het kader van de invoering van de Youth Guarantee en het Beheerscontract, zal Actiris tevens de doorverwijzing van de WZ naar een opleiding verbeteren, evenals de bepaling van welke werkzoekenden klaar zijn voor het aanbod van de dienst Youth Guarantee (stagevoorstellen en vacatures).

Om de toegang tot informatie inzake werkgelegenheid optimaal te laten verlopen, zal Actiris bovendien de volgende maatregelen nemen: een dienst van tewerkstellingsconsulenten bij het Contactcenter, de uitbreiding van de selfzones in de agentschappen en meer systematische doorverwijzing onder begeleiding naar deze selfzones, toegang tot uitgebreide informatie via een gebruiksvriendelijker portaal op de pc's in de selfzones van de agentschappen en van Self Actiris, de toegang tot een "infochat" in de namiddag en de professionalisering van de behandeling van de e-mails.

Ten slotte is Actiris van plan om een nieuwe dienst (Link) te ontwikkelen, met als belangrijkste doel de tijd die verloopt tussen het volgen van een opleiding of vorming en de tewerkstelling te beperken.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7 en 8.

08 DIENST JOBFOCUS

Juridisch kader

Dienst van Actiris – dienst Jobfocus: Jobfocus Anspach

Doelstellingen

De dienst Jobfocus biedt de zelfstandige werkzoekende (WZ) tijdens zijn zoektocht naar werk een logistieke infrastructuur als ondersteuning bij het in de praktijk zetten van zijn beroepsproject.

Het hoofddoel van deze dienst is de zelfstandigheid van de werkzoekenden te stimuleren en te vergroten door hen moderne hulpmiddelen ter beschikking te stellen en ervoor te zorgen dat ze gemakkelijker toegang tot de nieuwe informatietechnologieën krijgen. In dit kader probeert de dienst de autonome werkzoekenden te ondersteunen in hun zoektocht naar werk teneinde een optimaal resultaat te bereiken, rekening houdende met hun situatie, hun profiel en de arbeidsmarkt.

Algemene principes

De dienst Jobfocus

Omdat er werd vastgesteld dat de diensten van Actiris qua infrastructuur niet echt aan de behoeften van zelfstandige werkzoekenden tegemoet kwamen, werd in oktober 2005 in Molenbeek de eerste Jobfocus geopend. Deze dienst was een soort pilootproject, de eerste dienst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die een logistieke infrastructuur aanbood die gericht is op de nieuwe technologieën. In april 2010 verhuisde de Jobfocus Molenbeek, en werd Jobfocus Anspach.

In december 2006 opende een tweede Jobfocus in de Koningsstraat zijn deuren in de gebouwen van Carrefour Formation. Tot de sluiting van de Jobfocus Koningsstraat eind oktober 2011 werkten beide zoekruimtes nauw samen en kenden zij een gelijkaardige werking.

In het kader van de Constructie van het Beroepsproject biedt de Jobfocus activiteiten aan voor werkzoekenden die autonoom naar werk wensen te zoeken. Sinds 2014 gebeurt dit niet meer door begeleiding via coaches aan te bieden, maar wel via louter logistieke ondersteuning.

Beschrijving van de diensten van de Jobfocus:

De dienst bestaat sinds 2014 uit:

De autonome zoekruimte:

In een eerste gesprek met een coach wordt nagegaan of de werkzoekende toegang tot de zoekruimte krijgt. De zoekruimte is toegankelijk voor de werkzoekenden met een welomlijnd, duidelijk, realistisch en samenhangend beroepsproject, die bereid zijn om bepaalde werkingsregels na te leven en actief naar werk te zoeken.

Als de werkzoekende toegang heeft gekregen, zal hij in deze zoekruimte:

- gebruik kunnen maken van computers, telefoons, fotokopieerapparaten enz.;
- toegang krijgen tot werkaanbiedingen op verschillende websites;
- professionele documentatie (telefoongidsen, gespecialiseerde boeken, kranten enz.) ter beschikking hebben;
- gebruik kunnen maken van educatieve software (interactieve zelfstudietool) zodat hij zijn instrumenten om werk te zoeken kan verbeteren;
- het gericht advies van coaches en consultants Actief zoeken naar Werk kunnen krijgen.

De gespreksruimte:

- *HET 1STE GESPREK VOOR DE TOEGANG TOT DE AUTONOME ZOEKRUIJTE:*

Het eerste gesprek wordt afgenomen door een coach die de vraag van de werkzoekende analyseert en nagaat of hij zelfstandig genoeg is om van de autonome zoekruimte gebruik te mogen maken. Tijdens dit gesprek wordt:

- de aanvraag van de WZ geanalyseerd;

- nagekeken of de WZ bij Actiris is ingeschreven;
 - Indien de WZ aan de toegangsvoorwaarden voldoet
- hij op de hoogte gebracht van het huishoudelijk reglement en moet hij dit ondertekenen;
- hem de dienstverlening van de Jobfocus voorgesteld;
- nagekeken of de WZ een cv en een correct opgestelde sollicitatiebrief heeft;
 - Indien de WZ niet aan de toegangsvoorwaarden voldoet
- hij naar andere diensten van Actiris en/of externe partners doorverwezen;
- zijn referent-consulent op de hoogte gebracht van de redenen om de toegang te weigeren, ofwel via e-mail ofwel per telefoon.

Administratieve omkadering

Actiris.

Budget

Gewone budget van Actiris.

Evaluatie

Kwantitatief

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal begunstigden van de dienst in 2014, opgesplitst volgens geslacht, leeftijd, nationaliteit, studieniveau en inactiviteitsduur.

BEGUNSTIGDE WERKZOEKENDEN IN 2014 VOLGENS STUDIENIVEAU, LEEFTIJDSCATEGORIE, NATIONALITEIT, INACTIVITEITSDUUR EN GESLACHT

Jobfocus Anspach			
	Mannen	Vrouwen	Totaal
Leeftijdscategorie			
< 25 jaar	25	39	64
25 tot 44 jaar	225	279	504
45 jaar en ouder	81	66	147
Nationaliteit			
Belg	227	277	504
EU	37	58	95
Niet-EU	63	49	112
Kandidaat-vluchteling	4	0	4
Studieniveau			
Maximum 2d ^e graad	64	62	126
3de graad	76	113	189
Hoger onderwijs	94	122	216
Leerlingenschap	1	4	5
Andere studies	96	83	179
Inactiviteitsduur			
< 6 maanden	78	83	161
6 maanden – 1 jaar	41	49	90
1 – 2 jaar	61	67	128
> 2 jaar	151	185	336
Totaal	331	384	715

RESULTATEN VAN DE ACTIES (OP 31 DECEMBER 2014)

Acties	Jobfocus Anspach
Tewerkstelling	107
Opleiding	24
Werkzoekend	466
Heroriëntering/andere	118
Totaal	715

Aantal bezoeken aan de Jobfocus: 7511

Vooruitzichten 2015-2016

Voor het jaar 2015: consolidering van de werking van de Jobfocus "nieuwe formule" evenals overname van de dienst door een nieuw diensthoofd. Voorbereiding van de overplaatsing, zowel vorm als inhoud, naar het nieuwe Astrogebouw.

Tweede semester 2015: denkoefening over het toekomstige dienstenaanbod voor de Jobfocus.

In 2016: het betrekken van de dienst bij de ontwikkeling van de Cité des Métiers en het ontrollen van de dienst in het nieuwe onderkomen in de Astrotoren.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

09 PARTNERS ATELIERS ACTIEF ZOEKEN NAAR WERK VAN ACTIRIS (AAZW)

Het Actief Zoeken naar Werk-netwerk (AZW) bestaat uit de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk van Actiris (BAZW) en de partners van de Ateliers voor het Actief Zoeken naar Werk (AAZW). Deze fiche handelt over de acties die de AAZW-partners hebben gevoerd. De dienst BAZW wordt in een aparte fiche besproken.

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Doelstellingen

De algemene doelstelling van het AZW is de begeleiding van de werkzoekenden in hun zoektocht naar werk en hen hiervoor de nodige tools te geven, waarbij rekening wordt gehouden met hun situatie, hun profiel en de arbeidsmarkt.

Deze gepersonaliseerde ondersteuning wil de autonomie en de responsabilisering van de werkzoekende bevorderen aan de hand van een aangepaste dienstverlening, face-to-face of in groep, in het kader van een welbepaald of te bepalen beroepsdoel.

De AAZW-partners streven dezelfde doelstellingen na als de dienst BAZW. Dankzij het netwerk wordt de doorstroming van de kandidaten niet alleen mogelijk, maar wordt deze ook gestimuleerd. In 2014 telt dit netwerk 21 partners.

Algemene principes

De algemene doelstelling van het AZW is de begeleiding van de werkzoekenden (WZ) in hun zoektocht naar werk en hen hiervoor de nodige tools te geven, waarbij rekening wordt gehouden met hun situatie, hun profiel en de arbeidsmarkt. Het AZW-netwerk biedt elke werkzoekende een gepersonaliseerde ondersteuning die is aangepast aan zijn behoeften.

Deze gepersonaliseerde ondersteuning wil de autonomie en de responsabilisering van de werkzoekende bevorderen aan de hand van een aangepaste dienstverlening, face-to-face of in groep, in het kader van een welbepaald of te bepalen beroepsdoel.

De AZW-acties worden volgens een zeer precieze methodologie, vastgelegd door Actiris, gevoerd. Deze omvat welbepaalde individuele en collectieve modules die op een gelijkaardige manier worden toegepast door de diensten van Actiris of van de partners. De partners dragen de naam "Ateliers Actief Zoeken naar Werk" (AAZW) en de AAZW-consulenten worden door Actiris opgeleid.

Daarnaast zijn de AAZW-partners opgenomen in een technisch en methodologisch netwerk waarmee een goede coördinatie van de acties en de AAZW's over het hele grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de uitwisseling van goede praktijken en de evolutie van de methodologie kunnen worden verzekerd.

Groepsacties

Groep "5 weken"

Deze actie duurt twintig dagen en is verspreid over vijf weken. Deze actie wordt voorafgegaan door een informatiesessie en een voorbereidend gesprek. Elke groep telt acht tot twaalf personen.

Groep "Jongeren" (5 dagen)

Deze actie is verspreid over vijf dagen, waarbij de groep acht tot twaalf personen telt. Het is gericht op jongeren onder 25 jaar met ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs. Deze actie biedt de jongere de kans om de balans op te maken van zijn zoektocht naar werk en om de nodige tools en technieken te verwerven om de arbeidsmarkt te betreden.

Groep "Instrumenten Actief Zoeken naar Werk (5 dagen)

Deze actie is verspreid over vijf dagen, waarbij de groep acht tot twaalf personen telt. Het doel van deze actie is de deelnemer methodologieën aan te reiken zodat hij op een autonome manier efficiënt naar werk kan zoeken. Tijdens deze week geeft de consultant de kandidaat een overzicht van alle tools waarmee hij zelfstandig naar werk kan beginnen zoeken: het cv, de sollicitatiebrief, de telefoon, de selectie van werkgevers, de analyse van de werkaanbiedingen, de voorbereiding en simulatie van het sollicitatiegesprek.

Groep Projectbepaling (10 dagen)

Dit is een groepsactie (6 tot 8 personen) van tien dagen verspreid over vier weken, die uitsluitend aan de specifieke AAZW's is voorbehouden. Deze actie maakt het mogelijk om een duidelijk en precies beroepsdoel uit te werken, om zich bewust te worden van zijn vaardigheden en van de ervaring die nuttig kan zijn of voor een andere functie kan worden ingezet, of om op een kwalificerende opleiding terug te vallen.

Individuele acties

De begunstigde kan, in functie van zijn behoeften, meerdere individuele modules losstaand of als aanvulling volgen.

Structuur van het aanbod

In 2014 telt het netwerk 21³ partners. De AAZW's kunnen in twee categorieën worden ondergebracht: De gewone AAZW's en de specifieke AAZW's.

14 Franstalige AAZW's:

Mission Locale d'Anderlecht
Mission Locale de Bruxelles Ville
Mission Locale d'Etterbeek
Mission Locale de Forest
Mission Locale d'Ixelles
Mission Locale de Molenbeek
Boutique Emploi de Bruxelles Laïque
CAFA vzw (Sint-Gillis)
Créemploi de Woluwé-St-Pierre
Manpower
Promotion de l'Emploi de Schaerbeek
Wolu-Services de Woluwé-St-Lambert

3 specifieke partners:

vzw "Après" (ex-gedetineerden)
Lire et Ecrire (analfabeten)
Info-Sourds (doven en slechthorenden)

4 Nederlandstalige AAZW's:

Groep Intro
In Brussel
Manpower
Media Actie Kuregem Stad (Kurasaw tewerkstelling)

³ Het Beheerscomité van Actiris heeft besloten de partnershipovereenkomst 2011-2013 van de AAZW "29 rue Blanche" zonder vooropzeg stop te zetten, conform artikel 16 van de overeenkomst en dit vanaf 26 april 2012, datum van de zitting van het Beheerscomité. In verschillende inspectieverslagen van de dienst Projectinspectie van Actiris werden ernstige gebreken vastgesteld t.o.v. de partnershipovereenkomst en de voorschriften van het lastenboek dat conform artikel 1 integraal deel uitmaakt van de overeenkomst

Opgvolging en evaluatie

De partners dienen jaarlijks een activiteitenverslag in. Dit verslag is opgesteld op basis van een model van Actiris. Dit model bevat en systematiseert alle informatie dat Actiris pertinent acht voor zowel zijn eigen activiteitenverslagen op te stellen, alsook voor de evaluatie van de ingestelde maatregelen.

Kwalitatieve evaluatie

Hieronder geven we een overzicht van de bevorderende en hinderende factoren per thema (factoren m.b.t. de context, m.b.t. de partnerships en het netwerk, m.b.t. de partners en m.b.t. het publiek) waarmee de partners bij de uitvoering van de maatregel te maken krijgen.

BEVORDERENDE EN HINDERENDE FACTOREN BIJ DE UITVOERING VAN DE MAATREGEL

Factoren m.b.t. de context

De meeste AAZW-partners geven aan dat zij de AZW-methodologie aan de realiteit van hun doelgroep hebben aangepast, om meer bepaald te voorzien in de behoeften van het publiek dat binnen de ESF-criteria valt.

Meerdere partners geven aan dat het voor personen die binnen de ESF-criteria uit het OP 2007-2013 vallen, vaak niet voldoende is om een cv of een sollicitatiebrief te hebben om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen. Om de obstakels naar tewerkstelling op te heffen, is het belangrijk om eerst de volgende knelpunten aan te pakken: taal- en informaticakennis, sociale problemen, houding, vastberadenheid ... Daarom hebben verschillende partners een globale begeleiding ontwikkeld, om te kunnen inspelen op de elementen die de tewerkstelling verhinderen.

De partners hebben vastgesteld dat in 2014 de vraag naar het opstellen van of ondersteuning bij het opstellen van het cv even groot was dan het bezoek aan de zoekruimtes. Volgens hen is er sinds enkele jaren een stijgende vraag naar dit type diensten.

Bevorderende factoren:

- **Banenplannen (tewerkstellingsmaatregelen):** de tewerkstellingsmaatregelen bevorderen de rekrutering van bepaalde doelgroepen en zijn een echte buitenkans voor heel wat werkzoekenden. Toch geven enkele partners ook aan dat diezelfde maatregelen ook een belemmering kunnen zijn voor de werkzoekenden die niet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voldoen. Dit zijn meestal schoolverlaters en personen die recent werkloos zijn geworden en niet in aanmerking komen voor de tewerkstellingsmaatregelen.
- **De Jobhuizen:** sommige partners spreken van hun uitstekende samenwerking met de nabijgelegen Jobhuizen. Dankzij deze Jobhuizen kunnen ze hun dienstenaanbod op ruimere schaal verspreiden en een bijkomend publiek aanspreken. Wanneer dit gerechtvaardigd is, verwijzen de partners de werkzoekenden ook door naar de Jobhuizen. Er heeft zich een zekere complementariteit gevormd.

Hinderende factoren:

- **De situatie van het publiek wordt steeds precairder:** zowat alle AZW-partners maken in hun activiteitenverslag 2014 gewag van de toenemende precariteit bij het publiek (dit was ook in 2011, 2012 en 2013 het geval). Vaak cumuleren de WZ verschillende problemen: financiële moeilijkheden, huisvestingsproblemen, kinderopvangproblemen, een slechte (mentale) gezondheid, schulden, juridische problemen, onvoldoende kennis van talen en informatica enz.
- **Digitale kloof**
Alle partners lichten toe dat er een heuse digitale kloof is. Heel wat ontvangen WZ zijn niet vertrouwd met een computer en weten niet hoe ze informatie op internet moeten opzoeken, laat staan hoe ze zich op jobsites moeten inschrijven. Tegelijkertijd maken tal van werkgevers vandaag gebruik van het internet om met potentiële werknemers te communiceren (bijvoorbeeld voor de inzending van cv's en sollicitatiebrieven). Bijgevolg besteden de AAZW's veel tijd om deze werkzoekenden te begeleiden (dactylografie, individuele registraties, aanmaak van een persoonlijke mailbox ...).

- **Economische situatie:** het aantal werkaanbiedingen (in het bijzonder de aanbiedingen voor laaggeschoolde werkzoekenden) en het aantal beschikbare arbeidsplaatsen volstaat niet ten opzichte van het aantal werkzoekenden en er worden niet voldoende nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd. We stellen vast dat deze situatie bij elke werkaanbieding voor toenemende concurrentie zorgt bij de WZ onderling waardoor de werkgevers hun vereisten verstrengen. De laagst geschoolde profielen worden de facto uitgesloten.
Voor sommige partners lijkt het alsof de werkgevers huiverig blijven staan om iemand aan te werven die al enkele jaren niet meer actief is, ondanks de banenplannen ter bevordering van de herinschakeling van personen die hun professionele activiteit hebben onderbroken.
- **De zeer beperkte kennis van het Nederlands of het Frans.**
Deze situatie zorgt ervoor dat deze personen niet makkelijk een AZW-module kunnen volgen. Hun gebrek aan kennis maakt hen sterk afhankelijk.
- **Banenplannen (tewerkstellingsmaatregelen):** Hoewel de tewerkstellingsmaatregelen, zoals reeds vermeld, de aanwerving van bepaalde doelgroepen kunnen bevorderen, melden sommige partners dat dezelfde maatregelen een struikelblok zijn voor werkzoekenden die niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoen. Dit zijn meestal schoolverlaters en personen die recent werkloos zijn geworden en niet in aanmerking komen voor de tewerkstellingsmaatregelen. Zij beschouwen dit als onrechtvaardig en zijn tijdens hun zoektocht naar werk gefrustreerd.
- **Controle van het zoekgedrag naar werk:** het blijkt dat de druk van de controle instanties (RVA en OCMW) het soort begeleiding waar de werkzoekenden om vragen blijft beïnvloeden. Ze moeten hun goede wil aantonen en krijgen hier maar weinig tijd voor. Hierdoor vragen de werkzoekenden die we tijdens de permanenties ontmoeten steeds vaker om individueel begeleid te worden. De groepsbegeleiding lijkt hun meestal te ver in de toekomst (men moet wachten tot de datum van de eerstvolgende groep), te lang en te dwingend (verplichte aanwezigheid).
De werkzoekenden die zich na een activering van hun zoekgedrag naar werk door de RVA aanmelden, zijn inderdaad steeds minder bereid vrijwillig stappen te ondernemen. Bovendien kan deze activering hen ertoe aanzetten enkel bewijzen te vergaren uit angst voor een eventuele sanctie in plaats van constructief naar werk te zoeken. Omdat ze menen op korte termijn aan de vereisten van de overeenkomst te moeten voldoen, willen de werkzoekenden soms ook niet aan een AAZW deelnemen als dit niet onmiddellijk van start gaat.
- **Toegang tot opleidingen:** soms moeten de werkzoekenden meer dan 3 maanden wachten vooraleer ze met een opleiding kunnen starten. Deze wachttijd heeft zeker invloed op de doeltreffendheid van de maatregel. Bovendien worden de resultaten van de activiteit van de partner 10 dagen en 6 maanden na het beëindigen van de actie geëvalueerd (cf. infra). Het kan dus gebeuren dat het resultaat als gevolg van deze wachttijd niet als een positief resultaat wordt meegeteld.
- **Moeilijke toegang tot de kinderopvangstructuren:** doordat de toegang tot de kinderopvangstructuren zo moeilijk is (plaatstekort of financieel niet in staat om de kosten te dragen), kunnen veel werkzoekenden zich niet voor een groep engageren.
- **Toenemend mediterraan publiek dat geen Nederlands of Frans spreekt:** de partners verklaren dat ze publiek afkomstig uit Spanje en Italië hebben ontvangen. Hun motivatie om snel werk te vinden is groot, maar ze zijn geen van de officiële talen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest machtig.

Factoren m.b.t. het partnership en het AZW-netwerk

Hinderende factoren:

- **De doorverwijzing door Actiris en binnen het netwerk:** sommige partners betreuren dat zo weinig WZ binnen het AZW-netwerk worden doorverwezen, vooral voor de begeleiding in de AZW-groepen. Het gebeurt dat werkzoekenden op een wachtlijst worden gezet in plaats van naar een andere partner uit het netwerk te worden doorverwezen, waar zij sneller bij een groep zouden kunnen aansluiten. Sommige partners stellen voor dat Actiris een "vliegende" AZW-consulent aanwerft. Deze persoon zou dan de AAZW's versterken waarvan een AZW-consulent voor langere tijd afwezig is.

- **Berekeningswijze van de resultaten:** de meeste partners verklaren “enigszins gefrustreerd” te zijn door de verplichting om de resultaten op de exacte datum van de opvolging vast te leggen (6 maanden na de eerste dag van de groep). Een overzicht van de resultaten gedurende de afgelopen periode zou immers een betere indicatie zijn voor de stappen die de deelnemers hebben ondernomen. Zo worden sommige personen die vóór deze datum hebben gewerkt/een opleiding hebben gevolgd, enkel meegeteld bij het resultaat zoeken naar werk.
- **Onaangepastheid van de AZW-methodologie aan het publiek binnen de ESF-criteria:** zoals reeds in de vorige jaarverslagen werd gesignaleerd, bestaat er een kloof tussen de doelgroep van de AZW-methodologie “publiek aan het einde van het traject” en het publiek dat aan de ESF-criteria voldoet. De kwetsbaarheid van de personen die door sommige partners worden opgevolgd, staat immers in schril contrast met het initiële doel van de AAZW’s, namelijk begeleiding van personen “aan het einde van het traject” (cf. infra).
- **Groep Instrumenten te kort om de informatie op te nemen:** heel wat partners geven te kennen dat deze korte groepsformule (1 week) geen vruchten afwerpt voor het publiek waarvoor ze is bedoeld. De AZW-consulenten behandelen op enkele dagen tijd immers een grote hoeveelheid leerstof. Zij zijn zich ervan bewust dat de WZ niet de tijd hebben om dit allemaal te verwerken, en vooral om het geleerde toe te passen. Een aantal partners stellen dan ook voor om de duurtijd van deze formule te verlengen.
- **Groep Jongeren** – vereist teveel energie. We moeten vaststellen dat in alle jaren van de overeenkomst, alle partners daadwerkelijk moeilijkheden hebben ondervonden om deze groep te organiseren. Het beoogde publiek was namelijk niet alomtegenwoordig en had weinig interesse voor deze actie. Maar weinig jongeren nemen deel aan de groepen Jongeren. De partners vermelden dat de jongeren vaak onstabiel en ongeduldig zijn. Ze vinden het moeilijk om de voordelen van deze maatregel in te zien. Bovendien spreekt een groepswerking hen meestal niet aan. De soms schoolse aanpak van de maatregel zou het gebrek aan interesse van bepaalde jongeren kunnen verklaren. De partners benadrukken evenwel dat sommige jongeren wel gemotiveerd zijn om aan de groepen deel te nemen, maar dat deze vaak niet aan de voorwaarden voldoen (hoger diploma dan GHSO). Bijgevolg hebben de voorbije jaren veel partners deze groep niet georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. Andere partners hebben de groep meerdere keren moeten uitstellen totdat er voldoende inschrijvingen waren. Dit heeft veel tijd en energie van de AAZW vereist.

Bevorderende factoren:

- **De intervisies:** de AAZW-consulenten van de partners en van Actiris kwamen meermaals in kleine groepen samen om hun ervaringen als consulent met elkaar te bespreken. Alle partners zijn opgetogen over deze intervisies, omdat hier uitwisselingen plaatsvinden.
- **De individuele acties:** alle partners vermelden dat de werkzoekenden over het algemeen meer interesse tonen voor de individuele acties, die zeer succesvol zijn.
- **De groepsacties:** De meeste partners zeggen evenwel dat de groepsacties gedurende de hele actie, maar vooral tijdens de fase van het persoonlijk en beroepsbalans, voor het vinden van zelfvertrouwen kunnen zorgen. Ze zorgen er m.a.w. voor dat de werkzoekende zich bewust wordt van zijn vaardigheden, zijn professionele kwaliteiten en zijn troeven. De partners zien de WZ veranderen (bijvoorbeeld: ze nemen gemakkelijker het woord, er zijn vaker interacties, ze werken beter mee, ze worden beter in de stappen voor het zoeken naar werk enz.).

Interne factoren bij de partners

Hinderende factor:

- **Niet-geschikte lokalen:** sommige partners laten horen dat ze in hun lokalen niet voldoende plaats hebben om alle werkzoekenden die zich voor een opvolging aanmelden ook te ontvangen. Vooral de zoekruimtes zijn te klein.

Bevorderende factoren:

- **Doeltreffende doorverwijzing: dit is het resultaat van interne samenwerking en externe dynamiek.** Behalve de samenwerking binnen het AZW-netwerk, werken de partners naargelang de problemen en de behoeften ook samen met andere operatoren. Alle

partners hebben uitwisselingsnetwerken gevormd en benadrukken het belang van goede banden met de plaatselijke partners (vzw's, kmo's enz.).

De partners onderhouden bijvoorbeeld een dynamische samenwerking om de promotie van hun AAZW-activiteiten uit te breiden (en zo hun groepen in te vullen), maar ook om de werkzoekenden op grond van hun profiel op een doeltreffende manier door te verwijzen naar de meest geschikte partner.

Bovendien maken de meeste consultants gewag van een goede interne samenwerking.

Factoren m.b.t. het publiek

Hinderende factoren:

De algemene kenmerken van het publiek maken de uitvoering van de maatregel niet gemakkelijk, zo zeggen de partners. Bovendien hebben sommige personen met meerdere problemen te maken.

- **Weinig voeling met de realiteit op de arbeidsmarkt:** een belangrijk obstakel voor de tewerkstelling ligt in de manier waarop men tegenover het zoeken naar werk staat (impact op de door de partners verwachte resultaten). We stellen vast dat de werkzoekenden niet voldoende "sociale vaardigheden" hebben, m.a.w. dat ze de codes en de sociale rollen voor interacties en relaties op de werkvloer niet kennen. Bovendien ondervinden ze problemen bij het begrijpen van de werkaanbiedingen, zijn ze niet op de hoogte van de vereisten van de arbeidsmarkt (rechten en plichten van werkgevers en werknemers) enz.
- **Velerlei psychosociale problemen:** de werkzoekende die sociale of psychosociale problemen ervaart, schuift zijn zoektocht naar werk vaak, en onvermijdelijk, op de achtergrond. Hij investeert bijgevolg minder in de groep en is vaak afwezig. Een opeenstapeling van sociale problemen die niets met het werk te maken hebben, compliceert de voortgang.

Bovendien willen de werkzoekenden die zich in deze situatie bevinden vaak enkel aan een individuele formule deelnemen.

- Mentale gezondheidsproblemen: depressie, alcoholisme, verslaving, angststoornis, scheiding enz.
Verder spreken sommige partners over een gebrek aan structuur. De langdurig WZ vinden het m.a.w. moeilijk om zich te organiseren en hun tijd goed in te delen (waardoor ze heel vaak ongerechtvaardigd te laat komen of afwezig zijn).
- Gezondheid: handicap, doktersafspraak enz.
- Gevangenistraject: problemen met de herinschakeling (huisvesting enz.).
- Huisvestingsproblemen
- Kinderopvangproblemen: (cf. *supra*).
- Juridische problemen: schulden, regularisatie, lopende gerechtelijke procedure enz.
- Economische situatie van de werkzoekende (schulden).
- Eenoudergezinnen.
- **Laaggeschoold publiek:** het gebrek aan vaardigheden staat de zelfstandigheid van de werkzoekenden in de weg. De AZW-methodologie werd echter voor een autonoom publiek ontwikkeld. Bovendien is het programma van de groepen Jongeren en Instrumenten zwaar. Het blijkt voor deze werkzoekenden moeilijk om het ritme te volgen en alle stof op te slaan.
- **Gelijkstelling van de diploma's in België:** een gelijkstelling van diploma's in België bekomen, is ingewikkeld. Dit is dikwijls een grote teleurstelling voor de betrokken personen, en geeft hen soms ook een gevoel van minderwaardigheid. De AZW-consulenten trachten hen tijdens deze "rouwperiode" te begeleiden, maar dit werkt zeer demoraliserend.
- **Snelle ontmoediging en wisselende motivatie:** er werden talrijke afzeggingen op het laatste ogenblik opgetekend. Bijgevolg waren heel wat groepen niet volzet. Dit element wordt in 2014 vaak door de partners gemeld. Zij melden de moeilijkheden en de onmacht die ze ondervinden bij het absentisme van de werkzoekenden. Er zijn namelijk weinig actiemiddelen voor deze situatie. Sommige partners contacteren de werkzoekenden telefonisch om hen aan hun afspraken te herinneren. Dit heeft vaak wel een impact, maar het probleem blijft alomtegenwoordig.
- **Onbestaande of ongeschikte beroepsdoelen:** gezien de moeite die het kost om de groepen in te vullen, hebben de partners personen aanvaard die geen of geen geschikt beroepsdoel hadden. Dit heeft invloed gehad op de vorderingen van de groepen en op de resultaten.

Bevorderende factoren:

Tevredenheid van de werkzoekenden: veel partners melden zeer goede feedback te krijgen van de werkzoekenden die aan een begeleiding hebben deelgenomen.

SPECIFIEKE AAZW

Deze overeenkomst 2001-2013 (verlengd in 2014) telde 3 zogenaamde "specifieke" AAZW-partners. Deze partners bieden elk AZW-acties aan die op hun doelpubliek zijn afgestemd.

- "Lire et Ecrire" werkt met een publiek dat voornamelijk analfabeet is;
- "Info-Sourd" werkt met een slechthorend publiek;
- "Après" werkt met een publiek dat voornamelijk uit (ex-)gedetineerden bestaat.

De specifieke AAZW's begeleiden personen die een bijkomende handicap hebben bij hun zoektocht naar werk. Deze partners melden eveneens dat zij te maken krijgen met een precair publiek dat meerdere hindernissen ondervindt bij de zoektocht naar werk. Bijgevolg zijn de positieve uitstroomresultaten niet makkelijk te behalen.

Er is bij de werkzoekenden veel vraag naar de begeleiding bij de drie specifieke AAZW's. Bij "Lire et Ecrire" bijvoorbeeld, moeten de kandidaten meerdere maanden wachten alvorens deel te kunnen nemen aan een AAZW-actie.

Met het oog op de rationalisering van de maatregelen bij het Departement Partnerships en Netwerk van Actiris werd er besloten vanaf 2016 deze specifieke AAZW's te hergroeperen onder de maatregel "Begeleiding Specifieke Doelgroepen" van Actiris. De drie specifieke AAZW-partners hebben momenteel een overeenkomst "Begeleiding Specifieke Doelgroepen" 2012-2015.

Kwantitatieve evaluatie

De partners van het AZW-netwerk hebben 4.270 deelnemers ontvangen. Van de deelnemers die de partners van het AZW-netwerk hebben begeleid, hebben 2.536 kandidaten een CBP ondertekend. Dit komt neer op 59,4% van hun doelgroep⁴. De AAZW-partners zijn actief in twee onderdelen van de CBP, nl. de beroepsbepaling en het zoeken naar werk.

Ter herinnering, de AAZW-partners worden gefinancierd door het ESF in het kader van de Programmering 2007-2013. Deze laatste plaatste de actie in twee assen. Hieronder vindt u meer informatie over het publiek:

Preventief:

- - 25 jaar, minder dan 6 maanden inactief; + 25 jaar, minder dan 12 maanden inactief;
- CBP (of equivalent) ondertekend voor of tijdens de actie en
 1. laaggeschoold (max. GLSO) of middelmatig geschoold (max. GHSO);
 2. voornamelijk niet-Europese nationaliteit; ontvangen maatschappelijke steun; met gezondheidsproblemen (bewezen) of een gerechtelijk verleden met periode van opsluiting; ouder dan 45 jaar.

Curatief:

- - - 25 jaar, minder dan 6 maanden inactief;
- + 25 jaar, langer dan 12 maanden inactief;
- CBP (of equivalent) ondertekend voor of tijdens de actie en
 1. laaggeschoold (max. GLSO) of middelmatig geschoold (max. GHSO);
 2. voornamelijk niet-Europese nationaliteit; ontvangen maatschappelijke steun; met gezondheidsproblemen (bewezen) of een gerechtelijk verleden met periode van opsluiting; ouder dan 45 jaar; 24 maanden of langer inactief (datum van inschrijving bij Actiris).

Het overzicht per as zal niet worden gegeven om de leesbaarheid van de tabellen te verbeteren.

⁴ Sinds 2010 wordt het Contract voor Beroepsproject (CBP) geleidelijk aan vervangen door de Constructie van het Beroepsproject. Van een begeleiding op vrijwillige basis wordt overgestapt op de verplichte opvolging van een actieplan dat samen met de WZ wordt uitgewerkt. Na verloop van tijd moeten alle WZ over een actieplan beschikken. Op dit moment dekken de doorgegeven cijfers beide realiteiten.

VERDELING VOLGENS GESLACHT EN LEEFTIJD

Leeftijdsklasse	M	V	Totaal	%
< 25 jaar	322	278	600	14,1%
25 tot 44 jaar	1.357	1.284	2.641	61,9%
45 – 54 jaar	531	400	931	21,8%
55 en ouder	65	33	98	2,3%
Totaal	2.275	1.995	4.270	100,0%

De AAZW-partners ontvangen meer mannen dan vrouwen. In 2014 bestond 53,3% van het publiek uit mannen.

He totale aantal opgevolgde personen is gedaald. We tellen 273 werkzoekenden minder dan in 2013. In 2013 was het totaalvolume van het publiek evenwel met 11% gestegen t.o.v. 2012.

Het totaal aantal personen die een CBP hebben ondertekend of in handen hebben, bedraagt 59,4% van het voltallig opgevolgde publiek. Net als voor het volledige publiek is er ook hier een licht onevenwicht tussen mannen en vrouwen.

De meest vertegenwoordigde leeftijdscategorieën zijn die tussen 25 en 44 jaar met 61,4% en tussen 45 en 54 jaar (20,4%) die samen goed zijn voor 80% van het ontvangen publiek. Onder hen maken de mannen met een inactiviteitsduur langer dan 12 maanden (curatief) de overgrote meerderheid uit van het totaal aantal ontvangen WZ.

VERDELING VOLGENS NATIONALITEIT

Nationaliteit	Alle klanten			
	M	V	Totaal	%
Belg	1.151	1.237	2.388	55,9%
EU	323	255	578	13,5%
Niet-EU	749	465	1.214	28,4%
Staatloze / kandidaat-vluchteling	3	3	6	0,1%
VN-vluchteling	49	35	84	2,0%
Totaal	2.275	1.995	4.270	100,0%

Personen met de Belgische nationaliteit zijn, ongeacht de as, goed voor 55,9% van het opgevolgde publiek (61% in 2010, maar 55,7% in 2012). De onderdanen van niet-Europese landen bekleden de tweede plaats met 28,4% (31,9% in 2012).

VERDELING VOLGENS GESLACHT EN INACTIVITEITSDUUR

Inactiviteitsduur	Alle klanten			
	M	V	Totaal	%
< 6 maanden	620	549	1.169	27,4%
6 tot 11 maanden	310	265	575	13,5%
12 tot 23 maanden	455	351	806	18,9%
= of > 24 maanden	890	830	1.720	40,3%
Totaal	2.275	1.995	4.270	100,0%

Het AAZW-publiek bestaat voornamelijk uit personen die reeds meer dan 24 maanden inactief zijn (40,3%). Het aantal werkzoekenden met een inactiviteitsduur van minder dan 6 maanden is licht gestegen van 25,4% (in 2013) tot 27,4%.

We stellen vast dat de grootste groep, die bijna de helft van het totaal uitmaakt, werkzoekenden zijn met een inactiviteitsduur van meer dan 24 maanden (48,5%). De werkzoekenden die tussen 12 en 23 maanden inactief zijn, zijn goed voor 21,3%.

VERDELING VOLGENS GESLACHT EN STUDIENIVEAU

Studieniveau	Alle klanten			
	M	V	Totaal	%
1 ^{ste} graad	272	164	436	10,2%
2 ^{de} graad	280	252	532	12,5%
3 ^{de} graad	349	508	857	20,1%
Leerlingenschap	20	23	43	1,0%
Hoger onderwijs	89	126	215	5,0%
Andere studies	1.265	922	2.187	51,2%
Totaal	2.275	1.995	4.270	100,0%

De grootste studiegroep is die van de "andere studies" (48.5%). Deze groep bestaat voornamelijk uit personen met een buitenlands diploma dat in België niet erkend is. Daarna volgen de personen met een diploma van het secundair onderwijs (20.1%). Derde in rij zijn de houders van een diploma van de 2de graad. Zij vertegenwoordigen 12,5% van het totaal.

Bij de personen die een CBP hebben ondertekend, is de groep van "andere studies" iets kleiner, maar blijft nog wel de grootste (44%), terwijl de groep "derde graad" een groter aandeel uitmaakt (24,6%).

VERDELING VOLGENS SOCIAAL STATUUT

Sociaal statuut	Alle klanten			
	M	V	Totaal	%
NWWZ - WZUA	1454	1218	2.672	62,6%
NWWZ - beroepsinschakelingsjijd	135	140	275	6,4%
WZ in opleiding	45	60	105	2,5%
NWWZ - Andere	578	529	1.107	25,9%
Aan het werk	4	8	12	0,3%
Andere	15	9	24	0,6%
Onbekend				
NWWZ - WZ ten laste van een OCMW	44	31	75	1,8%
Totaal	2.275	1.995	4.270	100,0%

De meeste AAZW-gebruikers (62,6%) zijn werkzoekenden (WZUA) die een uitkering ontvangen (equivalent van de vroegere categorie UVW).

VERDELING VAN DE DEELNEMERS VOLGENS FORMULE

Een kandidaat die aan een groep heeft deelgenomen, mag **niet voor een individuele actie worden meegeteld**. Voor de individuele acties worden de kandidaten geteld zodra zij twee verschillende soorten acties uitvoeren die geen groepsacties zijn.

VERDELING VAN DE GROEPSACTIES

	Aantal groepen			Aantal WZ in de groepen		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Groepen 5 weken	56	55	60	530	555	557
Groepen AZW Jongeren	18	15	17	161	144	144
Groepen Instrumenten	31	28	30	278	268	271
Groepen Projectbepaling	2	2	2	13	12	12
Totaal	107	100	100	982	979	984

VERDELING VAN DE INDIVIDUELE ACTIES

De individuele acties worden als volgt opgedeeld:

Type actie	Totaal	
	Aantal	%
Analyse van de vraag Projectbepaling	14	0,1%
Analyse van de AZW-vraag	2.597	18,8%
Analyse van de werkaanbiedingen	292	2,1%
Beroepsbilan en oriëntering	1.462	10,6%
Selectie van de werkgevers	628	4,6%
Curriculum Vitae	1.807	13,1%
Gesprek voorafgaand aan de AZW-zoekruimte	343	2,5%
Gesprek voorafgaand aan de groep Projectbepaling	12	0,1%
Gesprek voorafgaand aan de AZW-groepen	1.576	11,4%
AZW-zoekruimte	1.961	14,2%
Informatie over de testen	29	0,2%
Sollicitatiebrief	1.213	8,8%
Postdiscussie AZW	133	1,0%
Vorbereiding op het sollicitatiegesprek	216	1,6%
Infosessie	42	0,3%
Infosessie voor de AZW-groepen	876	6,4%
Simulatie van het sollicitatiegesprek	86	0,6%
Opvolging van de AZW-groepen	337	2,4%
Gebruik van de telefoon	169	1,2%
Totaal	13.793	100,0%

De **analyse van de AZW-vraag** is al verschillende jaren de best vertegenwoordigde actie. Dankzij deze analyse kan tijdens het eerste gesprek een eerste contact met de WZ gelegd worden via actief luisteren en door een duidelijk en gepersonaliseerd werkkader in te stellen. De actie wordt soms verward met de actie "Beroepsbilan en oriëntering", omdat beide acties in de praktijk op elkaar lijken. De tewerkstellingsconsulenten zijn geneigd om in de eerste plaats de "**Analyse van de AZW-vraag**" te registreren.

De **AAZW-zoekruimte**, waar zoeken naar werk centraal staat, kan de WZ met zijn AAZW-tewerkstellingsconsulent in contact blijven. Het geeft hem tevens de gelegenheid om zijn huis even in te ruilen voor een plek waar hij zich volledig aan zijn zoektocht naar werk kan wijden.

De werkgevers vragen nog steeds systematisch naar een **cv**. Het gebeurt dan ook vaak dat een WZ zich enkel aanmeldt om dit document samen te stellen.

De consulenten weten uit ervaring dat dit niet volstaat om een baan in de wacht te slepen en voeren tegelijk ook andere acties uit. Alles acties die hier worden ondernomen worden niet systematisch door de partner geregistreerd, ook al omdat sommige acties geen eigen naam hebben in de IBIS-databank (aanmaak van een e-mailadres om de sollicitaties te versturen, houding en burgerzin op de werkvloer...).

Het aantal acties "**gesprek voorafgaand aan de groepen AZW**" en "**infosessies voor de AZW-groepen**" is gelijk aan het jaarlijks aantal groepen gestegen. Dit is evenwel geen garantie dat de ontvangen kandidaten ook daadwerkelijk aan een groep hebben deelgenomen. Er bestaan immers selectiecriteria die verband houden met de AZW-methodologie en de groepsdynamiek. En dan spreken we nog niet over de personen die zich op het laatste moment terugtrekken.

Ten slotte is ook de actie **beroepsbilan en oriëntering** een zeer populaire actie. Zoals we hebben kunnen vaststellen bleek vaak dat de personen nl. geen voldoende realistisch en haalbaar beroepsdoel hebben.

RESULTATEN BIJ EINDE VAN DE ACTIES

Omdat de individuele acties een onderdeel zijn van het begeleidingsproces worden voor deze acties geen resultaten geregistreerd. Alleen voor de groepsacties bestaan de nodige technische elementen om de resultaten van de acties te kunnen optekenen.

Groepsacties Resultaten 10 weken	Alle klanten		
	< 25	25 +	Totaal
Stopzetting (alle redenen)	4	22	26
Start opleiding	8	24	32
Start van AZW	16	34	50
Start stage – vrijwilligerswerk RVA		3	3
Start stage in het kader van een kwalificerende opleiding	2	2	4
Tewerkstelling: art. 60/61		4	4
Tewerkstelling: DSP, SINE, invoeginterim ...	4	8	12
Gewone bezoldigde tewerkstelling	19	58	77
Zelfstandige zoektocht naar werk	122	458	580
Geen nieuws	7	13	20
Onbekend	49	117	166
Andere tewerkstellingsmaatregel	5		5
Creatie van een eigen tewerkstelling (betrekking als zelfstandige)		2	2
Tewerkstelling		1	1
Start studies	1		1
Opleiding	1		1
Totaal	238	746	984
%	24,2%	75,8%	100,0%

13,7% van alle acties na afloop heeft een positief resultaat. Dit is 1,2% meer dan vorig jaar. Het gaat voornamelijk om gewone tewerkstelling (7,82%) en de start van een opleiding enz. Het percentage onbekend ligt met 17% redelijk hoog.

Conclusies en vooruitzichten

In 2013 en begin 2014 werd de maatregel kwantitatief en kwalitatief geëvalueerd. De evaluatie werd in februari 2014 afgerond.

Tijdens deze overeenkomst was de vraag naar AAZW-acties vooral het grootst voor de individuele acties. Voor de groepsacties moesten de AAZW-partners hun publiek overtuigen van het voordeel. We moeten vaststellen dat het jonge publiek niet overtuigd was en dat talrijke groepen Jongeren gedurende deze overeenkomst uitgesteld en geannuleerd werden.

De begeleide personen zijn voornamelijk vergoede werkzoekenden met de Belgische nationaliteit die zich in de categorie "Andere studies" bevinden (m.a.w. personen die in het buitenland hebben gestudeerd en waarvoor geen enkele gelijkschakeling werd verkregen). Vrouwen zijn minder vertegenwoordigd dan mannen. Het zijn vooral personen uit de leeftijdscategorie van 25 tot 44 jaar die werden begeleid.

De verwachten resultaten werden niet behaald, met een gemiddelde van minder dan 20% positieve uitstroom gedurende de vier jaren van de overeenkomst, terwijl er in de overeenkomst een positieve uitstroom van 55% werd verwacht.

De twee grootste hindernissen bij de uitvoering van de actie zijn de volgende:

- De ongelijkheid tussen het doelpubliek van de maatregel en de AAZW-methodologie. Er is een kloof tussen de doelgroep van de AZW-methodologie "publiek aan het einde van het traject" en het publiek dat aan de ESF-criteria voldoet. De kwetsbaarheid van de personen

die door sommige partners worden opgevolgd, staat nl. in schril contrast met het initiële doel van de AAZW-methodologie, namelijk begeleiding van personen "aan het einde van het traject".

- De evaluatie van de AAZW-maatregel toont aan dat er in het huidige kader acties vóór het traject ontbreken. Teneinde de werkzoekende die aan de ESF-criteria voldoet zo snel mogelijk te begeleiden naar het einde van het traject waar hij zijn beroepsproject kan uitwerken, zijn er mogelijkheden om acties zoals "hermobilisering", "bilan", "constructie van het beroepsproject", "gedragscodes", "computerinitiatie" en hulp om problemen op te lossen gerelateerd aan tewerkstelling, zoals psychosociale problemen, te ontwikkelen.

2014 was het laatste jaar van de AAZW-overeenkomst 2011-2013 (verlengd in 2014) die door het ESF werd gefinancierd. Actiris heeft in de lente van 2014 een projectoproep gelanceerd, gebaseerd op de evaluatie van de overeenkomst 2011-2013 (verlengd tot 2014).

Het lastenboek van de AAZW-maatregel 2015-2017 tracht een antwoord te bieden en oplossingen voor te stellen voor deze twee belangrijkste hindernissen. Het lastenboek 2015-2017 legt in de eerste plaats geen voorafbepaalde methodologie meer vast. De operatoren die interesse hebben, konden in hun kandidaatsdossier de methodologie voorstellen die ze aan de verschillende soorten werkzoekenden zullen aanbieden. De nadruk lag op flexibiliteit en vlothed.

Vervolgens werd een luik "Beroepsproject" en een luik "Gedragscodes op het werk" in het lastenboek gevoegd om het dienstenaanbod van de AAZW's aan te vullen en zo aan de behoeften van alle werkzoekenden te beantwoorden.

Het lastenboek voorziet eveneens een nieuwigheid wat betreft de relatie tussen de AAZW-partners en Actiris. In het kader van de voorziening voor de Jongerengarantie (begeleiding van jonge werkzoekenden door Actiris) en de matching tussen werkzoekenden en de werkaanbiedingen "Select Actiris", kunnen de Actiris-consulenten een beroep doen op de diensten van de AAZW-partners door een werkzoekende naar een welbepaalde partner voor een welbepaalde actie door te verwijzen.

Een andere verandering heeft betrekking op het doelpubliek. Het luik "Specifieke doelgroep" van de maatregel werd nl. niet in het nieuwe kader opgenomen. De specifieke AAZW-maatregel zal vanaf 2016, voor de coherentie van de voorziening, bij een andere partnershipmaatregel van Actiris worden ondergebracht (Begeleiding van specifieke doelgroepen). In 2015 werden hun 3 overeenkomsten met een jaar verlengd.

Tot slot heeft de ordonnantie van 27/11/2008 betreffende de ondersteuning van de "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels als gevolg dat de Mission locales niet zullen worden opgenomen in de volgende AAZW-overeenkomst. De Mission locales zullen ook hier met het oog op de coherentie van de partnershipvoorziening één enkele overeenkomst ondertekenen voor al hun acties (m.a.w. ook de acties die ze in 2014 in de AAZW's hebben gevoerd).

Nadat deze nieuwe projectoproep op het einde van het tweede semester van 2014 werd gelanceerd, konden 15 partners, waaronder vier nieuwe, voor de periode 2015-2017 worden geselecteerd.

In 2015 zal de nieuwe overeenkomst 2015-2017 operationeel zijn.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2008-2010

RS 7

10 SOCIOPROFESSIEEL INSCHAKELINGSPROGRAMMA MET DE OCMW'S

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Beslissingen van het Beheerscomité van Actiris van 27 mei 2008, 24 juni 2008 en 28 maart 2013.

Doelstelling

Het doel van het partnership tussen Actiris en de OCMW's is om de rechthebbenden op een leefloon of op gelijkwaardige financiële maatschappelijke bijstand (opnieuw) op de arbeidsmarkt in te schakelen d.m.v. begeleidingsacties die in een gestructureerd en individueel inschakelingstraject passen.

Algemene principes

In het kader van de hervorming van het partnership en de start van het Operationeel Programma ESF Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid, werd in 2007 en 2008 in overleg met de VSGB (Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het BHG – afdeling OCMW) een kader voor het partnership tussen Actiris en de Brusselse OCMW's uitgewerkt. Hierdoor konden de nieuwe partnershipovereenkomsten in het tweede semester van het dienstjaar 2008 een aanvang nemen. Alle betrokken OCMW's hebben het voorstel van overeenkomst ondertekend en hebben een methodologisch dossier ingediend. 2014 is het laatste jaar van deze overeenkomst. Op 1 januari 2015 start een nieuw partnershipkader tussen Actiris en de Brusselse OCMW's.

Een Begeleidingscomité ziet toe op de uitvoering, het vlotte verloop en de goede werking van het partnership tussen Actiris en de Brusselse OCMW's. Indien het Comité moeilijkheden in de toepassing van het partnership vaststelt, neemt het initiatieven om geschikte oplossingen te vinden of de problemen aan de bevoegde instanties mee te delen. Het Begeleidingscomité bestaat uit vertegenwoordigers van de gewestminister van Tewerkstelling, Actiris, de OCMW's en de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - afdeling OCMW (VSGB). De afdeling OCMW van de VSGB is belast met de samenstelling van een afvaardiging die bestaat uit drie OCMW-voorzitters, een OCMW-secretaris, een verantwoordelijke van een inschakelingsdienst van het OCMW en een vertegenwoordiger van de afdeling OCMW van de VSGB, en waarvan de leden in overleg met de Conferentie van de Voorzitters en Secretarissen van de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden aangeduid.

Het doelpubliek bestaat uit rechthebbenden op een leefloon en rechthebbenden op een gelijkwaardige financiële maatschappelijke hulp die als werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven. Het doelpubliek hoeft zich niet meer in een nijpende sociale situatie te bevinden. De begeleidingsacties van het partnershipkader moeten worden verwezenlijkt in een gestructureerd en individueel inschakelingstraject. De werkzoekende moet aan de volgende acties kunnen deelnemen:

Onthaal (fase 1)

Het inschakelingstraject begint reeds bij het onthaal. De (referent-)inschakelingswerker:

- legt contact en gaat een vertrouwensrelatie met de werkzoekende aan;
- verzamelt de persoonsgegevens van de werkzoekende;
- stelt het doel van de socioprofessionele inschakeling voor (individueel of collectief in het geval van informatiesessies);

- stelt de acties van de inschakelingscel voor (begeleiding, vooropleiding, opleiding, tewerkstellingshoek enz.). Deze voorstelling gebeurt individueel of collectief in geval van informatiesessies.

Uitwerking en bepaling van het beroepsproject (fase 1)

Dit deel van fase 1 bestaat uit twee stappen:

- Eerst en vooral zal de situatie van de werkzoekende worden verduidelijkt, zodat het mogelijk wordt zijn verwachtingen, wensen en mogelijkheden te identificeren en zijn sociale en professionele vaardigheden te leren kennen (socioprofessionele balans).
- Vervolgens wordt het project uitgewerkt en wordt bijgevolg beslist over het verloop van de acties die de werkzoekende en het OCMW zullen ondernemen (actieplan).

Deze fase kan samenvallen met de uitwerking van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI). Ze mag maximum 6 maanden duren.

Oriëntering en opvolging van de (voor)opleidingsacties (fases 2 en 3)

Deze fase beoogt de begeleiding van de werkzoekende voor, tijdens en na de (voor)opleidingsperiode.

- De vooropleiding heeft betrekking op alle individuele of groepsacties waarbij kennis en vaardigheden worden verworven die niet onder een (officieel erkende) opleiding vallen, bijvoorbeeld: socioprofessionele alfabetisering, Nederlands of Frans als vreemde taal, bijscholing enz.
- Onder opleiding worden alle opleidingsacties verstaan die op de arbeidsmarkt worden gevaloriseerd en dus toegang tot een arbeidsplaats verschaffen. "Opleiding" betekent in deze definitie alle opleidingen die door de autoriteiten bevoegd inzake opleiding of door de activiteitensectoren (bouw, horeca enz.) zijn erkend, alsook de studies die zijn opgenomen in de lijst van de RVA en die voorbereiden op een knelpuntberoep.

Deze fase kan overeenstemmen met de formalisering van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie "gericht op vorming" of "inzake studies met een voltijds leerplan" of van een aanhangsel bij het integratiecontract.

Vorbereiding op de tewerkstelling (fase 4)

Tijdens deze fase worden acties uitgevoerd die tot doel hebben de werkzoekende de nodige middelen te bieden om een positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen of te verdedigen. Deze acties zijn onder meer de opstelling van een cv en sollicitatiebrief, de voorbereiding op het sollicitatiegesprek, de voorstelling aan een werkgever en het bezoeken van de tewerkstellingshoek.

De acties in deze fase betreffen zowel individuele inspanningen als groepswork. Dit kan overeenstemmen met de formalisering van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie "dat binnen een bepaalde periode leidt tot een arbeidsovereenkomst" of van een aanhangsel bij het integratiecontract. In het kader van deze fase kunnen de OCMW's (en hun eventuele partners) van de "maatregel 500 euro" genieten. Deze maatregel mag in geen geval worden gefinancierd in het kader van het Operationeel Programma ESF Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 2007-2013. Deze fase mag maximum één jaar duren.

Deze fases sluiten niet per se lineair op elkaar aan en hun organisatie houdt rekening met de specifieke kenmerken van de werkzoekende. De fases van het onthaal en de uitwerking van het beroepsproject zijn evenwel verplicht.

Voor de andere fases werkt de inschakelingswerker autonoom en kiest hij de acties in samenspraak met de werkzoekende en op grond van zijn specifiek geval.

Het programma geniet de steun van het ESF Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid in het kader van de programmering 2007-2013 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Instellingen betrokken bij de uitvoering

De socioprofessionele inschakelingsdiensten van de 19 OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Middelen voor de uitvoering

- Een subsidie voor de uitgaven voor de verwezenlijking van de acties voorzien in het partnershipkader: de uitgaven die door deze subsidie worden gedekt, kunnen betrekking hebben op personeelskosten, werkingskosten en de kosten gemaakt voor acties ondernomen door de begunstigden (aanvragen voor de gelijkstelling van diploma's, kinderopvang, hervatting van studies die voorbereiden op een knelpuntberoep, kosten voor verplaatsingen in het kader van de zoektocht naar werk).
- Geco's: voor de uitvoering van het partnership werden aan de 19 OCMW's inschakelingswerkers met een geco-overeenkomst toegekend. Elk OCMW dat aan het programma deelneemt, kreeg minimum één en maximum drie voltijdse geco-werknemers toegewezen (totaal aantal geco-arbeidsplaatsen: 73 halftijds). Deze geco's worden gesubsidieerd volgens de bepalingen vastgelegd in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5 februari 1998. De geco's kunnen hetzij rechtstreeks voor de socioprofessionele inschakelingsacties worden ingezet, hetzij andere opdrachten toegewezen krijgen ter compensatie van de tijd die door het OCMW-personeel aan inschakelingswerk wordt besteed.

Het personeel dat voor het programma wordt ingeschakeld, moet minstens 100 personen opvolgen per voltijds equivalent.

Budget voorzien voor 2014

Subsidie gefinancierd door het ESF: 1.302.000 euro

Geco-arbeidsplaatsen: 73 halftijdse betrekkingen met een maximumpremie van 27.790 euro per betrekking

Kwantitatieve evaluatie

De "kwantitatieve" evaluatie omvat de verwerking van de gegevens m.b.t. bepaalde kenmerken van het doelpubliek (leeftijd, geslacht, nationaliteit enz.) en het inschakelingstraject van de deelnemers. Tijdens het dienstjaar 2014 werden 13.590 personen begeleid in het kader van het partnership tussen Actiris en de Brusselse OCMW's. 9.710 van hen zijn in 2014 met een begeleiding door het OCMW gestart. Alle 13.590 begunstigden samen hebben 31.417 acties gerealiseerd in het kader van de overeenkomsten. De term "acties" omvat alle handelingen die de inschakelingswerkers in het kader van de hierboven beschreven fases hebben verricht.

Voornaamste kenmerken van de begunstigden van socioprofessionele inschakelingsacties door de OCMW's in 2014 in het kader van de overeenkomst met Actiris

Nationaliteit	Totaal			
	M	V	T	%
Belg	2.932	3.131	6.063	44,6%
EU	777	739	1.516	11,2%
Niet-EU	2.495	2.350	4.845	35,7%
Staatloze / kandidaat-vluchteling	13	11	24	0,2%
VN-vluchteling (te controleren)	580	562	1.142	8,4%
Leeftijd				
< 25 jaar	1.591	1.749	3.340	24,6%
25 - 44	3.844	4.049	7.893	58,1%
45 - 54	1.122	834	1.956	14,4%
55 en ouder	240	161	401	3,0%
Inactiviteitsduur				
< 6 maanden	2.792	2.805	5.597	41,2%
6 tot 11 maanden	1.125	1.013	2.138	15,7%
12 tot 23 maanden	1.215	1.141	2.356	17,3%
= of > 24 maanden	1.665	1.834	3.499	25,7%

Studieniveau				
1ste graad	978	721	1.699	12,5%
2de graad	857	702	1.559	11,5%
3de graad	766	922	1.688	12,4%
Leerlingenschap	62	36	98	0,7%
Hoger onderwijs	335	328	663	4,9%
Andere studies	3.799	4.084	7.883	58,0%
Sociaal statuut				
WZUA	398	389	787	5,8%
WZ ten laste van een OCMW	1.008	896	1.904	14,0%
WZ in beroepsinschakelingstijd	701	802	1.503	11,1%
WZ in opleiding	185	271	456	3,4%
Andere NWWZ	3.910	3.804	7.714	56,8%
Aan het werk	180	159	339	2,5%
Andere	415	472	887	6,5%
Totaal	6.797	6.793	13.590	100,0%

De resultaten aan het einde van de begeleiding door de OCMW's zijn bemoedigend en hebben opnieuw het niveau van 2012 bereikt: 60,2% van personen tekenen aan het einde van hun begeleiding een positieve uitstroom op. Het kan hierbij gaan om een bezoldigde tewerkstelling, zelfstandige of gesubsidieerde tewerkstelling (54,3% of 6% meer dan in 2013), opleiding/studies (5,9%), verschillende soorten stages of start van een atelier voor het actief zoeken naar werk.

De meerderheid van de uitstroom naar werk die rechtstreeks door de partners in de dossiers van de werkzoekenden wordt gecodeerd, heeft betrekking op personen die met het OCMW een overeenkomst "artikel 60/61" afsluiten (45,7%, hetzij 7,2% meer dan het jaar voordien). Door deze stijging bereiken we bijna terug het niveau van 2012.

Resultaten van de socioprofessionele inschakelingsacties door de OCMW's in 2014 in het kader van de overeenkomst met Actiris

Resultaat bij het verlaten (uitstroom 2014)	Gestart in 2014	Vroeger gestart	Totaal	%
Tewerkstelling: art. 60/61	1.051	524	1.575	45,7%
Gewone bezoldigde tewerkstelling	163	63	226	6,6%
Tewerkstelling: DSP, SINE, invoeginterim ...	29	11	40	1,2%
Creatie van een eigen tewerkstelling (betrekking als zelfstandige)	15	14	29	0,8%
<i>Uitstroom naar werk</i>			1.870	54,3%
Start van IBO		2	2	0,1%
Start opleiding	152	16	168	4,9%
Start studies	29	3	32	0,9%
Start van AZW		1	1	0,0%
<i>Uitstroom naar een opleiding</i>			203	5,9%
Totaal positieve uitstroom			2.073	60,2%
Stopzetting (alle redenen)	961	345	1.306	37,9%
Ander type van hulpmaatregel (behalve SPI)	2		2	0,1%
Andere tewerkstellingsmaatregel	5	7	12	0,3%
Start stage in het kader van een kwalificerende opleiding	1		1	0,0%
Zelfstandige zoektocht naar werk	13	3	16	0,5%
Geen nieuws	23	8	31	0,9%
Totaal	2.446	998	3.444	100,0%

Kwalitatieve evaluatie

In dit deel bespreken we de belangrijkste punten die de OCMW's in hun activiteitenverslagen hebben aangehaald.

- *Doorverwijzing van het publiek*

In de meeste gevallen stuurt de Sociale Dienst van het OCMW en/of het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst het publiek door naar de SPI-cel. Naargelang van het OCMW gebeurt dit meer of minder systematisch. Het is de bedoeling dat de personen tonen dat ze bereid zijn om zich (opnieuw) professioneel in te schakelen (cf. artikel 3, lid 1, 5 van de wet van 26 mei 2006 betreffende het recht op maatschappelijke integratie). Dit geldt niet voor personen die om gezondheids- of billijkheidsredenen zijn vrijgesteld.

Soms maakt de Sociale Dienst een afspraak. In andere gevallen neemt de SPI-dienst rechtstreeks contact op met de personen. In bepaalde gevallen is het de gebruiker zelf die op basis van de informatie van de Sociale Dienst de nodige stappen onderneemt.

De meeste OCMW's organiseren eveneens informatiesessies waarna de personen meteen een afspraak met een inschakelingswerker kunnen vastleggen.

- *Verloop van de acties voorzien in het kader van het partnership*

De begeleiding van het publiek gedurende de verschillende fases is in elk OCMW erg verschillend. Dit heeft te maken met de middelen waarover het OCMW beschikt en met de politieke en organisatorische beleidslijnen.

De werkmethodes die in het kader van het partnership tussen Actiris en de Brusselse OCMW's worden gehanteerd, worden beschreven in de methodologische dossiers van de OCMW's en werden door het Beheerscomité van Actiris goedgekeurd. Elk OCMW respecteert het algemene schema dat in het kader van het partnership is vastgelegd, maar ieder methodologisch dossier is uniek en vertoont specifieke kenmerken eigen aan het OCMW.

De onderstaande beschrijving illustreert per fase de voornaamste modaliteiten en initiatieven voor de begeleiding van het doelpubliek door de SPI-cellen van de OCMW's.

- *In fase 1 nemen het onthaal van het publiek, de opmaak van een balans en de uitwerking van het beroepsproject een centrale plaats in*

Over het algemeen blijven de SPI-diensten de eerste fase uitvoeren zoals zij dat de voorgaande jaren deden. In eerste instantie wordt het profiel van de persoon geanalyseerd (socioprofessionele balans) en wordt samen met hem een inschakelingsproject uitgewerkt. Soms is het ook belangrijk om aan de hermobilitisering te werken. Deze fase wordt door de inschakelingswerker uitgevoerd.

Sommige OCMW's volgen de methodologie "socioprofessionele balans" die de afdeling OCMW van de VSGB heeft ontwikkeld.

Wat tijdens de eerste fase ook wordt ondernomen, het begeleidingswerk van de inschakelingswerker in deze fase mag slechts gedurende maximum 6 maanden als actieve opvolging worden beschouwd.

- *Fasen 2 en 3 (oriëntering en opvolging van de opleidings- of vooropleidingsacties)*

In de tweede en derde fase gaat de aandacht en energie naar het zoeken van een aangepaste (voor)opleiding bij de socioprofessionele inschakelingspartners en bij andere opleidingsinstellingen (VDAB, Bruxelles Formation, volwassenenonderwijs, ...). Het OCMW organiseert ook zelf (voor)opleidingen.

Tijdens deze fases neemt de inschakelingswerker de begeleiding van de begunstigen in (voor)opleiding nog steeds voor zijn rekening.

Ondanks de enorme vraag naar opleidingen, bijscholingen, cursussen Nederlands of Frans, alfabetiseringsonderwijs en basiscursussen informatica volgt slechts een klein deel van de begunstigen van de acties in het kader van de overeenkomst een opleiding of vooropleiding. De voornaamste verklaring hiervoor is dat een deel van deze begunstigen het nut van een opleiding niet inziet omdat de precare situatie waarin zij zich bevinden snel tot actie noopt. Daarnaast blijkt dat de niveau-eisen die aan de toelating tot een opleiding worden verbonden vaak te hoog zijn voor een publiek met dit profiel. Het tekort aan (voor)opleidingsplaatsen speelt ook een rol.

▪ *Fase 4 (voorbereiding van een tewerkstelling):*

In deze fase maken de meeste OCMW's gebruik van een "tewerkstellingshoek". Hier worden werkaanbiedingen voorgesteld, men kan er dagbladen raadplegen, er is toegang tot het internet, er staan telefoons ter beschikking, men krijgt er hulp bij de opstelling van zijn cv, inlichtingen over opleidingen enz. De meeste OCMW's volgen de methodologie "tewerkstellingshoek" die de afdeling OCMW van de VSGB heeft ontwikkeld.

Naargelang van de behoeften van de persoon en de interne diensten van het OCMW wordt een beroep gedaan op bestaande structuren, zoals de Ateliers voor het Actief Zoeken naar Werk en de Missions locales.

Ieder jaar gaat er meer energie naar tewerkstelling in het kader van artikel 60§7 (organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's). Het groeiende aantal mensen dat met een overeenkomst art. 60§7 wordt aangeworven, bevestigt deze tendens (in 2014 vormde deze groep 76% van de positieve uitstroom voor de 19 OCMW's). Hoewel deze acties niet binnen de partnershipovereenkomst vallen, is het belangrijk op te merken dat personen die in het kader van artikel 60§7 worden aangeworven steeds nauwer worden opgevolgd. Zo brengt de inschakelingswerker een bezoek aan de plaats van tewerkstelling, vindt op regelmatige basis een evaluatie plaats en wordt de begeleiding bij het zoeken naar werk opnieuw opgestart 3 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Na een jaar wordt de opvolging van iemand in fase 4 niet meer beschouwd als een actieve opvolging. Na dat jaar moet worden overwogen om terug over te gaan naar fase 1 om eventueel een nieuw project te definiëren, de begunstigten opnieuw te motiveren of een balans van het afgelegde traject op te maken enz.

Eventueel kan een andere bevoegde dienst in geval van niet-tewerkstelling de opvolging overnemen.

Factoren die de uitvoering van de acties voorzien in het kader van het partnership bevorderen of hinderen

→ Factoren m.b.t. de organisatie van het OCMW

De afstemming tussen de SPI-dienst en de andere diensten van het OCMW (hoofdzakelijk de Sociale Dienst) wordt steeds beter. Verscheidene OCMW's hebben een reorganisatie doorgevoerd of hebben de samenwerkings- en doorverwijzingsregels verduidelijkt om de interne communicatie, de opvolging van de gebruikers en het dienstenaanbod te verbeteren.

Bijgevolg stellen we vast dat sommige OCMW's mensen minder overhaast naar de SPI-dienst sturen, terwijl problemen op het vlak van huisvesting, lichamelijke of geestelijke gezondheid of familiale aard nog steeds belangrijke obstakels zijn die de weg naar socioprofessionele inschakeling bemoeilijken. Hierdoor vermindert de stroom naar de SPI-dienst van bepaalde OCMW's. Deze kunnen de stroom nieuwelingen beter aan en kunnen de afspraken sneller op elkaar laten volgen. Andere OCMW's blijven te veel personen ontvangen voor de beschikbare human resources, waardoor de begeleiding niet frequent genoeg is om de doelstellingen inzake hermobilisering, uitwerking van het beroepsproject enz. te behalen of waardoor het aantal plaatsen op de werktafel niet voldoende is om de vraag te beantwoorden.

Langdurige afwezigheden en personeelsverloop in sommige teams hebben invloed op de begeleiding (tijd om een vertrouwensrelatie met de gebruiker op te bouwen en diens individuele situatie te leren kennen) en de codering van de acties in het NWP.

De OCMW's doen hun best om de organisatie van het inschakelingstraject en de werkmethodes te verbeteren (bv. inrichting van de werktafel, organisatie van infosessies, specialisatie van bepaalde inschakelingswerkers inzake opleiding, organisatie van een prospectiecel, oprichting van een jongerencel enz.).

De OCMW's maken steeds frequenter gebruik van artikel 60§7 voor de beroepsinschakeling van hun publiek, binnen de grenzen van de beschikbare middelen. Sommige OCMW's zetten in op een uitbreiding van het opleidingsprogramma voor de personen die in dit kader worden aangeworven en/of gaan op zoek naar nieuwe werkgevers in de openbare en privésector. Sommige OCMW's breiden tevens de prospectie bij privéondernemingen uit teneinde het aantal arbeidsplaatsen in het kader van artikel 60§7 te verhogen, het publiek nieuwe mogelijkheden te bieden en hun vaardigheden te versterken zodat ze beter inzetbaar zijn op de reguliere arbeidsmarkt.

In één OCMW kon dankzij nieuwe software de werklast beter worden verdeeld waardoor de begeleiding beter werd.

Sommige OCMW's beschikken niet over geschikte lokalen om de personen individueel te begeleiden of om infosessies of een werktafel te laten plaatsvinden. Andere OCMW's beschikken wel over geschikte lokalen, wat als een gunstige factor voor de uitvoering van de acties wordt ervaren.

Teamwerk en een goede kennis van materies m.b.t. de SPI worden door een aantal OCMW's vermeld als positieve factoren.

→ Factoren m.b.t. de evolutie van het publiek

De elementen die hieronder worden opgesomd, zijn een voortzetting van de punten die ook de voorgaande jaren werden opgemerkt.

De OCMW's melden dat de situatie van het opgevolgde publiek steeds precairder en complexer wordt (huisvestingsproblemen, sociale situatie, familiale en financiële moeilijkheden, fysieke en mentale gezondheidstoestand, verslaving ...). Er komen steeds meer psychisch-medisch-sociale problemen (incl. verslavingsproblemen) voor. Dit heeft een langere begeleiding tot gevolg, die wordt onderbroken door periodes van ongeschiktheid of onregelmatige aanwezigheid van de betrokken personen.

Voor een deel van het publiek is een "fase 0" noodzakelijk. In deze fase worden de werkzoekenden geholpen bij het herwinnen van hun motivatie, het vergroten van hun zelfvertrouwen, het aanleren van de juiste houding, het herkennen van sociale en institutionele ijkpunten enz. Een aantal OCMW's richten deze fase reeds in, maar buiten het kader van de overeenkomst.

De inschakelingswerkers krijgen te maken met een publiek dat niet altijd gemotiveerd noch autonoom de verschillende stappen voor zijn professionele inschakeling aanpakt. We stellen vast dat een aanzienlijk aantal uitnodigingen van de inschakelingswerkers onbeantwoord blijft, waardoor de begeleiding in het gedrang komt. Opeenvolgende mislukkingen kunnen dit gebrek aan motivatie verklaren. Ook het lange wachten tussen twee afspraken (wegens het steeds stijgende aantal te begeleiden personen) of voor de start van een (voor)opleiding werkt de demotivatie van dit publiek in de hand. Toch wil een deel van dit publiek dolgraag werken, ook al strookt hun profiel niet altijd met de vereisten van de arbeidsmarkt.

Hoewel de noodzaak om zich te scholen ruim onder de aandacht wordt gebracht, vindt de (voor)opleiding niet altijd weerklank bij het publiek. Het publiek wil niet altijd eerst in een vooropleiding of een kwalificerende opleiding investeren, omdat het haast heeft om te werken (om financiële redenen) en het moeilijk vindt om op lange termijn plannen te maken.

Het kwalificatieniveau van de werkzoekenden is soms mijlenver verwijderd van de eisen van de werkgevers en de opleidingsinstellingen. Het gaat daarbij niet alleen om diploma's, maar ook om kennis van het Nederlands of het Frans of zelfs van lezen en schrijven, enige vertrouwde met de computer of een aangepaste houding. Een deel van het publiek heeft bovendien geen of nauwelijks beroepservaring (in België) en is dus niet vertrouwd met de bedrijfswereld of heeft een beeld dat niet strookt met de realiteit.

Het sociale isolement waarin een groot deel van het publiek verkeert, maakt de zoektocht naar werk en naar kinderopvang buiten de openingsuren van de crèches nog moeilijker (een deel van de betrekkingen waarvoor dit publiek in aanmerking komt, moet vroeg in de ochtend, 's avonds of in het weekend worden uitgeoefend).

Sommige jongeren in beroepsinschakelingstijd vinden het moeilijk om met de evaluaties van de RVA om te gaan en zich hiervoor aan te melden. Steeds meer jongeren tussen 18-25 jaar verlaten al op 18 jaar de schoolbanken, nog vóór ze een diploma hebben behaald, omdat ze liever willen werken. Dit gebrek aan kwalificatie is echter een ware handicap op de arbeidsmarkt. Dit publiek is moeilijk te (her)motiveren en vaak is hun beroepsproject niet realistisch.

Werkzoekenden die in het buitenland hogere studies hebben gedaan die in België niet worden erkend, hebben het moeilijk met het feit dat zij hier niet naar dezelfde functies kunnen meedingen en een baan moeten aanvaarden die beneden hun bekwaamheidsniveau ligt.

Jonge alleenstaande moeders met één of meer kinderen maken een groot deel van het publiek uit. Ze hebben het vaak moeilijk om aan een inschakelingstraject deel te nemen of een job te aanvaarden

wegens het aanhoudend gebrek aan opvangplaatsen, in het bijzonder voor een werkloos publiek dat niet voor een kwalificerende opleiding is ingeschreven. Sommige OCMW's zijn een partnership aangegaan met een aantal opvangstructuren, waar de kinderen van personen die door de SPI-dienst worden opgevolgd, terecht kunnen. Voor de personen die in het kader van artikel 60§7 zijn aangeworven, komen bepaalde OCMW's tussen in de kosten voor de kinderopvang. De vereisten die de ONE en Kind en Gezin stellen, belemmeren de opening van bijkomende crèches en kinderopasdiensten op initiatief van de OCMW's.

Sommige culturele en religieuze gebruiken worden aangehaald als een obstakel bij het zoeken naar werk (bv. het dragen van een hoofddoek).

Het aantal personen dat van werkloosheidsuitkeringen is uitgesloten zit in stijgende lijn. Voor de personen die voor een bepaalde periode door de RVA zijn gesanctioneerd, kan er door tijdsgebrek geen project worden bepaald.

→ Factoren m.b.t. het netwerk en de samenwerking met de partners

Er vinden heel wat contacten en uitwisselingen met andere instellingen plaats (niet alleen SPI), bijvoorbeeld met de Missions locales, Bruxelles Formation, de operatoren voor (voor)opleiding en beroepsbepaling, de crèches, de PWA's, de agentschappen van Actiris, gespecialiseerde structuren voor de begeleiding van personen met fysieke, psychiatrische of verslavingsproblemen enz. Sommige OCMW's verwijzen een deel van hun publiek naar andere instellingen wanneer deze laatste de persoon in kwestie beter kunnen begeleiden.

Dankzij de oprichting van de Jobhuizen in bepaalde gemeentes kan de samenwerking met de plaatselijke beroepsinschakelingspartners gemakkelijker tot stand komen. Er vinden uitwisselingen plaats over de begeleiding van de werkzoekenden, de doorverwijzing van het publiek kan vlotter gebeuren, er kan informatie over de praktijken worden uitgewisseld enz.

Dankzij het project "ESF-activering" (begeleiding na afloop van een overeenkomst art. 60§7), dat gedurende 2 jaar in het kader van het federale OP ESF gefinancierd werd, kon de samenwerking worden verbeterd tussen het OCMW en het agentschap van vier gemeentes waar dit project werd ingevoerd. Ook de overschakeling naar Actiris gebeurde vlotter, doordat de onzekerheden en de weerstand van de personen van wie de overeenkomst art. 60§7 afliep, teruggedrongen konden worden.

Persoonlijke ontmoetingen dragen in hoge mate bij tot een betere samenwerking.

Als oplossing voor het tekort aan (voor)opleidingsplaatsen en de kloof tussen de toelatingsvereisten en het profiel van de uitkeringstrekkers, hebben sommige OCMW's zelf alfabetiseringscursussen, opleidingen Nederlands en Frans als vreemde taal en computerlessen georganiseerd. Bepaalde OCMW's hebben ook afspraken gemaakt met de instellingen die (voor)opleidingen aanbieden. Zo krijgt de doelgroep van de OCMW's voorrang bij de selecties, kan de opleiding worden bekroond met een overeenkomst artikel 60§7 of kunnen er bijvoorbeeld informaticacursussen worden georganiseerd.

De OCMW's ontwikkelen vooropleidingen – beroepsgerichte opleidingen – kwalificerende opleidingen – overeenkomst art. 60, bijvoorbeeld voor de beroepen van verzorgende of hulp kinderopvang.

De OCMW's ontwikkelen tevens projecten met andere diensten, onder meer om de jongeren beter te begeleiden en de personen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn te hermobiliseren.

De deelname aan de vergaderingen van het Technisch Begeleidingscomité van Actiris maakt het mogelijk om informatie uit te wisselen die van pas kan komen bij de begeleiding van de gebruikers en het uitvoeren van het partnershipkader. Een deel van deze informatie is gericht op de gegevensinvoer op de beveiligde website van het NWP (IBIS-toepassing). Er worden uitleg en instructies gegeven teneinde de inhoud van het partnership tussen Actiris en de OCMW's beter te begrijpen en correct toe te passen.

Het NWP zorgt ervoor dat informatie, die voornamelijk op het opleidingsaanbod en het traject van de gebruikers is gericht, vlotter circuleert. Toch klagen de OCMW's dat de codering te omslachtig is. Bovendien zou het gebruik van het NWP-programma volgens een aantal OCMW's ook niet alle verwachtingen inlossen. Zo zouden uitwisselingen tussen de partners van het SPI-netwerk niet noodzakelijk worden bevorderd en is het programma slecht aangepast aan de realiteit op het terrein.

→ Factoren m.b.t. de context

Naar aanleiding van de omzendbrief van 15 maart 2013 zijn de aanwervingsvooruitzichten via artikel 60§7 in de sociale-economie-initiatieven beperkt. Sommige OCMW's hebben dit verlies gecompenseerd door het aantal arbeidsplaatsen artikel 60§7 buiten de sociale economie te verhogen. De regionalisering van artikel 60§7 brengt heel wat onzekerheid voor de OCMW's mee, vooral omdat de budgettaire enveloppe voor de maatregel beperkt wordt.

De gewijzigde wetgeving inzake de werkloosheidsuitkeringen en de beroepsinschakelingstijd betekent een bijkomende stroom personen naar de OCMW's.

Sommige jongeren zijn in beroepsinschakelingstijd ingeschreven terwijl ze niet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor inschakelingsuitkeringen voldoen. Volgens sommige OCMW's betekent dit dat hun traject niet specifiek aan hun situatie is aangepast en dat een negatieve evaluatie van de RVA bepaalde risico's voor deze jongeren inhoudt.

Het gebrek aan opleidingen in bepaalde sectoren, zoals intensieve alfabetiseringscursussen voor de absolute beginnening en de kwalificerende opleiding voor familiehulp/verzorgende. De wachttijd is zeer lang.

Eén OCMW liet weten dat het moeilijk is om bij bepaalde opleidingsinstellingen een evaluatie van de vooruitgang of het regelmatig bijwonen van een (voor)opleiding of een taal cursus te verkrijgen.

Er is een schrijnend tekort aan opvangplaatsen voor kinderen die nog niet naar school gaan. Om hier enigszins aan te verhelpen, werken sommige OCMW's samen met crèches en oppasdiensten.

Over het algemeen zijn er te weinig arbeidsplaatsen voor het laaggeschoolde publiek. Door de economische crisis zijn zowel de werkgevers als de uitzendkantoren terughoudender en veeleisender in hun aanwervingen.

Werkloosheidsval: het verschil tussen het leefloon en de verhoogde kinderbijslag enerzijds en het salaris voor een laaggeschoolde baan, de kosten voor kinderopvang en transport en het verlies van sociale voordelen anderzijds is niet groot genoeg.

→ Andere

Studenten moeten verplicht bij Actiris worden ingeschreven om hun begeleiding in het kader van de overeenkomst te kunnen laten valoriseren. Dit compliceert de zaken, zowel voor het publiek als voor de inschakelingswerkers van de OCMW's en de inschrijvingsmedewerkers van Actiris.

Bij één OCMW heeft een brand de servers beschadigd, waardoor het werkritme van de SPI-dienst en de coderingen in het NWP werden verstoord.

Vooruitzichten 2015-2016

2014 was het laatste jaar van de partnershipovereenkomst in het kader van de programmering 2007-2014. 2015 is het eerste jaar van het nieuwe partnershipkader 2015-2020. Overeenkomstig de principes van het Beheerscontract van Actiris, werd deze overeenkomst in overleg met de OCMW's opgesteld.

Het nieuwe partnershipkader met de OCMW's vormt een vervolg op het vorige partnershipkader middels de subsidie van een deel van het socioprofessionele inschakelingstraject van uitkeringsgerechtigden. In het partnershipkader staan bovendien een aantal nieuwigheden:

- een project om na het einde van de overeenkomst artikel 60§7 de doorstroming naar werk te verbeteren;
- een verhoging met 25% van het totaalbudget voor de begeleiding van personen van wie de overeenkomst artikel 60§7 eindigt;
- de verduidelijking van de samenwerkingsbeginselen tussen een OCMW en Actiris;
- de bepaling van een hoofdinstelling voor de begeleiding naar werk van personen die een leefloon of een equivalente hulp ontvangen en die tegelijkertijd in beroepsinschakelingstijd zijn of werkloosheidsuitkeringen krijgen;
- de vereenvoudiging van de financierings- en controlewijze.

Deze nieuwe elementen zullen leiden tot organisatorische veranderingen bij de OCMW's.

De bevoegdheid voor artikel 60§7 en artikel 61 werd geregionaliseerd. Dit zorgt voor heel wat onzekerheid bij de OCMW's over de toekomst van artikel 60§7, dat voor de OCMW's een zeer belangrijk hulpmiddel voor de socioprofessionele inschakeling is. In 2015 zouden de OCMW's over dezelfde middelen als in 2014 moeten beschikken, al is de budgettaire enveloppe wel beperkt. Het beheer van de maatregelen werd aan Actiris toegekend. Actiris zal de verschillende procedures en de nodige middelen voor het welslagen van deze bevoegdheidsoverheveling invoeren.

In 2015 zou de overheveling van het publiek van de RVA naar de OCMW's nog sterker gevoeld kunnen worden ten gevolge van de degressieve vermindering van de werkloosheidsuitkeringen, de beperking in de tijd van de inschakelingsuitkeringen, de sanctionering of de uitsluiting van bepaalde werklozen en de evaluatie na afloop van de beroepsinschakelingstijd.

Er zal een KSZ-gegevensstroom tussen Actiris en de OCMW's tot stand worden gebracht. Actiris zal kunnen nagaan welke ingeschreven werkzoekenden een leefloon of equivalente hulp ontvangen en de OCMW's zullen informatie kunnen inkijken over de inschrijving van hun gebruikers bij Actiris.

Er zijn heel wat OCMW's die hun begeleidingsmethodologie, de doorverwijzing van de sociale dienst naar de ISP-dienst, de prospectie van de gebruikers in het kader van artikel 60§7, opleidingen – overeenkomst art. 60§7, toegang tot opleidingen enz. plannen te verbeteren en verder uit te werken.

Eén OCMW zou moeten verhuizen naar een beter gebouw om zijn activiteiten uit te voeren.

Eén OCMW voert samen met Bruxelles Formation, het Consortium voor de validering van de vaardigheden en een opleidingscentrum een project ter validering van de vaardigheden voor de functie van 'assistante ménagère en collectivité' (tijdens een overeenkomst art. 60§7). Het referentiemodel werd in 2014 getest. In 2015 zullen de valideringstesten worden georganiseerd.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

11 PARTNERSHIP INZAKE SOCIOPROFESSIELE INSCHAKELING

Juridisch kader

SPI en socioprofessionele inschakeling van het publiek begeleid in het kader van de interface tewerkstelling/opleiding

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2;

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

Hierbij komen nog enkele andere teksten die het kader vormen voor de begeleiding van de socioprofessionele inschakelingsacties met interface tewerkstelling/opleiding:

- Decreet van 27 april 1995 betreffende de erkenning van organismen voor socioprofessionele inschakeling en de subsidiëring van hun beroepsopleidingsactiviteiten voor werklozen en laaggeschoolde werkzoekenden gericht op het vergroten van hun kans op het vinden of terugvinden van werk in het raam van gecoördineerde voorzieningen voor socioprofessionele inschakeling;
- Bepalingen van het Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
- Samenwerkingsakkoord van 15 juli 2011 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden;
- Samenwerkingsovereenkomst van 7 juli 2010 tussen Actiris en de VDAB in het kader van de afstemming en erkenning van begeleidingsacties met een luik opleiding;
- Protocolakkoord tussen Actiris en Bruxelles Formation, goedgekeurd op 22 april 2008;
- Samenwerkingsprotocol van 6 mei 2013 tussen Actiris en de VDAB inzake de uitvoering van art. 8 van het Samenwerkingsakkoord van 15 juli 2011 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden.

Deeltijds leren

- Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 juli 2001 betreffende het alternerend secundair onderwijs.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 houdende inrichting van het deeltijds beroepssecundair onderwijs.
- Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken.

Doelstellingen

Het partnership inzake socioprofessionele inschakeling bestaat uit drie delen:

SPI en socioprofessionele inschakeling met interface tewerkstelling/opleiding

Deze begeleiding wil in het kader van de opleidingen de voorwaarden creëren die de toegang tot kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen (arbeidsovereenkomst van minimum 6 maanden, minstens halftijds, die alle voordelen van de sociale zekerheid biedt, om taken te vervullen die overeenstemmen met de beroepen die de werkzoekende heeft geleerd). De operatoren zijn verplicht om de laaggeschoolde of kwetsbare werkzoekenden een begeleiding te bieden, die onthaal, sociale begeleiding, hulp bij het zoeken naar opleidingen of stages en hulp bij het zoeken naar werk en inschakeling op de arbeidsmarkt bevat.

Alternerend leren en werken - CEFA

De "centres d'éducation et de formation en alternance" bieden deeltijds leren aan waarbij opleidingen met werken in een onderneming worden gecombineerd. De instellingen moeten het onthaal, de omkadering en de begeleiding van de leerlingen organiseren.

Tewerkstellingsbegeleiding van werkzoekenden ingeschreven in een Brussels Nederlandstalig Centrum voor Deeltijds Onderwijs (CDO/Syntra).

Sinds 2012 heeft Actiris geen rechtstreekse partnershipovereenkomsten meer met de Nederlandstalige CDO's/ Syntra.

De tewerkstellingsbegeleiding van deze werkzoekenden worden ingevolge de projectoproep van Actiris in 2011 en 2013, gerealiseerd door operatoren erkend in het kader van het Vlaams decreet van 10 juli 2008 voor de organisatie van voor-,brug- en persoonlijke ontwikkelingstrajecten.

Deze operatoren staan in voor de organisatie van een intensieve tewerkstellingsbegeleiding van deze jonge werkzoekenden in hun zoektocht naar een werkervaringsplaats en het behoud van deze werkervaringsplaats door begeleiding op en buiten de werkvloer.

Algemene principes

De vzw's die SPI-acties met interface tewerkstelling/opleiding uitvoeren, bieden de laaggeschoolde of kwetsbare werkzoekenden een begeleiding met als doel:

- de werkzoekende alle informatie aan te reiken die hem kan helpen een beslissing te nemen;
- de behoeften inzake SPI met de werkzoekende te verduidelijken;
- de oorzaak van de eventuele problemen en moeilijkheden te achterhalen en adequate oplossingen te vinden;
- de goede werking van de verschillende voorzieningen ingevoerd door Actiris te verzekeren met het oog op de beroepsinschakeling van de werkzoekende (CBP, IAP).

De begeleiding die in dit kader wordt voorgesteld bestaat uit de volgende acties:

- Onthaal: informatieverlening, analyse van de vraag en selectie. Deze taken moeten overeenkomstig en complementair aan de taken die met Actiris in het Contract voor Beroepsproject (of equivalent) werden afgesproken, worden gerealiseerd;
- Sociale begeleiding: de werkzoekende steunen in zijn streven naar inschakeling, vermijden dat hij afhaakt;
- Hulp bij het zoeken naar een stageplaats en/of opleiding: de werkzoekende tot 6 maanden na afloop van de actie op de meest gepaste wijze steunen bij het voortzetten van zijn beroepsproject;
- Hulp bij het zoeken naar werk: de werkzoekende helpen om de mondelinge en schriftelijke communicatietechnieken te beheersen die nodig zijn voor het zoeken naar werk; hem in staat stellen zelfstandig naar werk te zoeken (opvolging tot 6 maanden na afloop van de actie);
- Inschakeling op de arbeidsmarkt: de gevonden betrekking duurzaam maken. De partner voert deze opvolging gedurende 6 opeenvolgende maanden na het vinden van werk uit.

Het onderwijs dat in een CDBO/CDO/Syntra (Centrum voor Deeltijds Beroeps Onderwijs/Centrum voor deeltijds onderwijs), een CDV (Centrum voor Deeltijdse Vorming) of een CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance) wordt verstrekt, leidt tot getuigschriften of attesten die door de Vlaamse of de Waalse Gemeenschap zijn erkend.

Prioriteiten 2014

Actiris – VDAB

In navolging van de samenwerkingsovereenkomst van 7 juli 2010 tussen Actiris en de VDAB in het kader van de afstemming en erkenning van begeleidingsacties met een luik opleiding, werd in juli 2010 een eerste gelijktijdige projectoproep georganiseerd (aanvang partnershipovereenkomsten januari 2011).

In 2013 werd de vierde gelijktijdige projectoproep door Actiris en de VDAB georganiseerd (voor opleidingen in de sectoren ICT, horeca, bouw, zorg en social profit) met het oog op het afsluiten van nieuwe partnershipovereenkomsten vanaf 2014.

Er is daarbij extra aandacht gegaan naar de afstemming van de analysecriteria van de kandidaatsdossiers die ingediend worden door de kandidaat-operatoren en de gezamenlijke evaluatie van de gegunde projecten.

Naar aanleiding van een wijziging in de gunningprocedure bij VDAB, kwamen Actiris en VDAB een nieuwe werkwijze overeen voor de gunning van gezamenlijke inschakelingprojecten. Sinds eind 2013 zijn hiervoor twee systemen in gebruik:

- een systeem van projectoproep voor structurele projecten;
- een systeem van mandatering voor innoverende, nieuwe of specifieke projecten.

SPI-begeleiding voor de werkzoekenden ingeschreven in een Nederlandstalige CDO

Als gevolg van de projectoproep die in 2013 werd gelanceerd, hebben de partners Groep Intro en Jes vzw 214 jongeren ingeschreven in een CDO/Syntra begeleid.

Actiris - Bruxelles Formation

De prioritaire acties voor de gezamenlijke projectoproep 2014 werden samen met Bruxelles Formation bepaald. Deze stroken met de beleidslijnen die enerzijds in het meerderheidsakkoord 2009-2014 van de Franse Gemeenschapscommissie en anderzijds in de Brusselse New Deal en in de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu staan.

De nieuwe opleidingsacties die in het kader van de SPI-projectoproep 2013 werden voorgesteld, hadden betrekking op één van de hieronder beschreven prioritaire sectoren en/of de genoemde doelgroep:

- Leefmilieu (o.a. de as van het duurzaam bouwen);
- De toeristische en evenementensector;
- De handels- en horecasector;
- De non-profitsector, de overheidsdiensten en de buurtdiensten.

Rekening houdende met de kenmerken van het doelpubliek konden verschillende soorten opleidingsacties worden georganiseerd (beroepskeuzebepaling en/of vooropleiding). Het ging om opleidingen die aan de kwalificerende, structurele of nieuwe, opleidingen voorafgaan en die met de hierboven opgesomde prioritaire sectoren verband houden.

Er werd de opleidingsoperatoren ook voorgesteld om FVT-modules (Frans als vreemde taal) te ontwikkelen in overeenstemming met het referentierooster van het Europees kwalificatiekader (niveaus A1/A2/B1).

Actiris – CEFA

In dit kader is er geen prioriteit. De "centres d'éducation et de formation en alternance" (CEFA) bieden immers deeltijds leren aan waarbij opleidingen met werken in een onderneming worden gecombineerd.

Administratieve omkadering

- het Departement Partnerships & Netwerk van Actiris;
- de projectinspecteurs van Actiris.

Budget

Financiering van de verschillende onderdelen van de maatregel

Zonder verder in detail te treden, vermelden we dat de financiering:

- van de SPI-voorprogramma's is gebaseerd op een vast aantal uren (onthaal, begeleiding, zoeken naar werk);
- van de begeleiding op het gebied van socioprofessionele inschakeling met interface tewerkstelling/opleiding is gebaseerd op een vast aantal uren, dat wordt berekend naargelang het aantal uren opleiding dat door Bruxelles Formation/VDAB wordt erkend.

SPI-budget voor 2014 (in €)		
<u>Franstalige operatoren</u>	<u>Alternerend leren en werken FR</u>	<u>2.739.073,77</u>
<u>Nederlandstalige operatoren</u>	<u>IOT - KADER</u>	<u>393.522,92</u>
Totaal SPI		3.234.396,87

Financiering van de programma's voor alternerend leren en werken

Het budget dat aan de vijf CEFA's wordt toegekend, wordt volgens drie criteria verdeeld: een basisbedrag; 1/3 wordt pro rata het aantal ingeschreven leerlingen tussen de CEFA's verdeeld; 1/3 wordt pro rata het aantal verkregen "overeenkomsten voor alternerend leren en werken" tussen de CEFA's verdeeld.

Aan de Nederlandstalige operatoren wordt een geplafonneerd subsidiebedrag toegekend per schijf van 40 werkzoekenden op jaarbasis.

Budget voor deeltijds leren en werken in 2014 (in €)	
CDO	390.793,16
Nederlandstalige operatoren	141.750,00
Totaal	532. 543, 16

Kwantitatieve evaluatie

In totaal heeft Actiris met 67 inschakelingsoperatoren met interface tewerkstelling/opleiding en SPI's en 9 partners voor alternerend leren en werken een overeenkomst afgesloten.

Voor de SPI-voorprogramma's en de inschakelingsacties met interface tewerkstelling/opleiding:

- 52 Franstalige ISPI's;
- 8 Nederlandstalige ISPI's.

Voor deeltijds leren:

- 5 CEFA's (centre d'éducation et de formation en alternance);
- 1 Franstalige vzw die acties voor deeltijds leren uitvoert;
- 2 Nederlandstalige vzw's.

SPI en begeleiding in het kader van de interface tewerkstelling/opleiding

1) Actiris - Bruxelles Formation

Tijdens het dienstjaar 2014 werden 4.874 deelnemers (2.039 mannen en 2.835 vrouwen) opgevolgd bij een partner die inschakelingsvoorzieningen aanbiedt in programma's die verband houden met vooropleidingen of opleidingen.

Het publiek dat SPI-acties volgt meestal uit vrouwen bestaat. De meerderheid van deze doelgroep wordt ondergebracht in de categorie "andere studies", wat betekent dat de studies in het buitenland werden gevolgd en niet erkend zijn. Dit zegt niets over het niveau van deze studies.

De personen die het diploma van de eerste of de tweede graad van het secundair onderwijs hebben behaald, zijn meer vertegenwoordigd dan diegenen die een hoger diploma op zak hebben.

Wat de leeftijd betreft, stellen we vast dat de categorie van de personen tussen 25 en 44 jaar het grootste is. De personen jonger dan 25 jaar en ouder dan 45 jaar zijn minder talrijk, net zoals de vorige jaren. We zien eveneens een groot aantal werklozen die sinds meer dan één jaar (1.110) of sinds meer dan 2 jaar (1.732) werkloos zijn.

2) Actiris – VDAB

In 2014 werden er 1.185 deelnemers (1.170 mannen en 715 vrouwen) gevolgd door een partner in het kader van de maatregel Interface Opleiding - Tewerkstelling, de gezamenlijke uitbesteding door VDAB en Actiris van opleidingsprojecten met tewerkstellingsbegeleiding.

Het publiek dat SPI-acties volgt meestal uit mannen bestaat.

De meerderheid van deze doelgroep wordt gerangschikt in de categorie "andere studies", wat betekent dat de studies in het buitenland werden gevolgd en niet erkend zijn. Dit zegt niets over het niveau van deze studies.

De personen die het diploma van de eerste of de tweede graad van het secundair onderwijs hebben behaald, zijn meer vertegenwoordigd dan diegenen die een diploma van de derde graad van het algemeen onderwijs en een hoger diploma op zak hebben. Er is echter ook een groot deel mensen met een diploma van de derde graad van het beroeps-, technisch of kunstonderwijs.

Wat de leeftijd betreft, stellen we vast dat de categorie van de personen tussen 25 en 44 jaar het grootste is. De personen jonger dan 25 jaar en ouder dan 45 jaar zijn minder talrijk, net zoals de vorige jaren.

We noteren eveneens een groot aantal werklozen die sinds meer dan één jaar (16,3%) of sinds meer dan 2 jaar (20,8%) werkloos zijn.

3) Resultaten van de acties Actiris – Bruxelles Formation en Actiris – VDAB

De resultaten hieronder betreffen de SPI-acties.

We moeten benadrukken dat de tewerkstelling sinds 2010 in stijgende lijn gaat, namelijk van 9% naar bijna 11%. Het grootste aandeel aan positieve uitstroom is dat verbonden aan de opleiding of de zoektocht naar werk. De start van de opleiding is immers een noodzaak voor vele WZ die een gebrek aan kwalificaties hebben en dit om zich voor te bereiden op een latere job.

Een groot aantal deelnemers zijn na dit traject nog op zoek naar werk.

RESULTATEN VAN DE ACTIES DIE IN 2014 IN HET KADER VAN DE SPI-MAATREGELEN (NL EN FR) WERDEN VERWEZENLIJKT

Resultaat van de evaluatie	Aantal		deelnemers	Aandeel volgens type uitstroom
	Mannen	Vrouwen		
Alle modules en sessies				%
Stopgezet	169	204	373	9,3 %
Tewerkstelling	224	213	437	10,9%
Bedrijf opgericht	3		3	0,1%
Opleiding	607	903	1.510	37,5%
Heroriëntatie	93	145	238	5,9%
Geen nieuws	45	44	89	2,2%
Zoeken naar werk	553	731	1.284	31,9%
Stage	23	19	42	1,0%
Onbekend	21	25	46	1,1%
Totaal zonder vervolg	1.739	2.284	4.023	100%
Voortzetting	297	271	568	
Totaal	2.036	2.555	4.591	

4) Actiris – CEFA

Het publiek van de CEFA's bestaat voornamelijk uit mannen. Ze zijn steeds jonger dan 25 (100%) en hebben meestal slechts het lager secundair onderwijs afgerond. Bijna 80% heeft de Belgische nationaliteit en 12,7% is afkomstig uit een land uit de Europese Unie.

PUBLIEK VAN DE CEFA-ACTIES

Deelnemers	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%
Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
België	1.330	833	2.163	76,1%
EU	263	127	390	13,7%
Niet-EU	176	95	271	9,5%
VN-vluchteling	7	6	13	0,5%
Te controleren	4		4	0,1%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%
Studies	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
ten hoogste eerste graad	1416	773	2189	77,1%
2e graad algemeen	13	10	23	0,8%
2e graad beroeps, technisch of kunst	249	184	433	15,2%
2e graad beroeps, technisch of kunst	41	54	95	3,3%
Leerlingenschap	2	10	12	0,4%
Andere studies	56	27	83	2,9%
Onbekend	3	3	6	0,2%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%
Studies in het buitenland	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Lager onderwijs	52	21	73	88,0%
Secundair onderwijs	4	6	10	12,0%
Totaal	56	27	83	100,0%
Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 18 jaar	1.145	649	1.794	63,1%
18 - 24	635	412	1.047	36,9%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%
Inactiviteitsduur	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 6 maanden	1.623	965	2.588	91,1%
6 tot 11 maanden	58	35	93	3,3%
12 tot 23 maanden	83	45	128	4,5%
= of > 24 maanden	12	10	22	0,8%
Onbekend	4	6	10	0,4%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%
Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - WZUA	2	2	4	0,1%
NWWZ - beroepsinschakelingstijd	473	282	755	26,6%
NWWZ - Andere	11	13	24	0,8%
WZ in opleiding	1.118	670	1.788	62,9%
Aan het werk	94	54	148	5,2%
Andere	46	35	81	2,9%
Onbekend	36	5	41	1,4%
Totaal	1.780	1.061	2.841	100,0%

RESULTATEN VAN DE ACTIES DIE IN HET LOPENDE JAAR IN HET KADER VAN CEFA WERDEN VERWEZENLIJKT

Resultaat van de evaluatie	Aantal deelnemers		Totaal	%
	Mannen	Vrouwen		
Stopgezet	178	156	334	58,6%
Tewerkstelling	14	5	19	3,3%
Opleiding	15		15	2,6%
Heroriëntatie	17	1	18	3,2%
Geen nieuws	15	2	17	3,0%
Zoektocht naar werk	43	47	90	15,8%
Stage	34	37	71	12,5%
Onbekend	6		6	1,1%
Totaal zonder vervolg	322	248	570	100%
Voortzetting	35	14	49	
Totaal	357	262	619	

We stellen vast dat een grote meerderheid van de deelnemers hun acties stopzetten. Bijna 12,5% van deze deelnemers zijn na de actie ingeschreven voor een stage.

5) Actiris – CDO

De analyse van het publiek dat begeleid wordt door Jes vzw en Groep Intro vzw toont ons dat iets meer mannen begeleid worden dan vrouwen en dat een grote meerderheid meerderjarig is. 66 % daarvan heeft de Belgische nationaliteit en 1/5 een niet-Europese nationaliteit.

DOELGROEP VAN DE ACTIES CDO/SYNTRA

Aanwezigen	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Totaal	118	96	214	100,0%
Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
België	74	68	142	66.4%
EU	8	9	17	7.9%
Niet-EU	30	17	47	22.0%
VN-vluchteling	6	2	8	3.7%
Totaal	118	96	214	100,0%
Studies	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
ten hoogste eerste graad	83	67	150	54.2%
2e graad algemeen		1	1	0.4%
2e graad beroeps, technisch of kunst	42	43	85	30,7%
3e graad algemeen	1		1	0.4%
3e graad beroeps	4	10	14	6.5%
Andere studies	16	6	22	10.3%
Onbekend	1	1	2	0.9%
Totaal	147	518	275	100,0%
Studies in het buitenland	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Lager onderwijs	15	4	19	86.4%
Secundair onderwijs	1	2	3	13.6%
Totaal	16	6	22	100,0%
Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 18 jaar	38	34	72	33.6%
18 - 24	80	62	142	66.4%
Totaal	118	96	214	100,0%

Inactiviteitsduur	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 6 maanden	78	64	142	66.4%
6 tot 11 maanden	28	25	53	24.8%
12 tot 23 maanden	10	7	17	7.9%
= of > 24 maanden	2		2	0.9%
Totaal	118	96	214	100,0%

Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - beroepsinschakelingstijd	2	2	4	1.9%
WZ in opleiding	93	82	175	81.8%
Andere	22	10	32	15.0%
Onbekend	1	2	3	1.4%
Totaal	118	96	214	100.0%

RESULTATEN VAN DE ACTIES DIE IN HET LOPENDE JAAR IN HET KADER VAN CDO/SYNTRA WERDEN VERWEZENLIJKT

Resultaat van de evaluatie	Aantal deelnemers			
	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Tewerkstelling	14	11	25	24.3%
Stage	2	5	7	6.8%
Andere			71	68.9%
Totaal			103	100%

Kwalitatieve evaluatie

De socioprofessionele inschakelingacties worden beschreven en beoordeeld in de jaarlijkse evaluatieverslagen van de inschakelingsoperatoren die een overeenkomst hebben met Actiris. We beschikken voor de evaluatie eveneens over de jaarverslagen van het zonaal overleg.

De Nederlandstalige en Franstalige partners uit de SPI-sector hebben melding gemaakt van verschillende bevorderende en hinderende factoren.

FACTOREN M.B.T. DE CONTEXT

Hinderende factoren:

- **Economische situatie:** net zoals vorig jaar stellen de partners vast dat de situatie van het publiek steeds precairder wordt. De algemene economische situatie maakt het moeilijker om een arbeidsovereenkomst in de wacht te slepen, vooral voor de meest kwetsbare werkzoekenden. Het aantal werkaanbiedingen (in het bijzonder de aanbiedingen voor laaggeschoolde werkzoekenden die opgevolgd worden in het kader van de acties met interface tewerkstelling-opleiding) en het aantal beschikbare arbeidsplaatsen is niet voldoende ten opzichte van het aantal werkzoekenden.
- **Moeilijke overgang van opleiding naar werk:** de overgang naar werk na een opleiding is niet altijd gemakkelijk. De werkgevers zijn steeds veeleisender want de economische situatie van de onderneming is kwetsbaar en ze hebben steeds meer keuze uit de vele sollicitanten voor één enkele werkaanbieding.

FACTOREN M.B.T. DE PARTNERSHIPS

Bevorderende factoren:

- **Partnerships met de werkgevers:** meerdere partners hebben banden gesmeed met verschillende werkgevers die stages voor hun cursisten aanbieden. Hierdoor kunnen sommige cursisten ook tewerkgesteld worden. De partnerships zijn tevens nuttig om de werkgevers te

sensibiliseren inzake de rekrutering van kwetsbaardere personen, om hen te helpen de verschillende soorten gedrag te interpreteren en de tewerkstellingsprogramma's te begrijpen en te gebruiken.

- **Partnerships tussen de ISPI's:** de partners verklaren dat het aanhalen van de banden met de andere ISPI's of operatoren die zich met WZ bezighouden, doeltreffend blijkt te zijn, vooral om het risico op het vroegtijdig stopzetten van de opleiding van de WZ terug te dringen (efficiënte heroriëntatie) en om dankzij het netwerk samen te werken om de tewerkstelling niet meer af te remmen. De jobhuizen steunen en versterken deze netwerkvorming nog meer.

INTERNE FACTOREN BIJ DE PARTNERS

Bevorderende factoren:

- **Stages, bezoeken aan de onderneming en deelname aan evenementen met de WZ:**
- **Taalcoaches** die aan de lessen deelnemen en die de onderwijzers opleiden om in duidelijke en eenvoudige taal te spreken, aangepast aan personen met een basiskennis van de taal;
- **Begeleidende acties** die veel vroeger in de opleiding zijn voorzien om de WZ al vroeg verantwoordelijkheidszin bij te brengen en om erop toe te zien dat hij op het einde van de opleiding een arbeidsovereenkomst op zak heeft.

Hinderende factoren:

- **Selectie:** het is niet altijd evident om met een opleiding te starten. Eerst en vooral worden de WZ ontmoedigd door de lange wachttijden voor de start van een opleiding, waarvoor de operatoren steeds strengere selectieprocedures hanteren. Doordat een steeds groter publiek zich bij de inschakelings- en opleidingsinstellingen komt aanmelden, moeten deze laatste hun informatieverstrekking coördineren en strengere selectieprocedures invoeren. Het niveau van de taalbeheersing speelt bij de selectie eveneens een rol. Verder is het aantal WZ aanwezig tijdens infosessies niet altijd voldoende om een goede selectie van kandidaten toe te laten.
- **Problemen om voor bepaalde opleidingen publiek aan te trekken;**
- **Heterogene groepen:** de partners ondersteunen het belang om een bepaalde heterogeniteit en diversiteit in de groepen te behouden, maar melden eveneens dat deze verschillen moeilijkheden kunnen veroorzaken op het gebied van de groepsdynamiek en de leerevoluties doordat er duidelijke verschillen zijn in ritme en capaciteit.

FACTOREN M.B.T. HET PUBLIEK

Hinderende factoren:

- Zoals hierboven reeds vermeld, bevindt **de doelgroep zich steeds vaker in een kwetsbare sociaaleconomische situatie:** het merendeel van de operatoren meldt een verslechtering van de sociaaleconomische situatie van de werkzoekenden.
- Al jarenlang moeten we vaststellen dat het publiek vaak met verschillende **psychosociale problemen** worstelt (geestelijke en lichamelijke gezondheid, gevangenschap, huisvestingsproblemen, geen kinderopvang, gerechtelijke situatie, financiële zorgen, eenoudergezinnen enz.). Bijgevolg wordt voor de werkzoekende die met een psychosociaal probleem geconfronteerd wordt de zoektocht naar werk vaak naar de achtergrond verschoven. Hij spant zich bijgevolg minder in voor de groep. De afwezigheidsgraad ligt dan ook hoog.
- **Gebrek aan zelfvertrouwen:** veel WZ hebben geen zelfvertrouwen meer en schatten hun kansen om een baan te vinden laag in door de langdurige werkloosheid en het feit dat ze talrijke opleidingen hebben gevolgd die tot niets hebben geleid. De partners moeten aan dit vertrouwen voor en tijdens de opleiding werken om de WZ de kans te geven om een positievere dynamiek te creëren.
- **Weinig voeling met de realiteit op de arbeidsmarkt:** een belangrijk obstakel voor de tewerkstelling ligt in de manier waarop men tegenover het zoeken naar werk staat (impact op de door de partners verwachte resultaten). Bovendien ondervinden de WZ problemen bij het begrijpen van de werkaanbiedingen, zijn ze niet op de hoogte van de vereisten van de

arbeidsmarkt (rechten en plichten van werkgevers en werknemers), is er een kloof tussen hun houding en de verwachtingen van het beroepsleven, hebben ze moeite met het verwerken van administratieve documenten enz.

- **Nood aan basis- en alfabetiseringsopleidingen:** heel wat partners waarschuwen dat een stijgend aantal WZ problemen heeft met rekenen, onvoldoende informaticakennis heeft of het Nederlands of het Frans onvoldoende beheerst, en dat dit een ernstige struikelblok vormt om met een opleiding te starten.
- Sommige werkzoekenden zitten in een **“verkeerd statuut”**. Ze horen niet echt thuis in de werkloosheid, maar kunnen ook niet terecht bij de mutualiteit of bij andere diensten Sociale Zekerheid. Er is nood aan aangepaste structuren en begeleiding voor deze personen.
- Schoolverlaters zijn zeer kwetsbaar op de arbeidsmarkt: een groot aantal jongeren wil geen opleiding meer volgen en snel geld verdienen. Zij komen vaak terecht in het zwartcircuit of in uitbuitingssituaties.
- Verder moeten we nog vermelden dat veel WZ die acties in het kader van de interface tewerkstelling/opleiding volgen, niet over een in België erkend diploma beschikken (meer dan 30%). Sommige nieuwkomers van wie het diploma in België niet erkend wordt, verzaken aan hun kwalificatie en voegen zich bij de groep van niet-gekwalficeerden of moeten, bij gebrek aan kennis van één van de landstalen, eerst een vooropleiding Nederlands of Frans als vreemde taal of een opleiding Nederlands Tweede Taal (NT2) volgen.

Perspectieven 2015

Algemeen gezien zijn de samenwerkingsprincipes en –modaliteiten omtrent de uitvoering van partnerships tussen de verschillende overheidsinstellingen (Actiris-VDAB, Bruxelles Formation ...) regelmatig onderworpen aan evaluaties en heroriënteringen.

De CDO-partners wensen te werken aan de schoolherinschakeling om te vermijden dat de CDO-acties worden stopgezet. Bovendien willen zij de CDO-acties promoten door aan te tonen hoe gevaloriseerd het alternerend leren/werken in Frankrijk en Duitsland is.

Sinds 1 oktober 2014 gebruikt de VDAB een nieuw onderaanbestedingsstelsel, het kwalificatiestelsel om de beroepsvaardigheden te versterken, om opdrachten die op het einde van hun TCV (tender competentieversterking) lopen alsook enkele andere provinciale opdrachten te lanceren.

Gelet op de kalender voorzien om een nieuwe partnershipovereenkomst te starten (uiterlijke datum 1 februari 2015), zal Actiris geen oproep tot het indienen van projecten meer kunnen indienen, maar wel een mandateringsprocedure kunnen lanceren.

Het alternerend leren/werken is voor de verschillende regeringen een aandachtspunt. Er worden wijzigingen verwacht en deze kunnen een impact hebben op de door Actiris in dit kader gefinancierde maatregelen.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7

12 SOCIALE CONSULTATIE

Juridisch kader

Koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Koninklijk besluit van 23 juli 2012 tot wijziging van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dat op 1 november 2012 in werking is getreden.

Het koninklijk besluit van 28 maart 2014, tot wijziging, vanaf 1 mei 2014, van artikel 63, §2 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Doelstellingen

De dienst Sociale Consultatie is gespecialiseerd in de begeleiding naar een aangepaste betrekking van werkzoekenden (WZ) met beperkingen.

Onder "aangepaste betrekking" moet worden verstaan: een beroepsactiviteit die het best overeenstemt met de wensen, de lichamelijke geschiktheid, de beroepsvaardigheden en de ervaring van de werkzoekende. Het publiek bestaat uit personen die als gevolg van een handicap of een ziekte te kampen hebben met een verminderde beroepsbekwaamheid.

Algemene principes

Wegens zijn specifieke karakter heeft de dienst Sociale Consultatie een aangepaste begeleidingsmethode ontwikkeld. Een medewerker van de dienst kent gebarentaal. Er werd een netwerk opgebouwd met instellingen die gespecialiseerd zijn op het gebied van gezondheid of een specifieke handicap. De begeleiding van de werkzoekende is individueel en aangepast aan zijn moeilijkheden en problemen. De bedoeling is de werkzoekende autonomie en verantwoordelijkheidszin bij te brengen via een traject van socioprofessionele inschakeling. De begeleiding van deze specifieke doelgroep is rond verschillende fases gestructureerd.

In oktober 2014 heeft de Sociale Consultatie een methodologie ontwikkeld die gebaseerd is op de methodologie die ontwikkeld werd voor een specifiek publiek teneinde een aangepaste actieve begeleiding te bieden aan werkzoekenden van wie het recht op inschakelingsuitkeringen verloopt, nl.:

- werkzoekenden die door de gewestelijke tewerkstellingsdienst worden beschouwd als werkzoekende met ernstige, acute of chronische medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen, eventueel samen met sociale problemen;
- werkzoekenden met een permanente arbeidsongeschiktheid van minstens 33%, vastgesteld door de arts aangesteld door het werkloosheidsbureau.

Indien ze positief meewerken aan het aangepaste traject dat door de dienst Sociale Consultatie wordt georganiseerd of is erkend, kunnen deze werkzoekenden een verlenging van 2 jaar van hun inschakelingsuitkeringen genieten. Het begeleidingstraject van deze specifieke doelgroep is eveneens rond verschillende fases gestructureerd.

Onthaal

In een speciaal daartoe voorziene ruimte wordt een individueel onthaal aangeboden waarbij de werkzoekende op een specifieke en vakbekwame manier ontvangen wordt, zodat hij in alle vertrouwen en sereniteit kan spreken over zaken waar vaak niet over gesproken wordt.

Aanpak van vastgestelde moeilijkheden

Deze fase is erop gericht de werkzoekende bewust te maken van de moeilijkheden die zijn tewerkstelling belemmeren en hem voor te bereiden op deelname aan een sociaal en beroeps(her)inschakelingproces.

In het kader van de Aangepaste Actieve Begeleiding heeft dit nieuwe publiek de specifieke eigenschap dat het hetzij door de RVA voor 33% arbeidsongeschiktheid is erkend, hetzij een ernstig, acuut of chronisch medisch, mentaal, psychologisch of psychiatrisch probleem (MMPP) heeft, eventueel gecombineerd met sociale problemen, en dat het niet meer in aanmerking komt voor inschakelingsuitkeringen.

Uitwerken van de structuur

Al naargelang het soort probleem wordt een aangepast inschakelingsproces bedacht waarvoor kan worden samengewerkt met centra, partners en instellingen gespecialiseerd op het gebied van gezondheid en handicap.

In het kader van de Aangepaste Actieve Begeleiding (cf. KB van 28 maart 2014) werd een tijdelijke cel opgericht om de dienst Sociale Consultatie te versterken en waarmee het veel heeft samengewerkt.

Socioprofessionele inschakeling

Een deel van het doelpubliek is, na de voorgaande fasen, in staat om op zelfstandige basis een beroepsinschakelingstraject uit te bouwen. Voor de overigen wordt overgegaan tot het zoeken naar en de prospectie van werkaanbiedingen, eventueel met toepassing van tewerkstellingsmaatregelen.

Evaluatie en steun

Aangezien gestreefd wordt naar het slagen van de werkzoekende op lange termijn, blijft de dienst het contact met de werkzoekende onderhouden. Indien nodig volgt een bijsturing van de te ondernemen acties.

In het kader van de invoering van de Aangepaste Actieve Begeleiding, wordt met de WZ contact gehouden om de verschillende etappes van het begeleidingstraject voort te zetten. Deze verschillende opvolgingsgesprekken kunnen hetzij door de begunstigde, hetzij door de maatschappelijk werker worden gevraagd. Er werd een uitnodigingsprocedure in het kader van de objectiveringsprocedure ingevoerd om een minimumopvolging per begeleidingsfase te garanderen indien de WZ gedurende drie maanden niet is langsgesproken.

Administratieve omkadering

Sinds oktober 2014 heeft de dienst Sociale Consultatie een secretariaatsmedewerker in dienst gezien het werk op het einde van dit jaar voor de werkzoekenden van wie de inschakelingsuitkering ten einde loopt.

De dienstverantwoordelijke, Betty Nechelput, is sinds half november jl. met pensioen.

Budget

Gewone budget van Actiris

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 heeft de dienst Sociale Consultatie 2.670 werkzoekenden ontvangen voor wie 2.696 begeleidingsacties voor specifieke doelgroepen werden uitgevoerd.

De kenmerken van de werkzoekenden die door de dienst werden begeleid, worden in de volgende tabel voorgesteld.

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 ^{ste} graad	225	219	444
2 ^{de} graad	296	327	623
3 ^{de} graad	306	328	634
Leerlingenschap	22	18	40
Hoger onderwijs	66	84	150
Andere studies	397	382	779
Totaal	1.312	1.358	2.670
Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	152	112	264
25 - 44	736	816	1.552
45 jaar en ouder	424	430	854

Totaal	1.312	1.358	2.670
Inactiviteitsduur			
< 6 maanden	332	334	666
6 tot 11 maanden	181	190	371
12 tot 23 maanden	201	215	416
= of > 24 maanden	598	619	1.217
Totaal	1.312	1.358	2.670

Volgens onze dienststatistieken heeft de dienst Sociale Consultatie, ondersteund door de tijdelijke cel "AAB", in 2014 1.140 dossiers behandeld, wat 995 werkzoekenden vertegenwoordigt. De verwerking van deze dossiers en de gesprekken vonden plaats van 1 oktober tot 31/12/2015.

Kwalitatief

Tewerkstelling is een sleutelfactor voor de sociale integratie van een persoon met een handicap. In onze samenleving blijven de stigmatisering en stereotiepen van personen met een handicap en hun tewerkstelling nog steeds wijdverbreid. Om dit te veranderen, is het belangrijk de nadruk te leggen op de capaciteiten, de efficiëntie en de bekwaamheden van deze werkzoekenden, en dit zowel bij de werkgevers als bij potentiële collega's. De positieve ervaringen met de tewerkstelling van gehandicapte personen worden binnen de onderneming als een verrijking gezien.

Vooruitzichten 2015

De procedure die in 2014 is gestart voor werkzoekenden op het einde van hun recht op inschakelingsuitkering wordt in 2015 verlengd en zal volledig onder de bevoegdheid van de dienst Sociale Consultatie vallen, mits versterking van de consultants. De procedures zullen worden geïnformatiseerd.

De dienst blijft daarnaast zijn basisopdrachten vervullen.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10.

13 SOCIAAL UITZENDKANTOOR

Juridisch kader

Geen specifiek juridisch kader. Wel moeten de sociale uitzendkantoren of hun partners over de toegang tot de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikken, enerzijds voor de sociale begeleiding van de werkzoekenden aan de hand van een partnershipovereenkomst met Actiris en anderzijds door middel van een erkenning van één van de operatoren als privé tewerkstellingsagentschap voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten op basis van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierzien door de ordonnantie van 14 juli 2011 die in oktober 2012 van kracht is geworden.

Doelstellingen

De doelstelling is om laaggeschoolde jongeren tussen 16 en 30 jaar via uitzendarbeid op de arbeidsmarkt in te schakelen.

Algemene principes

Een sociaal uitzendkantoor is bedoeld om sociale begeleiding aan laaggeschoolde jongeren tot 30 jaar te bieden en hen via uitzendarbeid naar een eerste werkervaring en integratie op de arbeidsmarkt te leiden. Hiervoor werken actoren uit de sector van de socioprofessionele inschakeling en de uitzendkantoren samen, ofwel in één gemeenschappelijke structuur, zoals de cvba met sociaal oogmerk Exaris Interim, ofwel via een samenwerkingsakkoord, zoals voor de projecten Potentia en InterS.

Administratieve omkadering

Een ambtenaar van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar 2014:

500.000,00 euro (stijging van het budget van Exaris)

Uitgaven op 31 december 2014:

475.000,00 euro (stijging van het budget van Exaris)

Evaluatie

In 2007 en begin 2008 was er één sociaal uitzendkantoor operationeel: Exaris Interim (voordien Aris Interim). In mei 2008 werden er nog twee nieuwe kantoren geopend: Instant A en InterS. De activiteiten van Instant A werden in de loop van 2010 stopgezet. Dat jaar opende echter een nieuw sociaal uitzendkantoor, Potentia, zijn deuren.

De tabel hieronder geeft een overzicht van de verwezenlijkingen en resultaten van de 3 uitzendkantoren in 2014. Sinds 2012 dienen de verschillende bureaus geharmoniseerde eindverslagen in.

Aantal personen	Exaris Interim	Potentia	InterS
Vooringeschreven personen	927	272	201
Ingeschreven personen	660	200	141
Coachingacties		134	102
Ter beschikking gestelde personen (uitzendarbeid)	348	73	121
Personen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur	52	58	30

De drie sociale uitzendkantoren hanteren elke een eigen werkwijze en zijn in verschillende sectoren actief.

Exaris Interim begeleidt de kandidaten heel concreet door bijvoorbeeld mee te gaan naar een eerste gesprek met de geïnteresseerde werkgever. De begeleiding van de jongeren beoogt duidelijk een bemiddeling naar een overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur na de eerste werkervaring als uitzendkracht. Door zijn centrale ligging en toegankelijkheid heeft dit sociaal uitzendkantoor eveneens af te rekenen met agressieve bezoekers. Zijn klanten komen vooral uit de horeca en levensmiddelenindustrie met oog voor duurzame ontwikkeling.

Potentia kon vanaf december 2011 beschikken over subsidies in het kader van het tewerkstellingsbeleid. Het kantoor is een partnership tussen: de Mission locale de l'Emploi de Bruxelles-Ville, het Brusselse Opleidings- en Jobhuis en Randstad Belgium.

InterS werkt met een uitgebreid netwerk van inschakelingsoperatoren die de kandidaat-werkzoekenden naar hen verwijst. Het is vooral de bedoeling om jongeren uit het opleidingscircuit een eerste werkervaring te bezorgen en eventueel ook aan een overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur te helpen. De klanten komen voornamelijk uit de bouwnijverheid en de horeca.

De sociale uitzendkantoren bieden alle drie een individuele begeleiding van de jonge werkzoekende tijdens en na de tewerkstelling via uitzendarbeid.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 8, RS 10.

14 ACTIES TER BEGELEIDING VAN DE UITWERKING VAN EEN BEROEPSPROJECT (BUBP)

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 14 juli 2011 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beslissing van het Beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling van 10 februari 2009.

Doelstellingen

De doelstelling van deze maatregel is de werkzoekenden die op beroepsvlak de weg kwijt zijn de kans te geven om een kwaliteitsvolle begeleiding te genieten bij de uitwerking van een duidelijk en realistisch beroepsproject. De verwezenlijking van deze doelstelling vereist een grondige omkadering en een gepersonaliseerde en intensieve ondersteuning.

Algemene principes

De acties ter begeleiding van de uitwerking van een beroepsproject willen de werkzoekende die geen welbepaalde doelstellingen en/of beroepsproject heeft de kans geven een gepersonaliseerde omkadering te genieten. Dankzij deze omkadering kan hij de balans van zijn ervaring, vaardigheden en capaciteiten opmaken en een duidelijk, realistisch en uitvoerbaar beroepsproject uitwerken. Het publiek wordt door Actiris geselecteerd en naar de operator doorverwezen. Het bestaat uit alle Brusselse werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven en van wie:

- hetzij het beroepsproject nog niet is bepaald of herbepaald moet worden;
- hetzij het beroepsproject niet realistisch of uitvoerbaar is.

In het kader van deze begeleiding moet de werkzoekende minimum drie verschillende fases kunnen doorlopen. Deze hoeven niet noodzakelijk lineair op elkaar aan te sluiten. De operator is autonoom en kiest in samenspraak met de werkzoekende zelf de acties die aan de specifieke situatie van deze WZ zijn aangepast. Deze begeleiding duurt ten hoogste 10 dagen.

Fase "Onthaal en analyse van de vraag"

De fase van het onthaal en de analyse van de vraag is bedoeld om de noden van de persoon nauwkeurig te beoordelen en hem te motiveren om een beroepsproject uit te werken. Deze fase beoogt met name de volgende acties:

- ontcijfering en analyse van de vraag;
- onderzoek en informatie-inwinning omtrent de persoon;
- voorstelling van het mogelijke dienstenaanbod.

Fase "Balans"

Tijdens de balansfase kan de persoon de balans opmaken van zijn traject, zijn ervaring, zijn kennis, zijn vaardigheden, zijn kwaliteiten en zijn motivatie. Zo beschikt hij na afloop van deze fase over een duidelijke identificatie van zijn persoonlijke en professionele kenmerken.

Deze fase bestaat uit verschillende balansactiviteiten, met name:

- psychosociale balans;
- persoonlijke balans;
- beroepsbalans;

- balans van de vaardigheden.

Uitvoering van een specifiek project

Deze fase wil enerzijds de begunstigde helpen een duidelijk en realistisch beroepsinschakelingsproject samen te stellen, dat overeenstemt met zijn persoonlijke kenmerken en in lijn ligt met de werkelijkheid van de arbeidsmarkt. Anderzijds wil deze fase het vermogen van de persoon aanboren om actiestrategieën voor het verwezenlijken van het project uit te werken. De acties die in deze fase dienen te worden uitgevoerd zijn de volgende:

- de uitwerking van een beroepsproject;
- de evaluatie van de uitvoerbaarheid (toetsing van het project aan de realiteit van de arbeidsmarkt);
- het bepalen van de nodige middelen voor de uitvoering van het project;
- de verwijzing van de werkzoekende naar Actiris teneinde de concrete uitvoering van zijn project te laten aanvatten.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar: € 121.863,89

Administratieve omkadering

Departement Partnerships & Netwerk van Actiris
De projectinspecteurs van Actiris.

Kwantitatieve evaluatie

Op het einde van het dienstjaar 2014 hebben 413 Werkzoekenden (WZ) gebruik gemaakt van een BUBP-actie.

In 2014 stellen we een belangrijke stijging van het publiek vast. We gaan immers van 360 WZ naar 413 WZ, d.w.z. meer dan 50 extra WZ.

Dit is zeker te wijten aan het feit dat de toelatingsvoorwaarde voor de BUBP-acties sinds 1 september 2013 is aangepast. De toelatingsvoorwaarde voor de BUBP-acties die bepaalde dat men een actieplan met doel "Bepaling" en de module "BUBP" moest hebben, is namelijk geschrapt. Voortaan kan de werkzoekende die interesse heeft in een BUBP-actie zich rechtstreeks tot een BUBP-partner wenden, zonder hiervoor doorverwezen te moeten zijn door een tewerkstellingsconsulent van Actiris.

❖ PROFIEL VAN HET PUBLIEK

Om deze begeleiding te kunnen genieten, moet de werkzoekende "geldig als niet-werkende werkzoekende bij Actiris ingeschreven zijn" en in het BHG gedomicilieerd zijn.

Net zoals in de vorige jaren van deze overeenkomst stellen we vast dat meer vrouwen (61,7%) aan een BUBP-actie hebben deelgenomen. Deze verdeling wordt in dezelfde mate bij alle partners opgetekend (55% tot 70% van het publiek).

Geslacht	Deelnemers	%
Mannen	158	38,3%
Vrouwen	255	61,7%
totaal	413	100,0%

De begunstigden van de maatregel zijn voornamelijk Belgen of onderdanen van de Europese Unie (meer dan 85%).

Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
België	100	155	255	61,7%
EU	26	44	70	16,9%
Niet-EU	28	49	77	18,6%
VN-vluchteling	4	7	11	2,7%
Totaal	158	255	413	100,0%

42,1 % van het publiek valt in de categorie "Andere studies". Een derde van het BUBP-publiek heeft een diploma en wilt dit type actie voortzetten. 23 % heeft namelijk een diploma van het hoger onderwijs. In 2014 was er toch een daling van dit publiek, van 29% naar 23%.

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
1er graad	16	11	27	6,5%
2de graad	22	26	48	11,6%
3de graad	25	40	65	15,7%
Leerlingenschap	2	2	4	1,0%
Hoger onderwijs	34	61	95	23,0%
Andere studies	59	115	174	42,1%
Totaal	158	255	413	100,0%

Uit onderstaande tabel blijkt dat de BUBP-actie aan de behoeften in het begin van het traject van zoeken naar werk beantwoordt. 28,3 % van de WZ heeft in de eerste maanden van de zoektocht naar werk aan deze actie deelgenomen. We stellen ook vast dat het aantal personen dat tussen 6 en 11 maanden inactief is, is gestegen (gelijk met de stijging van het aantal WZ in beroepsinschakelingstijd). 36,3 % van de WZ is ook vragende partij na meer dan twee jaar inactiviteit. Deze categorie kent een stijging (in 2013 bedroeg dit 30%). Dit kan te verklaren zijn door de behoefte aan hermobilisering en de behoefte om zijn traject in eigen handen te nemen, wat bij de BUBP-acties wordt aangeboden.

Inactiviteitsduur	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 6 maanden	39	78	117	28,3%
6 tot 11 maanden	29	38	67	16,2%
12 tot 23 maanden	33	46	79	19,1%
= of > 24 maanden	57	93	150	36,3%
Totaal	158	255	413	100,0%

De opdeling volgens statuut op het ogenblik van de start van de maatregel, wordt hieronder weergegeven. Een grote meerderheid van de werkzoekenden heeft een uitkering aangevraagd.

Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - WZUA	115	154	269	65,1%
NWWZ - beroepsinschakelingstijd	8	17	25	6,1%
NWWZ - Andere	29	63	92	22,3%
WZ in opleiding	2	7	9	2,2%
Aan het werk	2	4	6	1,5%
Andere		3	3	0,7%
NWWZ - WZ ten laste van een OCMW	2	7	9	2,2%
Totaal	158	255	413	100,0%

80,5 % van de personen die aan de acties deelnemen, eindigt met een "welbepaald beroepsproject". In 12,2% van de gevallen worden de acties niet volgehouden. De WZ geven op of zetten de actie stop (4,9 %). In 2014 zijn deze cijfers gestegen.

Resultaat van de evaluatie	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Bepaald beroepsproject	106	171	277	80,5%
Opgegeven	13	29	42	12,2%
Stopgezet	5	12	17	4,9%
Niet-bepaald beroepsproject	3	5	8	2,3%
Totaal resultaten	127	217	344	100,0%
Openstaande acties	5	4	9	
Totaal acties	132	221	353	

Kwalitatieve evaluatie

❖ BEGELEIDINGSCOMITÉS

Er werd een BUBP-begeleidingscomité georganiseerd. Dit comité is bedoeld om informatie en goed praktijken te delen en uit te wisselen. Dit comité bood Actiris eveneens de gelegenheid om aan te kondigen dat in 2015 het BUBP-project als dusdanig niet zou worden voortgezet, maar dat deze behoefte in het lastenboek van de AAZW-maatregel 2015-2017 zou worden geïntegreerd.

❖ METHODOLOGISCHE OPLEIDING VAN DE BUBP-CONSULENTEN

Naargelang de behoeften, o.a. bij de infunctietreding van nieuwe consulenten, maar ook bij de invoering van nieuwe tools, geeft het Departement Partnerships en Netwerk van Actiris de BUBP-consulenten een inleiding over de maatregel en een opleiding over het gebruik van de IBIS-databank van Actiris.

❖ FACTOREN M.B.T. HET LASTENBOEK

Hinderende factoren:

- **Termijn van 3 maanden** om de actie te verwezenlijken: sommige partners betreuren dat de termijn zo kort is, gezien de specifieke situatie van het publiek en het thema van de actie (heroriëntering, balans: een activiteit die werk en een doordachte persoonlijke investering vraagt). 3 tot 6 bijkomende sessies zouden nodig zijn aangezien er geen automatische banden zijn met andere maatregelen voor het aanleren van tools voor het zoeken naar werk. (cf. zie hieronder).
- **Tegemoetkoming:** Volgens sommige partners is het bedrag van de subsidie die voor deze begeleiding per WZ wordt toegekend te laag ten opzichte van de hoeveelheid werk die moet worden verricht.
- **Complementariteit van de maatregelen:** De partners willen graag meer bruggen slaan tussen de BUBP-acties en de acties Actief Zoeken naar Werk. Er bestaan namelijk toelatingsvoorwaarden voor deze andere diensten. Een partner stelt voor: "*de invoering van een eenvoudige structuur gericht op het beantwoorden van werkaanbiedingen en de simulatie van selectiegesprekken was duidelijk doeltreffend*". Ook WZ van 45 jaar en ouder die niet aan de voorwaarden van de maatregel 45+ voldoen, worden bij de BUBP-acties opgevangen. De partners vragen bijgevolg meer tijd en acties om resultaten te boeken.

Bevorderende factor:

- **Wijziging van de toelatingsvoorwaarden – vereenvoudiging:** De verplichting om het doel "Bepaling" als actieplan te hebben alvorens met een BUBP-actie te starten wordt geschrapt wat voor de werkzoekenden een heuse tijdsinstroom is en de administratieve taken vereenvoudigt. Op deze manier kan de begeleiding van bij het eerste gesprek starten en wordt het werk vanuit kwalitatief standpunt erkend. Alle partners zijn zeer tevreden. Dit heeft gezorgd voor de vlotheid van het oriënteringsproces en de doorverwijzingen tussen Actiris en de partners.

❖ FACTOREN M.B.T. DE CONTEXT

Hinderende factoren:

- **Opleidingen:** De termijn tussen het einde van de BUBP en de start van de opleiding kan de WZ demotiveren. De werkzoekenden verklaren ook ontmoedigd te zijn wanneer een of meerdere opleidingen niet tot een baan hebben geleid.
- **Gelijkstelling van de diploma's:** veel werkzoekenden hebben een diploma in het buitenland behaald. De BUBP-partners melden dat de begeleiding van deze personen bij de uitwerking van een beroepsproject veel meer tijd in beslag neemt gezien de noodzakelijke stappen en het feit dat sommigen hun beroep niet in België kunnen uitoefenen.

❖ FACTOREN M.B.T. DE PARTNERSHIPS

Bevorderende factoren:

- Dankzij het partnernetwerk hebben de BUBP-partners een goede kennis van de doorverwijzingsmogelijkheden van de WZ.
- Meerdere partners geven aan dat ze goed met Actiris samenwerken.

Hinderende factor:

- **Bezorgdheid over het niet verlengen van de maatregel.** Verschillende partners verklaren dat de integratie van de behoefte 'Beroepsproject' met een meer concrete nood aan tewerkstellingstools zeer positief is. Zo kunnen onderbrekingen worden vermeden en wordt het traject van de WZ vlotter. De niet-verlenging van het project zorgt echter voor ongemak bij de partners aangezien zij geen enkele garantie hebben dat ze na de lancering van de projectoproep in het lastenboek van de maatregel AAZW 2015-2017 opnieuw zullen worden opgenomen.

❖ FACTOREN M.B.T. HET PUBLIEK

Hinderende factor:

- **De doelgroep bevindt zich steeds vaker in een kwetsbare sociaaleconomische situatie:** het merendeel van de operatoren meldt een verslechtering van de sociaaleconomische situatie van de werkzoekenden.
- **Mentale kwetsbaarheid** en/of psychologische ontredde van de begunstigde vaak na een burn-out, pesterijen of een pijnlijk ontslag.

Vaststelling:

- **Grote aanwezigheid van vrouwen** in de BUBP-acties (ook herintredende vrouwen). Sommige partners verklaren dit doordat vrouwen opener zouden staan tegenover een zelfanalyse en gemakkelijker het belang zouden zien voor hun zoektocht naar werk.
- **Afspraken maken en absenteïsme:** meerdere partners geven aan dat mensen bij hen een afspraak maken, maar niet komen opdagen. Het fenomeen zou alomtegenwoordig zijn.
- Het publiek dat een BUBP-actie wenste te volgen en dat meer dan 24 maanden inactief is, heeft een sterke behoefte aan hermobilisering en om zijn traject in eigen handen te nemen, m.a.w. zijn beroepsperspectieven en zijn capaciteit om naar de toekomst te kijken structureren.

Bevorderende factor:

- Veel operatoren melden dat **WZ** die dergelijke stappen ondernemen **gemotiveerd zijn** en zich ten volle inzetten voor het voorgestelde werk.
- Ook het belang van de groep in dit soort acties wordt door verschillende partners benadrukt.
- **Psychosociale ondersteuning** tijdens het proces biedt rust aan de personen waardoor ze hun werk doeltreffend kunnen uitvoeren.

Conclusies en vooruitzichten 2015-2016

In 2014 hebben de BUBP-partners kunnen profiteren van het resultaat van de vereenvoudiging van de toelatingsvoorwaarden tot de BUBP-actie ingevoerd in 2013. Dit heeft het werk van onze partners en de tewerkstellingsconsulenten van Actiris vergemakkelijkt. Het heeft vooral voor de werkzoekende tot een minder grote administratieve rompslomp geleid. De betrokken partners blijven in 2014 volledig achter deze BUBP-maatregel staan. Deze procedure kan een onmisbaar onderdeel van een socioprofessioneel inschakelingstraject vormen, dat tot het einde voortgezet zal worden, omdat het bij beter bepaalde professionele keuzes aansluit. Bovendien vermelden alle partners dat de begunstigten van de BUBP-maatregel na afloop meer vertrouwen hebben en hun kennisportefeuille beter gebruiken. Daarenboven is de maatregel uiterst geschikt voor bepaalde WZ die wegens persoonlijke, sociale, familiale of andere redenen niet in de andere circuits terecht kunnen. De maatregel is zeer flexibel t.o.v. het publiek.

De overeenkomst ondertekend met de partners loopt op 31 december 2014 ten einde. Als gevolg van de heraanpassingen van de partnershipvoorziening in 2014 zal de BUBP-maatregel in 2015 niet worden verlengd. De BUBP-maatregel (en GCW) werd in de AAZW-maatregel 2015-2017 geïntegreerd om de voorziening coherenter te maken. In juni 2014 werd een projectoproep BUBP gelanceerd. Actris heeft alle BUBP-partners uitgenodigd om hiervoor te solliciteren gelet op de kwaliteitsvolle ervaringen in het kader van deze maatregel.

Deze integratie zal ervoor zorgen dat er gereageerd kan worden op de hinderende factoren aangekondigd door de BUBP-partners gedurende deze overeenkomst, namelijk de onderbreking op het einde van de BUBP-actie voor de WZ die dan niet konden worden begeleid in de AAZW- en GCW-

projecten. Dankzij de hergroepering zal dit nu worden vermeden en zal het traject van de WZ vlotter verlopen.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

15 BEGELEIDINGSACTIES VOOR EEN SPECIFIEK PUBLIEK

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 houdende uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 14 juli 2011 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Bepalingen van het Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beslissing van het Beheerscomité van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van 28 juni 2011.

Doelstellingen

De begeleiding van specifieke doelgroepen heeft als doel de inschakeling op de arbeidsmarkt (normaal of beschermd circuit) van werkzoekenden (WZ) die te maken krijgen met een zeer specifiek probleem inzake opleiding en tewerkstelling. Het doelpubliek bestaat uit:

- werkzoekenden met mentale, psychische of psychiatrische problemen die hun beroepsinschakeling belemmeren;
- werkzoekenden die zich in de volgende situaties bevinden: (ex-)gedetineerde, dakloze, analfabeet.

Algemene principes

De begeleiding van specifieke doelgroepen gebeurt door tewerkstellingsoperatoren via een traject dat bestaat uit een aantal samenhangende, geïntegreerde en aangepaste fases en acties. Gedurende het hele traject moet de begeleiding zich toespitsen op een regelmatige opvolging die aan de ondervonden moeilijkheden en problemen is aangepast. De bedoeling is de werkzoekende autonomie en verantwoordelijkheidszin eigen te maken. In het kader van deze begeleiding moet de werkzoekende verschillende fases kunnen doorlopen die niet noodzakelijk lineair op elkaar aansluiten. Ze kunnen gelijktijdig worden doorlopen of rond bepaalde aspecten worden gegroepeerd. Enkel de fases van het onthaal en de informatieverlening en van de balans en/of het beroepsproject zijn verplicht. Ingeval de werkzoekende opgeeft of het project uitstelt, moet hij bovendien een heroriëntatie kunnen genieten. De volledige begeleiding mag niet langer dan 2 jaar duren. De duur van de fase "Opvolging van de acties in (voor)opleiding" wordt niet in aanmerking genomen bij de berekening van de voorziene maximumduur van de begeleiding.

Onthaal en informatieverlening:

Aangezien het begeleidingstraject bij het onthaal begint, draait deze fase met name om de volgende acties: eerste contact(en) met de tewerkstellingsoperatoren; stand van zaken van de situatie van de werkzoekende (professioneel, administratief, medisch, sociaal enz.) en opstelling van een voorgeschiedenis; analyse van de vraag van de werkzoekende; voorstelling van het dienstenaanbod; indien nodig doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten of centra; informatie over de rol van de instellingen en de verschillende diensten, regelgeving ...

Balans en/of beroepsproject:

Zoeken naar elementen die de situatie van de werkzoekende kunnen verduidelijken en de obstakels voor zijn beroepsinschakeling en zijn verwachtingen, wensen en mogelijkheden kunnen identificeren; sociale en professionele vaardigheden naar de oppervlakte brengen om het beroepsproject van de werkzoekende te bepalen; uitwerken van het beroepsproject; beslissen over het verloop van de acties en de stappen die de werkzoekende zal moeten ondernemen.

Opvolging van de (voor)opleidingsacties:

Deze fase beoogt de begeleiding van de werkzoekende tijdens de (voor)opleidingsperiode. Deze begeleiding geschiedt in de vorm van een aangepaste en regelmatige opvolging van de werkzoekende en moet er eveneens voor zorgen dat laatstgenoemde niet "afhaakt". Het gaat er met name om de opleiding in samenspraak met de opleiders samen te stellen (publiek met een handicap), contacten te leggen tussen de opleidingsoperator en de werkzoekende, de werkzoekende, indien nodig, naar een andere opleiding door te verwijzen en over te gaan tot een eindevaluatie van het opleidingsproces (verworven kennis, moeilijkheden enz.).

Zoeken naar werk:

Deze fase beoogt acties die gericht zijn op het zoeken naar werk, de voorstelling aan een werkgever of iedere andere actie die tot doel heeft de werkzoekende de nodige middelen te bieden om een positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen of te verdedigen. Dit zijn acties voor de werkzoekenden m.b.t. de werkaanbiedingen en het cv, maar ook acties voor de werkgevers om het publiek voor te stellen en een duidelijker beeld van hen te geven. Bovendien wordt er informatie gegeven over eventuele hulp om de werkposten aan te passen enz.

Opvolging en behouden van een baan:

Deze fase beoogt de realisatie van opvolgings- en ondersteuningsacties na de aanwerving van een werkzoekende door een werkgever en kan op de werkplek worden uitgevoerd. Zowel de werkgever (advies, ergonomie, aanpassing van de taken ...) als de werkzoekende (bemiddeling, een verslechterende situatie van de persoon in de gaten houden ...) zijn hierbij betrokken.

Het project Arbeidstraining

Een deel van het publiek met medische, mentale, psychiatrische of psychologische problemen is te ver verwijderd van de arbeidsmarkt om binnen het jaar met een arbeidsovereenkomst aan het werk te gaan. Actiris subsidieert voor deze personen het project Arbeidstraining van zijn partner Atelier Groot Eiland (eveneens een BSD-partner).

Een werkzoekende in een actie "Arbeidstraining" volgt meerdere keren per week deel een workshop (houtbewerking, horeca, ambacht ...). Tijdens deze workshop neemt hij deel aan beroepsacties die een sociaal nut en een economische waarde hebben. De Arbeidstraining biedt de werkzoekende de kans om zijn mogelijkheden inzake tewerkstelling te bepalen en zijn persoonlijke en professionele vaardigheden die nodig zijn voor het werk te verwerven. Bij dit type gepersonaliseerde trajecten worden de belangrijkste moeilijkheden die de werkzoekende ondervindt (al dan niet i.v.m. de arbeidsmarkt), weggewerkt.

Bijna de helft van de "verwezenlijkte" acties leidt tot een positieve uitstroom. Hierbij worden alle resultaten gerekend die de werkzoekende dichterbij een baan op de gewone of beschermde arbeidsmarkt hebben gebracht, of het nu "begeleide" banen of banen in een beschutte werkplaats zijn, overeenkomsten artikel 60, opleidingen, de deelname aan een beroepsinschakelingsmaatregel zoals de acties voor het Actief Zoeken naar Werk of de BSD-acties.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk van Actiris en de projectinspecteurs.

Budget

Voorziene jaarlijkse budget 2014

740.873,15 EUR

Evaluatie

kwantitatief

In 2014 werden 1.899 personen in het kader van de BSD-maatregel begeleid, waaronder 1.075 personen die in het lopende jaar zijn gestart. Dit is ten opzichte van 2013 een stijging met 8%. Zoals in 2013, bestaat het publiek voornamelijk uit mannen.

Deze tendens wordt sterk beïnvloed door de partners die gedetineerden begeleiden. Het publiek van de meeste andere partners bestaat voor zo'n 60% tot 65% uit mannen. Sommige partners begeleiden daarentegen meer vrouwen dan mannen.

Deelnemers	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Tijdens het jaar gestart	734	341	1.173	56,6%
Vroeger gestart	549	275	705	43,4%
Totaal	1.283	616	1.899	100,0%

Meer dan de helft van de deelnemers zijn Belgen en 32% komt uit een niet-Europees land.

Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Belg	660	375	1.035	54,5%
EU	160	59	219	11,5%
Niet-EU	439	169	608	32,0%
Staatloze - kandidaat-vluchteling	5	2	7	0,4%
VN-vluchteling	19	11	30	1,6%
Totaal	1.283	616	1.899	100,0%

Wat de kwalificaties betreft, heeft 31% van de deelnemers het secundair onderwijs niet afgerond. 54% beschikt over een buitenlands diploma dat niet in België wordt erkend. Dit cijfer blijft dus stabiel ten opzichte van 2013.

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
1 ^e graad	265	54	319	16,8%
2 ^e graad	209	56	265	13,9%
3 ^e graad	137	81	186	11,4%
Leerlingenschap	8	3	11	0,6%
Hoger onderwijs	25	30	55	3%
Andere studies	639	392	1.031	54,3%
Totaal	1.283	616	1.899	100,0%

Van de personen met een niet-erkend buitenlands diploma heeft 51,6% een getuigschrift van het lager onderwijs. 44,5% heeft de middelbare school voltooid. Het aantal hogere diploma's ligt zeer laag: 4%.

Studies in het buitenland	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Lager onderwijs	322	209	531	51,6%
Secundair onderwijs	298	160	458	44,5%
Hoger onderwijs	19	22	41	4%
Totaal	639	391	1.030	100,0%

Het sociaal statuut van de deelnemers ziet er als volgt uit:

Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - WZUA	582	356	938	49,4%
NWWZ - beroepsinschakelingsstijd	44	31	75	3,9%
NWWZ - Andere	286	186	472	24,9%
WZ in opleiding	30	20	50	2,6%
Aan het werk	20	4	24	1,3%
Andere	306	8	314	16,5%
Onbekend	4		4	0,1%
NWWZ - WZ ten laste van een OCMW	11	11	22	1,2%
Totaal	1.283	616	1.899	100,0%

De onderstaande tabel vermeldt de resultaten die de partners na afloop van de actie hebben geregistreerd, opgedeeld volgens de laatste afgesloten fase. Dit percentage aan positieve uitstroom wordt berekend op basis van het aantal personen die in fase 2 zijn geraakt en uit de actie zijn gestroomd.

Resultaat	Uitstroombfases					Uitstroom vanaf fase 2			
	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Gewone bezoldigde tewerkstelling		22	1	48	8	50	29	79	7,5%
Tewerkstelling: DSP, SINE, invoeginterim ...		1	1	2	1	12	4	16	1,5%
Tewerkstelling in een aangepaste omgeving				15	4	17	6	23	2,2%
Tewerkstelling: art. 60/61		10	1	10		14	7	21	2,0%
Totale uitstroom naar tewerkstelling	0	33	3	75	13	93	46	139	13,5%
Start opleiding		42	36	62		99	41	140	13,3%
Start studies		4		1		2	3	5	0,5%
Totale uitstroom naar opleidingen	0	46	36	63	0	101	44	145	13,8 %
Start van AZW		27	1	57	1	52	34	86	8,2%
Start van IBO									0%
Totale positieve uitstroom	0	106	40	195	14	213	131	344	35,5 %
Stopzetting (alle redenen)	53	21	1	10		20	12	32	3%
Zelfstandig zoeken naar werk		22	1	11		25	8	33	3,1%
Andere tewerkstellingsmaatregel		9		14		10	13	23	2,2%
Ander type van hulpmaatregel (behalve SPI)		5	3			6	2	8	0,8%
Aanvang van stage - vrijwilligerswerk RVA		1					1	1	0,1%
Geen nieuws	34	272	25	272	7	416	160	576	54,9 %
Totale uitstroom	87	436	70	502	34	610	312	922	100,0%

De analyse van de uitstroom toont dat de meeste werkzoekenden niet alle fases doorlopen. Heel wat trajecten worden hetzij in fase 2 (33%), hetzij in fase 3 (3%) afgesloten.

Tal van werkzoekenden nemen na de onthaalfase niet deel aan het traject. Volgens de partners is dit in het bijzonder te wijten aan slechte doorverwijzingen (vooral voor de analfabete werkzoekenden), demotivering omwille van een wachtlijst en de druk die de begunstigden ervaren om een job te vinden (financiën) of een RVA-overeenkomst na te leven. In het laatste geval zien de werkzoekenden het nut niet in van een langdurige begeleiding. Ze haken dan ook snel af wanneer ze elders worden geholpen bij de opstelling van hun cv en de verzending van hun sollicitatiebrieven.

Heel wat stappen worden ondernomen om te voldoen aan de vereisten voor de activering of om, eenvoudigweg uit noodzaak om te overleven, eender welke job te vinden. De moeilijke levensomstandigheden of de gezondheidsproblemen van de begunstigde kunnen tevens een oorzaak zijn voor het verlaten van een traject.

De positieve uitstroom naar tewerkstelling of opleiding is nagenoeg identiek (13,4%). Het percentage dat een AZW start, is eveneens voldoende relevant (8,2%). Dit toont ons dat de acties die de tewerkstelling voorafgaan, nodig zijn voor dit type publiek in het bijzonder.

De positieve uitstroom na afloop van de actie is ietwat gedaald ten opzichte van 2013: 35,5% in plaats van 37,3%.

De overeenkomst verwacht van de partner een positieve uitstroom van 40% binnen de 6 maanden na de actie. Als we de positieve uitstroom per partner bekijken, stellen we vast dat de resultaten over het algemeen rond of boven de verwachte 40% liggen, met uitzondering van een aantal partners die er meer moeite mee hebben om deze resultaten te bereiken.

Als we de positieve uitstroom per type publiek analyseren, merken we op dat de inschakeling op de arbeidsmarkt makkelijker verloopt voor mensen met een handicap of een gezondheidsprobleem. De (ex-)gedetineerden, daklozen en personen met ernstige psychiatrische problemen kennen een moeilijkere uitstroom. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het voor de werkgevers eenvoudiger is om personen met een handicap aan te werven door hun arbeidsplaats of arbeidsomstandigheden aan te passen.

Kwalitatief

Bij de meeste dienstverleners sluiten de BSD-acties aan op een reeks activiteiten die hetzij gericht zijn op het specifieke karakter van de doelgroep (Après, Lire et Ecrire, Brailleliga ...), hetzij op de functie van de vereniging die verschillende tewerkstellingsactiviteiten voor al haar doelgroepen biedt (Missions locales enz.). Meestal maakt de begeleiding van een specifieke doelgroep deel uit van een groter project.

Het publiek klopt op verschillende manieren bij de partners aan. Allereerst is er **de doorverwijzing** door Actiris (Sociale Consultatie, agentschappen enz.). Verder hebben sommige verenigingen een plaatselijke vestiging die zich op de wijk richt (Missions locales enz.). Zoals voor de meer gespecialiseerde vzw's, zijn voor deze vzw's hun goede reputatie en mond-tot-mondreclame één van de factoren waardoor de mensen bij hen terecht komen. Een andere factor is de doorverwijzing door andere eerstelijnsvzw's naar een BSD-partner.

Heel wat operatoren signaleren dat een groot aantal werkzoekenden zich aanmelden, maar om verschillende redenen niet in aanmerking komen voor een begeleiding binnen de BSD-actie (verkeerd statuut, voorlopige verblijfspapieren, woonplaats buiten Brussel, administratie bij de gedetineerden niet in orde ...). De tijd die aan hen wordt besteed, gaat ten koste van de begeleiding van de personen die wel in de BSD-actie passen.

De RVA speelt vaak een belangrijke rol door de werkzoekenden aan te sporen om bewijzen te verzamelen voor hun zoektocht naar werk. Deze druk leidt er jammer genoeg toe dat werkzoekenden, die niet klaar zijn om een traject zoals dat van de BSD-actie te starten, bij vzw's terechtkomen.

Ook al is het nog altijd moeilijk om alle andere partners en alle Actiris-consulenten met de door deze partners voorgestelde methodologie vertrouwd te maken, toch gebeurt de doorverwijzing steeds beter, vooral via de Sociale Consultatie.

De moeilijke doorverwijzing blijft eerder bestaan bij de partners die met een analfabeet publiek werken en naar wie personen worden gestuurd met een te lage beheersingsgraad van het mondeling Frans of een te hoog opleidingsniveau.

De **uitvoering van de actie** zelf hangt in grote mate af van de obstakels die tussen de mensen en de tewerkstelling staan. Het kan gaan om objectieve en discriminerende elementen op de arbeidsmarkt (fysieke, mentale of zintuiglijke handicap, opsluiting, analfabetisme, geen huisvesting) of om psychologische factoren die onvoorspelbaar gedrag veroorzaken of ertoe leiden dat men maar moeilijk zijn grenzen aanvaardt. De ondervonden moeilijkheden zijn in ieder geval van erg uiteenlopende aard. De hulpverleners die personen met "objectieve" problemen ontmoeten (m.a.w. problemen die tot een bestaande klasse behoren zoals handicap, ziekte, opsluiting enz.) zullen eerder werken aan het relativeren van het stigma en de werkzoekende begeleiden in zijn contacten met een werkgever, met name door te informeren over de mogelijkheden om een werkplek aan te passen, wat de inschakeling vergemakkelijkt. Het tweede type operatoren zal eerder worden geconfronteerd met een publiek dat inspanningen vraagt m.b.t. hun zelfbeeld en de socialisering zelf. Tal van acties die de tewerkstelling of de start van een opleiding voorafgaan, zijn steeds vaker nodig en vragen veel tijd, energie en werken in netwerk met partners. Dit maakt het voor hen moeilijker om resultaten te boeken.

De operatoren benadrukken immers dat de uitvoering van inschakelingsacties erg complex kan zijn in een situatie die wordt gekenmerkt door diverse met elkaar in verband staande problemen: problemen met justitie, het gevangeniswezen, de sociale en familiale werkelijkheid, schulden, huisvestingsproblemen, verslaving en een onzekere professionele toekomst, die verre van rooskleurig is omdat een blanco strafblad wordt vereist om een baan in de wacht te slepen.

Bovendien leeft een groot deel van het publiek in een situatie waarin snel werk dient te worden gevonden. Ze hebben werk nodig om financiële redenen, een factor die belangrijker is geworden door de invoering in 2014 van de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. De RVA-facilitatoren treden daarnaast strenger op bij de evaluatie van de activeringsovereenkomsten. Doordat ze laaggeschoold zijn en angst hebben voor de arbeidsmarkt, zijn deze personen vaak niet in staat om een realistisch beroepsproject te formuleren. De termijnen om officiële documenten te bemachtigen, worden aangestipt als één van de moeilijkheden om met bepaalde nieuwkomers een beroepsproject te creëren. Over het algemeen vertragen de administratieve procedures de vooruitgang van het traject omdat de partners de werkzoekenden ook hierin moeten begeleiden, aangezien ze niet autonoom genoeg zijn om zelf de administratieve aspecten af te handelen.

Ook de ongelijke toegang tot informaticamiddelen vormt een echte barrière: om financiële redenen of wegens een gebrek aan bepaalde vaardigheden, het is voor de werkzoekenden niet altijd evident om zich op een jobsite in te schrijven of een e-mailadres aan te maken. Maar solliciteren met het e-mailadres van de vzw die hen begeleidt, kan stigmatiserend zijn. In de gevangnissen is het gebruik van informaticamiddelen vaak niet evident en niet toegelaten.

De gebrekkige kennis van het Nederlands of het Frans van sommige werkzoekenden heeft niet enkel een impact op hun kansen om werk te vinden. Het weegt ook door op de kwaliteit van de begeleiding van de werkzoekenden door de partner: door de taalbarrière wordt het immers moeilijker om een vertrouwensrelatie op te bouwen.

Wegens een tekort aan opvangplaatsen voor hun kinderen, kunnen de ouders (eenoudergezinnen) niet altijd aanwezig zijn op de afspraak met de partner. Sommigen kunnen niet aan een begeleidingstraject deelnemen zonder opvang voor hun kinderen.

De operatoren verwijzen de begunstigen door naar organisaties die hen bij hun specifiek probleem kunnen helpen. Het betreft voornamelijk organisaties die de medische of psychische situatie van de persoon kunnen behandelen of organisaties die sociale bijstand kunnen verlenen. De werkzoekende heeft deze bijkomende hulp nodig om dit beroepsinschakelingstraject te kunnen afronden. Het werken in netwerk is dus van groot belang voor de begeleiding van dit type publiek. Zware sociale problemen belemmeren de tewerkstelling in het bijzonder. Deze problemen oplossen, neemt soms meer dan één jaar in beslag.

De noodzaak om een job te vinden en om in die zin stappen te ondernemen, in het bijzonder op het vlak van BSD-opvolging, kan voor de meest kwetsbare werkzoekenden soms een beangstigende gedachte zijn. Sommigen zijn dus nog niet klaar om een inschakeling te ondernemen. Dit wordt evenwel pas duidelijk wanneer de inschakeling is aangevat, wat het grote aantal stopzettingen in fase 1 kan verklaren.

De gezondheid van bepaalde werkzoekenden vereist dat ze van statuut veranderen (van werkloosheid naar de arbeidsongevallenverzekering enz.). De operatoren delen evenwel mee dat ze onvoldoende ervaring hebben om de personen in deze fase te begeleiden.

Naast de psychologische impact op de familiale en sociale relaties verloopt de inschakeling voor **gevangenen** problematisch doordat de tewerkstellingsoperatoren, de opleidingsoperatoren en de strafuitvoeringsrechtbank er een andere logica en andere kalenders op nahouden. Dit kan leiden tot de loutere en eenvoudige annulering van het beroeps- of opleidingsproject of tot de uitstelling ervan totdat het begin van de opleiding beter aansluit bij de voorziene vrijlating.

Verschillende operatoren betreuren de automatische afsluiting in het informaticasysteem van Actiris van de dossiers waarvoor er na 6 maanden en 15 dagen geen enkele beweging is opgetekend, alsook de automatische afsluiting van de dossiers na 2 jaar. Deze procedures zijn vaak in strijd met de realiteit op het terrein. Het ontbreken aan een beweging of de nood aan een meer dan 2 jaar durende begeleiding kunnen worden verklaard a.d.h.v. de sociale of institutionele problemen van de betrokken personen (ziekte, geen kinderdagverblijf gevonden, problemen met de geldigheid van de identiteitsdocumenten, tijdelijke overplaatsing naar een gevangenis buiten Brussel enz.).

De partners wijzen op de moeilijkheid om werkzoekenden naar **opleidingen** van meer dan 20 uur/week door te verwijzen als een belangrijk obstakel voor hun inschakeling, en dit omwille van de volgende redenen:

- veel werkzoekenden moeten eerst worden voorbereid om voor de toelatingstesten voor de opleidingen te slagen;

- het taalniveau dat vereist is om een opleiding aan te vatten, is ontoereikend;
- er zijn niet voldoende opleidingsplaatsen, zeker niet voor analfabete WZ;
- het opgevolgde publiek is in het begin niet altijd te vinden voor een dergelijke intensieve begeleiding;
- sommige doelgroepen worden expliciet door de opleidingscentra uitgesloten (ex-gedetineerden enz.), dit ondanks de recente openheid van sommige opleidingscentra (t.o.v. ex-gedetineerden in het bijzonder) dankzij de inspanningen om de operatoren te sensibiliseren;
- sommige werkzoekenden raken gedemotiveerd door de lange wachtlijst om met een opleiding te kunnen starten.

Een andere belangrijke factor die de inschakeling van werkzoekenden belemmert, is het algemeen tekort aan **werkaanbiedingen** voor laaggeschoolde profielen in het Brussels Gewest. De economische crisis zorgt ervoor dat deze werkzoekenden nog moeilijker dan voordien werk vinden, zowel in de bedrijven voor aangepast werk als in de bedrijven van de sociale economie. De werkgever heeft nu een ruimere keuze aan kandidaten, waardoor de vereisten in de profielen van de vacante betrekkingen vaak worden verhoogd en de aanwerving van werkzoekenden met een 'sterker' profiel bijgevolg wordt bevorderd. Discriminatie speelt eveneens een rol.

In sommige gevallen menen bepaalde professionals dat de doelstelling "tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit" een utopie is:

- wegens het profiel van sommige doelgroepen die zich maar moeilijk naar de normen van de arbeidsmarkt kunnen voegen;
- omdat sommige WZ werken om materiële redenen niet per se interessant vinden: ze zouden bepaalde uitkeringen m.b.t. hun handicap verliezen en ze hebben geen garantie dat ze deze uitkeringen opnieuw zullen ontvangen ingeval ze hun werk zouden verliezen;
- ten slotte zijn de weinige banen waarvoor de WZ zouden kunnen solliciteren vaak voorbehouden aan bepaalde categorieën (win-win enz.) waar de WZ niet altijd voor in aanmerking komen. De gebruikers zijn nu wel aangespoord, maar ze moeten wachten tot ze aan de voorwaarden voldoen om werk te kunnen vinden.

Tewerkstelling in het beschermd arbeidscircuit lijkt niet altijd haalbaar:

- de vereisten in de bedrijven voor aangepast werk liggen steeds hoger;
- het aantal beschikbare aangepaste arbeidsplaatsen neemt af, omdat de crisis de ondernemingen verplicht om de arbeidsplaatsen waarvoor ze vroeger aangepaste jobs konden voorstellen, uit te besteden;
- er is in Brussel slechts één Nederlandstalig bedrijf voor aangepast werk en geen enkele Nederlandstalige sociale werkplaats.
- de Arbeidszorg wordt in Brussel niet erkend.

De operatoren zijn overigens van mening dat de overeenkomst te weinig activiteiten erkent als een positief resultaat van de begeleiding. Ze betogen tevens dat de Arbeidszorg, een activiteit als vrijwilliger of een activiteit in een PWA nochtans een grote stap voorwaarts voor de doelgroep zouden betekenen. Ze vinden het bijgevolg jammer dat dit niet als dusdanig in de overeenkomst in overweging wordt genomen.

Perspectieven 2015-2016

De BSD-overeenkomsten lopen in december 2015 af. Ze zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie die eveneens de 3 specifieke AAZW-overeenkomsten, die dezelfde doelgroep dekken, zullen bevatten. Het idee bestaat erin om de 2 maatregelen in 1 partnershipmaatregel voor de specifieke doelgroepen om te zetten.

In 2015 zal Actiris eveneens nadenken over de begeleiding van de werkzoekenden met gezondheidsproblemen, met als bedoeling deze personen een betere dienstverlening aan te bieden. Het doel bestaat erin tot een coherentie te komen tussen de diensten die Actiris en zijn partners aanbieden.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10.

16 ACTIES “BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN VAN 45 JAAR EN OUDER”

Juridisch kader

Vormen het kader voor deze maatregel:

Ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

Beslissing van het Beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling van 22 maart 2012.

Doelstellingen

De begeleidingsacties voor werkzoekenden van 45 jaar en ouder willen de begunstigden in staat stellen opnieuw een plaats op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden dankzij een intensief gepersonaliseerd begeleidingstraject dat aan hun situatie en behoeften is aangepast. Deze begeleiding zal de werkzoekenden toelaten een duidelijk en realistisch beroepsproject, in lijn met hun aspiraties en mogelijkheden, uit te werken en uit te voeren. Het lastenboek dringt tevens aan op het belang van de ontwikkeling van een activiteit of aanpak om de werkgevers te sensibiliseren en hen eventueel met de deelnemers in contact te brengen.

Ten slotte werd in het domein van de begeleiding van deze specifieke doelgroep nog niet veel ervaring verworven. De projectoproep heeft dan ook een verkennende functie, namelijk de problematiek beter leren begrijpen en op zoek gaan naar geschikte werkmethodes.

Doelgroep

Deze projectoproep is gericht op werkzoekenden (WZ) van 45 jaar en ouder die sinds meer dan 24 maanden geldig als niet-werkende werkzoekende bij Actiris ingeschreven zijn en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn gedomicilieerd.

Algemene principes

In het kader van deze begeleiding moet de werkzoekende de volgende fases kunnen doorlopen:

- Onthaal en analyse van de vraag: de behoeften van de werkzoekende worden geëvalueerd en er wordt bekeken of een begeleiding kan worden gestart. Er kan ook een heroriëntatie worden overwogen.
- Balans: de werkzoekende maakt de balans op van zijn traject, ervaring, kennis, vaardigheden, kwaliteiten, motivatie enz., zodat hij zijn mogelijkheden en beperkingen naar juiste waarde kan schatten.

- Beroepsproject: de werkzoekende wordt geholpen om een duidelijk en realistisch beroepsproject te bepalen dat strookt met de balansresultaten en rijmt met zijn ambitie. Er worden verschillende thema's aangekaart: de arbeidsmarkt, empowerment, de kanalen om werk te zoeken, opleidingsbehoeften, hulp bij de oprichting van een eigen onderneming enz.
- Tewerkstelling: er wordt gewerkt aan de kennis en vaardigheden die nuttig zijn bij het zoeken naar werk (technieken, bronnen, methodes, netwerken enz.)

De operator is vrij om zijn acties en methodologie zelf te kiezen. Hij houdt daarbij rekening met de specifieke situatie van de werkzoekende en overlegt met deze laatste. De begeleiding duurt hoogstens één jaar. De operator moet ook activiteiten voor de werkgevers uitvoeren (bijv. de werkgevers informeren, evenementen organiseren of eraan deelnemen) met als doel de werkgevers te sensibiliseren en/of de doelgroep bij de werkgevers te promoten. Dit is een transversale activiteit die essentieel is voor het slagen van de begeleiding.

De totale duur van de begeleiding mag niet meer dan een jaar bedragen.

Administratieve omkadering

Het departement Partnerships en Netwerk van Actiris en de dienst van de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 230.732,84

Evaluatie

Kwantitatief

Deelnemers 2014	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Gestart tijdens het lopende jaar	151	112	263	62,9%
Vroeger gestart	91	64	155	37,1%
Totaal	242	176	418	100,0%

In 2014 hebben de partners 418 WZ begeleid, waarvan 37% in 2013 met het traject zijn gestart.

Alle deelnemers aan deze maatregel zijn per definitie minstens 45 jaar oud en 2 jaar werkloos. De inactiviteitsduur wordt berekend op basis van de Eurostatdatum en wordt berekend vanaf het begin van een ononderbroken inschrijving als werkzoekende. Op verzoek van de partners die met werkzoekenden werken die sinds minder dan twee jaar zijn ingeschreven, maar in werkelijkheid sinds langer inactief zijn (ziekte, gevangenisstraf ...), heeft Actiris de technische voorwaarden versoepeld waardoor er rekening kan worden gehouden met deze bijzondere gevallen. Het evenwicht tussen mannen en vrouwen verbetert aangezien het aandeel vrouwen van 34% in 2012 naar 42,1% in 2014 gaat.

De meerderheid (54%) van de WZ bevindt zich in de jongste leeftijdscategorie (van 45 tot 49 jaar) dat waarschijnlijk het gevolg is van het feit dat eens voorbij deze leeftijd de werkzoekenden geen deel meer uitmaken van het RVA-publiek of het publiek dat systematisch bij Actiris wordt uitgenodigd. De evolutie van de beleidslijnen voor de activering van werkloze werkzoekenden voorziet in de toekomst een toename van de andere drie categorieën. Dit wordt reeds bevestigd aangezien deze categorie t.o.v. de voorgaande jaren een daling kent van 3%, ten voordele van de overige twee categorieën.

Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
België	148	134	282	67,5%
EU	46	26	72	17,2%
Buiten EU	48	16	64	15,3%
Totaal	242	176	418	100,0%

67% van de WZ zijn Belg en meer dan de helft van de buitenlanders zijn afkomstig van de Europese Unie.

Dit moet in het licht van het studieprofiel (cf. hieronder) worden geplaatst waaruit blijkt dat een groot aantal diploma's in het buitenland werden behaald.

Studies	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
1 ^{ste} graad	16	11	27	6,5%
2 ^{de} graad	16	16	32	7,7%
3 ^{de} graad	29	39	68	16,3%
Leerlingenschap	5	1	6	1,4%
Hoger onderwijs	40	46	86	20,6%
Andere studies	136	63	199	47,6%
Totaal	242	176	418	100,0%

In vergelijking met vorig dienstjaar is de vertegenwoordiging van de verschillende studiegroepen gewijzigd. Terwijl het aantal houders van een diploma van het hoger onderwijs (van 16,4% in 2013 naar 20,6% in 2014) en het secundair onderwijs (van 14,5% naar 16,3%) en het aantal WZ dat als "andere studies" is geklasseerd (46% in 2013 en 47,6% in 2014) stijgen, worden de overige categorieën minder vertegenwoordigd: enerzijds houders van het getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs die van 11,8% naar 7,7% zijn gedaald en anderzijds houders van het getuigschrift van het basisonderwijs die van 9,9% naar 6,5% zijn gedaald.

Deze evolutie beantwoordt aan de verwachting dat we geleidelijk aan de maximumcapaciteit voor de maatregel halen (in 2012 hebben de partners slechts de helft van de WZ wiens overeenkomst in juli startte, kunnen ontvangen).

De evolutie bevestigt daarentegen de kloof tussen de verschillende publieksprofielen (universitairen / laaggeschoolden) die door de operators werden aangekaart.

Resultaten

Dit punt heeft betrekking op alle acties die sinds het begin van de overeenkomst zijn uitgevoerd.

Sinds de start van de projecten in 2012 stellen we vast dat het aantal personen dat in fase 4 uitstroomt, blijft toenemen (71% in 2012 en 73% in 2015) en dit voor het voltallig publiek dat de acties heeft beëindigd. Het merendeel van de WZ die een traject 45+ starten, volgen deze dus ook tot op het einde (fase 4). 17% beëindigt de actie in fase 3 (versterking van de vaardigheden) waardoor het aantal personen dat vroegtijdig opgeeft minder dan 10% bedraagt.

We zien dit als een teken dat de WZ in de loop van het proces hun motivatie opnieuw hebben gevonden en dat de begeleiding van de partner van kwaliteit is.

Resultaten na de encodering door de partners:

25% van de WZ die een traject tot fase 3 hebben gevolgd, stromen na de begeleiding door naar werk of creëren hun eigen tewerkstelling (3%). 20% start met een opleiding. De overige WZ vallen in de categorie "gestopt", "opgegeven", "zonder nieuws" en vertegenwoordigen 1/3 van het totaal.

WZ die vanaf fase 3 zijn gestopt, volgens de resultaten ingevoerd door de partners (N=440)	
Werk	22%
Creatie van eigen tewerkstelling	3%
Stage	0%
Opleiding	20%
Heroriëntering	1%
Zoekt zelfstandig naar werk	18%
Gestopt / Opgegeven / Zonder nieuws	36%
Totaal	100%

Uit de resultaten bij de uitstroom, zoals ingevoerd door de partners, blijkt dat de **positieve uitstroom** bij door overeenkomsten vastgelegde acties **45%** bedraagt, wat meer is dan de 40% die door het bestek wordt vereist.

WZ uitgestroomd vanaf fase 3, volgens de resultaten ingevoerd door de partners 6 maanden na de uitstroom (N= 198)	
Werk	25%
Creatie van eigen tewerkstelling	1%
Stage	2%
Opleiding	8%
Heroriëntering	3%
Zoekt zelfstandig naar werk	44%
Gestopt / Opgegeven / Zonder nieuws	19%
Totaal	100%

Hoewel het lijkt dat de positieve uitstroom van 45% naar 36% daalt tussen de uitstroom en 6 maanden later, moet er worden opgemerkt dat:

- het aantal acties waarmee rekening wordt gehouden, gehalveerd wordt aangezien de acties in juni moeten zijn beëindigd om het resultaat na 6 maanden te kunnen vaststellen;
- het aantal onbekende resultaten duidelijk stijgt als gevolg van het feit dat de partners moeilijkheden ondervinden om op lange termijn in contact te blijven met de WZ;
- het aandeel aan tewerkstellingen toeneemt (maar het aantal niet noodzakelijk).

Resultaten na longitudinale benadering van het traject van de WZ.

Als we kijken naar wat de werkzoekenden gedaan hebben tussen het begin van hun begeleiding in dit project en 6 maanden na het einde ervan, stellen we het volgende vast:

- 41% van de WZ heeft een actie "werk" (30,8% waarvan de actie "werk" 28 dagen of langer duurt);
- 29,5% van de WZ heeft een actie "opleiding";
- Als we enkel de acties "opleiding" en "werk" bestuderen, stellen we vast dat de maatregel binnen de 6 maanden een positieve uitstroom van 63% heeft.

Deze cijfers overlappen elkaar aangezien sommige WZ de twee soorten acties combineren.

De resultaten van deze maatregel liggen duidelijk hoger dan de vereisten die door de overeenkomsten werden bepaald. Dankzij een netwerk aan werkgevers en partners en concrete stappen naar werkgevers toe, behalen de partners op het einde van de begeleiding een positieve uitstroom van 63%, waarvan een meerderheid als tewerkstelling in al zijn vormen.

Longitudinale opvolging van de WZ : verdeling van de WZ in functie van de acties gevoerd in het kader van hun deelname aan het 45+-programma	
Uitsluitend één of meerdere acties "werk"	34%
Uitsluitend één of meerdere acties "opleiding"	22%
Actie(s) "werk" + Actie(s) "opleiding"	8%
Geen van beide acties	37%
Aandeel aan WZ met minstens één positieve actie	63%

Kwalitatief

2014 was het uitgelezen jaar voor de evaluatie van deze maatregel. De belangrijkste vaststellingen zijn de volgende. De evaluatie van deze voorziening toont vandaag aan dat er vraag naar is en de behoefte groot is. De WZ van 45 jaar en ouder vertegenwoordigen nl. bijna een derde van de WZ die bij Actiris zijn ingeschreven. Tijdens de informatiecampagnes bij WZ omtrent deze voorziening, toont de sterke respons aan dat de potentiële interesse van deze groep voor een doelgerichte begeleiding groot is. In tegenstelling tot andere maatregelen waarbij het aantal vroegtijdige stopzettingen hoger ligt, is de deelnemingsgraad tot het einde van de begeleiding een bewijs van de motivering van de deelnemers alsook het nut ervan voor zij die ondersteund worden tijdens hun stappen.

Wat de resultaten betreft, kent het beroepstraject van de deelnemers aan deze maatregel een positieve evolutie, ondanks het feit dat de uitstroom bij langdurige werklozen van ouder dan 45 jaar redelijk laag is. Of het nu via werk of een opleiding is, de maatregel kent een positieve uitstroom van 63% binnen de 6 maanden na hun begeleiding.

Vrouwen boeken betere resultaten dan mannen en deze prestaties evolueren omgekeerd evenredig met de leeftijd: jongere WZ vinden sneller werk terwijl de oudere WZ eerder voor een opleiding kiezen.

We stellen ook vast dat een werkgevernetafwerk rond de partner en de wijze waarop deze laatste het netwerk aanspreekt de werkzoekende beter ten goede komt dan het profijt bij de verschillende methodologieën.

Tot slot blijkt dat de gespecialiseerde profielen moeilijker opnieuw in te schakelen zijn op korte termijn dan de meer algemene profielen.

Sowieso voorziet de evaluatie een grote mogelijkheid om in de toekomst meer te doen voor deze relatief vergeten groepen. Zij het op het vlak van mogelijkheden voor de komende projectoproepen in januari 2016 (te bevestigen na een nota over het strategisch plan) of de ontwikkeling van nieuwe diensten voor werkzoekenden, alsook voor de ontwikkeling van gespecialiseerde tools voor de tewerkstellingsconsulenten van Actiris.

Kwalitatief gezien heeft de evaluatie het mogelijk gemaakt om hoofdzakelijk het gebrek aan resources voor professionals, zoals begeleidings- of opleidingsmaatregelen, naar waar ze worden doorverwezen in het licht te stellen.

De sterke ontmoediging van een deel van het publiek komt eveneens naar boven in deze evaluatie en lijkt een reeks objectieve situaties te versterken, te beïnvloeden en erdoor beïnvloed te worden die gelinkt zouden zijn aan de stigmatisering rond leeftijd op het werk en een opeenstapeling van moeilijkheden (taal, verblijfplaats, "emotionele" aspecten van de situatie, einde van de loopbaan enz.).

De nodige omschakelingen tonen aan dat het moeilijk is om toegang te krijgen tot vormingstrajecten die afgestemd zijn op het verwerven van ervaring en voor de oudsten toegankelijk zijn. De afstemming op voorzieningen zoals de validering van de verworven vaardigheden, de erkenning van de bekwaamheden en de organisatie van verzilverbare opleidingsmodules lijkt meer dan nodig om de werkzoekenden de kans te geven hun loopbaan te verzilveren en zich op de arbeidsmarkt te valoriseren, ook in het kader van omscholingen (transversale vaardigheden).

Vooruitzichten 2015

In 2015 zal Actiris zijn inspanningen inzake interne en externe communicatie voorzetten om te verzekeren dat alle aspecten van deze maatregel door zijn diensten worden geassimileerd, inclusief de deelnemingsvoorwaarden. De andere partners en de werkzoekenden zullen bovendien beter worden geïnformeerd zodat de doelgroep optimaal gemobiliseerd en georiënteerd kan worden.

De begeleidingscomité zullen worden voortgezet door er, i.s.m. de partners, een inhoud "beroepen" te ontwikkelen om hen zo te helpen bij de ontwikkeling van hun resources en hun middelen om het doelpubliek te begeleiden. Er wordt met name gedacht aan intensievere contacten met de werkgevers om de begeleiding van de WZ met concrete mogelijkheden aan te vullen en om de werkgevers bewust te maken van het potentieel aan vaardigheden van de 45-plussers in het Brussels Gewest.

Er wordt voorzien na de evaluatie begin 2016 een nieuwe aangepaste projectoproep te starten.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

17 GEDRAGSCODES OP HET WERK (GCW)

Juridisch kader

Vormen het kader voor deze maatregel:

De ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9 §2;

De ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Beslissing van het Beheerscomité van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van 26 april 2012.

Doelstellingen

De bedoeling van de modules "gedragscodes op het werk" is om jonge werkzoekenden de gedragscodes die in het beroepsleven gelden te doen verwerven. Het hanteren van deze gedragscodes heeft een gunstige invloed op de duurzame inschakeling van de jongere op de arbeidsmarkt.

De verwezenlijking van deze doelstelling steunt op een positieve benadering gericht op:

- de objectieve kennis over het bedrijfsleven en de verschillende sectoren te verruimen;
- de werkzoekende specifieke gedragingen of houdingen aangepast aan het beroepsleven aan te leren en te laten verwerven. Hierbij wordt erop gelet dat er geen stereotiepe voorstellingen worden overgedragen, noch voor de werkzoekende noch voor de onderneming.

Algemene principes

De module "gedragscodes op het werk" moet ervoor zorgen dat de werkzoekenden enerzijds inzicht verwerven in de specifieke gedragingen die in het beroepsleven gelden en anderzijds dat zij deze gedragingen gaan assimileren. De module maakt de link met hoe het er in de bedrijfswereld aan toe gaat. Het is de bedoeling om de jongeren dichter bij werk te brengen door hun de nodige bagage te geven om de gedragscodes die nuttig zijn voor een duurzame professionele inschakeling te onderkennen, te verwerven en toe te passen. De acties vinden in groep plaats en de module duurt 10 dagen. De operatoren mogen zelf bepalen welke methodes zij aanwenden om de modules "gedragscodes op het werk" te realiseren, maar moeten deze wel zeer nauwkeurig in het kandidaatsdossier beschrijven. Deze methodes moeten evenwel op de onderstaande principes berusten:

- groepsdynamiek;
- actieve en participatieve pedagogie;
- valorisatie van de persoon (pedagogie van het slagen);
- het aangeleerde wordt echt eigen gemaakt;
- autonomie en responsabilisering van de begunstigde;
- transparantie en vertrouwelijkheid;

- respect voor ieders overtuigingen en waarden;
- vertrouwensband met de lesgever.

Hoewel de operator bij de verwezenlijking van de module vrij is om de methode te gebruiken en de oefeningen te geven die hij op grond van de specifieke kenmerken van het doelpubliek nodig acht, dient hij steeds de volgende thema's aan bod te laten komen:

- communicatie;
- inzicht in de gedragscodes naargelang van de context;
- voorstelling van zichzelf, zelfvertrouwen;
- non-verbale communicatie;
- interculturele benadering;
- waarden;
- omgaan met kritiek;
- stressmanagement.
- aanpak van stereotypen.

De begunstigden worden voorts ingelicht over hun rechten als werknemer. Aan het begin van de module wordt het beroepsproject van de werkzoekende gecontroleerd.

Administratieve omkadering

Het departement Partnerships en Netwerk van Actiris en de dienst van de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 44.023,19

Evaluatie

Kwantitatief

De voorgestelde gegevens zijn gebaseerd op de informatie die door de operatoren werd verstrekt. Het gaat om de 4 in 2014 actieve operatoren. In totaal werden 146 personen door de 4 partners opgevolgd, wat een gemiddelde geeft van 3 groepen van 12 personen per jaar en per partner. Ondanks de blijvende moeilijkheid om de groepen te vullen, werden de verwezenlijkingsdoelstellingen globaal gezien bereikt.

BEGUNSTIGDEN VOLGENS GESLACHT, INACTIVITEITSDUUR, NATIONALITEIT EN STUDIENIVEAU IN 2014

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Inactiviteitsduur			
< 6 maanden	30	15	45
6 tot 11 maanden	13	8	21
12 tot 23 maanden	23	14	37
≥ 24 maanden	24	19	43
Nationaliteit			
België	42	37	79
Europese Unie	9	3	12
Niet-EU	32	14	46
VN-vluchtelingen	7	2	9
Studieniveau			
Maximum 1ste graad	17	12	29
2 ^e graad	16	14	30
3 ^e graad	17	12	29

Hoger onderwijs	1	2	3
Leerlingenschap	/	2	2
Andere studies	39	14	43
Totaal	90	56	146

Het publiek van de modules “gedragscodes op het werk” heeft het onderstaande profiel:

- Een grote meerderheid aan mannen t.o.v. vrouwen;
- Net zoals in 2013 een redelijk sterke, maar proportionele vertegenwoordiging van mensen die sinds meer dan 2 jaar (29,5 %) en sinds minstens 6 maanden (30,8%) werkloos zijn ;
- Een sterke vertegenwoordiging van personen met de Belgische nationaliteit. We stellen eveneens een redelijk sterke vertegenwoordiging vast van personen buiten de EU, zeker bij de mannen;
- Een groot aandeel laaggeschoolden.
- Het is eveneens interessant om te weten dat 57% van deze WZ hun diploma van het secundair onderwijs in het buitenland hebben behaald en dat 21% een diploma van het hoger onderwijs hebben.

Kwalitatief

De module “Gedragscodes op het werk” lijkt bijzonder goed te zijn afgestemd op de moeilijkheden die jongeren, maar vooral ondernemingen en werknemers van verenigingen voor beroepsinschakeling ondervinden.

Sinds het begin van de maatregel is één van de grootste struikelblokken voorgesteld door de partners het bereiken van jongeren om groepen samen te stellen en de vastberadenheid van het publiek in dit type module. Dit kan te wijten zijn aan het gebrek aan bewustzijn van hun moeilijkheden en een gebrek aan bevatting van het thema en van het belang om een baan te vinden en te behouden.

Bovendien blijft er, parallel met de economische crisis, druk bestaan op de jongeren en de werkzoekenden in het algemeen. De jongeren willen snel een job en hebben hier nood aan, maar ze vinden er geen, tenzij in het kader van een preciaire arbeidsovereenkomst. Zij zijn ook op zoek naar bewijzen van hun zoektocht naar werk. De alternatieven of tussentijdse oplossingen voorgesteld door Actiris of zijn partners beantwoorden slechts gedeeltelijk aan de behoeften van de werkzoekenden die reeds lang op een job wachten en vaak al een aantal opleidingen achter de rug hebben.

Dit zet niet het belang en het nut van de module opnieuw ter discussie maar is een belangrijke realiteit die rechtstreeks moet worden aangepakt. Exaris Interim is de enige partner die geen moeilijkheden kent om groepen te vormen onder andere dankzij hun rechtstreekse contacten met de werkgevers en het grote aantal WZ die bij hen langskomen. Als alles goed verloopt, hebben de WZ immers in dit geval concrete tewerkstellingsperspectieven na de module.

Het is dus heel belangrijk hun interesse en motivatie proberen te behouden door een moderne, dynamische en ervaringsgerichte aanpak aan te bieden. Door de gedragscodes op het werk in een begrijpbare en makkelijk te gebruiken taal voor te stellen, wordt het beeld dat de jongeren van de bedrijfswereld hebben minder dramatisch voorgesteld.

Sinds het begin van de maatregel laten de partners ons weten dat jongeren het moeilijk hebben om zich bewust te worden van hun eigen moeilijkheden op het gebied van gedrag. Als de gedragscodes immers als aan te leren taal kunnen en moeten worden beschouwd, zal dit leerproces vergemakkelijkt worden als er de capaciteit of de wilskracht is om zijn huidige gedrag in vraag te stellen.

Één van de voorwaarden om tot de GCW-module toegelaten te worden, is het hebben van een duidelijk en haalbaar beroepsproject.

De noodzaak om werk te vinden en het chaotische traject, het gebrek aan kwalificatie en dus aan rode draad zijn allemaal elementen die de naleving van deze voorwaarde verhinderen.

Het beroepsproject is kwetsbaar en onstabiel. Het is dus belangrijk om stapsgewijs te werken, door bij een projectbepalingsmodule bijvoorbeeld de GCW-module via een Atelier voor het Actief Zoeken naar Werk of een andere actie rond begeleid zoeken te laten volgen.

Ondanks deze moeilijkheden blijft de module een succes voor de partners en dit succes heeft onder andere te maken met hun moderne, aangename methodes gebaseerd op de ervaring.

De module "gedragcodes op het werk" lijkt bijzonder goed te zijn afgestemd op de moeilijkheden die jongeren ondervinden. De jongeren die op het einde van de module werden bevraagd, vinden over het algemeen dat zij veel over zichzelf en de bedrijfswereld hebben geleerd en vinden de module "precies wat zij nodig hadden" om hun zoektocht naar werk een positieve wending te geven en een stabiel beroepsleven uit te bouwen. Zij putten hieruit zelfvertrouwen.

De partners halen echter een belangrijk feit aan: de module is bijzonder goed aangepast aan de WZ die slechts een duwtje in de rug nodig hebben, maar voor diegenen die ver van het werk verwijderd zijn, is een meer globale en volledige aanpak nodig.

Perspectieven 2015-2016

Het thema van de gedragcodes is belangrijk om te behandelen en de acties en commentaren van onze partners gaan in diezelfde richting. Met het oog op een groepering van de acties en op een globalere aanpak, werd er bovendien eind 2014 een nieuwe maatregel gelanceerd, namelijk de AAZW-maatregel. Deze maatregel stelt acties over gedragcodes voor. De GCW-maatregel bestaat niet meer en de overeenkomsten werden eind 2014 afgerond, maar het werk over de codes is nog steeds aanwezig in het aanbod van onze partners, of dit nu in het kader van de AAZW is of op een meer transversale wijze. De noodzaak van een globalere aanpak werd eveneens door enkele van onze partners aangekaart.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7

18 BEROEPENREFERENTIECENTRA

Juridisch kader

Het Sociaal pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars van 11 juni 2002, sinds 2005 opgenomen in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling in Brussel (CET);

Het lastenboek van de referentiecentra dat op 2 juli 2003 door het plenair comité van het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité werd aangenomen;

De sectorale uitvoeringsprotocols gesloten tussen de sociale gesprekspartners, de openbare tewerkstellings- en beroepsopleidingsdiensten en de minister van Tewerkstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de oprichting van elk BRC.

Het protocolraamakkoord voor de oprichting van beroepenreferentiecentra, dat in juni 2006 werd aangenomen en in april 2011 werd herzien, alsook alle aanhangsels en latere overeenkomsten die hiernaar verwijzen;

Het Pact voor Duurzame Stedelijke Groei dat op 29 april 2011 door de vertegenwoordigers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de sociale partners werd ondertekend;

Het regeerakkoord van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (legislatuur 2009-2014);

Het regeerakkoord van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (legislatuur 2014-2019);

Het meerderheidsakkoord van de FGC 2014-2019;

De zesde staatshervorming waarbij het BHG via Actiris de financiële bevoegdheid krijgt over de beroepsopleidingsprogramma's die aan de behoeften specifieke voor Brussel beantwoorden, i.s.m. de opleidingsdiensten.

Doelstellingen

De doelstellingen van de beroepenreferentiecentra (BRC) zijn de volgende:

- Het ter beschikking stellen van infrastructuur en materiaal [Luik 1] - In één ruimte performante opleidingsinstrumenten onderbrengen en er onderwijs- en opleidingsverstrekkers onthalen;
- Opleidingen georganiseerd door de BRC's [Luik 2] – Opleidingen voor WZ, basisopleidingen voor jongeren (uit het technisch en het beroepsonderwijs), het alternerend leren en werken, voortgezette opleidingen voor werknemers, opleidingen voor opleiders en de omkadering en opleiding van mentoren in de onderneming organiseren;
- Tewerkstelling / Inschakeling [Luik 3] - Professionele geschiktheidsproeven uitvoeren (screenings), begeleiding/ondersteuning, opvolging van werkzoekenden organiseren en aldus tot hun beroepsinschakeling bijdragen;
- Sectorale en technisch-pedagogische opvolging [Luik 4] - De evolutie van de beroepen, de kwalificaties en onderzoek en innovatie observeren en nieuwe opleidingsprogramma's aangepast aan de technologische evolutie van de productieprocessen van goederen en diensten ontwikkelen;
- Erkenning van de vaardigheden [Luik 5] - De bekwaamheden van de werkzoekenden en de werknemers valideren;
- Promotie van beroepen en kwalificaties [Luik 6] – Instaan voor de sectorale promotie van speerpuntberoepen, -kwalificaties en -opleidingen.

Algemene principes

De oprichting van een beroepenreferentiecentrum is het resultaat van een partnership tussen openbare tewerkstellings- en opleidingsinstellingen en de Brusselse economische sectoren die geconfronteerd worden met een behoefte aan gekwalificeerde arbeidskrachten.

Oorspronkelijk werden zes bedrijfstakken (of beroepsgroepen) door het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) als prioritair erkend: de technologische industrie, de bouwsector, de informatie- en communicatietechnologieën, de verkoop en kleinhandelssector, de garagesector en de sector van de gezondheidszorg.

Zes beroepenreferentiecentra zijn vandaag operationeel. Het gaat om: IRIS TECH+, EVOLIRIS, BOUW, HORECA Be Pro, IRIS TL en Stadberoepen en beroepen van het openbaar ambt (Beezy.Brussels).

Elk BRC-project moet het voorwerp uitmaken van een sectoraal uitvoeringsprotocol tussen de gewestminister van Tewerkstelling, de openbare tewerkstellings- en beroepsopleidingsdiensten en de sociale partners van de betrokken sector(en). Er wordt een sectorcommissie opgericht, belast met de opvolging en begeleiding van zijn BRC-project.

Qua rechtsvorm moeten de BRC's een eigen beslissingsstructuur krijgen (bijvoorbeeld vzw) met vertegenwoordigers van de betrokken sector(en) en van de tewerkstellings- en opleidingsinstellingen. In voorkomend geval moeten ook de onderwijsinstellingen worden betrokken.

De BRC's worden gefinancierd door de openbare sector (voornamelijk het Gewest) en de privésector (sectorfonds(en)). De financiële lasten worden ongeveer gelijk verdeeld tussen beide.

Uitvoering

Het BRC IRIS TECH+ werd in 2003 opgestart en is gericht op de metaalverwerkende nijverheid en de technologische industrie. Eind 2004 werd in samenwerking met de firma AUDI in Vorst (vroeger Volkswagen) een pool Automotive in de structuur opgenomen. In 2009 werd de pool Luchtvaartkunde bij SABCA geïnstalleerd. Actiris neemt middels een jaarlijkse financieringsovereenkomst de overheidsbijdrage om dit referentiecentrum te cofinancieren integraal op zich.

Het referentiecentrum voor de informatie- en communicatietechnologieën EVOLIRIS (vroeger BRC ICT) is in 2006 ontstaan uit de herstructurering van de vzw's BRUTEC en TELEPORT. Het gewest zorgt via de jaarlijkse financieringsovereenkomst van Actiris voor het volledige openbare aandeel van de financiering van het referentiecentrum.

Het BRC BOUW richt zich op de "niet-gemechaniseerde" (manuele) beroepen van de bouwsector en het duurzaam bouwen alsook de beroepen waarbij zware apparatuur wordt gehanteerd. Het werd in 2007 met de bijkomende steun van de minister van Milieu opgericht. Eind 2007 heeft Actiris een jaarlijkse financieringsovereenkomst met dit referentiecentrum afgesloten, waarbij het BIM voor een deel van de openbare financiering instaat.

Het beroepenreferentiecentrum HORECA BE PRO spitst zich toe op beroepen in de horeca en het hotelwezen en ging eveneens eind 2007 officieel van start. Actiris staat door middel van een jaarlijkse financieringsovereenkomst die eind 2007 werd gesloten, geheel in voor de gewestelijke openbare bijdrage van dit referentiecentrum.

Het beroepenreferentiecentrum IRIS TL wijdt zich aan alle beroepen in de transportsector en de logistiek, zoals onder meer de havenactiviteiten. Het werd eind 2007 met de bijkomende steun van de minister bevoegd voor Vervoer en de Haven van Brussel opgericht. Actiris heeft een jaarlijkse financieringsovereenkomst met dit referentiecentrum afgesloten, waarbij de Haven van Brussel voor een deel van de openbare financiering instaat.

Het BRC GERICHT OP DE STADSBEROEPEN EN DE BEROEPEN VAN HET OPENBAAR AMBT werd eind 2012 opgericht met de bijkomende bijdrage van de staatssecretaris belast met het Openbaar Ambt. Actiris heeft een jaarlijkse financieringsovereenkomst met dit referentiecentrum afgesloten, waarbij de staatssecretaris belast met het Openbaar Ambt voor een deel van de openbare financiering instaat.

Administratieve omkadering

In het kader van het protocolraamakkoord 2011 zijn er twee plaatsen van bestuur waaraan de voorkeur wordt gegeven. Artikel 6 voorziet in de eerste plaats een raad van bestuur (RVB) dat paritair is samengesteld uit publieke en privé-partners:

Een vertegenwoordiger van Actiris	De vertegenwoordigers van werknemersorganisaties
Een vertegenwoordiger van Bruxelles Formation	De vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties

Een vertegenwoordiger van VDAB-Brussel	
Een vertegenwoordiger van de minister van Tewerkstelling	
Eventueel een vertegenwoordiger van een andere minister of staatssecretaris	

In het kader van artikel 7 moet er minstens twee keer per jaar een opvolging gebeuren in de vorm van een stuurcomité (SC). Dit comité is samengesteld uit gevolmachtigde / stemgerechtigde leden:

Een vertegenwoordiger van Actiris	Een vertegenwoordiger van Bruxelles Formation	Een vertegenwoordiger van VDAB-Brussel
Een vertegenwoordiger van de minister van Tewerkstelling	Een vertegenwoordiger van de minister van Beroepsopleidingen	Eventueel een vertegenwoordiger van een minister of staatssecretaris

Naast de RVB en het SC, bepaalt het protocol dat een uitwisseling van goede praktijken in het kader van de vergaderingen van het BRC-netwerk moet worden gestimuleerd. Deze vergaderingen zijn de gelegenheid om verschillende projecten uit het verleden, het heden of de toekomst of transversale thema's te bespreken. Wat Actiris betreft, houdt het Departement Partnerships en Netwerk zich hiermee bezig.

Budget

Het basisprincipe van de financiering van de referentiecentra is het streven naar een evenwicht tussen het financiële aandeel van de overheidsdiensten en de betrokken sectoren, waarbij de sectoren of bedrijven hun inbreng aan uitrusting, goederen en diensten als natura in rekening kunnen brengen. Wat de financiering van Actiris betreft, bedroeg het initieel bedrag voorzien in de begroting 2014 van Actiris € 2.675.854,51, ofwel gemiddeld € 445.975,75 per BRC.

2014	BRC Bouw	Evoliris	Beezy	Horeca Be Pro	Iris Tech+	Iris TL	Totaal BRC	Gemiddelde BRC
Actiris (Basisbedragen)	457.242,67	736.684,45	200.000,00	244.610,39	729.317,00	308.000,00	2.675.854,51	445.975,75

Evaluatie

Luik 1 – Het ter beschikking stellen van infrastructuren en uitrustingen

In 2014 hebben de BRC's hun infrastructuur **417.884,00** uur (u) ter beschikking gesteld. Van het totaal heeft Evoliris op zichzelf **365.031,00** u., hetzij **87.35%**, aangeboden. Iris TL heeft zijn uitrusting gedurende **33.189** uur ter beschikking gesteld. IRIS TECH+ telt in het totaal **12.673** uur, BRC Bouw **6.991** uur en Horeca Be Pro **19** uur. Beezy.Brussels stelt momenteel niets te beschikking.

In 2014 hebben **4.061 personen** gebruik gemaakt van de beschikbare infrastructuur in de BRC's, hetzij ongeveer **103 u. per persoon**. De **1.254 WZ** hebben gedurende **294.817 u.** de infrastructuur gebruikt, hetzij **235,10 u.** per WZ.

Van alle gebruikte uren werd **70,55%** aan WZ toegekend. **21,80%** van de begunstigden zijn werknemers terwijl leerlingen/studenten en onderwijzers/opleiders respectievelijk **7,36%** en **0,29%** van het totaal vertegenwoordigen. Het aandeel uren per doelpubliek varieert evenwel in functie van het geanalyseerde BRC.

Het BRC Bouw stelt 37% van zijn materiaal ter beschikking van WZ, 62% van werknemers en 1% voor leerlingen en studenten. Evoliris stelt, op zijn beurt, 76% van zijn infrastructuur ter beschikking van de WZ, 23% van werknemers en minder dan 1% van leerlingen/studenten.

Iris TL heeft 44%, 52% en 4% van zijn uitrusting aan respectievelijk WZ, leerlingen/studenten en onderwijzers/opleiders ter beschikking gesteld. Enkel de leerlingen/studenten hebben bij Iris Tech+ en Horeca Be Pro van het materiaal gebruik gemaakt.

Luik 2 - Opleiding

Het opleidingsaanbod in 2014 bestond uit 140.386,40 uur, waarvan **107.809,98** uur voor de WZ, **27.959,45** uur voor de werknemers, **3.562,17** uur voor de leerlingen/studenten en **1.168** uur voor de onderwijzers/opleiders.

Iris Tech + heeft in 2014 80.567 u. aan opleidingen (i.s.m. de VDAB-Brussel en Bruxelles Formation) aangeboden, Evoliris 24.176 u., BRC Bouw 5.510 u., Horeca Be Pro 22.518 u. en Iris TL 7.615 u⁵.

In totaal hebben **3.689 personen** een door de BRC's georganiseerde opleiding gevolgd. Van deze stagiairs waren **1.478** (40,07%) WZ, **1.616** (43,81%) werknemers, **428** (11,60%) leerlingen/studenten en **167** (4,53%) onderwijzers/opleiders. Gemiddelde hebben de stagiairs 42,71 u. aan opleidingen gevolgd. De WZ hebben gemiddeld 83,29 u. gevolgd.

In 2014 hebben de WZ globaal gezien 78% van de door de centra aangeboden opleidingsuren gebruik gemaakt. De werknemers hebben 18% van het totaal aantal uren gevolgd, leerlingen 3% en onderwijzers/opleiders 1%.

Net als bij de terbeschikkingstelling varieert de verdeling per BRC (zie grafiek 14). Het BRC Bouw heeft een redelijke gelijke verdelers met 27% van de uren toegekend aan WZ, 19% aan werknemers, 34% aan leerlingen/studenten en 20% aan onderwijzers/opleiders. Bij Evoliris zijn de WZ in 2014 goed voor 75% van de uren, werknemers 24% en onderwijzers/opleiders minder dan 1%. Horeca Be Pro kende in 2014 een verdeling van de uren van 89%, 5% en 6% voor de WZ, werknemers en leerlingen/studenten. Het aantal uren aangeboden aan respectievelijk de WZ en werknemers bij IRIS TECH+ bedroeg 83% en 17%. Tot slot stellen van vast dat bij Iris TL de uren aan 11% voor WZ, 85% voor werknemers en 4% voor leerlingen/studenten zijn verdeeld.

Opdracht 3 – Tewerkstellingsacties

Ter herinnering, de screening verwijst naar een procedure waarbij het profiel/de vaardigheden van een werkzoekende wordt bepaald om hem te kunnen doorverwijzen. De verschillende mogelijke opties na de screening zijn voornamelijk tewerkstelling, opleiding of beroepsheroriëntering.

In 2014 hebben de BRC's, elk volgens hun eigen methodologie, **921 screenings** gevoerd i.s.m. Bruxelles Formation en Actiris. Deze screenings kunnen gesprekken tests, informaticatests, situatietests enz. zijn. Ze worden tevens op verschillende momenten gehouden (bv. voor of na een opleiding, op uitnodiging, op verzoek enz.). Hoewel de meegedeelde eindcijfers nog niet volledig zijn, zijn van de 921 verwezenlijkte screenings 94 klaar voor een job, 193 worden naar opleidingen doorverwezen en 179 worden opnieuw bijgestuurd. Voor de overige 455 gescreende personen zijn er geen gegevens of zijn die niet van toepassing.

Horeca Be Pro heeft 319 WZ gescreend, Iris TL 303 WZ, BRC Bouw 136 WZ, Iris Tech+ 85 WZ, Beezy.Brussels 40 WZ en Evoliris 38 WZ.

⁵ Beezy heeft in zijn activiteitenverslag 2014 het aantal opleidingsuren niet vermeld. Wat de opleidingsuren van Horeca Be Pro betreft, hebben wij hun gegevens gestandaardiseerd om overeen te stemmen met de methode/logica van algemene berekening. Het aantal uren opgenomen in hun activiteitenverslag 2014 bedraagt 1.557 u. Onze cijfers zijn dus niet bevestigd.

De pilootprojecten in het kader van artikel 12 van de overeenkomsten voor het gekruist beleid tussen Actiris en Bruxelles Formation werden in 2014 voortgezet. Er werd beslist om dit tweede pilootproject in samenwerking met het BRC Bouw te verwezenlijken⁶. De eerste testfase vond plaats in het Actiris-agentschap in Anderlecht, de tweede fase ging door in de lokalen van Bruxelles Formation Construction in aanwezigheid van een BRC-consulent van Actiris en een opleider van Bruxelles Formation. De eerste fase, die in het agentschap plaats vond, behaalde onderstaande kwantitatieve resultaten:

Uitgenodigde kandidaten	Aanwezig	Individueel gesprek	Bevestiging beroepencode	FR-test afgelegd	Geslaagd voor FR-test
95	74	66	59	60	46

Aanwezig voor test TIMI	jobmogelijkheid	opleidingsmogelijkheid
35	22	4

Ter conclusie, het tweede pilootproject heeft positievere resultaten aangebracht op zowel kwantitatief als kwalitatief vlak. Dit was mogelijk dankzij het voorbereidend werk. Het gebrek aan een opvolgingsmechanisme in deze fase is evenwel één van de belangrijke zwakke punten. Het is cruciaal het luik werkaanbieding en opleiding na deze acties ter identificatie en controle van de vaardigheden te ontwikkelen.

De WZ die informatie wensen over één van de sectoren kunnen zicht wenden tot de BRC-consulenten die aanwezig zijn in de verschillende structuren.

Telkens dit gebeurt, voeren de consulenten een actie "advies" in het IBIS-dossiers van de WZ in. Op 31/12/2014 hebben de consulenten **2.324** adviesacties gevoerd, verdeeld over de zes BRC's.

De consulenten hebben 232, 1147, 293 en 652 adviesacties gevoerd bij respectievelijk het BRC Bouw, Horeca Be Pro, Iris Tech+ en Iris TL. Beezy.Brussels had in 2014 geen BRC-consulenten. Evoliris beschikte in 2014 niet constant over consulenten. Daarom zijn de resultaten op de eerste vier genoemde BRC's gebaseerd.

De BRC's hebben **14 inschakelingsacties in ondernemingen** gevoerd, voornamelijk via ontmoetingen tussen WZ en werkgevers, **12 jobworkshops** georganiseerd en **21 andere projecten** van verschillende schaal ontwikkeld.

Opdracht 4 – Validering van de vaardigheden

De validering van de vaardigheden wordt als volgt bepaald in de samenwerkingsovereenkomst betreffende de validering van de vaardigheden in het terrein van de permanente beroepsopleiding tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie:

" Artikel 1. In de zin van dit samenwerkingsakkoord wordt verstaan onder:

"Validering van de beroepsvaardigheden: het proces dat door de ondertekenaars van het akkoord ingesteld wordt om te beoordelen of een individu vaardigheden zoals omschreven in een referentiemodel dat de evaluatiewijze eveneens omschrijft, daadwerkelijk beheerst. Dat proces resulteert in het uitreiken van een wettelijke titel die de rechtsgevolgen verbonden aan de certificering van de Franse Gemeenschap niet teweegbrengt. (B.S. van 23/01/2004, p. 4385)."

Twee BRC's waren erkend als valideringscentrum. **Evoliris** voor het beroep van Computernetwerktechnicus en **Iris TL**, samen met Bruxelles Formation, voor de beroepen van magazijnier en vorkheftruckchauffeur. In het totaal werden er in 2014 28 proeven voor **31 WZ** en **4 werknemers** georganiseerd. Van de 35 kandidaten zijn er 20 voor de testen geslaagd.

Opdracht 5 - Promotie van de sector

In 2014 hebben de BRC's **5.913 personen** bereikt. De door de BRC's gebruikte communicatiemiddelen variëren. Over het algemeen nemen de BRC's deel aan jobbeurzen. Ze werken

⁶ Het eerste pilootproject vond plaats in 2013 in samenwerking met Iris TL en het derde en laatste pilootproject gebeurt in 2015 vóór de eindevaluatie van de werkzaamheden.

tevens samen met de openbare tewerkstellings- en opleidingsdiensten (Bruxelles Formation, VDAB-Brussel, Actiris) tijdens hun evenementen (opendeurdagen, infosessies enz.). De BRC's organiseren op hun beurt gezamenlijke acties met andere partners zoals de Mission locales, de ondernemingsfondsen en –verenigingen of andere vzw's die actief zijn in hun domein.

Het blijft moeilijk om het exacte aantal personen te bepalen die werkelijk geholpen zijn door de BRC's. De cijfers in grafiek 18 zijn schattingen. Het werkelijke aantal ligt mogelijk aanzienlijk hoger of lager. Dezelfde vaststelling geldt voor de verdeling onder de doelpublieken.

Opdracht 6 - Technisch-pedagogische opvolging

De BRC's hebben o.a. een sectorale toezichtopdracht waarmee er op korte en middellange termijn (+/- 1 tot 5 jaar) de veranderingen in de economie en/of op de arbeidsmarkt worden geanticipeerd met als doel de werkzoekenden en de werknemers voor te bereiden op de beroepen van de toekomst, de technologische realiteit (gebruikte materiaal) zich eigen te maken, de belangrijke spelers in de opleidings-, onderwijs- en tewerkstellingswereld sensibiliseren over het gekozen thema enz. Op die manier wordt deze monitoring een instrument dat helpt bij de besluitname over de acties die moeten worden ondernomen, zowel binnen de BRC's als bij andere structuren. Deze opdracht dekt twee activiteiten:

- de observatie van de evolutie van de beroepen en kwalificaties in de betrokken sector of sectoren en het peilen van de behoeften van de ondernemingen inzake tewerkstelling en opleiding;
- onderzoek, innovatie en ontwikkeling van nieuwe opleidingsprogramma's en hun onderwijsmethode in overeenstemming met de technologische evolutie van de processen voor productie van goederen en diensten.»⁷

Deze twee activiteiten maken van de BRC's een bevoorrechte plaats voor de organisatie van een permanente monitoring van hun beroepen: contacten met de werkgevers, de werkzoekenden, de opleidingscentra, de federaties, de vakbonden enz.

In het kader van maatregel 3.7 van de New Deal (PDSG) en artikel 1 van de samenwerkingsovereenkomsten tussen Actiris en Bruxelles Formation, wordt bepaald dat de opdrachten van de BRC's in verband met hun operationele functies moeten worden versterkt:

- door hun monitoringpraktijken te harmoniseren;
- door te beschikken over een gemeenschappelijke monitoringmethode, die in overleg met de BRC's wordt ontwikkeld, waarvan de resultaten de Service Etudes et Statistiques van Bruxelles Formation en het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid zullen helpen bij het anticiperen op de behoeften inzake tewerkstelling, opleiding en onderwijs.
- In het kader van de sectorale monitoring werden twee pilotprojecten, i.s.m. Horeca Be Pro en het BRC Bouw⁸, door Actiris en Bruxelles Formation gestart.
- Het eerste project heeft betrekking op de problematiek i.v.m. de omkadering van stagiairs in de hotelwereld. Het tweede project werkt rond de impact van de evoluties in de maatschappij en het leefmilieu op de subsector van speciale technieken.

Beide projecten volgende hetzelfde proces. De eerste resultaten van zowel de pilotprojecten als de monitoring worden verwacht in de loop van 2015.

⁷ Definitie van het protocolraamakkoord met als doel de creatie van beroepenreferentiecentra

⁸ Deze twee projecten zijn gericht op het structureren van de monitoring van de BRC. Bovendien nemen Horeca Be Pro en BRC Bouw deel aan een reeks ontmoetingen, workshops, werkgroepen, colloquia of andere reflectiemomenten over de sector.

Perspectieven 2015

Om dit syntheseverslag 2014 van de BRC's op te stellen, hebben de twee instellingen zich gebaseerd op het protocolraamakkoord m.b.t. de beroepenreferentiecentra dat de functies en opdrachten van de BRC's bepaalt. De verschillende activiteitenverslagen, actieplannen, financiële verslagen en de respectievelijke bijlagen dienden als referentiedocumenten.

Actiris en Bruxelles Formation wensen, o.a. in het kader van de uitvoering van het gekruist beleid "Tewerkstelling-Opleiding", een gemeenschappelijke strategische en ambitieuze visie te ontwikkelen m.b.t. de BRC's en de toekomstige polen voor opleiding en tewerkstelling.

De BRC's zijn organisaties die ondanks hun gemeenschappelijke opdrachten toch verschillend zijn. Ze evolueren in omgevingen en realiteiten die hen eigen zijn. Zowel de sector, de middelen, de mogelijkheden en de moeilijkheden als de werkzoekenden (WZ), de werknemers of scholen waarmee ze werken, verschillen van elkaar. Elk BRC moet m.a.w. worden geanalyseerd als een unieke vzw met gemeenschappelijke opdrachten.

Wat de perspectieven betreft, moeten verschillende werkterreinen worden aangekaart:

- A. De opvolging en evaluatie verbeteren;
- B. Een efficiënte governance verzekeren;
- C. Een evenwichtige financiële en budgettaire partnership instellen;
- D. Activiteiten inzake tewerkstelling, opleiding en monitoring vermeerderen en systematiseren.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 8

19 BEROEPSOVERSTAPPREMIE

Juridisch kader

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 mei 1994 (BS van 25 november 1994).

Besluit van 18 juli 1996 (BS van 23 oktober 1996).

Besluit van 19 september 1996 (BS van 24 oktober 1996).

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 11 maart 2004 (BS van 14 mei 2004).

Doelstellingen

Het toekennen van een premie aan kmo's en vzw's met hoofd- of bedrijfszetel te Brussel die bepaalde categorieën kansarme werkzoekenden aanwerven en hen in de onderneming zelf een door de bevoegde instantie goedgekeurde beroepsopleiding laten volgen.

Algemene principes

De onderneming of de vzw moet voldoen aan de voorwaarden voor kmo's (minder dan 250 werknemers, een hoofd- of bedrijfszetel in Brussel, een jaaromzet lager dan 40 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal lager dan 27 miljoen euro en zelfstandig zijn ten opzichte van grote ondernemingen). Bovendien moet de onderneming of de vzw de vacature vóór de aanwerving aan Actiris mededelen, evenals de werknemer in de onderneming een door Bruxelles Formation of de VDAB goedgekeurde beroepsopleiding van ten minste 240 uren (ondertekening van een beroeps overstapovereenkomst) laten volgen.

De onderneming moet de werkzoekende aanwerven met:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en voor een voltijdse betrekking (premie van € 500); of
- een startbaanovereenkomst die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en minimaal halftijds verbindt aan een erkende opleiding (premie van € 250, enkel voor werkzoekenden jonger dan 26 jaar); of
- een startbaanovereenkomst (een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde duur, minstens halftijds en minimaal een jaar) in het kader van een opleidingstraject voor het alternerend leren en werken (premie van € 250 of € 125, voor werkzoekenden jonger dan 26 jaar); of
- een alternerende startbaanovereenkomst, van minimaal een jaar, in de vorm van een arbeids-, een leer-, een inschakelings- of een stageovereenkomst (premie van € 125, enkel voor werkzoekenden jonger dan 26 jaar en in het kader van een opleidingstraject voor het alternerend leren en werken);

De onderneming moet de werknemer ook tewerkstellen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en hem tijdens zijn opleiding begeleiden.

De werkzoekende moet bij de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (Actiris) ingeschreven zijn en tot één van onderstaande categorieën behoren:

- jonger zijn dan 25 jaar en niet (langer dan) 3 opeenvolgende maanden gewerkt hebben (maximaal diploma hoger secundair onderwijs);
- jonger zijn dan 25 jaar, langer dan 6 opeenvolgende maanden niet gewerkt hebben (maximaal diploma hoger secundair onderwijs);
- ouder zijn dan 25 jaar, langer dan 12 opeenvolgende maanden niet gewerkt hebben (maximaal diploma hoger secundair onderwijs);
- ouder zijn dan 45 jaar en geen job hebben (maximaal diploma hoger secundair onderwijs);
- ouder zijn dan 55 jaar en geen job hebben;
- (opnieuw) aan het werk willen gaan en gedurende minstens 2 jaar niet gewerkt hebben, noch een opleiding gevolgd hebben;
- geen bezoldigde beroepsactiviteit van (meer dan) 3 opeenvolgende maanden gevonden hebben na een vrijheidsbenemende straf te hebben uitgezeten;

- jonger zijn dan 46 jaar, niet werken, maximaal een diploma van het lager secundair onderwijs hebben en de aanwerving moet de creatie van een extra arbeidsplaats betekenen.

De premie bedraagt € 500, € 250 of € 125 per maand.

Duur van de toekenning van de premie:

- de premie moet maandelijks worden uitbetaald gedurende 12 maanden, deze periode moet vallen binnen een periode van 2 jaar te rekenen vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanwerving plaatsvindt;
- in geval van een vervanging wordt de premie uitsluitend toegekend voor de aanwerving van een werknemer die een personeelslid vervangt dat werd ontslagen wegens een zware fout of dat met pensioen gaat;
- de premie is niet verenigbaar met een staatstussenkomst verbonden aan een investering, noch met andere financiële voordelen (uitgezonderd de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen);
- de premie mag in geen geval het maandelijks nettoloon dat aan de werknemer wordt betaald, overschrijden.

De premie is niet verschuldigd voor de maanden waarin de werkgever geen loon uitbetaalt.

Administratieve omkadering

Actiris controleert de uitvoering van de maatregel en betaalt de premies.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar

17.000,00 euro

Werkelijke uitgaven:

14.375,00 euro

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 zorgden 6 werknemers ervoor dat hun werkgever deze maatregel kon genieten.

BEGUNSTIGDEN VOLGENS GESLACHT, LEEFTIJDSCATEGORIE, STUDIENIVEAU EN STATUUT IN 2014.

Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
< 25 jaar	1	3	4
25 tot 44 jaar	2		2
Studieniveau			
Hoogstens GLO (getuigschrift lager onderwijs)	1		1
GLSO	2	2	4
GHSO	-	1	1
Totaal	3	3	6

Kwalitatief

Over het algemeen gezien daalt sinds 2011 het aantal personeelsleden waarop deze maatregel betrekking heeft. De duidelijke daling van het aantal personen dat met deze premie wordt aangeworven, kan worden verklaard doordat de verhouding kosten/opbrengst voor de werkgevers negatief uitvalt, vooral in vergelijking met andere tewerkstellingsmaatregelen.

Vooruitzichten voor 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

20 BEVORDERING VAN DIVERSITEIT BINNEN DE ONDERNEMING

Juridisch kader

De Territoriale Pacten voor de werkgelegenheid werden door de Europese Unie ingesteld en zijn bedoeld om de werkgelegenheid te bevorderen. Hiertoe hebben ze alle betrokken territoriale actoren gemobiliseerd om een aantal projecten uit te bouwen. Partnership en bottom-upaanpak vormden de uitgangspunten.

Op de plenaire vergadering van het Territoriaal Pact in november 2007 werd het kaderprogramma van het Pact voor de periode 2007-2013, met een geïntegreerd diversiteitsbeleid als een van de prioriteiten.

In september 2008 heeft het Brussels Parlement vier ordonnanties goedgekeurd:

de ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling binnen de privésector;

de ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling binnen de openbare sector;

de ordonnantie ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het ambtenarenapparaat;

de ordonnantie tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Brusselse bedrijven.

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid heeft zich enkel op de eerste drie ordonnanties toegelegd, aangezien de vierde een vervolg op de diversiteitsplannen beoogt in de vorm van de toekenning van een Brussels label voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

In 2009 werd de ordonnantie gericht op de bedrijfswereld geconcretiseerd in uitvoeringsbesluiten, met het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel.

In maart 2011 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het besluit tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt goed.

In april en december 2012 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering de besluiten tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit in het Brussels lokaal openbaar ambt goed.

In het Beheerscontract van Actiris van januari 2013 werd beslist om het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid te hervormen tot een Raad voor non-discriminatie en diversiteit. De opdracht van deze Raad bestaat uit het mobiliseren van de sociale partners, de werkgevers en de tewerkstellingsoperatoren met als doel een grotere tewerkstelling van het door het Brusselse diversiteitsbeleid beoogde publiek (personen van buitenlandse afkomst, jongeren, personen met ervaring, personen met een handicap en laaggeschoolden) waarbij op transversale wijze aandacht besteed wordt aan de genderthematiek.

De Raad voor non-discriminatie en diversiteit is een voortzetting van de werkzaamheden van het Territoriaal pact en focust op het thema discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt en de noodzaak om diversiteit te bevorderen.

Op 3 juli 2014 werd de Raad voor non-discriminatie en diversiteit opgericht en het operationeel plan van de Raad, dat op 27 februari 2014 door het beheerscomité van Actiris werd goedgekeurd, dient als basis van de werkzaamheden.

Doelstellingen

De Brusselse bedrijfswereld sensibiliseren en stimuleren tot het voeren van een intern diversiteitsbeleid en de Brusselse ondernemingen daarbij intens begeleiden. Hiertoe werden verschillende instrumenten uitgewerkt, waaronder de diversiteitsplannen, de diversiteitsconsulenten, en verschillende publicaties. Het geheel wordt ondersteund met allerlei acties op verschillende gebieden die telkens inspelen op de relatie tussen diversiteit, strijd tegen discriminatie en de bedrijfswereld.

Alle belangrijke actoren op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bijeenbrengen en een breed partnership rond dit diversiteitsbeleid organiseren: werkgevers, beroepssectoren, vakbonden, overheidsdiensten, instellingen van openbaar nut en instellingen voor socioprofessionele inschakeling. Dit partnership werkt verder aan de uitbouw en de verfijning van het instrumentarium dat ten dienste van alle actoren op de Brusselse arbeidsmarkt staat.

Algemene principes en acties

De belangrijkste doelstelling is een netwerk van organisaties die actief zijn in Brussel en die zich inzetten voor de naleving van non-discriminatie, diversiteit en gelijkheid mobiliseren en versterken teneinde een hogere tewerkstelling van en het behoud van de tewerkstelling voor het publiek beoogd door het Brusselse diversiteitsbeleid te verzekeren.

Dit publiek bestaat uit personen van vreemde origine, jongeren, personen met ervaring, personen met een handicap, laaggeschoolden, waarbij op een transversale manier aandacht wordt besteed aan de genderthematiek.

De opdracht is een coherent beleid uitbouwen dat acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt bijeenbrengt en stoffeert met een gemeenschappelijke uitbouw van een instrumentarium, zowel naar de bedrijven toe als tussen de partners onderling.

De prioriteit gaat uit naar de begeleiding van de ondernemingen die kiezen voor diversiteit, door hen van nabij bij te staan in het uitdenken en opstellen van een diversiteitsplan, het aanvragen van een diversiteitslabel en de voortzetting van de acties in een consolidatieplan. Dit werk wordt uitgevoerd door de Dienst Diversiteit van Actiris die in 2014 over een team van zeven diversiteitsconsulenten beschikte.

De werkzaamheden van de Dienst Diversiteit worden gestuurd in samenwerking met de in 2014 opgerichte Raad voor non-discriminatie en diversiteit. De Raad beschikt over een technische werkgroep die de diversiteitsconsulenten bijstaat bij de opmaak van de diversiteitsplannen. De diversiteitsplannen worden voorgelegd aan de Raad die ze na advies ter goedkeuring voorlegt aan het Beheerscomité van Actiris.

De leden van de Raad van non-discriminatie en diversiteit, die richting geeft aan het diversiteitsbeleid, zijn de volgende:

- 3 vertegenwoordigers van Actiris, waaronder de voorzitter en de vice-voorzitter
- 6 vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties (3 stemgerechtigden en 3 deskundigen)
- 6 vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties (3 stemgerechtigden en 3 deskundigen)
- 1 vertegenwoordiger van de Brusselse minister voor werk
- 1 vertegenwoordiger van de Gewestelijke overheidsdienst Brussel.

Administratieve omkadering

Dienst Diversiteit van Actiris.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar
750.000,00 euro

Verwezenlijkingen

Diversiteitsplannen en -label

De begeleiding van Brusselse bedrijven bij het uitwerken en uitvoeren van een intern diversiteitsbeleid vormt de absolute prioriteit voor de Diversiteitsdienst. Elk bedrijf, groot of klein, uit de profit- of de non-profitsector, kan vandaag een diversiteitsplan aangaan. Daarbij worden drie basisprincipes gehanteerd: vertrekken vanuit de realiteit binnen de onderneming, uitsluitend uitgaan van

competentiebeheer en van bij de start dit diversiteitsbeleid laten dragen door de volledige onderneming, waarbij de werknemers formeel en inhoudelijk bij dat beleid worden betrokken.

Na een grondige analyse en de opstart van een interne paritair samengestelde dragende structuur wordt een diversiteitsplan opgesteld met acties die verband houden met het beoogde publiek (personen van vreemde origine, gehandicapten, jongeren, ouderen, laaggeschoolden en de genderthematiek op transversale manier). Dit gaat gepaard met interventie terreinen inzake management (selectie en rekrutering, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering).

Dit plan loopt over twee jaar. Het eerste plan kan worden gefinancierd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, a rato van maximaal € 10.000 verspreid over de twee jaren. Een eerste schijf met de helft van dat bedrag wordt bij de opstart van het plan toegekend. Zodra het plan intern is afgewerkt en goedgekeurd, wordt het aan de technische werkgroep van de Raad voor non-discriminatie en diversiteit voorgelegd.

Deze formuleert aanbevelingen, waar het bedrijf al dan niet rekening mee houdt. Het plan wordt vervolgens aan de Raad voor non-discriminatie en diversiteit voorgelegd die het ter advies aan het Beheerscomité van Actiris voor goedkeuring overmaakt. Eenmaal het plan is goedgekeurd door het Beheerscomité wordt een overeenkomst tussen het bedrijf, Actiris en de minister bevoegd voor Tewerkstelling getekend.

Na twee jaar volgt een evaluatie (met een tussentijdse evaluatie na een jaar) die procedureel volledig dezelfde weg volgt als het opstellen van een plan. Na een positieve evaluatie kan het bedrijf een diversiteitslabel aanvragen, al dan niet verbonden aan een consolidatieplan (zonder cofinanciering) voor acties gedurende de volgende twee jaar. Zo kan het label om de twee jaar worden hernieuwd, op basis van een positieve evaluatie van dit consolidatieplan.

Eind 2013 staat de teller op 85 diversiteitsplannen (meer details op de website www.diversiteit.irisnet.be), waarmee 32.411 Brusselse werknemers worden bereikt. 53 bedrijven werden positief geëvalueerd en hebben dus recht op het diversiteitslabel van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest.

De Dienst Diversiteit van Actiris begeleidt niet uitsluitend privébedrijven, maar ook gemeenten, gemeentelijke vzw's, intercommunales en instellingen van openbaar nut. Deze begeleiding is identiek voor de werkgevers uit de privésector, behalve voor de goedkeuringsprocedure van het plan, die intern plaatsvindt.

Omkadering van diversiteit binnen de Brusselse ondernemingen. Het individuele werk met een bedrijf rond diversiteit wordt aangevuld met omkaderende acties, die samen met de op de arbeidsmarkt actieve Brusselse partners worden gevoerd.

Het werk begint met de afstemming op andere partnerorganisaties, zoals het BNCTO (met hun eigen projectleiders voor Vlaamse diversiteitsplannen in Brussel en via een samenwerkingsprotocol), de drie Brusselse vakbonden (met elk een eigen diversiteitsconsulent en een gezamenlijk actieprogramma rond vorming, begeleiding en sensibilisering, zowel binnen de bedrijven als binnen de eigen vakbondskringen en vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten) en het Interfederaal Gelijkekansencentrum (met samenwerking o.a. in het kader van het Informatieloket voor discriminatie en in het kader van de Barometer inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, een langlopende studie en objectivering van het thema samen met de andere Belgische gewesten en gemeenschappen), die wordt vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen het centrum en Actiris. In 2014 werd een gelijkaardige samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen voor wat de genderthematiek betreft.

De Dienst Diversiteit werkt ook aan concrete projecten die met Brusselse partners worden opgezet. Zo is in 2014, op initiatief van de Brusselse ministers voor Werk en Personen met een Handicap, het piloot-project Pool Handicap ('Pool H') gelanceerd in gevolge de overeenkomst die eind 2013 tussen Actiris en de Febrap (sector van de Brusselse beschutte werkplaatsen) is afgesloten. Er werd vooreerst een sensibiliseringsbrochure 'HANDI CAP EMPLOI' gemaakt die aan 3.547 bedrijven is bezorgd. Vervolgens werd een diversiteitsevent georganiseerd om met geïnteresseerde werkgevers over de thematiek te spreken.

Vervolgens werden prospecties bij werkgevers gehouden omdat ze interesse betoonden om personen met een handicap in dienst te nemen. Zij kregen informatie over tewerkstellingsmaatregelen bij de tewerkstelling van deze doelgroep. Tenslotte werd ook gewerkt aan de realisatie van een netwerk van organisaties die instaan voor de begeleiding naar werk van mensen met een handicap. Dit heeft geresulteerd in de 'Topo handicap', een intern document bij de Dienst Diversiteit die de coördinaten van deze organisaties bijhoudt.

Evaluatie

Kwantitatief

Zeven ondernemingen hebben in 2014 een diversiteitsplan ingediend. Deze plannen werden allemaal goedgekeurd. Met de 85 diversiteitsplannen zijn in Brussel 32.411 werknemers rechtstreeks bij het diversiteitsbeleid betrokken.

Kwalitatief

De door de ondernemingen geplande acties werken allemaal op basis van een combinatie volgens de "6x4-principe": de acties hebben op een of andere manier betrekking op de zes discriminatieassen (origine, leeftijd - jongeren en senioren -, handicap, laaggeschooldheid en geslacht) en op de vier interventiedomeinen (aanwerving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering).

Er zijn 73 diversiteitsacties ingeschreven in de diversiteitsplannen die in 2013 werden voorgesteld (op een totaal van 1.394 sinds 2007 ingediende acties). 21,9% ervan zijn acties van 'rekrutering en selectie', 32,9% van 'personeelsbeheer', 28,8% van 'interne communicatie' en 16,40% van 'externe positionering'. De meeste van de ingeschreven acties richten zich op alle doelgroepen van het Brusselse diversiteitsbeleid (leeftijd, origine, handicap, gender, laaggeschooldheid). Eén van de verdiensten van dit Brussels diversiteitsbeleid is het feit dat het gedragen wordt door een breed partnership aan actoren actief op de Brusselse arbeidsmarkt.

Vooruitzichten 2015-2016

Op basis van zijn operationeel plan heeft de Raad van non-discriminatie en diversiteit onder andere de volgende prioriteiten bepaald voor de jaren 2015-2016:

- opmaak van 30 nieuwe diversiteitsplannen en consolidatie van bestaande plannen
- opmaak van een hernieuwd Charter voor Diversiteit in Brussel
- promoten van e-learning over anti-discriminatie
- evaluatie van het resultaat van het instrument 'diversiteitsplan'
- socio-economische monitoring afstemmen op de Brusselse regio
- samenwerking opzetten met bedrijfssectoren.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10.

21 INFORMATIELOKET VOOR DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING

Juridisch kader

Het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars werd in 2002 gesloten tussen de Brusselse minister van Werkgelegenheid en de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers en de middenstand en maakt sinds 2005 deel uit van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling (CET).

KB van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

Ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling.

Doelstellingen

Dit loket opereert als een dienst van Actiris en beoogt specifiek de klanten van Actiris te informeren over alle vormen van discriminatie bij aanwerving en ook om alle Brusselse werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen, te ontvangen voor een gepaste analyse en antwoord.

Algemene principes

In principe bepaalt de wet dat alle werkzoekenden in de selectieprocedure gelijk behandeld moeten worden. Wanneer de selectiecriteria bijgevolg niet objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd kunnen worden, kan er sprake zijn van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie.

In het kader van de strijd tegen discriminatie bij aanwerving heeft Actiris, in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, een informatiedienst opgezet die gespecialiseerd is in het onthaal, de ondersteuning en de begeleiding van personen die aangeven het slachtoffer van discriminatie te zijn.

Indien een werkzoekende denkt gediscrimineerd te worden in de rekruteringsprocedure, zal de consulent samen met hem een objectieve analyse van de situatie trachten te maken. Vervolgens bepalen zij samen of de vermoedens van discriminatie gegrond zijn en/of de situatie een juridisch vervolg vereist. In dat geval zal het slachtoffer een ontmoeting hebben met een jurist van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, wiens taak erin bestaat de nodige juridische bijstand te verlenen om eventueel een schadeloosstelling te verkrijgen.

Administratieve omkadering

De Directie Werkzoekenden van Actiris.

Budget

Uitgaven op 31 december 2014

Gewone budget van Actiris

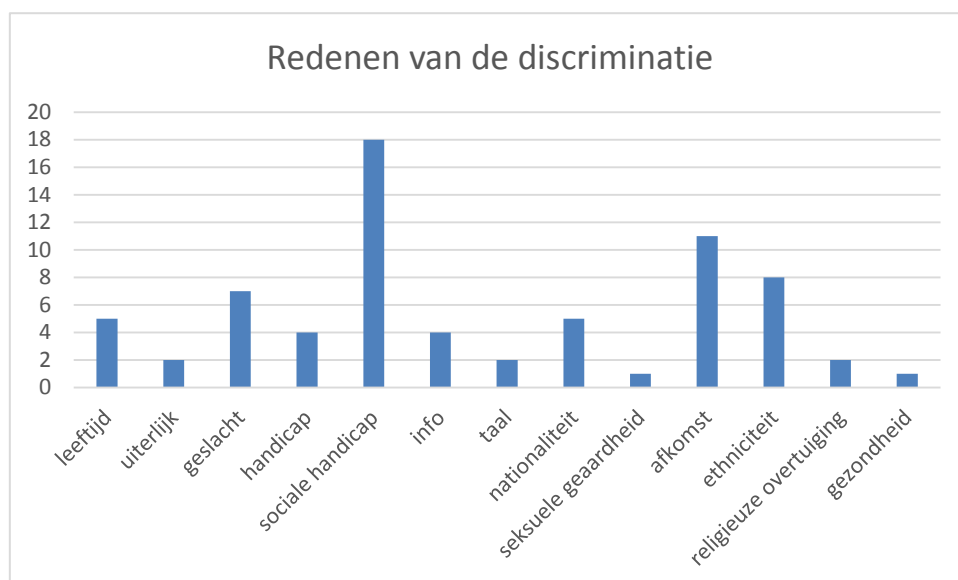
Evaluatie

In 2014 werden 70 verschillende werkzoekenden intensief door het loket opgevolgd.

De contacten kunnen gaan van een eenvoudige vraag om informatie over rechten en plichten, tot begeleiding en doorverwijzing naar andere diensten (vaak voor beroepsinschakeling) of de voorbereiding van een meer officiële aanvraag door het Centrum.

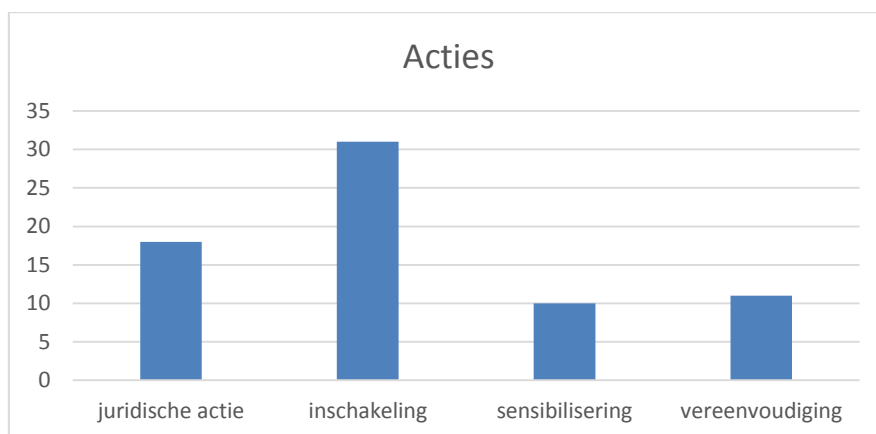
Na vereenvoudiging van de ietwat kunstmatige en theoretische poging om de hoofdredenen te achterhalen waarom iemand zich tot het Loket richt (wat vaak een combinatie van verschillende redenen is), kunnen we de redenen als volgt opsplitsen:

REDENEN VAN DE DISCRIMINATIE VAN DE AANKLAGERS BIJ HET INFORMATIELOKET, 2014



De acties die worden ondernomen als antwoord op de gestelde vragen, kunnen in de volgende grote categorieën worden ondergebracht (in percent):

DE ACTIES VAN HET ANTIDISCRIMATIELOKET IN 2014 ALS ANTWOORD OP DE GESTELDE VRAGEN



Het Loket van zijn kant neemt regelmatig deel aan studiedagen omtrent discriminatie bij aanwerving.

Vooruitzichten 2015

De informatieverspreiding rond fenomenen van discriminatie bij aanwerving moet worden voortgezet, vooral m.b.t. het nieuwe wettelijke kader voor de actoren op de Brusselse arbeidsmarkt. Opdat het loket in verbinding zou staan met de gedecentraliseerde agentschappen van Actiris, is er een netwerk opgericht met referentie-consulenten voor de strijd tegen discriminatie. Bij de sensibiliseringstools die het loket voor hen ontwikkeld heeft, bevindt zich onder meer het 'Sorteerloket', een trimestrieel seminarie rond een antidiscriminatiethema. Actiris dient als openbare dienst te strijden tegen elke vorm van discriminatie, zoniet riskeert men zich aan passieve discriminatie te bezondigen (gelijke behandeling verschillende situaties). Doorheen haar dienstverlening past Actiris dagelijks deze confrontatie met verscheidenheid toe, die kenmerkend is voor de populatie van Brusselse werkzoekenden.

Vooraf door het partnership met het Centrum voor gelijkheid van kansen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, maar ook met de verenigingen die zich richten op de doelgroepen uit de antidiscriminatiewetgeving, vervolgt het loket haar taak van informeren, begeleiden en sensibiliseren.

In 2015 heeft het antidiscriminatie-loket de Directie Onafhankelijke diensten vervoegd.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

22 BRUSSELS OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID

Juridisch kader

Dienst van Actiris die in 1994 met de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) werd opgericht. Momenteel is het Observatorium een van de maatregelen van het Operationeel Programma 2007-2013 Doelstelling "Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid" in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Doelstellingen

Het Observatorium heeft als doel bestaande structuren en systemen te ondersteunen, onder meer door de nodige hulpmiddelen te voorzien om op de kwalificatiebehoeften in het Gewest te anticiperen en nieuwe bekwaamheden te identificeren. Een andere opdracht bestaat erin het geheel van de fenomenen in verband met de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bestuderen en hierover informatie te verspreiden.

Algemene principes

Het Observatorium structureert zijn activiteiten naargelang de diverse vragen afkomstig van sociaaleconomische, institutionele of politieke actoren op Brussels, nationaal of internationaal niveau. De antwoorden op deze vragen nemen de vorm aan van publicaties of concrete tussenkomsten en informeren de actoren die betrokken zijn bij de ontwikkelingen van het Gewest.

In deze context houdt het Observatorium zich bezig met:

- de analyse (en jaarlijkse update) van de evolutie van de sociaaleconomische context van het Gewest en de gelijklopende evolutie van de arbeidsmarkt;
- het ontwikkelen van indicatoren, onder andere in het kader van de uitvoering van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid en de programmering ESF Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- het verzamelen en up-to-date houden van de behoeften inzake kwalificaties en beroepservaring, alsook de opsporing van wanverhoudingen in bepaalde segmenten van de Brusselse arbeidsmarkt;
- de deelname aan de ontwikkeling van systemen die de tendensen op het vlak van tewerkstelling en kwalificatiebehoeften als gevolg van de nieuwe werkomstandigheden en de nieuwe vormen van organisatie van de arbeid kunnen voorspellen.

Administratieve omkadering

Actiris

Budget

Uitgaven op 31 december 2014:

1.581.361,39 €.

Evaluatie

Kwantitatief

Een greep uit de acties en verwezenlijkingen van het Observatorium in 2014:

- de analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; daarbovenop heeft het Observatorium in 2014 een analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels grootstedelijk gebied gepubliceerd;
- de jaarlijkse uitgave van de inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de opstelling van het jaarverslag omtrent de kwantitatieve gegevens verstrekt door de privé-tewerkstellingsagentschappen in het kader van het gemengd beheer van de arbeidsmarkt;

- het beheer van databanken die het mogelijk maken de sociaaleconomische context en het werkingsgebied van de OTD te analyseren en op te volgen;
- het onderhoud van de website IAM-B, alsook de regelmatige bijwerking ervan. De website werd nog steeds aan verschillende partners, alsook aan externe actoren voorgesteld;
- publicatie van een maandverslag dat om de drie maanden wordt aangevuld met een Focus op een bepaald thema. In 2014 werden 4 Focussen gepubliceerd:
 - "Herintredende vrouwen: nood aan zichtbaarheid voor vrouwelijke werkzoekenden" (februari 2014);
 - "De situatie van oudere werknemers op de Brusselse arbeidsmarkt" (april 2014);
 - "Monitoring en anticipatie. Uitvoering van prospectieve analyses tewerkstelling/vorming/onderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" (juli 2014);
 - "De kwaliteit van het werk bepalen aan de hand van het loon. De sector van de maatschappelijke dienstverlening" (oktober 2014);
- publicatie van twee sectorale Focussen in het kader van de New Deal en de nieuwe uitgavereeks "Monitoring en anticipatie" van het Observatorium. Deze Focussen willen alle processen onderzoeken die ertoe leiden dat een sector en de beroepen van deze sector zich vernieuwen, blijven voortbestaan en zich hervormen. De twee gepubliceerde Focussen zijn:
 - "Monitoring en anticipatie. Werkgelegenheid, opleidingen en arbeidsmarktbeïnvloeding in Brussel. Sector onderwijs. Actualiteit en perspectieven", juli 2014;
 - "Monitoring en anticipatie. Werkgelegenheid, opleidingen en arbeidsmarktbeïnvloeding in Brussel. Sector handel. Actualiteit en perspectieven", juli 2014;
- in samenwerking met het BISA, publicatie van een inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen ondersteund door de New Deal. Na een voorstelling van de Brusselse sociaaleconomische context wordt ingezoomd op de volgende maatregelen: beroepenreferentiecentra (BRC's), Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid en diversiteitsbeleid, startbaanovereenkomsten (SBO's), individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en instapstage in de onderneming (IO). Elke fiche verwijst naar de relatie met het PDSG en schetst de huidige verwezenlijkingen;
- in het kader van de zesde staatshervorming, publicatie van de studie "Identificatie van sectoren met tewerkstellingsmogelijkheden en eerste werkervaringen voor jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" in samenwerking met Bruxelles Formation;
- bijdrage aan de publicatie "Kanaal? Hoezo kanaal?! Een geïllustreerde stand van zaken over het kanaalgebied in Brussel" van het Agentschap voor Territoriale Ontwikkeling. Het Observatorium leverde een bijdrage aan het hoofdstuk over het arbeids- en opleidingsbeleid;
- bijdrage aan de publicatie "Gekruiste blikken, Brussels armoederapport 2014" van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel. Het Observatorium leverde een bijdrage aan het hoofdstuk "Maatschappelijke dienstverlening: de kwaliteit van de tewerkstelling onderzocht volgens loon en geslacht";
- bijdrage aan de publicatie "Vrouwelijk ondernemerschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" van Impulse Brussels. Het Observatorium leverde een bijdrage aan het hoofdstuk over ondernemende vrouwen en de opstart van een activiteit;
- opstelling en publicatie van een stand van zaken van de arbeidsmarkt in het BHG: deze jaarlijkse situatieschets van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is ontstaan vanuit de wens en de behoefte om de recente evoluties van de werkgelegenheid en de werkloosheid in Brussel te analyseren. Deze publicatie is bestemd voor verschillende doelgroepen en streeft er dan ook naar om de kerngegevens die typisch zijn voor de gewestelijke werkgelegenheids- en werkloosheidskwantities op een analytische manier uiteen te zetten.

Het Observatorium heeft een antwoord geboden op tal van diagnose- en analyseopdrachten afkomstig van economische, sociale, professionele en politieke actoren, alsook op vragen uitgaande van de audiovisuele en geschreven pers. Het leeuwendeel van deze vragen is afkomstig van gewestelijke of federale instanties, maar het Observatorium krijgt ook vragen van internationale instellingen.

Enkele van de analyses die in 2014 werden gemaakt (maar niet werden gepubliceerd) zijn:

- de nota "Senioren op de arbeidsmarkt" op vraag van de dienst Internationale Betrekkingen van Actiris;

- evaluatieverslag van het samenwerkingsakkoord betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

In het kader van de evaluatie van het samenwerkingsakkoord betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen heeft het Observatorium twee nota's uitgewerkt m.b.t.:

- een longitudinale analyse (op basis van een gemeenschappelijke standaard voor de verschillende gewesten) van de werklozen die een verwittigingsbrief ontvingen of een negatief gesprek hadden in de loop van het tweede semester van 2012 voor het eerste verslag, en in de loop van het tweede semester van 2013 voor het tweede verslag. Het doel van deze analyse is om na te gaan in hoeverre de betrokken werklozen door Actiris of zijn partners preventief (in de 24 voorafgaande maanden) of curatief (in het volgende jaar) werden begeleid.
-
- {Een synthetische voorstelling van de belangrijkste acties die de werkzoekenden ofwel in het kader van de Constructie van het Beroepsproject (CBP) ofwel in het kader van andere begeleidingsmaatregelen bij Actiris of de partners hebben ondernomen.
- jaarlijkse analyse voor Comeos van de werkaanbiedingen en de werkzoekenden in de handelssector;
- ...

Kwalitatief

Het Observatorium neemt deel aan de vergaderingen van werkgroepen i.v.m. werkgelegenheid op gewestelijk, federaal, Europees ... niveau. De leden van het Observatorium wonen informatiesessies, forums, conferenties enz. bij over verschillende kwesties in verband met de arbeidsmarkt en houden zelf op verzoek uiteenzettingen/conferenties.

In februari 2013 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten in het kader van de gekruiste akkoorden tewerkstelling-opleiding. Dit heeft geleid tot een samenwerkingsovereenkomst en een gezamenlijk actieplan tussen Actiris en Bruxelles Formation. In deze context werd de samenwerking tussen het Observatorium en verschillende diensten van Bruxelles Formation nog verder uitgebreid, o.a. voor de monitoringfuncties en de Europese materies.

Zo heeft het Observatorium in 2014 zijn samenwerking met de studiedienst van Bruxelles Formation voortgezet met het oog op een betere opvolging van stagiairs die een beroepsopleiding hebben beëindigd. Ook in 2015 zal die samenwerking voortduren.

In het kader van de samenstelling van de communautaire databank arbeidsmarktbeleid (PMT - EUROSTAT) werkt het Observatorium mee aan de productie en inzameling van gegevens over de tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Gewest.

Het Observatorium werkt bovendien nog steeds mee aan de realisatie van het Datawarehouse over de arbeidsmarkt en de sociale bescherming (project AGORA).

Daarnaast is het Observatorium lid van de werkgroep "Mutual learning - benchmarking among PES" van de OTD's van de EU.

Net als de vorige jaren zorgen het Observatorium en de consultants in Europese aangelegenheden voor de bijwerking van het overzicht van alle directe en indirecte tewerkstellingsmaatregelen die worden beheerd door het gewest, en dit met het oog op de jaarlijkse opvolging van het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS), die deel uitmaakt van de Strategie 2020.

Het Observatorium werkt mee aan de uitwerking van de indicatoren van de werkgelegenheidsrichtsnoeren van het Nationaal Hervormingsprogramma. Het is bovendien verantwoordelijk voor de productie van de indicatoren m.b.t. de activering van werkzoekenden voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Observatorium volgt intern de tewerkstellingsacties voor werkzoekenden op (onder meer de acties die kaderen in de ESF-programmering 2007-2013 van het BHG, beheerd door de dienst ESF van Actiris).

Via de ontwikkeling van nieuwe mobiliteitsindicatoren draagt het Observatorium bij tot de uitvoering van het samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en de gewesten betreffende de

interregionale mobiliteit van de werkzoekenden. In dit kader helpt het Observatorium bij de verwezenlijking van het "gecoördineerd actieplan voor de Brusselse rand".

In het kader van de zesde staatshervorming heeft het Observatorium deelgenomen aan de werkzaamheden van de deskundigengroep die de minister-president in het leven heeft geroepen. In dit verband heeft het Observatorium samen met het BISA een beschrijving van de sociaaleconomische context gemaakt, die het eerste deel heeft gevormd van het eindverslag dat de groep in juni 2014 heeft ingediend. Daarnaast heeft het Observatorium technische ondersteuning geboden bij de formulering van de aanbevelingen van de groep. Het eindverslag werd in november 2014 gepubliceerd.

Om zijn zichtbaarheid te vergroten, werkt het Observatorium zijn website regelmatig bij. Zo werden verscheidene nieuwe statistieken in verband met werkgelegenheid en werkloosheid toegevoegd.

Tot slot publiceert het Observatorium sinds oktober 2012 elke maand een gedetailleerd verslag over de arbeidsmarkt in Brussel. Hierin kunnen een reeks van gegevens worden teruggevonden over de activiteits-, de werkgelegenheids- en de werkloosheidsgraad geharmoniseerd op Europees niveau, over het aantal werklozen die door de RVA worden vergoed, over de niet-werkende werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven en over de werkaanbiedingen die door Actiris worden beheerd. Om de drie maanden wordt het verslag bovendien aangevuld met een Focus op een specifiek onderwerp met betrekking tot de arbeidsmarkt.

Vooruitzichten 2015-2016

- de uitgave van het jaarverslag 2015 m.b.t. de knelpuntberoepen;
- bijwerking van de inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Gewest (in samenwerking met de diensten die de maatregelen beheren);
- opmaken van de sociaaleconomische context voor het uitvoeringsverslag van het ESF-programma van het gewest en deelname aan diverse werkzaamheden;
- actualisering en onderhoud van de IAM-B website. Daarnaast zijn ook communicatieacties gepland;
- uitwerking van databanken over de werkloosheid en de werkgelegenheid op basis van verschillende bronnen (RSZ, KSZ, RSVZ, RVA, Forem, VDAB, Arbeitsamt, EAK, Federgon, Eurostat enz.);
- voortzetting van de publicatie van een maandelijks verslag, aangevuld met een driemaandelijke Focus;
- voortzetting van de opvolging van de opstelling van (jaarlijkse en halfjaarlijkse) statistische verslagen m.b.t. de activiteiten uitgevoerd door de partneroperatoren (AZW, OCMW, ISPI enz.), en dit samen met de beheerders van de tewerkstellingsmaatregelen die onder de bevoegdheid van Actiris vallen;
- bijdrage aan de monitoring van het jongerengarantieplan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- opvolging van de regionalisering van het doelgroepenbeleid;
- exploitatie van de gegevens uit de DmfA-gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid;
- in 2015 zal de studie m.b.t. de Haven van Brussel, die eerder diende te worden uitgesteld, worden geactualiseerd.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

23 PARTNERSHIP IN HET KADER VAN DE BEGELEIDING BIJ DE CREATIE VAN EEN EIGEN TEWERKSTELLING

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2;

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Beslissing van het Beheerscomité van Actiris van 23 maart 2010 en van 28 maart 2013.

Doelstellingen

De doelstelling van de acties ter begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling (BCT) is om de werkzoekenden te helpen hun eigen beroepsactiviteit te creëren, en dit in overeenstemming met hun vaardigheden en ambities. Door de vaardigheden en de competenties van de werkzoekenden te versterken, tracht deze begeleiding tevens hun toegang tot een bezoldigde baan te vergemakkelijken in geval zij het oorspronkelijke project om hun eigen tewerkstelling te creëren opgeven of uitstellen.

Algemene principes

In het eerste semester van 2010 werd een projectoproep voor acties ter begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling (BCT) uitgeschreven voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2013. Als resultaat van deze projectoproep werden vanaf 1 januari 2011 met 6 operatoren nieuwe overeenkomsten gesloten (uitgezonderd één partner, met wie de overeenkomst op 1 april 2011 is ingegaan). In maart 2013 heeft het Beheerscomité van Actiris beslist om de overeenkomsten te verlengen tot 31 december 2014.

De BCT-acties worden uitgevoerd in het kader van een globaal, gestructureerd en persoonlijk traject. Dit traject wordt in verschillende fases opgedeeld:

- het onthaal van de WZ en informatieverlening over beroepsactiviteiten als zelfstandige en diensten die worden aangeboden aan wie zich als zelfstandige wil vestigen;
- de analyse van de projecten van de WZ (en meer bepaald de overeenstemming tussen het bedrijfsproject en het profiel van de kandidaat);
- de opvolging van de acties ter versterking van de vaardigheden, zoals de organisatie van sessies ter voorbereiding op de uitoefening van de zelfstandige activiteit, zodat de deelnemers zich onder meer kunnen voorbereiden op de examens voor het behalen van het diploma bedrijfsbeheer;
- de begeleiding bij de concretisering van het project (juridisch statuut, businessplan, installatie voorafgaand aan de lancering van de activiteit enz.);
- de opvolging van de zelfstandige activiteit tot 6 maanden na de start.

De gebruikte pedagogische benadering beoogt een grotere autonomie in de stappen van de ondernemers, en dit op basis van een gepersonaliseerde begeleiding die duidelijke en haalbare doelstellingen vooropstelt.

In termen van resultaat moet elke BCT-partner uiterlijk 6 maanden na het einde van de actie een positieve uitstroom van 40% behalen. De partners werden geselecteerd op basis van hun ervaring, de kwaliteit van de methodologie, de samenwerkingsverbanden met andere instellingen, de efficiëntie van de verwachte resultaten en de mogelijkheden om de begunstigden te onthalen en te begeleiden. De BCT-partners nemen deel aan een begeleidingscomité dat door Actiris wordt gecoördineerd en geleid. Ze zijn ook op het NWP aangesloten.

Deze maatregel geniet de steun van het Operationeel Programma ESF, Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014

€ 393.506

Evaluatie

Kwantitatief

De voorgestelde gegevens zijn gebaseerd op de informatie die door de operatoren werd verstrekt. Ze betreffen de 6 operatoren die in 2014 actief waren. Een van de 6 operatoren heeft ons echter gemeld dat hij de begeleidingsacties bij de creatie van eigen tewerkstelling niet meer kon voortzetten aangezien de BCT-projectleidster in februari 2014 is vertrokken en niet werd vervangen. Gedurende dit dienstjaar hebben de partners die bij het NWP waren aangesloten de acties die ze met hun klanten hebben gevoerd in de dossiers van deze laatsten ingegeven. In het dienstjaar 2014 hebben de BCT-partners 1.909 personen opgevolgd die in aanmerking kwamen voor financiering door het Europees Sociaal Fonds. Ten opzichte van het dienstjaar 2013 (2.158 personen) betekent dit een lichte daling van het aantal begeleide personen. Dit kan worden verklaard door het feit dat één operator in het begin van het jaar zijn BCT-begeleiding heeft moeten stopzetten.

WERKZOEKENDEN DIE DE MAATREGEL HEBBEN GENOTEN IN 2014

	M	V	Totaal	%
Nationaliteit				
België	647	590	1.237	64,8%
EU	158	160	318	16,7%
Niet-EU	237	99	336	17,6%
Staatlozen - VN kandidaat-vluchtelingen	13	5	18	1,0%
Leeftijdscategorie				
18 - 24	121	69	190	10%
25-44	685	596	1.281	67,1%
45 - 54	210	166	376	19,7%
55 en meer	39	23	62	3,2%
Inactiviteitsduur				
< 6 maanden	290	208	498	26,1%
6 tot 11 maanden	197	138	335	17,5%
12 tot 23 maanden	210	153	363	19%
= of > 24 maanden	358	355	713	37,3%
Studieniveau				
1ste graad	106	59	165	8,6%
2de graad	173	114	287	15%
3de graad	237	223	460	24,1%
Leerlingenschap	29	24	53	2,8%
Hoger onderwijs	104	184	288	15,1%

Andere studies	424	296	656	34,4%
Sociaal statuut				
WZUA	733	639	1.372	71,9%
WZ ten laste van een OCMW	10	12	22	1,2%
WZ in wachttijd	37	19	56	2,9%
WZ in opleiding	52	19	71	3,7%
Andere NWWZ	36	1	37	1,9%
Andere	37	1	38	2,0%
Totaal	1.055	854	1.909	100%

Het publiek dat in 2014 in het kader van de begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling werd opgevolgd, heeft het volgende profiel:

- 58% van het publiek is niet in het bezit van een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs dat in België wordt erkend;
- 72% is uitkeringsgerechtigde volledig werkloze (WZUA) en 1% hangt af van het OCMW;
- 67% is tussen de 25 en de 44 jaar oud en 10% is jonger dan 25 jaar;
- 55% is man en 45% is vrouw.

De uitstroom uit de BCT-actie vertoont de volgende algemene kenmerken:

RESULTATEN BIJ EINDE VAN DE ACTIES IN 2014

Resultaten bij einde van de acties die in 2014 werden afgesloten	M	V	Totaal	
Creatie van een eigen tewerkstelling (werk als zelfstandige)	48	22	70	14,1%
Start van een activiteitencoöperatie	41	28	69	13,9%
Gewone bezoldigde tewerkstelling	83	59	142	28,9%
Tewerkstelling: Art. 60/61	5		5	1,0%
Tewerkstelling: DSP, SINE, invoeginterim	4	4	8	1,6%
Uitstroom naar werk	181	113	294	59,3%
Start IBO of opleiding	7	8	15	3,0%
Positieve uitstroom	189	121	310	62,3%
Start van AZW	1		1	0,2%
Ander type van hulpmaatregel (behalve SPI)		1	1	0,2%
Andere tewerkstellingsmaatregel	7	16	23	4,6%
Zoekt zelfstandig naar werk	30	37	67	13,5%
Stopzetting (alle redenen)	41	45	86	17,4%
Geen nieuws	8		8	1,6%
Totaal	275	220	495	100%

2014 was een succesvol jaar. Algemeen gezien werden dit jaar niet minder dan 19% meer projectleiders begeleid dan was voorzien.

De verwachte resultaten werden ruimschoots behaald. Zo telden we 62% positieve uitstroom onmiddellijk na afloop van de actie, een resultaat dat we pas verwachtten over een periode van 6 maanden. Dat is echter 4% positieve uitstroom minder dan in 2011. Het grote aantal personen dat na een BCT-traject een bezoldigde baan vindt, toont aan in welke mate de actie bijdraagt tot de hermobilisering, positieve demotivering en heroriëntering van de persoon. De personen die in het kader van dit traject worden opgevolgd, blijven om evidente economische redenen meestal ook nog tegelijk naar een tewerkstelling in loondienst zoeken.

Uit de jaarverslagen van de partners kunnen we de volgende hinderende of bevorderende factoren afleiden:

1. Interne factoren bij de partners

De volgende factoren zijn bevorderend voor de uitvoering van de maatregel:

- Het **professionalisme en de ervaring** van de meeste teams en de partnerinstellingen m.b.t. de begeleiding van een kwetsbaar publiek bij de creatie van een eigen tewerkstelling
- Het **aanpassingsvermogen** van meerdere partners ten aanzien van de stijgende vraag naar begeleiding (samenstelling van een team van vrijwilligers) en ten aanzien van de crisis (versterking van de begeleiding na de creatie, ontwikkeling van het partnership met kredietinstellingen). Daarnaast hebben sommige partners hun tools aangepast om nog beter aan te sluiten op de vraag van het publiek en de context (bv.: vaardighedenbalans, omscholing).
- het gebruik van performante methodologische instrumenten;
- het aanbod van meerdere diensten m.b.t. de creatie van een eigen tewerkstelling voor te stellen (bijvoorbeeld: begeleiding, microkrediet, activiteitencoöperatie, sociaal secretariaat, ondernemingsloket ...).

Een aantal partners heeft melding gemaakt van de volgende hinderende factoren:

- Doordat er meerdere maanden geen BCT-consulent was, werd de heropstart van de activiteiten bij een partner vertraagd;
- De administratieve logheid van het projectmanagement was vooral voor een bepaalde partner zwaar;
- De specifieke eigenschappen van een bepaald publiek zoals gevangenen.

2. Factoren m.b.t. het publiek

Ook in 2014 was de vraag naar begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling groot: het in 2014 gemiddeld aantal begeleide projectleiders lag 19% (of 86 personen) hoger dan het aantal dat voor de eerste 4 fases was voorzien, en dat ondanks het feit dat twee partners het aantal voorziene begeleidingen niet hebben kunnen realiseren.

Deze grote vraag was een probleem voor één van de partners waardoor hij met een lange wachtlijst zat. Om dit probleem aan te pakken, heeft hij een team van vrijwilligers samengesteld die de kandidaten hebben ontvangen en geïnformeerd.

De **herhaalde problemen** m.b.t. het profiel van de kandidaat-ondernemers zijn evenwel nog steeds aanwezig: gebrek aan toegevoegde waarde van de projecten, geen constant werkritme, geen echte ondernemerszin (de motivatie heeft eerder te maken met de economische noodzaak om uit de werkloosheid te geraken en de wens om opnieuw een plaats in het sociaaleconomische circuit te verwerven, soms zelfs gewoon om aan de RVA te kunnen bewijzen dat ze stappen ondernemen), gebrek aan kwalificaties en ervaring, moeilijkheden om financiering te vinden, geringe financiële haalbaarheid van het project, moeilijkheden om het getuigschrift over de basiskennis van het bedrijfsbeheer te verkrijgen (onder andere wegens onvoldoende kennis van het Nederlands of het Frans). Na de positieve demotivering tijdens het BCT-traject richten deze personen zich over het algemeen op het zoeken naar een bezoldigde baan.

Verder hebben gedetineerden en ex-gedetineerden over het algemeen een te laag schoolniveau waardoor ze eerst moeten worden bijgeschoold. Voor de begunstigde (ex-)gevangenen is bovendien de context van de gevangenisstraf en van het vrijkomen een hinderpaal bij de ontwikkeling en de concretisering van een activiteit als zelfstandige. Er zijn maar weinig (ex-)gedetineerden die hun ondernemingsproject zullen concretiseren.

Sommige partners betreuren dat de **ESF-criteria** geen rekening houden met de specifieke eigenschappen van vrouwen die wensen te ondernemen. Hoewel studies over het ondernemerschap aantonen dat de wens en de behoefte om een onderneming op te richten zowel bij mannen als bij vrouwen aanwezig is, tellen we slechts 30% vrouwelijke bedrijfsleiders tegenover 70% mannen.

Bepaalde partners zijn tevens van mening dat de ESF-criteria maar moeilijk aan de werkzoekenden kunnen worden meegedeeld, vooral wanneer ze er niet aan voldoen.

Andere partners vinden het ten slotte dan weer moeilijk om het publiek te bereiken dat wel aan de ESF-criteria beantwoordt, ook al komt de voorgestelde begeleiding overeen met de verwachtingen van dat publiek.

3. Factoren m.b.t. de context van de maatregel

In de ongunstige economische context wat betreft de creatie van een eigen tewerkstelling komen talrijke mensen naar de informatiesessies en overwegen ze, vaak uit noodzaak, om hun eigen tewerkstelling te creëren. De projecten zijn vaak vaag en de kandidaten zijn vaak terughoudend. Een partner heeft een groot succes vastgesteld van de begeleiding na de creatie van een eigen tewerkstelling en stelt zich de vraag of dit het gevolg is van de economische context.

De toekenningsvoorwaarden voor een lening worden bovendien strenger aangezien de financiële instellingen waakzamer zijn t.o.v. werkzoekenden met weinig financiële zekerheid. De vereffening van het Participatiefonds in juli 2014, één van de talrijke gevolgen van de zesde staatshervorming, en de onzekerheid omtrent de vervanging van deze financiële formules hebben geleid tot een ontmoediging en soms zelfs een stopzetting van het project.

Deze zesde staatshervorming heeft eveneens voor wat onzekerheid gezorgd omtrent de regionalisering van de organisatie van het examen basiskennis in management. Andere financiële tools zoals de crowdfunding en het microkrediet Restart (ingevoerd door het Centrum voor Ondernemingen in moeilijkheden en Crédal) werden echter ontwikkeld.

Eén partner signaleerde nog een andere hinderende factor: nl. administratieve problemen waardoor de werkzoekenden veel stappen bij Actiris, hun uitbetalingsinstelling en de RVA moeten ondernemen om hun situatie te regulariseren.

Ten slotte zijn voor gedetineerden het gevangenisleven en de manier waarop dit wordt georganiseerd hinderpalen voor het creëren van een eigen tewerkstelling. We eindigen evenwel met een positieve noot dankzij de invoering van managementlessen die in de gevangenis van Sint-Gillis worden gegeven waardoor gedetineerden intra muros een getuigschrift van bedrijfsbeheer kunnen verwerven.

3. Factoren m.b.t. de partnerships en de netwerken (alsook m.b.t. tot Actiris)

Alle BCT-partners werken samen met een uitgebreid netwerk. Deze partners werken zowel in de opleidingssector als de financiële of kredietsector: Participatiefonds, Beci, LEL's, Crédal, Atrium, activiteitencoöperaties, GIMB, Brusoc, Dienst kredietbemiddelaar voor ondernemingen, Impulse, La Boutique de Gestion, Volwassenenonderwijs enz.

De goede integratie van de partners in dit netwerk is een doorslaggevende factor voor de uitvoering van de acties ter begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling: promotie van de actie, financiering van de projecten, juridisch advies, uitwisseling van informatie en goede praktijken enz.

Ook de specifieke partnerships van sommige partners bieden goede perspectieven. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de partnerships met de opleidings-, de bedrijvencentra en het netwerk 1819.

Afhankelijk van de vraag en de behoeften van de werkzoekenden en van hun project, verwijzen de BCT-partners een gering aandeel werkzoekenden door naar andere BCT-partners, naar andere begeleidingsvoorzieningen (activiteitencoöperaties, LEL's), naar partners die een opleiding bedrijfsbeheer verstrekken indien ze dat zelf niet doen (EFPME, volwassenenonderwijs) en naar financierings- en microkredietinstellingen.

De invoer in het NWP heeft bij één partner voor problemen gezorgd.

Eén partner vindt dat de Actiris-consulenten onvoldoende kennis hebben van de specifieke eigenschappen van elke BCT-partner, alsook van de criteria van het publiek dat door het OP ESF wordt beoogd.

Perspectieven 2015

Het jaar 2015 zal het eerste jaar zijn van een nieuwe BCT-overeenkomst. Actiris heeft in de herfst 2014 een projectoproep gelanceerd. Deze nieuwe projectoproep is gebaseerd op de evaluatie van de

overeenkomst 2011-2013 (verlengd in 2014) die in 2013 werd verwezenlijkt. Deze oproep wordt niet meer door het Europees Sociaal Fonds gefinancierd.

Ten slotte zal Actiris in 2015 de volgende projecten voortzetten:

- Informaticaplatform dat de begeleiding van werkzoekenden met een ondernemingsproject vergemakkelijkt. Deze tool zal het unieke dossier van de Brusselaar die zijn eigen tewerkstelling creëert in een stroomversnelling brengen (cf. Fiche GAW Educa);
- Menselijk platform waarbij er op gewestelijk niveau een netwerk wordt opgericht bestaande uit actoren die actief zijn in de creatie van een eigen tewerkstelling. De tweede ontmoeting vond plaats in juni 2014 in de nieuwe coworkingruimte uitsluitend voor werkzoekenden. Tijdens deze ontmoeting konden de deelnemers hun mening geven en meningen uitwisselen omtrent de opleidingsbehoeften van de begeleiders en bepaalde tools voorstellen. Rekening houdende met het gunstig advies van de organisaties en de inhoud van de uitwisselingen, gaan Actiris en Impulse.brussels verder op deze weg en zullen ze in 2015 andere ontmoetingen organiseren.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2008-2010

RS 7

24 PARTNERSHIP IN HET KADER VAN DE BEGELEIDING BIJ DE CREATIE VAN EEN EIGEN TEWERKSTELLING: DE TOOL WIKIPRENEURS

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Beslissing van het Beheerscomité van Actiris van 13 december 2012.

Doelstellingen

- Het traject voor de creatie van een eigen tewerkstelling, de begeleiding en de opvolging voor iedereen (werkzoekenden, partners, Actiris, ...) doeltreffender en makkelijker maken;
- Een geharmoniseerd netwerk van operatoren ontwikkelen die actief zijn in de begeleiding bij de creatie van een eigen tewerkstelling, volgens een gemeenschappelijke, objectieve, volledige en beproefde methode, die tegelijk open en flexibel blijft.

Algemene principes

Eén van de opdrachten die door het Beheerscontract 2013-2017 zijn erkend als complementaire opdracht van Actiris is het bijdragen tot een toename van het volume aan tewerkstelling dat toegankelijk is voor Brusselaars. In dit kader lijkt de creatie van eigen tewerkstelling een werkelijke hefboom voor de economische emancipatie. Deze vorm van tewerkstelling is tot alle profielen van werkzoekenden gericht, waaronder bepaalde doelgroepen die benadeeld zijn inzake ondernemerschap en tewerkstelling, door hen een kans te bieden om zich te activeren rond een persoonlijk en stimulerend beroepsproject.

Actiris heeft zichzelf de versterking en de ontwikkeling van de partnerships als doelstelling opgelegd en wenst in het domein van de creatie van een eigen tewerkstelling een geharmoniseerd traject te bevorderen. Hierbij is het nodig dat de verschillende actoren elkaar onderling erkennen, dat de begeleidingsacties elkaar aanvullen en dat er bruggen worden geslagen.

Het webplatform Wikipreneurs, dat ontwikkeld werd door Educa, een naamloze vennootschap bestaande uit een multidisciplinair team van academici in management, experts in kmo's, erkende ondernemers en specialisten in internettechnologie, biedt een uitgeruste professionele aanpak waarmee enerzijds de begeleiders en hun begeleidingsstructuren hun beroepen kunnen optimaliseren en anderzijds werkzoekenden met een project een gestructureerde visie op dit project krijgen, tijd kunnen winnen en zich op hun prioriteiten kunnen focussen.

Dit partnership is opgevat als een mandatering voor bepaalde duur (tot 31 december 2014). De operationele doelstellingen zijn: een inventaris van de behoeften en instrumenten bij de partners, Wikipreneurs aan de noden van Actiris en de partners aanpassen, de koppeling met het informaticasysteem van Actiris, de terbeschikkingstelling van Wikipreneurs aan de partners die in het kader van de projectoproep BCT 2015-2019 werden geselecteerd en de opleiding van de gebruikers.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Fases 2014

- Collectieve en individuele ontmoetingen tussen de BCT-partners en Actiris om de behoeften en instrumenten te inventariseren en analyseren;
- Terbeschikkingstelling van een complete gebruikslicentie voor de BCT-partnercentra;
- Aanpassing van het webplatform aan de specifieke behoeften van Actiris en zijn BCT-partners;
- Voortdurende evolutie en verbetering van de methode, de inhoud en de instrumenten;
- Onderzoek naar de technische haalbaarheid van de koppeling met het informaticasysteem van Actiris;
- Validering van het project door de Juridische Dienst en de Privacycommissie;
- Deelname aan de vergaderingen voor de uitwerking van het project (begeleidingscomités voor de BCT-maatregel, begeleidingscomités van het partnership, maar ook ontmoetingen en evenementen rond het thema van zelf werk creëren in het Brussels Gewest).

Verwezenlijkingen 2014

Testimplementatie (of volledige implementatie) bij de vrijwillige BCT-partners

Dankzij het overleg met de partners konden de gemeenschappelijke basisparameters voor alle BCT's worden uitgewerkt en kon ook de individuele parametrisering voor de BCT-partners die bereid zijn om het systeem te proefdraaien of het volledig in gebruik te nemen ter vervanging van hun eigen interne systeem, worden verfijnd.

Het gaat om de centra JobYourself, Iles, Ceraction en Crédal.

Aanpassing van het webplatform aan de specifieke behoeften van de BCT-partners

- **Gemeenschappelijke** aspecten ontwikkeld of gerealiseerd voor alle BCT's

Er werden tal van technische wijzigingen doorgevoerd, gaande van belangrijke ontwikkelingen tot snelle correcties, zoals de ontwikkeling van een supervisiemodule voor de begeleiders, vormelijke aanpassingen en de toevoeging van bepaalde opties volgens een meerkeuzesysteem.

De belangrijkste gemeenschappelijke elementen die in 2014 werden ontwikkeld, zijn:

- Besprekingen en akkoord over de in te vullen gemeenschappelijke velden m.b.t. het volledige profiel van de projectdragers (dat de partner ook toegankelijk kan stellen voor deze laatste) en de BCT-procedure. Hiermee kunnen de door Actiris vereiste rapporten en informatie worden geleverd.
- Operationele parametrisering van al deze gemeenschappelijke velden in het platform.
- Besprekingen en akkoord over de ontwikkelingen die eigen zijn aan ieder centrum.
- Opleiding van alle partnercentra, opstelling van de gebruikershandleiding.
- Akkoord over en ontwikkeling van de statistieken voor Actiris die iedere partner afzonderlijk en Actiris gecompileerd zal kunnen aanmaken.
- Ontwikkeling van een export XLS die volledig gelijkloopt met de tabel die het NWP oplevert, zodat gemakkelijk kan worden vergeleken.
- Supervisiemodule voor de begeleiders waarmee de "admin+" de superviserapporten van de begeleiders kunnen repertoriëren, hun aantal kunnen berekenen, de bestede tijd en de besliste acties kunnen opvolgen enz.
- Mogelijkheid om de tijd die buiten de afspraken aan een projectdrager werd besteed te registreren (met mogelijkheid om de titel en de duur te preciseren in een begeleidende nota en/of aparte automatische statistieken).
- Vereenvoudigde navigatie en betere gebruiksvriendelijkheid:
 - Een begeleider aan een projectdrager linken/hem ontklinken vanaf de lijst met projectdragers.
 - Een projectdrager aan één of meerdere groepen linken/een projectdrager ontklinken vanaf de lijst met projectdragers.
 - In het dossier van de projectdrager kan men zien hoeveel bijlagen er zijn, hoeveel acties er openstaan, of het al dan niet om BCT gaat.

- Individuele aanpassingen van het platform aan iedere BCT-partner

Naast de aanpassingen om het platform in zijn geheel te verbeteren, heeft Educa ook de specifieke begeleidingsprocessen van iedere BCT-partner geanalyseerd. Het is de bedoeling om iedere BCT-partner uit te rusten met een instrument dat de begeleiding gemakkelijker, efficiënter en aangenamer maakt. Dit moet de partners toelaten van hun oude methodes af te stappen (eventueel intern gecreëerde bestanden in Excel, FileMaker Pro of Acces), die minder betrouwbaar en aangenaam zijn en die bij de gegevensinvoer, opvolging en evolutie vaak tijdrovend zijn. Zo heeft Educa aanpassingen aangebracht volgens de wensen van de individuele BCT-partners, bijvoorbeeld:

- Toevoeging van specifieke velden die met de specifieke behoeften van de BCT-partner overeenstemmen in de inschrijvingsfiche van de ondernemer.
- Aanmaak van aangepaste statistieken op basis van de door de BCT-partners gevraagde specifieke velden.
- Aanpassing van de door de begeleiders te volgen procedures.

Operationalisering van de statistieken voor Actiris en overleg over de noodzakelijke aanpassingen

Deelname aan de vergaderingen voor de uitwerking van het project (begeleidingscomités voor de BCT-maatregel, begeleidingscomités van het partnership, ontmoetingen en evenementen rond het thema van zelf werk creëren in Brussel).

Beraadslaging en overleg met Actiris over de evolutie van het project, de aanpassing van de statistieken voor de opvolging van en rapportering over de BCT-maatregel, de administratieve en financiële aspecten (bijvoorbeeld i.v.m. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, de naleving van de overeenkomst), de perspectieven van de toekomstige overeenkomst en van het partnership in het kader van het "menselijke" platform dat de professionals van de creatie van eigen tewerkstelling verbindt.

Naamsverandering van het platform met de nadruk op samenwerking

De oorspronkelijke naam "TopOndernemer" werd herzien met als bedoeling de nadruk te leggen op het platformaspect, op het delen van informatie en op de samenwerking tussen de ondernemers. Bij deze naamsverandering moest met een aantal criteria rekening worden gehouden:

- de naam moest een betekenis hebben en moest duidelijk te kennen geven wat men doet of in welke context de activiteit zich situeert;
- de naam moest aanvaardbaar zijn in het Nederlands, Frans en Engels, vooral in Brussel;
- er moest een domeinnaam met extensie .net, .com, .org of .be beschikbaar zijn;
- de naam moest gemakkelijk uit te spreken en te schrijven zijn.

Uiteindelijk werd er voor "Wikipreneurs" gekozen.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 60.118

Evaluatie

Bevorderende factoren:

- Het professionalisme, de ervaring, de beschikbaarheid, het enthousiasme en de open geest van de partner Educa.
- De positieve reacties van de huidige BCT-partners: ondanks het verplichte karakter, stelden alle huidige partners zich enthousiast en coöperatief op. Ze hebben de positieve aspecten van de benadering en van de gedeelde visie van het concept gevalideerd: door het platform Wikipreneurs te gebruiken, gaat de doeltreffendheid/kwaliteit/erkenning van het werk erop vooruit en de verschillende actoren werken transparanter en beter samen.
- Het ontbreken van een efficiënte rapporteringstool bemoeilijkte de administratie: geen enkele instelling beschikte immers over een webbased opvolgingssysteem dat kon worden gedeeld en dat beheersinstrumenten en -inhoud bevatte. Wikipreneurs biedt een oplossing voor deze situatie.
- De reële belangstelling van alle partners om te moderniseren, webtools te gebruiken en mee te evolveren.
- Een progressieve, welwillende en participatieve aanpak: luisterbereidheid, efficiëntie en welwillendheid kenmerken de relaties tussen de verschillende betrokken partijen (Actiris,

Educa, BCT). Het feit dat de verandering en de overgang via een proefperiode op vrijwillige basis verlopen, het feit dat naar de partners wordt geluisterd en dat het concept aan hun specifieke noden wordt aangepast, zonder afbreuk te doen aan een gemeenschappelijke basis, heeft deze evolutie in de hand gewerkt.

Hinderende factoren:

- Het blijkt moeilijk om automatische koppelingen met het NWP-systeem van Actiris tot stand te brengen. Hierdoor bestaat het risico dat de administratieve last voor de BCT-partners zou kunnen toenemen, terwijl de tool net de bedoeling heeft om het werk van de begeleidingsdiensten te vergemakkelijken.
- De procedures van bepaalde centra: het platform Wikipreneurs wordt als aangenaam in het gebruik en aangepast aan het begeleidingswerk van de instellingen ervaren. Sommige instellingen moeten zich echter aan de interne procedures houden en de gegevens ook in het centrale systeem van hun centrum invoeren. Om dit probleem op te lossen, moet ervoor gezorgd worden dat data automatisch worden geïmporteerd en geëxporteerd.

Voordelen van de tool op dit moment:

- Toegang tot alle modules en instrumenten die het platform ter beschikking stelt: zij zijn onder één enkel adres samengebracht en er is slechts één login en paswoord nodig;
- Meer flexibiliteit: het nieuwe platform werd zo gemaakt dat toekomstige modules en functies gemakkelijk kunnen worden toegevoegd (bijvoorbeeld: een module agenda, mededelingen, forum enz.);
- De centra kunnen de dossiers doorgeven: het dossier van een ondernemer is uniek en kan aan verschillende centra worden doorgegeven. Het traject van een ondernemer kan bijgevolg voortdurend worden gevolgd. Alle fases die de ondernemer doorloopt, worden in zijn dossier bijgehouden, ook al wordt hij door verschillende BCT-partners begeleid;
- Een dossier kan gelijktijdig worden gedeeld: meerdere centra kunnen tegelijk tot eenzelfde dossier toegang hebben;
- Vertrouwelijkheid: de centra hebben toegang tot gemeenschappelijke informatie over de ondernemer en zijn project, maar ze kunnen bepaalde gegevens ook vertrouwelijk houden;
- De ergonomie van het platform werd herzien en gevalideerd; meer intuïtieve en gebruiksvriendelijke navigatie;
- Nieuwe functies: Educa heeft extra functies ontwikkeld met de bedoeling de begeleiding van ondernemers door de BCT-partners te vergemakkelijken, maar ook te verrijken;
- De automatisering van de beschikbare statistieken m.b.t. de ondernemers en hun projecten teneinde in te spelen op de behoeften van de BCT-partners en Actiris;
- Stevige basis voor een ondernemerstraject: voor elke fase van het traject voor de creatie van een eigen tewerkstelling is bepaald welke aspecten zeker gekend moeten zijn en in de praktijk moeten zijn gebracht om doeltreffend in het project te evolueren. Er kunnen didactische tools worden gedownload om de ondernemer meteen tot actie aan te sporen;
- Aanpassing van Diagnostic Crea® aan de doelgroep van de begeleide werkzoekenden (BCT-criteria);
- De opstelling van handleidingen (gebruikersgidsen) voor de persoon die een eigen tewerkstelling creëert, de coach en de administrator, zodat de BCT's het platform doeltreffend en gemakkelijk in gebruik kunnen nemen en Wikipreneurs onmiddellijk kunnen hanteren.

Vooruitzichten 2015

De ontwikkeling van dit informaticaplatform komt volledig tegemoet aan de visie van Actiris op middellange en lange termijn op het gebied van de creatie van een eigen tewerkstelling. Het concept van deze opvolgingstool wordt positief onthaald en alle BCT-partners zullen het platform in 2015 gebruiken.

De lopende overeenkomst met Educa voor het gebruik van het platform Wikipreneurs eindigt eind 2014 en Actiris is van plan om vanaf 2015 een nieuwe vijfjarige overeenkomst met de partner Educa af te sluiten.

Dit jaar zal in het teken staan van:

- verdere acties om de koppeling met het informaticasysteem van Actiris te analyseren en te realiseren;
- de laatste aanpassingen en de implementatie van het instrument bij alle BCT-partners;
- de aanpassing van de statistieken die toelaten de BCT-maatregel op te volgen;
- de permanente verbetering van de methode, de inhoud en de instrumenten.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

25 STEUN AAN DE ACTIVITEITENCOÖPERATIES

Juridisch kader

Samenwerkingsakkoord van 30 mei 2005 tussen de Federale Staat, het Vlaams, het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de meerwaardeneconomie, inzonderheid de artikelen 7, § 8 en 18 van dit akkoord.

Ordonnantie van 23 februari 2006 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 30 mei 2005 tussen de Federale Staat, het Vlaams, het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de meerwaardeneconomie.

Doelstellingen

Een activiteitencoöperatie (verder AC) is een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en met een sociaal oogmerk.

Een AC heeft als maatschappelijk doel kandidaat-ondernemers te begeleiden en te omkaderen met het oog op het opstarten van een zelfstandigenactiviteit. Het gaat om een vorm van coaching waarbij een kandidaat-ondernemer gedurende een bepaalde periode kan uittesten of een activiteit als zelfstandige hem bevalt.

Deze activiteiten worden door de vennootschap verricht binnen het kader van de sociale economie en de meerwaardeneconomie (sociale verantwoordelijkheid van de onderneming) en hebben als sociaal oogmerk de werkgelegenheid en het zelfstandig ondernemerschap van werkzoekenden, werklozen en OCMW-steuntrekkers aan te moedigen.

In 2013 waren drie activiteitencoöperaties actief in Brussel: Debuut, Bruxelles Emergences en Baticrea (dat effectief operationeel was in 2014 en zijn acties op kandidaat-ondernemers in de bouwsector richt). Deze drie coöperaties zijn verenigd in de vzw Job Yourself⁹, die in 2010 door Debuut en Bruxelles Emergences werd opgericht.

Algemene principes

Gedurende een periode van in principe maximaal 18 maanden geniet de kandidaat-ondernemer een vernieuwend statuut waardoor hij, enerzijds, tijdens de duur van de overeenkomst van kandidaat-ondernemerschap zijn recht op werkloosheidsuitkeringen, leefloon of sociale bijstand vanwege het OCMW behoudt, en anderzijds na afloop van de overeenkomst ook zijn reeds verworven rechten kan recupereren, indien hij niet mocht slagen.

De kandidaat-ondernemer beschikt gedurende al die tijd nog niet over een zaak en dus evenmin over een eigen ondernemings- en btw-nummer. Terwijl hij zich helemaal focust op het opstarten van zijn onderneming en zijn eerste klanten kan hij gebruik maken van het ondernemings- en btw-nummer van de cvba. De vennootschap verzorgt eveneens de facturatie. Ter aanmoediging van de ontplooiing van hun zelfstandige activiteit worden de inkomsten uit deze activiteit door de AC aangewend om de kandidaat-ondernemers bovenop hun vervangingsinkomen bijkomend een kleine vergoeding uit te betalen, na eventueel een inhouding ter vergoeding van een gedeelte van de secretariaatskosten.

Na de periode van begeleiding en coaching door de AC verwerft de betrokkene het zelfstandigenstatuut (verzelfstandigen van de zaak die is opgestart in de AC) of het werknemersstatuut (hij is weerbaarder geworden op de arbeidsmarkt door de ervaring in de AC), of hij sluit zich desgevallend aan bij een werknemerscoöperatie.

Administratieve omkadering

De cel Meerwaardeneconomie van de Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie van het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

⁹ <http://www.jyb.be/>

Budget

Budget voorzien voor 2014:

- € 211.750,00 voor Bruxelles Emergences scrifs;
- € 199.650,00 voor Debuut cvba-so;
- € 25.000,00 voor Baticrea scrifs.
- € 30.000,00 voor Backstage scrifs

Uitgaven op 31 december 2014

In 2014 werd de machtiging gegeven tot de uitbetaling van een totaalbedrag van € 373.120,00 voor de vier activiteitencoöperaties (voorschot 80%).

Evaluatie

Kwalitatief

Er bestaat geen specifiek budget voor de maatregel activiteitencoöperaties. De subsidies aan de activiteitencoöperaties worden geput uit de basisallocatie voor initiatieven inzake sociale economie (tewerkstelling).

Teneinde de opvolging van de projecten te verzekeren, wonen een vertegenwoordiger van de Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie van het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een vertegenwoordiger van de minister van Tewerkstelling de vergaderingen bij van het toezichtscomité dat in het kader van deze projecten werd opgericht. Ook de subsidiebegunstigde neemt aan deze vergaderingen deel.

Op ieder ogenblik kunnen de betrokken partijen vragen om een evaluatievergadering te organiseren.

Kwantitatief

Sinds 2011 worden de cijfers opgetekend voor de activiteitencoöperaties Debuut en Bruxelles Emergences.

Voor 2014 zijn deze cijfers als volgt (Bruxelles Emergences, Debuut, Baticrea) :

- 1.700 personen hebben aan de collectieve informatiesessies deelgenomen;
- 220 personen zijn tot de voorbereidingsfase overgegaan;
- 150 personen hebben aan de testfase deelgenomen.

Voor Backstage beschikken we niet over statistische cijfers voor 2014, aangezien deze coöperatie haar activiteiten pas begin 2014 werkelijk heeft opgestart.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

26 ERKENNING EN FINANCIERING VAN DE PLAATSELIJKE INITIATIEVEN VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID EN DE INSCHAKELINGSONDERNEMINGEN

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen.

Besluit van 22 december 2004 tot uitvoering van de ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen.

Ordonnantie van 26 april 2012 betreffende de sociale economie en de erkenning van inschakelingsondernemingen en plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid met het oog op de toekenning van toelagen (het uitvoeringsbesluit werd nog niet door de regering goedgekeurd).

Doelstellingen

De erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen.

Algemene principes

De inschakelingsondernemingen en de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid worden erkend en gefinancierd voor een periode van vier jaar.

Plaatselijk initiatief voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid

Rechtspersoon die opgericht is in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk en waarvan het maatschappelijk doel bestaat in de socioprofessionele inschakeling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden door het verlenen van diensten of de productie van goederen voor inwoners, collectiviteiten, ondernemingen.

Type tegemoetkoming:

- jaarlijkse subsidie van minstens € 15.000 om de werkingskosten en de kosten voor de sociale begeleiding van de doelgroep te dekken, met een jaarlijkse aanvullende subsidie van € 7.500 per schijf van 4 aangeworven werknemers vanaf de 5e werknemer;
- jaarlijkse basissubsidie van € 31.000 voor het omkaderingspersoneel, alsook een jaarlijkse aanvullende subsidie van € 15.500 per schijf van 4 aangeworven werknemers vanaf de 5e werknemer.

Inschakelingsonderneming

Rechtspersoon die opgericht is in de vorm van een handelsvennootschap en waarvan het maatschappelijk doel bestaat in de socioprofessionele inschakeling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden, door de productie van goederen of het verlenen van diensten.

Type tegemoetkoming:

- jaarlijkse subsidie van minstens € 15.000 om de werkingskosten en de kosten voor de sociale begeleiding van de doelgroep te dekken, met een jaarlijkse aanvullende subsidie van € 7.500 per schijf van 4 aangeworven werknemers vanaf de 5e werknemer;
- jaarlijkse basissubsidie van € 31.000 voor het omkaderingspersoneel, alsook een jaarlijkse aanvullende subsidie van € 15.500 per schijf van 4 aangeworven werknemers vanaf de 5e werknemer;
- subsidie voor de voltijdse aanwerving van elke werknemer behorende tot de doelgroep en dit voor een bedrag van € 5.000 voor het eerste jaar. Dit bedrag vermindert geleidelijk om gedurende het vierde jaar van tewerkstelling € 1.250 te bereiken.

Administratieve omkadering

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Bestuur Economie en Werkgelegenheid, Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie (4 personen).

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar

Het budget voorzien voor 2014 bedroeg € 7.600.000.

Uitgaven op 31 december

Voor 2012 werd een bedrag van € 6.991.087 op een totaal van € 7.000.000 uitbetaald.

Voor 2013 werd een bedrag van € 6.991.097,78 op een totaal van € 7.000.000 uitbetaald.

Voor 2014 werd een bedrag van € 6.811.535,31 op een totaal van € 7.000.000 uitbetaald

Evaluatie

Kwantitatief

In 2012 waren 15 plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (PIOW) en 4 inschakelingsondernemingen (IO) erkend (eerste aanvraag, hernieuwing of verlenging van de erkenning).

Van 3 verenigingen en 1 bedrijf werd de erkenning geweigerd. 72 PIOW's en 16 IO's werden gefinancierd (geen toename ten opzichte van 2011).

In 2013 waren 74 PIOW's en 16 IO's erkend. 73 PIOW's werden gefinancierd (€ 5.970.749), alsook 15 IO's.

In 2013 werd de erkenning van 36 PIOW's en 6 IO's hernieuwd. 3 ondernemingen kregen geen erkenning als inschakelingsonderneming en 1 vzw kreeg geen erkenning als PIOW. 1 nieuwe PIOW en 1 nieuwe IO werden erkend.

Voor 2014, werd de erkenning van 13 PIOW's en 5 IO's. Een vzw kreeg geen erkenning als PIOW. Une asbl n'a pas été agréé en tant qu'ILDE. Zeven nieuwe PIOW's en vier nieuwe IO's werden erkend.

In 2014, 69 PIOW's en 19 IO's werden gefinancierd.

Het uitvoeringsbesluit van de nieuwe ordonnantie van sociale economie , goedgekeurd op 26 /4/2012, werd voor een eerste lezing aan de Regering voorgelegd en voor advies aan de Economische en Sociale Raad overgemaakt maar de werken werden onderbroken omwille van een meningsverschil tussen de leden van het platform van de sociale economie.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

27 COÖRDINATIE EN OVERLEG VAN DE PLAATSELIJKE INSCHAKELINGSPARTNERS

Juridisch kader

Deze maatregel kadert in het lastenboek van 25 september 1992 (gewijzigd op 5 maart 1998) betreffende de bevordering van de activiteiten van plaatselijke coördinatie en overleg in het kader van de partnershipovereenkomsten met Actiris, in uitvoering van het besluit van de Executieve van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 27 juni 1991, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 januari 1997, teneinde de werkzoekenden te helpen om werk te vinden of terug te vinden in het kader van gecoördineerde beschikkingen voor socioprofessionele inschakeling.

Dit besluit werd opgeheven door de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De ordonnantie van 27 november 2008 betreffende de ondersteuning van de Missions locales pour l'emploi en de Lokale Werkwinkels verduidelijkt de opdrachten van deze partners. Het laatste uitvoeringsbesluit verscheen op 14 mei 2014 en het financiële kader van deze partners kon worden afgerond. De nieuwe overeenkomsten worden momenteel ondertekend.

Voor 2014 blijft evenwel het lastenboek van 25 september 1992 van toepassing.

Doelstellingen

- Het mobiliseren van de verschillende plaatselijke tewerkstellings-, opleidings- en socioprofessionele inschakelingspartners en het betrekken van deze partners bij de gecoördineerde uitvoering van socioprofessionele inschakelingsacties.
- Het bepalen van de inschakelingsbehoeften van de plaatselijke bevolking en de beschikbare middelen in de zone.
- Het volledig ontplooiën van de capaciteiten van de plaatselijke partners door hun tussenkomsten onderling op elkaar af te stemmen teneinde de moeilijk in te schakelen personen de mogelijkheid te bieden een socioprofessioneel inschakelingstraject af te bakenen.
- De voor verbetering vatbare aspecten van de wettelijke maatregelen en bestaande voorzieningen ter zake bepalen, meer bepaald met betrekking tot de afstemming op de behoeften van het publiek, teneinde de adviesinstanties hierover in te lichten.

Deze acties zijn gericht op de geïntegreerde ontwikkeling van de crisiswijken in het stadscentrum en de afstemming van de socioprofessionele inschakelingsacties op de plaatselijke initiatieven op het vlak van de heropleving van de woonomgeving en de bevordering van de plaatselijke economie.

Algemene principes

De coördinatie- en overlegacties worden verricht door 9 Missions locales pour l'emploi en 1 Nederlandstalige coördinerende partner (Tracé Brussel), gespreid over 6 interventiezones in het gewest.

In het kader van deze opdracht hebben de coördinerende partners als taak de socioprofessionele inschakelingsproblematiek te observeren, afgewerkte socioprofessionele inschakelingsacties met de partners van de zone voor te stellen, plaatselijke socioprofessionele inschakelingsacties waarbij plaatselijke partners betrokken zijn te bevorderen en te coördineren, bepaalde door de inschakelingsacties beoogde doelgroepen te onthalen en te oriënteren, de inschrijving van werkzoekenden bij Actiris en de opvolging van hun inschakelingstraject door deze laatste te stimuleren, de communicatie van werkaanbiedingen en/of opleidingen te bevorderen en het secretariaat van het overlegcomité van de zone waar te nemen.

Administratieve omkadering

Deze acties worden verwezenlijkt in uitvoering van een partnershipovereenkomst van één jaar die stilzwijgend verlengbaar is. Deze maatregel wordt omkaderd door het Departement Partnerships en Netwerk en gecontroleerd door de projectinspecteurs.

Budget

Voorzien budget (met inbegrip van de subsidie SPI en non-profitakkoord)

€ 4.691.594,96

Evaluatie

Kwantitatief

Hoewel wij over nauwkeurige informatie beschikken over het publiek dat de Missions locales/Tracé Brussel in het kader van hun opdracht als inschakelingsoperator ontvangen, zijn de kwantitatieve gegevens die deze partners m.b.t. hun coördinatieopdrachten doorgeven onvolledig (activiteitenverslagen, moeilijkheid om coherente en cumuleerbare gegevens te krijgen enz.). Dit zal beter worden wanneer de nieuwe overeenkomsten worden ingevoerd, omdat de partners hun activiteitenverslag dan volgens een vast model zullen moeten opmaken.

Het is bijgevolg moeilijk om naast een opsomming van de activiteiten die in de verschillende zones worden georganiseerd (projecten, overlegvergaderingen enz.), ook cijfergegevens over de coördinatieopdracht te verstrekken en, voor alle coördinatoren, om de bestaande dynamiek in elke zone in kaart te brengen (een veelvoud aan projecten, bepaalde projecten lopen af of worden op basis van nieuwe oriënteringen, prioriteiten of institutionele wijzigingen aangepast). Daarom wordt voor een eerder kwalitatieve benadering geopteerd, waarbij het de bedoeling is de grote tendensen in de verschillende zones te bekijken, eerder dan statistische balansen op te maken.

Kwalitatief

Hoewel alle coördinerende partners zich op een verschillende manier voor de socioprofessionele inschakeling en de geïntegreerde plaatselijke ontwikkeling inzetten, zijn er een aantal acties die we bij alle coördinerende partners terugvinden, nl. de acties die worden bepaald door het lastenboek van 25 september 1992. Deze gezamenlijke acties bestaan uit twee delen.

Het eerste deel heeft rechtstreeks betrekking op het onthaal, de oriëntering en het traject van de werkzoekende:

Het onthaal en de oriëntering van bepaalde doelgroepen van de socioprofessionele inschakelingsacties **in de zone** (informatie over de voorzieningen op het vlak van socioprofessionele inschakeling, eerstelijnsonthaal en doorverwijzing van plaatselijke klanten die niet als werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven of die niet ten laste van het OCMW zijn);

Het stimuleren van de inschrijving als werkzoekende bij Actiris en de opvolging van hun inschakelingstraject (op het meest geschikte moment in het inschakelingstraject).

Om de samenhang te bewaren, werden deze twee acties in een afzonderlijk punt in de fiche over het partnership inzake socioprofessionele inschakeling opgenomen. Hoewel deze acties in het kader van de algemene opdrachten van de coördinatoren worden gesubsidieerd, vallen ze in de praktijk onder de inschakeling.

Het tweede deel heeft betrekking op de eigenlijke coördinatie- en overlegrol van de Missions locales en Tracé Brussel, zoals bepaald door het lastenboek.

Waarneming van de socioprofessionele inschakelingsproblematiek in de zone (bepaling van de doelgroepen, specifieke noden en bestaande voorzieningen in elke zone).

Het is die opdracht die in deze fiche wordt behandeld.

Dit deel wordt enerzijds gerealiseerd op basis van de gegevens die Actiris opnieuw aan de Missions locales en Tracé Brussel doorgeeft op grond van de informatie die de bij het NWP aangesloten inschakelingsoperatoren, zijnde de opleidingspartners, de AAZW's, de BCT's, de BUBP's, de BSD's, de

CDO's en de OCMW's, hebben gecodeerd, en anderzijds door de activiteitenverslagen van de partners te verzamelen.

Er duiken twee moeilijkheden op voor de analyse van de zone, namelijk: de verschillende benadering van de partners voor de NWP-codering en de moeilijkheden om de activiteitenverslagen te verzamelen die nodig zijn om de zone te kunnen observeren.

Het lastenboek van 25 september 1992 blijft voorlopig van toepassing tot de wijziging ervan. Zolang er geen nieuw wettelijk kader in werking treedt, zullen 2013 en vooral 2014 sleuteljaren zijn. Tijdens het overleg dat in het kader van de werkgroepen plaatsvond, werd er beslist om de zoneverslagen over het SPI-landschap op een kwalitatieve manier te analyseren en niet langer op een kwantitatieve manier.

Met deze context in het achterhoofd werden de activiteitenverslagen voor 2014 dus opgesteld.

Een aantal vaststellingen omtrent de kenmerken van de doelgroep, de sociale en economische context en de conjuncturele situatie, komen bij alle coördinatoren terug. Zij illustreren de realiteit van de verschillende zones. Deze vaststellingen zijn:

- Een gestage toename in het gebruik van hun diensten;
- Een verdeling tussen mannen en vrouwen die gelijkloopt met het opleidingsaanbod in de zone;
- Een groter aandeel van de 25- tot 44-jarigen;
- Een stijging van het aantal VN-vluchtelingen;
- Tegelijkertijd de moeilijkheid om jongeren te bereiken;
- Een meerderheid van Belgische WZ en een groot aandeel WZ uit landen buiten de EU;
- Groei van de economische immigratie vanuit Zuid-Europese landen;
- Een sterke vertegenwoordiging van laaggeschoolden of personen met een niet-erkend buitenlands diploma;
- Een sterke vertegenwoordiging van het aantal langdurig werklozen (langer dan 2 jaar);
- Alsook van het aantal personen met een werkloosheidsduur onder de 6 maanden;
- De jaarlijks toenemende precariteit en de daarmee verbonden administratieve problemen;
- Een hoog afwezigheidspercentage;
- Een tekort aan arbeidsplaatsen gekenmerkt door grote concurrentie en hoge eisen;
- Weinig aantrekkelijke werkaanbiedingen met moeilijke arbeidsomstandigheden;
- Een daling van het aantal voorgestelde AOD's;
- Hogere druk wegens de opgelegde verplichtingen en dus veeleisendere en ongeduldiger WZ;
- Wachtlijst voor de toegang tot opleidingen;
- Moeilijkheden als gevolg van een onaangepaste houding.

Het voorstellen van afgewerkte projecten voor socioprofessionele inschakelingsacties met de verschillende partners van de zone.

Het gaat hier om de ontwikkeling van projecten, de ontwikkeling van nieuwe samenwerkingen met het oog op een betere samenhang tussen de acties onderling en de ontwikkeling van socioprofessionele inschakelingstrajecten.

Dit jaar werden verschillende projecten gerealiseerd, meer bepaald:

- Opleidingsbeurzen in samenwerking met de gemeenten;
- Het project DARE: Dynamiques Actions Ressources Emploi (sociale informatie en tewerkstelling in het kader van een wijkcontract);
- Jobbeurzen;
- Kennismaking met het Nederlands;
- De "jobdonderdagen": het maken van een film over de Nederlandstalige beroepsopleidingen;

- Opleidingen gericht op veiligheidsberoepen (in het kader van een wijkcontract);
- Opleidingen gericht op groene beroepen (in het kader van een wijkcontract);
- Traject hulp kinderopvang (in het kader van een wijkcontract);
- Gerichte beroepsoriëntering horeca;
- Gerichte beroepsoriëntering onthaalmedewerker en toerisme;
- Werk zoeken in de rand;
- Opleiding onderhoudsmedewerker samen met het PWA;
- Werktraject: dag rond jongeren en werk, Job Days, Create your job, Women Days, Artist Day;
- Discover your talent;
- Infosessies voor laatstejaars in het buitengewoon onderwijs;
- Project rond het telen van groenten in een stedelijke omgeving;
- Gerichte beroepsoriëntering voor de beroepen in het domein van duurzame voeding;
- Opleiding tot huishoudhulp in het kader van de dienstencheques;
- Maatregel 500;
- Jongerentraject (in het kader van een wijkcontract);
- Nestlé Belgium: European Employment Initiative;
- Studiedag over de noden van jongeren in de Anderlechtse Kuregemwijk.

Plaatselijke socioprofessionele inschakelingsacties promoten en coördineren waarbij de lokale partners in synergie worden betrokken, teneinde de plaatselijke inschakelingsacties doeltreffender te maken en de kwaliteit van de opvolging van de doelgroepen tijdens hun inschakelingstraject te verhogen.

De coördinatoren blijven de organisaties waarbij ze betrokken zijn, ondersteunen. Hiertoe nemen ze deel aan de raad van beheer en/of de algemene vergadering, bieden ze permanente pedagogische en logistieke steun of werken ze mee aan de selectie van de deelnemers aan de opleidingen die de ondersteunde ISPI's organiseren. Verder vullen zij het werk van de ISPI's aan door sectorale prospecties uit te voeren, alsook door partners te zoeken die zich achter de plaatselijke initiatieven willen scharen, door na de opleidingen de zoektocht naar werk te begeleiden, door een algemene beroepskeuzebepaling te realiseren en de deelnemers psychosociaal te begeleiden enz.

Bevorderen van de communicatie aan Actiris van werkaanbiedingen en het aanbod tewerkstelling/opleiding waar de verschillende partneroperatoren weet van hebben.

Naast de individuele initiatieven van bepaalde coördinatoren die deze informatie in het jaarverslag van hun eigen vzw opnemen, geven deze partners slechts zeer weinig werkaanbiedingen door aan Actiris. Sommige partners laten het soms zelfs na om informatie over vacatures binnen hun organisatie te bezorgen. Het systeem waarmee de partners werkaanbiedingen in de databank kunnen creëren, wordt met andere woorden niet gebruikt.

Informatieverlening aan en overleg met de operatoren (o.a. via de leiding over en het secretariaat van het zonaal overlegcomité enz.).

De operatoren van de zone benadrukken het belang van het zonaal overleg, met name omdat het actuele informatie oplevert over de evolutie en de veranderingen van de SPI-sector, de operatoren en de opleidings- en inschakelingsactiviteiten die ze verwezenlijken. Bovendien biedt het zonaal overleg de operatoren de kans om elkaar te ontmoeten, te leren kennen en herkennen en derhalve de samenhang en de doeltreffendheid van de voorziening te bevorderen door overlappingsen te voorkomen. Verder zorgt het zonaal overleg ervoor dat er samenwerkingsverbanden in het leven kunnen worden geroepen die erop gericht zijn de afstand van de werkzoekenden tot werk te verminderen (doelstelling van het geïntegreerd partnershipsysteem).

Net zoals de vorige jaren hebben de coördinatoren een zonaal overleg over relevante thema's georganiseerd, in functie van de actualiteit of de tendensen die ze in hun praktijken hebben waargenomen.

De volgende thema's kwamen aan bod:

- "Gids voor menselijke begeleiding van jongeren naar werk" (Rafael Darquenne, réseau Mag);
- SPI en interim: een geslaagde samenwerking?
- Hoe werkzoekenden met een handicap doeltreffend adviseren?;
- De plaats van vrouwen in de SPI;
- Werk zoeken met behulp van nieuwe technologieën: in hoeverre moet een werkzoekende autonoom gebruik kunnen maken van ICT bij het zoeken naar werk?
- Bezoek aan Technopolis;
- De uitsluiting van jongeren;
- De validering van de vaardigheden;
- De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen;
- Ontwikkeling van een "jongerenrepertorium";
- Multimedia en sociale netwerken DOR;
- Voorbereiding op een studiedag in Frankrijk: bezoek aan een sociale-economieorganisatie;
- Voorstelling van de gewestelijke beleidsverklaring en analyse van de daaraan verbonden SPI-uitdagingen;
- Het recht op een werkloosheidsuitkering: voorstelling door de directeur van de RVA van de verwachtingen van de facilitators, over de principes en de werking van de hervorming van de werkloosheidsverzekering;
- Voorstelling van de Bus naar Werk;
- Analyse van en gedachtewisseling over het zonaal overleg zelf:
 - Nood om een problematiek grondig te analyseren, voorbij de informatiefase;
 - Nood om een thema gedurende verschillende vergaderingen te behandelen;
 - Gemeenschappelijke instrumenten ontwikkelen;
 - De behoeften van de zone onderzoeken;
 - Aandacht besteden aan aanverwante problematieken;
 - De partners beter leren kennen via beroepen en voorstellingen;
- De instapstages in de onderneming: voorstelling door Actiris.

Vooruitzichten 2015

Dankzij de ondertekening van de overeenkomsten in het kader van de ordonnantie zal het mogelijk zijn om de subsidiebronnen te hergroeperen. Daarnaast zullen de partners nog slechts één activiteitenverslag voor hun algemene en specifieke acties moeten indienen. 2015 zal echter een overgangsjaar zijn, omdat er twee soorten overeenkomsten zullen bestaan: de huidige overeenkomst loopt nog tot eind maart en de nieuwe overeenkomst, die aansluit bij de ordonnantie, zal vanaf mei van toepassing worden.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2008-2010

RS 7

28 ERKENNING VAN DE TEWERKSTELLINGSPARTNERS IN HET KADER VAN HET GEMENGD BEHEER VAN DE ARBEIDSMARKT

Juridisch kader

De wettelijke basis van de reglementering betreffende de privéwerkstellingsagentschappen, is de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn uitvoeringsbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012.

Deze reglementering vormt de wettelijke basis voor de erkenning en de registratie van privéwerkstellingsagentschappen en voor de erkenning van plaatsingsbureaus in het onderwijs en de partners van Actiris. Daarnaast wordt in deze teksten vastgelegd dat privéwerkstellingsagentschappen dienen bij te dragen aan het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid en zijn de voorwaarden omschreven voor de oprichting van een overlegplatform voor de werkgelegenheid.

Bovenstaande reglementering is het gevolg van de Conventie nr. 181 van de Internationale Arbeidsorganisatie, die door België en de lidstaten van de EU is goedgekeurd en die minimale voorwaarden oplegt aan alle soorten van plaatsingsbureaus (privé, publiek of met sociaal oogpunt).

Doelstellingen

Het gemengd beheer van de arbeidsmarkt heeft als hoofddoelstelling de regulering van publieke, private en non-profitwerkstellingsactiviteiten en hun gezamenlijk functioneren.

Heel belangrijk hierin is de vrijwaring van de werknemersrechten en ook het verbod van discriminatie op grond van geslacht, etnische afkomst, leeftijd en dergelijke.

Daarnaast biedt de ordonnantie betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt de mogelijkheid om een minimum aan professionaliteit als standaard in te voeren dankzij de erkennings- en vergunningsregelingen en het partnerschapsbeleid van Actiris.

Ten slotte biedt de erkenningsprocedure van privéwerkstellingsagentschappen de mogelijkheid om het goed beheer van de betrokken vennootschappen te controleren en voor een minimum op de betrouwbaarheid van de bedrijven toe te zien.

Algemene principes

De vereenvoudigde regels in de nieuwe reglementering zijn voortaan dezelfde of het privéwerkstellingsagentschap nu wel of niet een zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft.

Enkel uitzendkantoren moeten nog steeds de **erkenning** van de gewestelijke minister van Tewerkstelling krijgen, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alvorens diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te mogen aanbieden.

Voor de andere categorieën aan activiteiten is het systeem voor erkenning en toestemming vervangen door een **registratiesysteem** bij de overheidsdienst.

Een privéwerkstellingsagentschap dient voor de volgende categorieën van tewerkstellingsactiviteiten dus een erkenning aan te vragen:

- Terbeschikkingstelling van uitzendkrachten;
- Terbeschikkingstelling van uitzendkrachten aan ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité nr. 124 van het bouwbedrijf;
- Terbeschikkingstelling van interimkunstenaars;

alsook een aanvraag tot registratie (verklaring) voor de volgende categorieën:

- Werving en selectie;
- Plaatsing van betaalde sportbeoefenaars;
- Plaatsing van kunstenaars;
- Outplacement.

De verklaring loopt voor onbepaalde duur.

De verkregen erkenning daarentegen is twee jaar geldig. Het agentschap moet vervolgens een vernieuwing van zijn erkenning aanvragen. In principe ontvangt het dan een erkenning voor onbepaalde duur.

De agentschappen zonder zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar die in Vlaanderen, Wallonië of in de Duitstalige Gemeenschap zijn erkend, krijgen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een erkenning via een vereenvoudigde aanvraagprocedure.

Alle erkende of geregistreerde tewerkstellingsagentschappen krijgen een uniek identificatienummer en sturen jaarlijks, ten laatste op 30 juni, een activiteitenverslag naar het ministerie.

Deze erkenningsprocedure is ingeschreven bij de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer met het uniek identificatienummer VT4001563.

Actiris is per ordonnantie bevoegd om zijn arbeidsbemiddelingsactiviteiten uit te oefenen.

De controle op de naleving van de toekenningvoorwaarden wordt uitgevoerd door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

Klachten betreffende inbreuken op de bepalingen van de ordonnantie en haar uitvoeringsbesluiten kunnen daar ter kennis worden gebracht (zie overeenkomstige fiche voor bijkomende informatie).

Administratieve omkadering

Twee ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, samen 1 VTE.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar

Gewoon budget van het Ministerie.

Evaluatie

Het feit dat privé-tewerkstellingsagentschappen over een erkenning voor hun activiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten beschikken en dat aangaande privé-tewerkstellingsagentschappen vóór de erkenning of vóór de hernieuwing van de erkenning een advies door de Economische en Sociale Raad aan de bevoegde Minister geformuleerd wordt, zorgen voor een permanente opvolging van de kwaliteit van de private tewerkstellingsactiviteiten.

De wijzigingen in de reglementering waardoor agentschappen de kans krijgen om zich te registreren zonder een voorafgaand advies van de Economische en Sociale Raad aan de bevoegde minister, hebben ertoe geleid dat de gewestelijke overheidsdienst de controles a posteriori door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie heeft versterkt.

Eind 2014 waren 554 privé-tewerkstellingsagentschappen erkend (waaronder 139 uitzendkantoren).

AANTAL ERKENNINGEN EN REGISTRATIES PER CATEGORIE VAN 2005 TOT 2014

Categorieën	2010	2011	2012	2013	2014
Werving en selectie	334	342	350	380	415
Terbeschikkingstelling van uitzendkrachten	86	88	94	113	118
Terbeschikkingstelling van uitzendkrachten aan ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité nr. 124 van het bouwbedrijf	13	16	15	21	22
Plaatsing van betaalde sportbeoefenaars	38	33	35	48	57
Plaatsing van kunstenaars	21	18	16	18	21
Terbeschikkingstelling van interimkunstenaars	15	17	17	19	20
Outplacement	71	69	75	84	100
Totaal	578	583	602	683	753

Een privéwerkstellingsagentschap kan over meerdere erkenningen en/of registraties beschikken.

Perspectieven 2015

Implementatie van het nieuwe computerprogramma IMPALA.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie

RS 7

29 TOEZICHT VAN DE GEWESTELIJKE WERKGELEGENHEIDSINSPECTIE (GWI) OP DE WETGEVING BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING VAN BUITENLANDSE WERKNEMERS

Juridisch kader

Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en haar uitvoeringsbesluit van 9 juni 1999.

Doelstellingen

Toezen op de naleving van de wetgeving via controleopdrachten en onderzoeken uitgevoerd op de werkvloer.

Algemene principes

Het toezicht op de reglementering m.b.t. de tewerkstelling van buitenlandse werknemers gebeurt aan de hand van twee interventiewijzen: onderzoeken en controles.

De onderzoeken, ongeacht het type, gebeuren allemaal naar aanleiding van een aanvraag om een buitenlandse werknemer tewerk te stellen, ingediend bij de Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie (hierna DWM). De onderzoeken hebben dus steeds betrekking op een of meer welbepaalde werknemers die door een specifieke werkgever worden tewerkgesteld.

De controles kunnen preventief of repressief zijn en zijn bedoeld om op de plaats van tewerkstelling na te gaan of de situatie van alle aanwezige personeelsleden in overeenstemming is met de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, zonder dat deze werknemers en de werkgevers daarom op voorhand gekend zijn.

De onderzoeken en controles worden zo goed als altijd uitgevoerd zonder dat de werkgevers en de werknemers hierover vooraf zijn ingelicht, om te voorkomen dat eventuele inbreuken worden verdoezeld. Het kan dus gebeuren dat een onderzoek dat oorspronkelijk werd ingezet in het kader van de behandeling van een aanvraag van een arbeidsvergunning resulteert in de opstelling van een proces-verbaal voor de illegale tewerkstelling van een andere buitenlandse werknemer.

De onderzoeken ter controle van de naleving van de voorwaarden voor toekenning van een arbeidskaart

- De onderzoeken voorafgaand aan de toekenning of hernieuwing van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B

Deze onderzoeken vinden plaats op vraag van de DWM. Deze laatste bepaalt voor welke dossiers een onderzoek ter plaatse is vereist. Na het onderzoek verleent de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (hierna GWI genoemd) een gunstig of ongunstig advies dat niet bindend is voor de DWM.

Aanvragen van au pairs worden systematisch onderzocht. De GWI controleert dan de materiële en morele kwaliteit van de aangeboden opvang. Aanvragen voor andere werkkrachten en stagiairs worden occasioneel onderzocht, wanneer de werkgever niet bij de DWM gekend is of wanneer bepaalde punten in het dossier alleen via een bezoek aan de plaats van tewerkstelling kunnen worden opgehelderd. Het doel van deze onderzoeken is om de juistheid van de rechtvaardigingsgronden voor de aanwerving van een buitenlandse werknemer te beoordelen en om schijntewerkstellingen tegen te gaan die dienen als dekmantel voor de immigratie van een persoon of de verlenging van zijn verblijf.

- De onderzoeken ter controle van de naleving van de voorwaarden voor toekenning of hernieuwing van een arbeidskaart B

Deze onderzoeken vinden plaats in de loop van het jaar waarin de arbeidskaart geldig is. In sommige gevallen worden zij aangevraagd door de DWM, in andere gevallen neemt de GWI het initiatief. Meestal gaat het hier om au pairs.

- De onderzoeken wanneer een buitenlandse werknemer met een arbeidskaart B zijn tewerkstellingsvoorwaarden aan de kaak heeft gesteld
- De onderzoeken ter controle van de naleving van de voorwaarden voor toekenning van een arbeidskaart B aan onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie en onderdanen van landen die niet tot de Europese Economische Ruimte behoren, met het statuut van langdurig ingezetene in een andere lidstaat van de Europese Unie voor tewerkstelling in een knelpuntberoep (toepassing van artikels 38ter tot 38octies van het koninklijk besluit van 9 juni 1999)

De vergunning om een werknemer voor een knelpuntberoep aan te werven, moet binnen de vijf werkdagen worden uitgereikt. Rekening houdende met deze verplichting, zijn de DWM en de GWI overeengekomen dat deze laatste vrijwel systematisch achteraf een controle zou uitvoeren op de plaats van tewerkstelling van de werknemers die in een knelpuntberoep zijn tewerkgesteld. Het doel van deze controles is om na te gaan of de werkgever die een arbeidsvergunning heeft ontvangen om iemand voor een knelpuntberoep aan te werven, deze persoon niet voor een functie inzet waarvoor hij geen arbeidsvergunning zou hebben gekregen (als ongeschoolde arbeider in plaats van gekwalificeerde metselaar, als polyvalente kantoorbediende in plaats van commercieel secretaresse ...). Wanneer deze onderzoeken misbruik aan het licht brengen, stelt de GWI voor om de arbeidsvergunning en arbeidskaart in te trekken.

- De onderzoeken als gevolg van een weigering van de toekenning van een arbeidskaart

Deze onderzoeken controleren of de werkgever aan wie een arbeidsvergunning voor een buitenlandse werknemer werd geweigerd, de werknemer in kwestie niet (meer) in dienst heeft. Deze onderzoeken gebeuren in verschillende activiteitensectoren. Wanneer wordt vastgesteld dat de werknemer wel aan het werk is, wordt over het algemeen een proces-verbaal opgemaakt.

- De regularisatieonderzoeken

In het kader van de regularisatiecampagne voor mensen zonder papieren, geregeld door de instructie van 19 juli 2009 (vandaag geannuleerd), hebben de DWM en de GWI op vraag van de minister belast met Tewerkstelling een specifieke onderzoeksprocedure uitgewerkt om de geloofwaardigheid te beoordelen van werkgevers die een arbeidskaart B aanvragen voor de begunstigden van de bepalingen van punt 2.8 B van de instructie (regularisatie op grond van werk).

De overeenkomstig deze bepalingen opgelegde procedure onderwerpt de aflevering van een verblijfsvergunning aan een regularisatiekandidaat aan het bezit van een arbeidskaart B (daarnaast moet de persoon ook een aantal voorwaarden vervullen in termen van ononderbroken verblijf in België en duurzame lokale verankering). Het risico dat het aantal aanvragen van arbeidskaarten voor fictieve jobs of jobs die geen reële economische waarde hebben, zal toenemen, is hierdoor dus reëel. In heel wat gevallen blijkt het enkel via een controle van de in de aanvraag opgegeven plaats van tewerkstelling mogelijk te zijn om de twijfels rond de echtheid van de aanvraag weg te nemen.

Om die reden hebben de twee directies samen de volgende elementen uitgewerkt:

- Een model van onderzoeksaanvraag voor de dossiers inzake regularisatie op grond van werk;
- Een model van checklist bij de aanvraag, waarin de behandelende medewerkers van de twee directies de uitgevoerde controles kunnen ophoofden om overbodige verificaties te voorkomen;
- Specifieke instructies voor de behandeling van deze dossiers.

Het hoofddoel van deze maatregelen is om schijnaanvragen op te sporen, alsook aanvragen van werkgevers die hun verplichtingen inzake sociaal recht niet nakomen (toepassing van artikel 34, 1°, 4° en 5°, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999).

Deze maatregel is sinds eind 2009 operationeel.

In 2011 heeft de DWM de GWI bijna systematisch verzocht om de aanvragen tot arbeidsvergunning te onderzoeken die uitgaan van tot nog toe onbekende werkgevers of werkgevers over wie reeds in het verleden vermoedens bestonden dat ze de sociale wetgeving niet naleefden. Dit gebeurde omdat de controles die de GWI in 2010 heeft uitgevoerd aan het licht hebben gebracht dat het merendeel van de aanvragen onregelmatig of frauduleus was, voornamelijk omdat de werknemer reeds tewerkgesteld was, omdat de betrekking in kwestie niet bestond, omdat deze zich niet in Brussel bevond, omdat het niet om een voltijdse tewerkstelling ging of omdat de werkgever ernstige

inbreuken tegen de sociale wetgeving pleegde (tewerkstelling van illegalen of werklozen, personeel niet aangegeven bij de sociale zekerheid, fraude met deeltijds werk).

Vanaf 2012 heeft de DWM de GWI gevraagd meer onderzoeken te verrichten na de toekenning van de arbeidskaart. De eerste reden voor deze nieuwe methode is dat men uit ervaring heeft geleerd dat een groot aantal aanvragen voor een arbeidsvergunning ingediend wordt door ondernemingen die geen personeel (meer) aangeven of zelfs in volle oprichting zitten. Tenzij er vastgesteld wordt dat het personeel niet aangegeven is, kan de GWI op grond van de controles bij deze ondernemingen voorafgaand aan de toekenning niet concluderen dat de werkgever zijn verplichtingen ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft. Evenmin kan de DWM de arbeidskaart op die basis weigeren, ook al is die veel minder betwistbaar dan eventueel subjectieve bevindingen omtrent de beperkte duurzaamheid van de tewerkstelling of het onvermogen van de werkgever om de tewerkstelling te betalen.

De tweede reden is dat het aantal aanvragen tot verlenging van de arbeidsvergunning, zoals verwacht, vanaf 2012 ten opzichte van 2011 is gestegen. Als de aanvraag van dezelfde werkgever afkomstig is, kan de DWM normaal gezien op basis van de stukken van deze laatste (waaronder loonfiches) nagaan of de toekenningsvoorwaarden voor de vergunning werden nageleefd en bijgevolg de nieuwe aanvraag al dan niet toekennen zonder hiervoor het dossier ter onderzoek aan de GWI voor te leggen. Indien de aanvraag van een andere werkgever afkomstig is (aan wie de eventuele overtredingen van de vorige werkgever niet kunnen worden verweten), maar wel om hetzelfde beroep gaat, wordt de vergunning zonder voorafgaand onderzoek toegekend op grond van de ontvangen ministeriële richtlijnen.

Bijgevolg konden enkel de nieuwe aanvragen en aanvragen voor een verlenging waarbij het beroep veranderde (de metselaar van de oorspronkelijke aanvraag wordt nu als afwasser voorgesteld) aan een voorafgaand onderzoek worden onderworpen. Deze onderzoeken zijn tussen 2011 en 2012 dan ook sterk teruggelopen en in 2013 heeft die daling zich nog voortgezet.

De onderzoeken van de GWI na de toekenning hebben even zorgwekkende resultaten opgeleverd als de onderzoeken vóór de toekenning: in meer dan de helft van de gevallen werd voorgesteld om de arbeidsvergunning in te trekken of niet te verlengen om soortgelijke redenen als hierboven of omdat de werknemer niet was tewerkgesteld.

De controles bij bedrijven en particulieren om na te gaan of de tewerkstellingsvoorwaarden van buitenlandse werknemers worden nageleefd

Deze controles hebben preventieve, informatieve en repressieve doeleinden.

▪ Repressieve controles

Het gaat om niet aangekondigde controles op een werkplek met de bedoeling na te gaan of de buitenlandse werknemers die er worden tewerkgesteld over een geldige arbeidskaart beschikken. Indien dit niet het geval is, volgt op een dergelijke controle de opstelling van een proces-verbaal voor de werkgever. In sommige gevallen wordt een waarschuwing gegeven of een termijn opgelegd om de situatie in orde te brengen.

Deze controles worden georganiseerd op basis van verschillende informatiebronnen, met als voornaamste:

- waarnemingen en opsporingen van de GWI-medewerkers zelf;
- informatie meegedeeld door de politiediensten;
- informatie doorgegeven door andere diensten van de sociale en fiscale inspectie;
- de aanbevelingsbrieven van het arbeidsauditoraat.

Indien nodig wordt de basisinformatie die via bovenstaande bronnen wordt verkregen, aangevuld met diverse gegevens uit de databank van de GWI of andere directies van het ministerie, commerciële databanken, het rijksregister, de RSZ, de Dienst Vreemdelingenzaken of zelfs kadasterplannen en luchtfoto's.

Naargelang het geval verrichten meerdere medewerkers van de GWI (minstens twee omwille van de veiligheid en de doeltreffendheid) de controles alleen of met de hulp van een of meer diensten van de sociale en fiscale inspectie of de ordediensten. Deze laatste zijn vanaf het begin aanwezig of worden

naargelang de omstandigheden tijdens de actie opgeroepen, ofwel om de veiligheid van de medewerkers te waarborgen ofwel om de illegaal verblijvende werknemers in te rekenen.

De GWI neemt zeer regelmatig deel aan de controles van de arrondissementscel (van Brussel). De werking van deze structuur voor samenwerking tussen verschillende inspecties wordt voortaan geregeld door artikels 11 tot 15 van het Sociaal Strafwetboek. De arrondissementscel brengt iedere maand onder het voorzitterschap van de arbeidsauditeur vertegenwoordigers van alle sociale-inspectiediensten, de FOD Financiën, het parket van de procureur des Konings en de federale politie samen. Zij zet tweemaal per maand grootscheepse acties op die ofwel op een specifieke werkplek, ofwel op een welbepaalde activiteitensector zijn gericht. In 2014 was de GWI, net zoals de vorige jaren, uit naam van de arrondissementscel verantwoordelijk voor de organisatie van acties in de brood- en banketbakkerijsector (kleinhandel en werkplaatsen), in vishandels, slagerijen en uitsnijderijen, kappers, alsook in het Aziatisch milieu.

▪ Informatieve en preventieve (ontradende) controles

Deze controles werden sinds midden 2006 geregeld georganiseerd. Zij brengen twee van de hoofdlijnen in de praktijk die de GWI naar aanleiding van de personeelsuitbreiding als kern van haar opdrachten aan de regering had voorgesteld.

- Een beter evenwicht verzekeren tussen het repressief optreden en de preventieve en informatieve doelstellingen van de controles;
- De controles zodanig richten dat werkgevers worden aangespoord om (Brusselse) werkzoekenden tewerk te stellen (zie verder).

Het is de bedoeling om inbreuken te voorkomen door de werkgevers te laten zien dat er controles plaatsvinden. De controles worden ook aangegrepen om informatie te verlenen over de stappen die moeten worden ondernomen om zowel Belgen als buitenlanders legaal en, in bepaalde gevallen, tegen een lagere kost aan te werven. Er zijn acht teams van controleurs aan wie wordt gevraagd om minstens twee halve dagen per maand controles uit te voeren.

Preventieve controles zijn complete controles, aangezien de volledige tewerkstellingsplaats wordt gecontroleerd en de documenten van alle aanwezigen worden nagekeken. De gecontroleerde werkgevers mogen immers niet de indruk krijgen dat de GWI oppervlakkig te werk gaat.

Als tijdens de controle een inbreuk wordt vastgesteld, wordt een proces-verbaal opgemaakt, krijgt de werkgever een waarschuwing of moet hij de situatie binnen een vastgestelde termijn in orde brengen, afhankelijk van de aard en de ernst van de feiten.

Sinds 2012 werd geen enkele controle van dit type gehouden, aangezien er een snelle verwerking van de regularisatieaanvragen moest worden verzekerd en omdat de teams vaker voor de klassieke repressieve controles moesten worden ingezet.

Voor 2014 heeft de GWI geen noemenswaardige wijzigingen in haar controlebeleid voorzien.

Administratieve omkadering

De Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) is ingedeeld bij het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en kon eind 2014 op 27 medewerkers rekenen.

De directie bestaat uit twee operationele cellen:

- de Cel Onderzoeken, die de vijf types van onderzoeken voert die hierboven worden beschreven. De medewerkers van deze twee teams verrichten ook preventieve en bij gelegenheid repressieve controles.
- de Cel Controles, die de hierboven beschreven repressieve controles uitvoert. De medewerkers van deze vier teams houden ook preventieve controles.

Beide cellen worden bijgestaan door de Administratieve cel, die de twee directieverantwoordelijken bij hun taken ondersteunt (1 medewerker van niveau A en 2 medewerkers van niveau B2) en die het secretariaat waarneemt, gegevens invoert en dossiers klasseert (3 secretariaatsmedewerkers).

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar

Gewoon budget van het Ministerie. Voor deze maatregel is geen specifiek budget voorzien.

Evaluatie

In 2014 heeft de GWI 2.973 interventies m.b.t. buitenlandse werknemers verricht. Dit is een stijging van bijna 9% ten opzichte van 2013. Voor 1.123 van deze interventies werd een dossier geopend. In 1.769 gevallen was er niets te melden en werd alleen een controlefiche opgemaakt. Onder de geopende dossiers waren er 321 onderzoeksdossiers (-35% in vergelijking met 2013) en 2.571 controledossiers (+300% ten opzichte van 2013). De grote toename van het aantal controledossiers is te verklaren door het feit dat de medewerkers van de Cel Onderzoeken meer controles konden uitvoeren dan vorig jaar omdat zij minder vaak door de DWM werden ingeschakeld in het kader van de regularisatie op grond van werk. De interventies m.b.t. buitenlandse werknemers resulteerden in:

- 285 onderzoeksverslagen aan de DWM;
- 304 verslagen aan het arbeidsauditoraat;
- 312 processen-verbaal;
- 17 verwittigingen of deadlines om zich in regel te stellen;
- 17 aanvragen aan de onderzoeksrechter voor toestemming voor een bezoek;
- 100 aanvragen om een beroep te doen op een tolk (97) of slotenmaker (3);
- 528 informatievragen van en aan andere diensten, waarvan 436 keer informatie werd gevraagd en 92 keer informatie werd verstrekt;
- 353 schriftelijke convocaties in de kantoren van de GWI;
- 4.844 gevallen waarin werkgevers en werknemers werden gehoord.

Vooruitzichten 2015-2016

In het kader van de zesde staatshervorming werden de federale bevoegdheden inzake dienstencheques, doelgroepen en betaald educatief verlof naar de gewesten overgeheveld. Slechts 3 federale ambtenaren zullen voor de uitvoering van deze nieuwe taken naar de GWI overstappen.

Deze nieuwe bevoegdheden zullen er uiteraard toe leiden dat de GWI haar activiteiten in het kader van het gemengd beheer en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers zal moeten terugschroeven.

Ook het feit dat de GWI het e-PV (elektronisch proces-verbaal) zal gaan gebruiken, zal het dossierbeheer door de inspecteurs beïnvloeden.

Het spreekt voor zich dat deze twee belangrijke veranderingen een impact zullen hebben op de goede werking van de GWI.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10

30 INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING IN DE ONDERNEMING

Juridisch kader

Artikelen 26 en 27 van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 12 mei 1987 (BS van 9 juli 1987).

Artikelen 120 tot 127 van het besluit van de Executieve van de Vlaamse Gemeenschap van 21 december 1988 (BS van 14 januari 1989).

Artikelen 31 tot 35 van het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 12 juni 1985 (BS van 23 augustus 1985).

Doelstellingen

De individuele beroepsopleiding in de onderneming heeft als doel om de aanwerving van werkzoekenden te bevorderen door hen de nodige opleiding aan te bieden zodat zij aan het gevraagde beroepsprofiel beantwoorden.

Deze maatregel kan worden toegepast wanneer geen enkele kandidaat beschikbaar is voor een werkaanbieding die bij Actiris is ingediend en wanneer er geen opleiding bij een erkend opleidingscentrum bestaat of wanneer de wachttijd voor de opleiding overdreven lang is.

Algemene principes

Er bestaan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschillende types van individuele beroepsopleiding in de onderneming:

- de individuele opleidingen in de onderneming verbonden aan een voltijdse opleiding: FPI-I. Het gaat om een kwalificerende opleiding tot het beroep van verpleger/verpleegster;
- de individuele opleidingen in de onderneming na een technische opleiding door Bruxelles Formation: FPI-E. Deze opleidingen moeten de vaardigheden die tijdens de eerste opleiding worden verworven, versterken;
- de individuele opleidingen in de onderneming, gevolgd door een aanwerving: IBO/FPI. De IBO/FPI omvat een opleidingsprogramma op de werkplaats. Dit type opleiding bereidt de kandidaten voor op het beroep waarin ze zullen worden aangeworven.

De eerste 2 types worden volledig door Bruxelles Formation beheerd.

Voor de opleidingen in de derde categorie, die gezamenlijk door enerzijds Actiris en anderzijds Bruxelles Formation (FPI) of de VDAB (IBO) worden beheerd, gelden de volgende principes:

De werkgever-opleider verbindt zich er formeel toe om de stagiair die een individuele opleiding in de onderneming heeft gevolgd onmiddellijk na de opleiding als bezoldigd werknemer aan te werven.

De arbeidsovereenkomst moet in overeenstemming zijn met de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978. De duur van de arbeidsovereenkomst moet minstens gelijk zijn aan de duur van de opleiding (minimum 1 en maximum 6 maanden).

De uitgevoerde functie moet overeenkomen met de kwalificaties die de werknemer tijdens de opleiding heeft verkregen.

Tijdens zijn opleiding behoudt de stagiair het statuut van uitkeringsgerechtigde werkloze of leefloontrekker. Hij blijft zijn uitkering ontvangen. Hij ontvangt van de onderneming een productiviteitspremie, vrijgesteld van bijdragen aan de sociale zekerheid, maar onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing. De bedoeling is om de stagiair tijdens zijn opleiding een toereikend inkomen te garanderen, eventueel door zijn vergoeding en de premie te cumuleren. De werkgever moet de kandidaat verzekeren voor arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar de werkplaats.

De verplaatsingskosten van de woonplaats van de stagiair tot de plaats van tewerkstelling zijn ten laste van de werkgever. Er zijn geen andere kosten ten laste van de overheidsinstellingen.

Administratieve omkadering

Na ondertekening door de stagiair dient de werkgever een maandelijks evaluatieverslag van de opleiding in bij de dienst belast met zijn dossier.

De kandidaat moet zijn uitbetalingsinstelling maandelijks de juiste documenten doorsturen om zijn uitkering te ontvangen. De werkgever van zijn kant waakt erover deze documenten te bezorgen en betaalt de productiviteitspremie uit. Aan het einde van de opleidingsperiode stuurt Actiris een brief naar de werkgever met de vraag om een kopie van de arbeidsovereenkomst met de ex-stagiair af te leveren. De stagiair ontvangt van Actiris het document m.b.t. het einde van de opleiding.

Budget

Gewone budget van Actiris.

Evaluatie

Kwantitatief

De tabel hieronder geeft een overzicht van het totale aantal¹⁰ individuele beroepsopleidingen in de onderneming per jaar en per type overeenkomst.

AANTAL INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDINGEN IN DE ONDERNEMING PER JAAR EN PER TYPE OVEREENKOMST

	FPI-E	FPI-I	FPI-N	IBO	Totaal
2009	77	50	977	139	1.243
2010	41	28	945	153	1.167
2011	14	4	866	182	1.066
2012	56	2	1.016	164	1.238
2013	60	28	1.127	132	1.347
2014	77	/	985	142	1.204

Opmerking: de maatregel FPI-E ging begin 2005 van start.

Er was in 2014 1.204 overeenkomsten. 59,1% (712) onder hen zijn mannen, 40,8 % (492) zijn vrouwen. Het grotere aandeel mannen is over alle bovenstaande jaren merkbaar.

Kwalitatief

De individuele beroepsopleiding is een maatregel die als zeer belangrijk werd beschouwd in het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaars dat in 2006 tussen de sociale gesprekspartners en de Brusselse Regering werd onderhandeld, alsook in het Actieplan voor de jongeren dat in 2008 werd ondertekend. Het eerste plan sprak van 1.000 individuele beroepsopleidingen in 2006 en een verhoging met 500 overeenkomsten in de volgende jaren. Het raamakkoord van oktober 2008 betreffende onder meer de bevordering van de individuele beroepsopleiding in de onderneming, beoogde een uitbreiding van het aantal IBO-/FPI-arbeidsplaatsen bij ondernemingen teneinde jonge werkzoekenden een eerste beroepservaring te laten opdoen. Om de vooruitgang te meten, werd binnen het Economisch en Sociaal Overlegcomité van het gewest een stuurcomité m.b.t. het raamakkoord van het Actieplan voor de jongeren opgericht. Actiris neemt deel aan deze werkzaamheden. In dit kader promoot Actiris deze maatregel via de consulenten van de Dienst Beheer Werkgevers. De consulenten van deze dienst informeren geïnteresseerde ondernemingen en mogelijke kandidaten en begeleiden de werkgevers bij de opstelling en ondertekening van een opleidingsprogramma. De stagiairs worden in geval van problemen tijdens de stage opgevolgd. Op termijn is het de bedoeling dat alle stagiairs systematisch zullen worden begeleid.

¹⁰Op basis van de gegevens ingevoerd in de databank van Actiris. Er moet worden opgemerkt dat we voor dit jaar enkel de gegevens van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid hebben genomen. Dit betekent dat de voorgestelde cijfers niet strikt overeenkomen met de cijfers in de vorige inventaris (aangezien het moment waarop de gegevens werden gebruikt een invloed heeft).

Aangezien het raamakkoord van 2008 niet de verwachte resultaten heeft opgeleverd, werd de inhoud ervan opnieuw op de agenda geplaatst in het kader van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei (PDSG) dat op 29 april 2011 door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de sociale partners werd ondertekend. Punt 3.4 van de derde verbintenis van het PDSG roept op tot het volgende: "Nauw samenwerken met de vertegenwoordigers van de beroepssectoren om prioritair het in het kader van het CET bestaande raamakkoord operationeel te maken in de door het Pact als prioritair aangeduide domeinen en het te vertalen in sectorale protocolakkoorden. Dit raamakkoord heeft als doel het aantal jobaanbiedingen onder "SBO"-statuut of middels een "IBO-O" te vergroten, teneinde Brusselse werkzoekenden en meer bepaald laaggeschoolde jongeren professionele ervaring te laten opdoen. Parallel daaraan zal ook bijzondere aandacht besteed worden aan het uitbreiden van het aantal stages en eerste werkervaringen voor jongeren die nog school lopen of zich op het einde van een beroepsopleiding bevinden."

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7 en RS 8.

31 ONDERSTEUNING BIJ PROFESSIONELE INSCHAKELING: DE CHEQUES

Juridisch kader

Op grond van artikel 4§1 van de Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, dat Actiris gelast "alle nuttige initiatieven te nemen" om het gewestelijke werkgelegenheidsbeleid uit te voeren en te zorgen voor de goede werking van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, kan Actiris de realisatie en uitvoering van de cheques op zich nemen.

Inleiding

De maatregel "Actiris cheques" bestaat uit 5 verschillende typen van cheques, die we als volgt kunnen indelen:

- Enerzijds zijn er de cheques van het type JOB, met name de Taalcheque JOB, de ICT-cheque JOB en de Opleidingscheque. De toekenning hiervan verloopt in twee fasen: (i) een geldig ingeschreven werkzoekende kan een waardebon voor dit type cheque ontvangen, afhankelijk van zijn opleidingsnoden; (ii) de waardebon is slechts inruilbaar voor een effectieve cheque wanneer de werkzoekende werk vindt – dat contractueel voldoet aan een aantal voorwaarden.
 - Anderzijds reikt Actiris cheques van het type Beroepsproject uit, met name Taalcheques Beroepsproject en ICT-cheques Beroepsproject, aan niet-werkende werkzoekenden waarvoor een opleidingsnood wordt geconstateerd.

De cheques streven dus verschillende doelstellingen na: de cheques van het type Beroepsproject versterken Taal- of ICT-competenties van niet-werkende werkzoekenden opdat hun inschakelingskansen op de arbeidsmarkt vergroten, terwijl de cheques van het type JOB een maat- en functiegerichte opleiding aanbieden aan pas aangeworven werkzoekenden. De cheques JOB faciliteren derhalve de aanwervingskansen van Brusselse werkzoekenden.

De Actiris-cheques zijn een uitgebreid programma:

- In 2014 werden 9.160 unieke begunstigden bereikt.
- Hiervoor werd samengewerkt met 43 geconventioneerde partners
- Ongeveer 81% van de begunstigden volgde een Taalopleiding en 19% een ICT-opleiding.
- De totale uitgaven op de begroting van 2014 voor de maatregel Cheques betroffen 7.866.321 euro.

Het profiel van de 9.160 begunstigden ziet er als volgt uit:

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
max 2 ^{de} graad	517	723	1.240
3 ^{de} graad	814	1.298	2.112
Hoger Onderwijs	1.013	1.819	2.832
Andere studies	1.251	1.725	2.976
Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	737	1.099	1.836
25-44 jaar	2.336	3.834	6.170
≥ 45 jaar	522	632	1.154
Inactiviteitsduur			
< 6 maand	1.617	2.478	4.095
6-12 maand	650	927	1.577
≥ 12 maand	1.328	2.160	3.488
Nationaliteit			
Belg	2.241	3.595	5.836
EU	619	1.112	1.731
Niet EU	735	858	1.593
TOTAAL	3.595	5.565	9.160

Hieronder bespreken we de vijf typen van cheques waaruit de maatregel bestaat, hun doelstellingen, principes, budget en de bereikte begunstigden.

1. Taalcheque Job

Doelstellingen

Deze maatregel heeft tot doel werkzoekenden in staat te stellen sneller een betrekking te vinden waarvoor hun niveau van talenkennis ontoereikend is. Actiris verbindt zich ertoe in geval van aanwerving een taalopleiding (Nederlands, Frans, Engels of Duits) integraal te betalen.

Algemene principes

Elke werkzoekende die ingeschreven is bij Actiris kan een taalcheque aanvragen.

Tijdens een onderhoud zal de tewerkstellingsconsulent eerst de behoefte aan een taalcheque nagaan, waarna de werkzoekende een test aflegt in de Taalhoek van Actiris.

Na het afleggen van deze test ontvangt de werkzoekende een bon waarmee Actiris zich ertoe verbindt 40 uur (2 cheques van 20 uur) individuele uren taalopleiding te betalen (alleen Nederlands, Frans, Duits of Engels).

Deze bon moet de werkzoekende in staat stellen potentiële werkgevers makkelijker te overtuigen over zijn aanwerving.

De werkzoekende kan de bon voor een taalcheque inruilen bij Actiris – de administratieve opvolging gebeurt door de dienst Taalhoek van Actiris – wanneer hij:

- hetzij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van minstens zes maanden heeft ondertekend en de plaats van tewerkstelling in het Brussels Gewest is gelegen (of daarbuiten indien de begunstigde in Brussel woont);
- hetzij een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep start.

De ontvangen taalcheque biedt de werkzoekende de mogelijkheid om een taalopleiding bij een door Actiris erkende partner op te starten. Voor elk individueel lesuur wordt een bedrag van € 38 door Actiris aan zijn partners uitbetaald.

Er zijn 11 opleidingspartners erkend door Actiris die betrokken zijn bij de uitvoering. De werkzoekende kan de partner vrij kiezen.

Budget

De uitgaven voor de Taalcheques JOB in 2014 bedroegen 1.503.975,00 euro.

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 heeft Actiris waardebonnen toegekend aan 7.014 verschillende werkzoekenden.

882 personen hebben effectief een Taalcheque JOB die recht geeft op een taalopleiding gekregen – i.e. 882 personen hebben hun waardebon ingeruild voor een cheque op het moment dat ze een job vonden.

Het aantal begunstigden van de Taalcheque JOB is in 2014 gedaald met ongeveer 4 % in vergelijking met 2013.

We merken dat het aantal toegekende waardebonnen in de loop van de voorgaande jaren sterk toenam, hoewel het aantal effectieve cheques relatief stabiel bleef.

De adequaatheid van de dubbele werking, op basis van waardebonnen en cheques, kan daarom in vraag worden gesteld gelet de erg lage opnemingsgraad (slechts een erg beperkte minderheid van de waardebonnen wordt omgezet in cheques) en de inherente onvoorspelbaarheid en conjunctuurgevoeligheid van het systeem (men kan a priori niet voorzien hoeveel waardebonnen benut worden waardoor de werking ook zeer moeilijk accuraat kan gebudgetteerd worden).

Uit het profiel van de begunstigden van de Taalcheque JOB blijkt het volgende:

- Ongeveer 2/3 van de begunstigden is vrouwelijk.

- Er is, in vergelijking met hun aandeel in de niet-werkende werkzoekenden, een zeer sterke ondervertegenwoordiging van werkzoekenden met een niet-Europese nationaliteit.
- We merken een sterke ondervertegenwoordiging van oudere werkzoekenden.
- De meerderheid van de begunstigten, ongeveer 60%, is hooggeschoold hoewel slechts 14% van de niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij Actiris hooggeschoold is. Het lijkt er dus op dat de maatregel voornamelijk ten gunste is van werkzoekenden met een sterker profiel.

Begunstigten Taalcheque Job

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
max 2 ^{de} graad	27	33	60
3 ^{de} graad	55	89	144
Hoger Onderwijs	156	354	510
Andere studies	56	76	132
Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	60	96	156
25-44 jaar	205	416	621
≥ 45 jaar	29	40	69
Inactiviteitsduur			
< 6 maand	107	199	306
6-12 maand	71	121	192
≥ 12 maand	116	232	348
Nationaliteit			
Belg	226	430	656
EU	38	95	133
Niet EU	30	27	57
TOTAAL	294	552	846

Kwalitatief

We merken dat het aantal taalcheques job sinds 2008 relatief stabiel blijft schommelen tussen de 800 en de 1100 cheques, hoewel het aantal toegekende waardebonnen meer dan verdubbeld is in dezelfde periode.

Opleidingen Nederlands vertegenwoordigen het hoofdaandeel van de opleidingen (73%). De rest bestaat uit opleidingen Engels (20%). Opleidingen Frans en Duits maken samen slechts 6 % uit van de opleidingen. We merken dat het aandeel van Nederlandstalige opleidingen nog is toegenomen in vergelijking met 2013.

Vooruitzichten 2015

De maatregel wordt in zijn huidige vorm voortgezet. Op basis van een globale evaluatie van de maatregel van de Taalcheques (BP en JOB) wordt een hervorming van het kader echter voorbereid voor 2016.

2. Taalcheque-beroepsproject

Doelstellingen

De maatregel van de Taalcheques Beroepsproject, ontstaan in 2006 als een maatregel voor jonge werkzoekenden, is in de loop van de jaren verder uitgebreid.

De doelstelling van de maatregel bleef echter ongewijzigd: het aanbieden van taalopleidingen (voor een tweede nationale taal of het Engels) aan niet-werkende werkzoekenden om derhalve hun inschakelingskansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Naast de partnerships met de private taalopleidingsoperatoren werden er tevens, gekaderd in het "Talenplan voor de Brusselaars", partnerships ontwikkeld met publieke operatoren. In het bijzonder werden er samenwerkingsovereenkomsten gesloten met Bruxelles Formation in het kader van beroepsgerichte taalopleidingen (FLOM: *formations en langues orientés métiers*), met 14 Brusselse scholen voor sociale promotie en met 5 Brusselse CVO's en het Huis van het Nederlands Brussel.

Waar de publieke partners taalopleidingen in groep van gemiddeld 120u aanbieden, gaat het bij de private partners om individuele taalopleidingen van 20 u met als doelgroep de werkzoekenden die minstens een niveau B1 volgens de Europese normen hebben in de doeltaal van de opleiding.

De maatregel is gebaseerd op het principe van de taalcheque-job en betreft de talen Frans, Nederlands en Engels. Elke werkzoekende kan sinds 2014 eenmalig aanspraak maken op 20 uur individuele taalopleiding bij een privé talenschool (doelgroep : werkzoekenden met een taalniveau B1 en B2 volgens de Europese normen in de doeltaal van de opleiding) of/en 120 uur taalopleiding in groep bij een institutionele partner.

Indien de opleiding bij een publieke partner met succes wordt beëindigd kan de werkzoekende ingeschreven worden in een volgende groepsmodule. Een volledig taalopleidingstraject wordt aldus door Actiris ondersteund.

Deze maatregel past in het kader van de actieve begeleiding en laat tevens toe om de kansen van de kandidaat tijdens het sollicitatiegesprek te maximaliseren.

Algemene principes

Elke werkzoekende die ingeschreven is bij Actiris kan een Taalcheque Beroepsproject bekomen indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Ingeschreven zijn bij Actiris als niet werkend werkzoekende (noch aan het werk noch studierend)
- Een van de twee talen van het Gewest beheersen (de taal waarin de werkzoekende is ingeschreven, wordt verondersteld gekend te zijn), behalve voor beroepsgerichte taalopleidingen (zie Partner)
- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn.
- Een duidelijk beroepsdoel hebben en op zoek zijn naar een job.
- Een volledige taalttest afgelegd hebben.

De formule wordt voorgesteld door de tewerkstellingsconsulent.

Instellingen betrokken bij de uitvoering: institutionele partners; Bruxelles Formation, Centra Voor Volwassenenonderwijs (via de 'intermediair' Huis van het Nederlands), de scholen voor Sociale Promotie en 11 private partners.

Administratieve omkadering

De Taalhoeken die deel uitmaken van de Actiris-antennes en de Centrale Taalhoek die deel uitmaakt van de Directie Werkgevers van Actiris.

Budget

De uitgaven 2014 voor de Taalcheques Beroepsproject zijn 4.260.953,50 euro.

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 werden aan 7.079 verschillende personen Taalcheques Beroepsproject gegeven, een status quo ten opzichte van 2013 dat 7.128 begunstigden telde. Op langere termijn zien we een sterke stijging van het aantal begunstigden: in 2010 waren het er 2.031, in 2012 gestegen tot 6.154 begunstigden.

Het laatst gestelde objectief (2013) van 6.400 begunstigden in het Talenplan van het Brussels Gewest werd ook in 2014 behaald.

Naar opleidingstalen toe stellen we de volgende verdeling vast: ongeveer 71% van de opleidingen betreft het Nederlands, gevolgd door 22% Engels en 7% Frans.

Naar type van partner is er de volgende verdeling: 40% van de begunstigden volgt een opleiding CVO via het Huis van het Nederlands, gevolgd door 28% Promotion Sociale, 17% private partners en 15% Bruxelles Formation.

Het profiel van de begunstigden kan afgelezen worden uit onderstaande tabel:

- Ongeveer 60% van de begunstigden is vrouw
- Het aandeel jongeren is erg goed vertegenwoordigd in vergelijking met hun aandeel in het aantal niet werkende werkzoekenden. Het tegendeel geldt echter voor 45+.
- Naar opleidingsniveau toe zien we een oververtegenwoordiging van het aantal hooggeschoolde werkzoekenden (ongeveer 29% van de begunstigden is hooggeschoold), in het bijzonder bij de begunstigden die een opleiding volgen bij de privé-partners (waar hun aandeel zelfs 64% van de begunstigden is).
- Naar inactiviteitsduur toe, merken we een evenwichtige verdeling tussen kort- en langdurig inactieve werkzoekenden.

Begunstigden Taalcheque Beroepsproject

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
max 2 ^{de} graad	416	566	982
3 ^{de} graad	667	1.026	1.693
Hoger Onderwijs	727	1.253	1.980
Andere studies	1.028	1.396	2.424
Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	639	958	1.597
25-44 jaar	1.839	2.879	4.718
≥ 45 jaar	360	404	764
Inactiviteitsduur			
< 6 maand	1.383	2.040	3.423
6-12 maand	490	690	1.180
≥ 12 maand	965	1.511	2.476
Nationaliteit			
Belg	1.731	2.646	4.377
EU	515	892	1.407
Niet EU	592	703	1.295
TOTAAL	2.838	4.241	7.079

Kwalitatief

De longitudinale analyse van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (over een periode van twee jaar, namelijk tussen juli 2010 en juni 2012) besluit betreffende de pertinentie van de «Taalcheque Beroepsproject» dat de uitstroomkansen naar werk van begunstigden van een Taalcheque Beroepsproject gevoelig hoger liggen dan deze van vergelijkbare testgroepen – i.e. werkzoekenden die zich in dezelfde begeleidingsfase situeren maar geen taalcheque ontvingen.

“We stellen vast dat werkzoekenden die een taalcheque hebben ontvangen een hogere uitstroom uit de werkloosheid noteren dan de andere controlegroep. Hun uitstroomgraad (groep A) bedraagt immers 56,3%. We noteren een verschil van 10 procentpunten in de uitstroomgraad tussen de werkzoekenden die enkel een BP hebben afgesloten en degenen die een BP hebben afgesloten en een taalcheque hebben ontvangen.”

Vooruitzichten 2015

De maatregel wordt voorlopig in zijn huidige vorm voortgezet. Op basis van een globale evaluatie uitgevoerd eind 2014 wordt een gedeeltelijke hervorming van het kader voorbereid die vanaf 2016 zal worden uitgerold in verschillende fasen.

3. Chèque TIC JOB

Objectifs

Le but de cette mesure est de faciliter l'engagement d'un chercheur d'emploi à un poste correspondant à son profil mais exigeant des connaissances informatiques dont il ne dispose pas encore. Actiris lui octroie un chèque TIC qui lui permet de suivre gratuitement une formation informatique en rapport avec la fonction à exercer.

Principes généraux

Chaque chercheur d'emploi inscrit chez Actiris peut bénéficier d'un bon à valoir.

Le bon à valoir est ensuite échangeable contre un chèque lorsque le bénéficiaire :

- trouve un emploi dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de minimum 6 mois, et est domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ou est engagé par une entreprise dont le siège est situé en Région bruxelloise.
- s'établit comme indépendant à titre principal et a son domicile en RBC.

La formation doit commencer dans les 60 jours qui suivent l'engagement ou l'installation comme indépendant et se terminer dans les 6 mois.

Le chercheur d'emploi choisit l'un des 16 partenaires de formation privés reconnus par Actiris. Le choix des formations, leur contenu, et les modalités pratiques sera déterminé par le candidat, l'employeur et l'opérateur de formation TIC et établi dans un plan de formation.

Le financement par Actiris est plafonné à 2.240 EUR et trois types de formations sont proposés :

- formations collectives ;
- formations individuelles sous la forme de modules existants ;
- formations individuelles sur mesure.

Budget

Dépenses en 2014 pour les chèques TIC JOB : 125.840 EUR

Évaluation

Quantitative

Cette mesure a été introduite en avril 2006. En 2014, Actiris a délivré un bon à valoir pour un chèque TIC JOB à 749 chercheurs d'emploi (1.042 en 2013).

En 2014, 56 personnes ont échangé ce bon à valoir contre un chèque TIC (89 en 2013).

Profil des bénéficiaires en 2014 selon le niveau d'études, la classe d'âge, la durée d'inoccupation et le sexe

Bénéficiaires Chèque TIC Job

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
max 2 ^{de} graad	8	1	9
3 ^{de} graad	1	4	5
Hoger Onderwijs	6	28	34
Andere studies	3	5	8
Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	7	2	9
25-44 jaar	9	32	41
≥ 45 jaar	2	4	6
Inactiviteitsduur			
< 6 maand	2	9	11
6-12 maand	4	11	15
≥ 12 maand	12	18	30

Nationaliteit			
Belg	12	29	41
EU	3	9	12
Niet EU	3		3
TOTAAL	18	38	56

Qualitative

On constate une multiplicité de bons à valoir en circulation par rapport aux chèques effectivement distribués (7,5%).

Les formations proposées devraient davantage correspondre à l'évolution des TIC et répondre aux besoins du marché de l'emploi.

Parmi les bénéficiaires, les hautement qualifiés sont surreprésentés (62%) bien qu'ils représentent seulement 14% des chercheurs d'emploi.

Perspectives 2015

Une étude sur les compétences de base et générales en TIC nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail à Bruxelles sera menée en 2015. La mesure sera évaluée et le développement d'un testing pré et post-formation est envisagé. Le développement d'une plate-forme d'apprentissage en ligne sera également à l'étude.

4. Chèque TIC projet professionnel

Objectifs

Cette mesure vise les chercheurs d'emploi accompagnés dans le cadre de leur Plan d'Action Individualisé ou dans le cadre d'un CPP ayant pour objet la « recherche d'emploi autonome » mais dont le projet professionnel nécessite certaines compétences en informatique (logiciel) et/ou internet qu'ils ne maîtrisent pas.

Principes généraux

Le chercheur d'emploi inscrit auprès d'Actiris et domicilié en Région de Bruxelles-Capitale définit en concertation avec son conseiller référent le contenu de sa formation et choisit soit une école de promotion sociale (groupes de 12 participants – uniquement Suite Office, 124 périodes de 50 minutes) soit parmi l'un des 16 partenaires privés reconnus par Actiris (groupes de 3 à 6 participants).

Le financement par Actiris est plafonné à 2.240 EUR.

Budget

Dépenses en 2014 pour les chèques TIC projet professionnel : 1.972.807 EUR.

Évaluation

Quantitative

Cette mesure existe depuis juin 2008. En 2014, 1.756 personnes en ont bénéficié (2002 en 2013).

Profil des bénéficiaires en 2014 selon le niveau d'études, la classe d'âge, la durée d'inoccupation et le sexe.

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
max 2 ^{de} graad	82	151	233
3 ^{de} graad	117	248	365
Hoger Onderwijs	204	402	606
Andere studies	212	340	552

Leeftijdsklasse			
< 25 jaar	55	100	155
25-44 jaar	403	800	1.203
≥ 45 jaar	157	241	398
Inactiviteitsduur			
< 6 maand	182	386	568
6-12 maand	133	209	342
≥ 12 maand	300	546	846
Nationaliteit			
Belg	384	776	1.160
EU	93	200	293
Niet EU	138	165	303
TOTAAL	615	1.141	1.756

Il est important de noter que l'élève moyen suit avec son « Chèque TIC » plus qu'un module. En particulier, selon la répartition suivante établie sur base des données de facturation 2013, nous constatons que 65% des bénéficiaires suivent plus qu'un module.

Perspectives 2015

Une étude sur les compétences de base et générales en TIC nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail à Bruxelles sera menée en 2015. La mesure sera évaluée et le développement d'un testing pré et post-formation est envisagé. Le développement d'une plate-forme d'apprentissage en ligne sera également à l'étude.

5. Opleidingscheque

Doelstellingen

De maatregel heeft als doel het verankeren van de tewerkstelling van een nieuw aangeworven werkzoekende tijdens de eerste zes maanden van zijn tewerkstelling door hem de mogelijkheid te geven een bijkomende opleiding te volgen, die aangepast is aan de vereisten van zijn nieuwe functie.

Algemene principes

Met een opleidingscheque engageert Actiris zich om 50% van de opleidingen, die tot doel hebben om de competenties van de pas aangeworvene te verbeteren of uit te breiden in functie van zijn nieuwe job, te cofinancieren.

De cheque wordt gegeven aan een houder van een waardebon die een contract van onbepaalde duur, minimum halftijds, heeft ondertekend.

Om een waardebon voor een opleidingscheque te bekommen, moet de werkzoekende ingeschreven zijn bij ACTIRIS, gedomicilieerd te zijn in Brussel, en aan één van de volgende voorwaarden te voldoen:

- geen diploma bezitten hoger dan het diploma van het Hoger Secundair Onderwijs (3de graad);
- ingeschreven zijn bij Actiris als werkzoekende met een inactiviteitsduur van 2 jaar;
- een Contract voor Beroepsproject (CBP) hebben ondertekend;
- de leeftijd hebben van 46 jaar of meer;
- erkend zijn als gehandicapte.

De opleidingen zijn gericht op de uit te oefenen functie.

Het type opleiding, zijn inhoud, de duur en de praktische modaliteiten worden bepaald via een onderling akkoord tussen de kandidaat, de werkgever en de opleidingsoperator.

De opleiding moet binnen de 6 maand na de aanwerving van de rechthebbende aanvatten.

De tussenkomst van Actiris zal in geen enkel geval het maximum van 2.250 euro per rechthebbende overschrijden.

Budget

De uitgaven 2014 voor de opleidingscheque bedragen 2.745 euro.

Evaluatie

Kwantitatief

De maatregel is ingevoerd in april 2006.

In 2013 heeft Actiris aan 152 verschillende werkzoekenden een waardebon opleidingscheque toegekend.

4 personen hebben deze waardebon ingeruild en gebruikt voor een effectieve opleidingscheque.

Het gebruik van de maatregel is dus erg beperkt. Bovendien is ook de opnemingsgraad (slechts ongeveer 3% waardebonnen worden omgeruild voor een cheque) verwaarloosbaar.

Vooruitzichten 2013

De opleidingscheques kennen geen succes. Een belangrijke reden daarvoor is de terughoudendheid van de werkgever die 50 % van de opleiding moet betalen voor een persoon die nog in zijn proefperiode zit. Daarnaast beperken de cumulatieve voorwaarden het potentiële doelpubliek.

In het kader van de hervorming van de maatregel Cheques in 2016 zal de (toekomstige) pertinentie van de maatregel verder onderzocht worden.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 8.

32 MAATREGELEN GENOMEN TOT UITVOERING VAN HET SAMENWERKINGSAKKOORD BETREFFENDE DE BEVORDERING VAN DE INTERREGIONALE MOBILITEIT VAN DE WERKZOEKENDEN

Juridisch kader

Samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden.

Samenwerkingsakkoord van 4 mei 2006 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de samenwerking inzake arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden.

Samenwerkingsakkoord van 14 juli 2011 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden.

Doelstellingen

De interregionale mobiliteit van de werkzoekenden vergemakkelijken en doen toenemen.

Algemene principes

Het samenwerkingsakkoord van februari 2005 is voortgevloeid uit de conclusies van de nationale werkgelegenheidsconferentie in oktober 2003. Een jaar na deze conferentie gaf de Europese Raad op 14 oktober 2004¹¹ aan dat België prioritaire aandacht moet besteden aan de samenwerking tussen de regionale tewerkstellingsdiensten, om zo de mobiliteit tussen de gewesten te bevorderen en de gewestelijke verschillen terug te dringen.

Het samenwerkingsakkoord van februari 2005 gelastte de verschillende openbare tewerkstellings- en/of beroepsopleidingsdiensten om:

- meer informatie over de werkaanbiedingen uit te wisselen;
- de interregionale mobiliteit van werkzoekenden te bevorderen (bijv. coherentie van de operationele beroepen- en arbeidsplaatsenregisters, tussenkomst in de verplaatsingskosten);
- taalcursussen en taaluitwisseling te bevorderen;
- bepaalde opleidingen te organiseren die toegankelijk zijn voor werkzoekenden van verschillende gewesten of gemeenschappen.

Het akkoord bepaalt eveneens de modaliteiten voor de oprichting van:

- een crisiscel, die bij een collectief ontslag een sociaal noodplan moet opstellen en de daaruit voortvloeiende acties coördineert;
- een strategische cel, die een gecoördineerd actieplan Brussel-Rand moet uitwerken om een betere verwerking van de vraag naar en het aanbod aan werk tussen Brussel en de rand te waarborgen.

In 2006 ondertekende het Brussels Gewest een samenwerkingsakkoord met het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de samenwerking inzake arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden in functie van werkaanbiedingen in de rand.

In 2011 werd een nieuw samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap gesloten.

Administratieve omkadering

Actiris, Synerjob.

¹¹ Europese Raad over de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

Budget

Geen gegevens.

Verwezenlijkingen

Dit gedeelte overloopt de voornaamste verwezenlijkingen uit 2014. Het gaat dus niet om een evaluatie.

De uitwisseling van werkaanbiedingen tussen Actiris, de VDAB en de FOREM is sinds 1 juni 2006 een feit. 5 categorieën van werkaanbiedingen worden automatisch uitgewisseld:

- werkaanbiedingen waarvan de plaats van tewerkstelling in een ander gewest dan de zetel van de onderneming ligt;
- werkaanbiedingen voor knelpuntberoepen;
- werkaanbiedingen waarvoor de betrokken OTD geen kandidaten vindt;
- alle werkaanbiedingen die niet binnen de 42 dagen konden worden ingevuld;
- werkaanbiedingen voor uitzendarbeid die aan deze criteria beantwoorden (sinds 2007).

In 2014 ontving Actiris 17.876 werkaanbiedingen (WA) van de Forem en 68.238 werkaanbiedingen van de VDAB.

Werkaanbiedingen ontvangen door Actiris in 2012, 2013 en 2014

WA afkomstig van	Totaal		
	2012	2013	2014
VDAB	78.490	87.507	68.238
Forem	21.880	17.428	17.876
Totaal	100.370	104.935	86.114

Het aantal werkaanbiedingen doorgegeven door de VDAB heeft opnieuw een sterke daling ondergaan. Er is een verschil van 19.269 eenheden. Het aantal werkaanbiedingen dat de Forem doorgeeft, ging een klein beetje omhoog. In vergelijking met 2012 blijft er een verschil van 4.004 eenheden.

Wat de taalopleiding betreft, heeft het gewest sinds 2004 het systeem van de taalcheques ingevoerd. Met deze cheques kunnen werkzoekenden wanneer zij door een werkgever worden aangeworven een taalopleiding volgen die zo goed mogelijk op hun behoeften is afgestemd. Sinds 2007 kunnen werkzoekenden die een actieplan hebben ondertekend van deze taalcheques gebruik maken (zie de fiches Cheques en CBP voor meer details).

De vzw Synerjob, de federatie van openbare tewerkstellings- en opleidingsdiensten, organiseert gezamenlijke initiatieven over specifieke thema's (zoals de Taaldag) om methodologieën en goede praktijken uit te wisselen. We merken nog op dat wat de bevordering van de opleiding betreft, de uitwisseling van stagiairs alsook e-learning worden aangemoedigd.

Op het vlak van het beheer van de collectieve ontslagen werd een structurele samenwerking tussen de gewesten tot stand gebracht. De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding hebben een samenwerkingsprotocol inzake collectief ontslag en faillissement gesloten. Aldus hebben Actiris, de VDAB en Bruxelles Formation in het kader van het samenwerkingsakkoord en het sociaal noodplan voor de herinschakeling van werknemers die het slachtoffer worden van een collectief ontslag in 2007 een samenwerkingsovereenkomst getekend die de deelname, de informatie-uitwisseling en de systematische samenwerking van de Brusselse openbare opleidingsdiensten in het kader van de tewerkstellingscellen regelt. Dankzij dit akkoord kunnen de getroffen werknemers in het Brussels Gewest van het volledige opleidingsaanbod gebruik maken (zie de betreffende fiche voor meer informatie).

Interregionale mobiliteit Brusselse rand

Het samenwerkingsakkoord van 2005 verzocht de partijen reeds bijzondere aandacht te besteden aan de interregionale mobiliteit en de interactie tussen de instellingen in Brussel en in de rand.

De samenwerking tussen Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden werd in 2011 d.m.v. een nieuw akkoord verlengd.

Deze nieuwe samenwerkingsovereenkomst werd pas begin 2013 officieel goedgekeurd. Dit heeft evenwel geen gevolgen gehad op het werkelijk gepresteerde werk aangezien een nieuw actieplan, dat in 2011 door het Beheerscomité van Actiris werd goedgekeurd, sinds 2012 van kracht is. Dit nieuwe plan 2012 werd reeds geëvalueerd en aangezien de vastgelegde doeleinden niet behaald werden, werd een nieuw actieplan 2013 opgemaakt. In 2014 besloot men het actieplan van 2013 aan te houden.

De centrale actie in het kader van de interregionale mobiliteit blijft de interactie en de bevordering van de tewerkstelling van (voornamelijk laaggeschoolde) Brusselse werkzoekenden voor werkaanbiedingen uit de rand, en dit op verschillende niveaus:

- De uitwisseling van werkaanbiedingen van de VDAB naar Actiris: Op deze werkaanbiedingen mobiliseert Actiris 6 Brusselse werkzoekenden per werkaanbieding.
- De organisatie van Jobdatings voor minstens drie werkaanbiedingen bij een werkgever.
- De detachering van een werkgeversconsultant in het Brussels Airport House.

Resultaten voor 2014

In totaal bracht de VDAB 1.262 arbeidsposten¹² aan voor bemiddeling vanuit Brussel. Dit is iets hoger dan de vorige jaren. Daarop heeft Actiris 7.586 Brusselse werkzoekenden actief gemobiliseerd. Sinds 2013 mogen alle werkaanbiedingen doorgegeven worden, inclusief interim.

Vooruitzichten 2015-2016

In 2015 zetten VDAB en Actiris meer nadruk op de gezamenlijke proeftuin in het Brussels Airport House. Actiris stelt een onthaalbediende aan en neemt deel aan de verschillende overlegorganen binnen het BAH. Deze keuze versterkt de positie van Actiris als partner in het BAH. Daarnaast verruimt het team Interregionale Mobiliteit zijn infosessies over de luchthaven naar infosessies over werken in de rand. 2015 is de opstartfase. 2016 belooft de realisatiefase. Daarnaast besluiten VDAB en Actiris om de monitoring over het actieplan te verdelen. Zo staat VDAB vanaf 2015 zelf in voor de controle over het aantal uitgewisselde werkaanbiedingen en communiceert Actiris over het aantal gemobiliseerde Brusselse werkzoekenden.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

¹² Telling volgens Actiris. De manier van tellen verschilt met de werkwijze van VDAB.

33 OPVANG VAN DE KINDEREN VAN WERKZOEKENDEN

Juridisch kader

Akkoord van 13 maart 1991 van de Brusselse Hoofdstedelijke Executieve betreffende de oprichting van een Kinderdagverblijf en de financiering door Actiris.

Oprichting van de (semi-openbare) vzw Kinderdagverblijf van Actiris op 17 oktober 1991.

Doelstellingen

Het organiseren van de opvang van kinderen tussen 0 en 3 jaar van bepaalde werkzoekenden moet het voor deze laatsten mogelijk maken de nodige stappen te ondernemen in het kader van hun inschakelingstraject (zoeken naar werk, deelname aan een Atelier voor het Actief Zoeken naar Werk bij Actiris, nieuwe job beginnen enz.).

Algemene principes

De drie vestigingen¹³ van het Kinderdagverblijf van Actiris (de eerste werd in 1992 geopend, de tweede in 2007 en de derde in juni 2014) bieden de werkzoekenden een mogelijkheid om uit de vicieuze cirkel te geraken, waarin de werkzoekenden hun kind in een opvangstructuur moeten plaatsen om te kunnen werken, terwijl ze om hun kind op een wachtlijst in te schrijven een arbeidsovereenkomst moeten kunnen voorleggen.

Opvangplaatsen in de vorm van een crèche (voor een periode van maximum drie maanden) of occasionele kinderopvang (voor enkele uren of een dag) worden ter beschikking gesteld van de werkzoekenden, die geconfronteerd worden met het steeds moeilijker wordende tekort aan opvangstructuren voor kinderen tussen 0 en 3 jaar. Het is de bedoeling om de hindernissen in het inschakelingstraject van de werkzoekenden uit de weg te ruimen door hen opvangplaatsen aan te bieden.

Wanneer hij werk vindt wordt de werkzoekende begeleid om zo snel mogelijk de overstap naar een gewone opvangstructuur te maken.

De eerste vestiging van het Kinderdagverblijf heeft een opvangcapaciteit van 30 kinderen (die naargelang het moment van de dag kan worden uitgebreid tot 40 kinderen). De tweede vestiging heeft plaats voor 48 kinderen en de derde voor 38 kinderen (42 wanneer de werken zijn beëindigd). We beschikken dus over 120 opvangplaatsen.

Sinds eind 2003 beheert het Kinderdagverblijf eveneens de dienst Meerlingen die een voltijdse kinderverzorg(st)er en een halftijdse huishoudhulp ter beschikking stelt van ouders die een drieling of een grotere meerling hebben gekregen (0-3 jaar).

Sinds 2009 wordt het Kinderdagverblijf van Actiris niet meer door het ESF gefinancierd in het kader van de programmering 2007-2013 Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid.

Administratieve omkadering

De Raad Van Beheer en de Algemene Vergadering van de vzw, alsook de dienst Partnership van Actiris.

Budget

Budget voorzien voor het lopende jaar (partnership en dienst Meerlingen inbegrepen)

€ 3.096.512, waarvan € 137.902 voor de dienst Partnership (partnercrèches) en € 232.998 voor de dienst Meerlingen (af te trekken inkomen van de ouders geschat op € 140.300).

Uitgaven op 31 december 2014 (met inbegrip van partnership en meerlingen)

Evaluatie is nog aan de gang.

¹³De eerste vestiging bevindt zich in de lokalen van Actiris aan de Anspachlaan in het centrum van Brussel. De tweede en derde vestiging liggen allebei in Molenbeek: in het "Maritiem huis" en in het gebouw van de Bottelarij.

Kwalitatieve evaluatie

▪ HINDERENDE FACTOREN

- Het tekort aan opvangplaatsen in Brussel

In 2014 heeft het Kinderdagverblijf in haar drie vestigingen 640 kinderen onthaald (op 6 maanden voor de derde vestiging).

Door de duur van de opvang in de crèche tot 3 maanden te beperken, kunnen er meer kinderen worden opgevangen en kan men gevolg geven aan een groot deel van de dringende vragen om opvang.

Dit veronderstelt echter dat de kinderen snel een plaats in een klassieke structuur kunnen krijgen, terwijl het **tekort aan opvangplaatsen** in deze structuren elk jaar toeneemt.

Door de zeer snelle stijging van het aantal geboortes in het Brussels Gewest zijn de creatie van nieuwe plaatsen in bestaande crèches en de regelmatige opening van nieuwe structuren niet voldoende om de vraag te dekken. Dit probleem heeft ook gevolgen voor de kleuterscholen, die ook al enkele jaren met wachtlijsten werken. Sommige van de grotere kinderen die bij het Kinderdagverblijf zijn ingeschreven, hadden toen ze 2,5 jaar oud waren geen plaats zoals voorzien, en moeten tot hun 3de verjaardag of langer wachten om naar school te kunnen gaan.

Deze situatie heeft niet alleen invloed op het aantal beschikbare plaatsen, het team wordt tevens genoodzaakt zijn werkwijze en de activiteiten aan de leeftijd van de kinderen aan te passen.

- De atypische arbeidsovereenkomsten

Wat het kinderdagverblijf van vele klassieke opvangstructuren onderscheidt, is dat er kinderen worden opgevangen van werkzoekende ouders die vaak een **atypische arbeidsovereenkomst** hebben ondertekend. Het gaat dan om vervangingsovereenkomsten, overeenkomsten voor bepaalde duur of uitzendopdrachten van min of meer korte duur, meestal deeltijds.

Veel personen werken in de horeca- of de schoonmaaksector, sectoren met onregelmatige uren (avond- of weekendwerk en recuperatie tijdens de week).

De inschrijvingen plannen en een aanvaardbaar aanwezigheidspercentage bewaren, is soms een uitdaging, aangezien de ouders zich vaak niet bewust zijn van de problemen van het team.

- Niet-geplande en niet-voorzienbare afwezigheden

Een andere belangrijke factor die het moeilijk maakt om een aanvaardbaar aanwezigheidspercentage te behouden, is het aantal **niet-geplande en niet-voorzienbare afwezigheden**.

Enerzijds zijn er in groepen met jonge kinderen vaak kinderen ziek, vooral kinderen die voor de eerste keer komen. In de beginperiode van hun overeenkomst is het voor de ouders zelden mogelijk om hun kind op te vangen wanneer het niet naar de crèche kan gaan. Ze zijn dan ook soms verplicht om hun werk op te geven of een beroep te doen op hun naasten, die dikwijls niet in de streek wonen.

Anderzijds komen de ouders die van het Kinderdagverblijf gebruik maken vaak uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus met zeer beperkte financiële middelen. Wanneer de gelegenheid zich voordoet, geven deze ouders vaak de voorkeur aan een grootmoeder of een grote broer enz. om hun kinderen op te vangen.

Het is onmogelijk om voor deze zeer korte periodes dat een plaats leegstaat vervanging te vinden.

De bezettingsgraad wordt niet alleen sterk beïnvloed door de onverwachte afwezigheid van kinderen, ook het absentisme van het personeel kan voor schommelingen zorgen.

De omkaderingsnormen van de ONE en Kind & Gezin zijn zeer streng en moeten worden gerespecteerd.

▪ BEVORDERENDE FACTOREN

- De opening van het KDV3

Op 9 juni 2014 opende de **3de vestiging** haar deuren waardoor de werkzoekenden op meer plaatsen dichterbij hun woonplaats voor kinderopvang terecht kunnen. Deze derde vestiging is bovendien gevestigd in een gemeente waar we reeds enkele jaren een sterke stijging van het geboortecijfer observeren.

Net zoals de opening van de tweede vestiging in 2007, betekende ook de opening van een derde kinderdagverblijf een verbetering van de opvangkwaliteit voor de kinderen en de ouders.

Eerst en vooral kon door een capaciteitsverhoging van 78 naar 116 plaatsen aan meer aanvragen tegemoet worden gekomen, en vooral op een gepastere manier.

De werkzoekenden uit de 19 gemeenten van het Brussels Gewest mogen kenbaar maken welke vestiging hun voorkeur wegdraagt naargelang hun woonplaats, hun werkplaats of de plaats waar ze werk zoeken.

De opvang-, inschrijvings- en werkingsmodaliteiten zijn in de 3 vestigingen gelijk, waardoor de communicatie gemakkelijker wordt en de stappen die de ouders moeten ondernemen eenvoudiger worden.

- De creatie van de functie van onthaalmedewerker

De invoering van de nieuwe functie van **onthaalmedewerker** heeft het mogelijk gemaakt om de ouders gedurende het volledige verblijf van hun kind in de crèche te **begeleiden**.

De onthaalmedewerker verzorgt niet enkel alle administratieve formaliteiten m.b.t. de inschrijving van het kind in de crèche of de oppasdienst, hij vormt ook een schakel tussen de ouders en de rest van het team. Hij neemt de tijd om de ouders de werking van het Kinderdagverblijf uit te leggen, zowel op administratief als op pedagogisch vlak en doet er alles aan om een vertrouwensband te creëren tussen de ouders en het Kinderdagverblijf om opvoedkundig zo goed mogelijk samen te kunnen werken. Doordat de onthaalmedewerker dicht bij de ouders staat, kan hij opvangperiodes voorstellen die beter aan de behoeften van de ouders voldoen zonder dat de noden van het kind uit het oog worden verloren. Dit maakt het ook mogelijk om alle opvangplaatsen zo goed mogelijk te benutten waardoor er meer ouders/werkzoekenden bij de crèche terecht kunnen.

Kwantitatieve evaluatie

Het Kinderdagverblijf van Actiris stelde de ouders tot mei 2014 minimum 78 opvangplaatsen voor kinderen tussen 0 en 3 jaar ter beschikking volgens de modaliteiten die zijn beschreven in het actieplan en die door de ONE en Kind & Gezin zijn goedgekeurd. Deze plaatsen waren over twee vestigingen verdeeld. Vanaf juni 2014 zijn er 116 plaatsen verdeeld over drie vestigingen.

- **CIJFERS M.B.T. DE KINDEREN**
 - Aantal opgevangen kinderen

Kinderen opgevangen in 2013	Crèche	Crèche+Oppasdienst	Oppasdienst	Totaal
Reeds ingeschreven	28	5	34	67
Nieuwe inschrijvingen	14	18	202	234
Subtotaal	42	23	236	301
Reeds ingeschreven	32	1	14	47
Nieuwe inschrijvingen	42	28	107	177
Subtotaal	74	29	121	224
Reeds ingeschreven	/	/	/	/
Nieuwe inschrijvingen	39	8	68	115
Subtotaal	39	8	68	115
Totaal	155	60	425	640

De 3 vestigingen van het Kinderdagverblijf van Actiris hebben **640** verschillende kinderen opgevangen (stijging van 42% in vergelijking met 2013).

Deze stijging is het gevolg van de opening van de derde vestiging in juni 2014 waardoor 38 nieuwe plaatsen werden gecreëerd (er zullen nog 4 door de ONE goedgekeurde plaatsen bijkomen wanneer de werkzaamheden aan de zaal voor de psychomotorische oefeningen op de zolder van de crèche klaar zullen zijn).

Vestiging 1

Vestiging 1 heeft in 2014 de opvang van 301 kinderen verzorgd. Dat is 26% meer dan in 2013.

42 kinderen werden onthaald in de crèche, 236 kinderen in de oppasdienst en 23 kinderen in beide.

Deze stijging is te wijten aan de grote toename in de oppasdienst (daar gingen we van 193 kinderen in 2013 tot 259 kinderen in 2014).

Vestiging 2

Vestiging 2 heeft in totaal 224 kinderen opgevangen waarvan 74 enkel naar de crèche kwamen, 121 enkel naar de oppasdienst en 29 naar beide.

Vestiging 3

Vestiging 3 heeft sinds de opening tot eind december 2014 de opvang van 115 kinderen verzorgd. 39 kinderen werden onthaald in de crèche, 68 kinderen in de oppasdienst en 8 kinderen in beide.

- Duur van de opvang in de crèche

Duur van de opvang in het crèchestelsel voor ouders die werk hebben gevonden

	< 1 maand	< 2 maanden	< 3 maanden	< 4 maanden	< 5 maanden	< 6 maanden	≥6 maanden	Totaal
Vestiging 1	0	5	6	5	1	0	17	34
Vestiging 2	7	8	9	3	7	7	26	67
Vestiging 3	6	3	7	2	2	1	/	21
Totaal	13	16	22	10	10	8	43	122
%	10.5	13	18	8	8	7	35.5	100

In deze tabel wordt geen rekening gehouden met de 31 kinderen van vestiging 1, de 46 kinderen van vestiging 2 en de 26 kinderen van vestiging 3 die op 1 januari 2015 nog steeds aanwezig waren.

Ongeveer 42% van de kinderen verbleef maximum 3 maanden in het Kinderdagverblijf. Dit percentage is ongeveer hetzelfde als dat van 2013 (43%).

Bij de kinderen ouder dan 18 maanden gaat het voornamelijk om kinderen waarvan de ouders een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst hadden ondertekend.

Kinderen jonger dan 12 maanden vinden doorgaans sneller een plaats in een klassieke opvangstructuur.

Duur van de opvang van meer dan 6 maanden

	van 6 tot 12 maanden	van 13 tot 18 maanden	van 19 tot 24 maanden
Vestiging 1	8	6	3
Vestiging 2	18	7	1
Vestiging 3	/	/	/
Totaal	26	13	4
Percentage	60.5	30	9.5

Het aantal kinderen dat meer dan 6 maanden in de opvang verblijft, blijft stabiel. De meeste kinderen uit deze categorie zijn ouder dan 18 maanden wanneer ze bij het Kinderdagverblijf worden ingeschreven. Weinig, zometeen geen klassieke opvangstructuren vangen kinderen van die leeftijd op.

De vrijgekomen plaatsen zijn de aanleiding tot interne sectiewijzigingen. Anderzijds zijn de opvangstructuren voor kinderen van 0-3 jaar door de verzadiging van de plaatsen in de kleuterscholen, die het gevolg is van het hogere geboortecijfer, verplicht om de kinderen langer op te vangen. Voor vestiging 3 hebben we geen kinderen in deze categorie, aangezien sinds de effectieve opening van de vestiging nog geen 6 maanden waren verstreken tot eind december 2014.

Aantal aanvragen waaraan niet werd voldaan

Wachlijst	Crèche	Plaatsen in Vestiging 1	Plaatsen in vestiging 2	Plaatsen in Vestiging 3	Geannuleerde plaatsen	on hold op 01/01/15	Totaal
Vestiging 1	31		20	20	50	16	137
Vestiging 2	37	3		14	40	9	103
Vestiging 3	41	5	11		16	3	76
Totaal	109	8	31	34	106	28	316

In 2014 stonden er 316 kinderen op de wachtlijst.

182 van deze kinderen werden in één van de drie vestigingen van het Kinderdagverblijf opgevangen. Dat is bijna 60% (tegenover slechts om en bij de 30% in 2013).

De verklaring voor deze stijging ligt bij de openstelling van 38 nieuwe plaatsen in juni 2014.

Een aantal ouders laat daarna niets meer van zich horen. Anderen vinden op het laatste moment een andere oplossing.

▪ CIJFERS M.B.T. DE BEGUNSTIGDEN / WERKZOEKENDEN

Voor **vestiging 1** gaat het om 63 werkzoekenden en 65 bij de crèche ingeschreven kinderen. Het kind van één werkzoekende werd in 2014 twee keer opgevangen en één werkzoekende heeft twee kinderen ingeschreven.

In de oppasdienst waren 259 kinderen ingeschreven voor 237 werkzoekenden: 12 werkzoekenden hebben elk twee kinderen ingeschreven en 10 werkzoekenden hadden een verkeerd nummer.

In **vestiging 2** werden 103 kinderen opgevangen voor 98 werkzoekenden. Dit komt doordat enkele werkzoekenden meerdere kinderen in de crèche hebben ingeschreven. De kinderen worden elk apart geteld, terwijl de ouder slechts voor één inschrijving geldt.

In de oppasdienst telden we 137 werkzoekenden.

In **vestiging 3** hebben 44 werkzoekenden voor in totaal 47 kinderen gebruik van de crèche gemaakt (één werkzoekende had twee kinderen ingeschreven, twee werkzoekenden hebben hun kind voor verschillende periodes ingeschreven).

Bij de oppasdienst waren 77 werkzoekenden ingeschreven, waarvan er 75 meetellen voor een totaal van 76 kinderen (9 werkzoekenden hebben twee kinderen ingeschreven).

In totaal hebben dus 205 ouders voor hun kind gebruik gemaakt van de crèche en 449 van de oppasdienst.

▪ BEGUNSTIGDE WERKZOEKENDEN VOLGENS LEEFTIJD EN STUDIENIVEAU

Aantal werkzoekenden van wie de kinderen zijn ingeschreven in de crèche: 205.

	20 tot 25 jaar	25 tot 30 jaar	30 tot 45 jaar	> 45 jaar	Totaal	%
Basisonderwijs	3	5	2		10	4.87%
Lager secundair onderwijs	2	8	13	1	24	11.71%
Hoger secundair onderwijs	6	10	20		36	17.56%
Hoger niet-universitair onderwijs		3	7		10	4.87%
Universitair			5		5	2.43%
Leerlingenschap	1	2		1	4	1.95%
Andere studies	7	40	69	1	116	56.58%
Totaal	19	68	116	3	205	100%

Volgens de bovenstaande tabel heeft meer dan 56% van de werkzoekenden die werk hebben gevonden en van de diensten van de crèche gebruik hebben gemaakt "andere studies" gevolgd en is 2/3 tussen 25 en 35 jaar oud.

Aantal werkzoekenden van wie de kinderen zijn ingeschreven in de oppasdienst: 449.

	< 25 jaar	25 tot 30 jaar	30 tot 45 jaar	> 45 jaar	Totaal	%
Basisonderwijs	5	13	5	1	23	6,3
Lager secundair onderwijs	4	12	31		47	12,9
Hoger secundair onderwijs	20	22	47		89	24,4
Hoger niet-universitair onderwijs		7	19		26	7,1
Universitair			9	1	6	1,6
Andere studies	33	67	153		174	47,7
Totaal	62	121	264	2	449	100%

▪ BEGUNSTIGDE WERKZOEKENDEN VOLGENS INACTIVITEITSDUUR EN GESLACHT

Werkzoekenden van wie de kinderen zijn ingeschreven in de crèche.

	Vrouwen	Mannen	Totaal	%
- 6 maanden	30	3	33	16,1
6 maanden - 1 jaar	23	1	24	11,7
1 - 2 jaar	47	10	57	27,8
2 - 5 jaar	72	8	80	39,0
+ 5 jaar	10	1	11	5,4
Totaal	182	23	205	100%

Werkzoekenden van wie de kinderen zijn ingeschreven in de oppasdienst.

	Vrouwen	Mannen	Totaal	%
- 6 maanden	58	6	64	13.5%
6 maanden - 1 jaar	89	3	92	23.2%
1 - 2 jaar	112	10	122	28.7%
2 - 5 jaar	121	14	135	28.3%
+ 5 jaar	30	6	36	6.3%
Totaal	410	39	449	100%

De werkzoekenden die gebruik maken van het Kinderdagverblijf zijn nog steeds voor de overgrote meerderheid alleenstaande vrouwen, zeer vaak van buitenlandse afkomst, die voornamelijk in het centrum en het noorden van het gewest wonen. Ruim 70% van deze vrouwen is sedert meer dan 1 jaar werkloos (waarvan 42% meer dan twee jaar).

In vele gevallen kunnen zij met een vaak preciaire overeenkomst aan de slag gaan als arbeider, meestal in de schoonmaaksector of de paramedische sector. Zoals reeds gezegd, vertaalt dit zich in een toename van het aantal overeenkomsten voor uitzendarbeid en/of prestaties in het kader van de dienstencheques, met volgende bijzonderheden:

- de overeenkomsten dekken vaak slechts enkele dagen of weken;
- de werknemers weten niet hoeveel uren zij dienen te werken, zij weten dat het aantal werkuren kan stijgen of dalen naargelang de vraag van de klanten en worden in het beste geval slechts één of enkele dagen op voorhand verwittigd;
- zij weten niet op voorhand op welke dagen ze zullen moeten werken en kennen de plaats van tewerkstelling soms pas op het allerlaatste ogenblik.

Dit veroorzaakt uiteraard heel wat moeilijkheden in het dagelijkse leven van de werkzoekenden en voor de organisatie van de kinderopvang. De medewerkers van het Kinderdagverblijf dienen op dat vlak een grote soepelheid aan de dag te leggen, temeer daar de werkzoekenden zelden andere oplossingen hebben, gezien de complexiteit van hun situatie.

Evolutie van het werk

Ook dit jaar hebben we een groot aantal Brusselse werkzoekenden de mogelijkheid geboden om stappen te ondernemen in hun zoektocht naar werk en/of beginnen te werken, dankzij de opvang die door het Kinderdagverblijf wordt aangeboden. De dienst Meerlingen bood ouders ondersteuning en we hebben bijzondere aandacht besteed aan het werk van het netwerk van de partnercrèches.

Dit was bewogen werk, met veel veranderingen en evoluties, zowel voor het personeel van het Kinderdagverblijf (management en pedagogie), onder meer door de opening van de derde vestiging, als met betrekking tot de plaats van het Kinderdagverblijf binnen het netwerk en de zichtbaarheid naar de buitenwereld toe.

Het Kinderdagverblijf bestaat al meer dan 20 jaar, maar de huidige structuur staat ver af van de structuur bij de oprichting in 1992. Toen telde het Kinderdagverblijf "slechts 12" medewerkers. Nu staat de teller bij de vzw op bijna 70.

Door deze verzesvoudiging zijn we verplicht om dieper na te denken over het beheer van een vzw die op een kmo lijkt.

Zowel het profiel van de werknemers als dat van de personen die van de diensten gebruik maken, is de afgelopen twintig jaar geëvolueerd.

We hebben de fameuze generatie Y bij de jonge werknemers zien verschijnen, van wie de noden en verwachtingen op meerdere vlakken de werking van de onderneming voor uitdagingen stellen.

Sinds de oprichting is het Kinderdagverblijf van Actiris een bevoorrechte getuige geweest van de evolutie van de Brusselse samenleving.

- Er ontstonden nieuwe familiestructuren zoals de samengestelde gezinnen, de eenoudergezinnen en/of holebgezinnen.
- Eén Brussels kind op vier groeit op in een eenoudergezin. Negen keer op tien is de alleenstaande ouder de moeder. De kwetsbaarheid van deze gezinnen schuilt onder meer op het vlak van de tewerkstelling. De toegang tot ondersteunende diensten zoals kinderopvang blijkt bepalend om de moeilijke situaties waarin deze gezinnen zich soms bevinden te overwinnen.
- De culturele diversiteit van Brussel roept zowel enthousiasme als vragen en vrees op. Soms wordt er zelfs gesproken van een cultuurshock. Communicatie wordt een uitdaging waarvoor de gepaste tools moeten worden gevonden.
- De teams melden dat ze “moeilijkere kinderen dan vroeger” moeten opvangen, kinderen die zich als prinsen gedragen en geen grenzen kennen. De ouders zijn veeleisender en vragen de werknemers uit de opvangsector om “steeds meer te doen”. De rol van de crèche is op enkele jaren tijd geëvolueerd van kinderopvang tot een complete psychosociale benadering van het kind en zijn gezin.

Ook in de specifieke context van het Kinderdagverblijf van Actiris, nl. noodopvang voor de kinderen van werkzoekenden, moet rekening met deze elementen worden gehouden.

Deze complexiteit van de opvang vraagt speciale aandacht voor de kwaliteit van de opvang van de kinderen en de ouders, die weerspiegeld moet worden in de kwaliteit van het werk van elke werknemer van de vzw.

Vooruitzichten

Verhuizing van vestiging 1 / Astrotoren

Sinds 2014 bereiden we in nauwe samenwerking met de architecten van het herlokaliseringproject van de dienst Facilites van Actiris de verhuizing van vestiging 1 voor. Er zal een budgettaire raming worden opgesteld voor de diverse kosten van de verhuizing: personeelskosten (want stijging van de opvangcapaciteit van 35 naar 42 plaatsen) en bijkomende investeringen (kantoor- en pedagogisch materiaal).

En verder ...

Behalve de punten die hierboven beschreven werden en de opening (vestiging 4?) en de verhuizing van de vestigingen van het Kinderdagverblijf, willen we ook de volgende acties invoeren of bestendigen:

- consolideren van het diversiteitsplan voor de komende jaren;
- een werkgroep oprichten m.b.t. het opleidingsplan, met structurele acties die rekening houden met het profiel van de werknemers (zie boven);
- de samenwerking bestendigen met de scholen die kinderverzorging aanbieden om een onthaalprogramma voor stagiairs in te voeren;
- het specifiek opleidingsprogramma voor de kinderverzorgsters met begeleiding van de stagiairs bestendigen;
- een grafisch charter voor het Kinderdagverblijf opstellen (+ website enz.);
- het denkwerk voortzetten dat in werkgroepen werd opgezet rond het organigram van het Kinderdagverblijf enerzijds en rond de mogelijke samenwerking met de partners van de Astrotoren (Bruxelles Formation, VDAB, Tracé) anderzijds,
- het pedagogisch project van de verschillende diensten van het Kinderdagverblijf herwerken.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 10.

34 PARTNERSHIP VOOR DE OPVANG VAN KINDEREN VAN WERKZOEKENDEN

Juridisch kader

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Executieve van 27 juni 1991, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 januari 1997 teneinde de werkzoekenden te helpen om werk te vinden of terug te vinden.

Ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 15 april 2004 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 1 maart 2007 tot uitvoering van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling en tot uitvoering van artikel 3, §3 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Doelstellingen

De administratieve en pedagogische coördinatie verzorgen van de opvang van kinderen tot 3 jaar van wie de ouders als werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven en deelnemen aan een socioprofessionele inschakelingsactie die maximum een jaar duurt (kwalificerende opleiding of vooropleiding, specifieke begeleiding of deelname aan een Atelier voor het Actief Zoeken naar Werk ...).

Algemene principes

Het netwerk bestaat uit 14 partnercrèches die samen goed zijn voor 99 extra opvangplaatsen. In 1993 kreeg het de goedkeuring van de ONE.

De actie van het netwerk biedt de werkzoekenden een uitweg uit de vicieuze cirkel waarin de werkzoekenden hun kind naar een opvangstructuur moeten brengen om aan een module of een actie te kunnen deelnemen (atelier Actief Zoeken naar Werk, socioprofessionele inschakeling ...). De klassieke opvangstructuren geven bij de inschrijving van de kinderen immers de voorrang aan werkende ouders.

Na beëindiging van de actie wordt de werkzoekende wanneer hij werk vindt, begeleid om zo snel mogelijk de overstap naar het Kinderdagverblijf van Actiris te maken.

Alle partnercrèches zijn erkend door Kind & Gezin en/of de ONE. Deze erkenning staat garant voor een stimulerende opvangomgeving en is geruststellend voor de ouders. Om elke vorm van discriminatie uit te sluiten, worden de kinderen binnen de bestaande afdelingen opgevangen. Ze worden dus niet in een afzonderlijke groep geplaatst.

Twee verantwoordelijken beheren en coördineren deze opvangplaatsen.

Deze partnercrèches genieten voor deze maatregel de steun van het ESF, Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van het FCUD.

Administratieve omkadering

- de dienst Partnership van Actiris;
- de coördinatie van het netwerk bij het Kinderdagverblijf van Actiris.

Budget voorzien voor het lopende jaar (inbegrepen in het globaal budget van € 2.850.739)

€ 121.699

Uitgaven op 31 december 2014

Financiële evaluatie is nog aan de gang.

Kwalitatieve evaluatie

- **HINDERENDE FACTOREN**
 - Uitgestelde opleidingen

We stellen elke dag vast dat 70% van de ouders hun opleiding moeten uitstellen, met alle ongemakken op verschillende vlakken van dien. Sommigen slagen erin proactief en gemotiveerd te blijven, maar anderen raken ontmoedigd omdat ze opnieuw een deel van het administratieve traject moeten doorlopen zonder echt zeker te zijn dat er een plaats voor hun kind zal zijn.

De periodes tussen het begin van de opleidingen

Wanneer een plaats vrijkomt buiten de klassieke startperiodes van de opleidingen (januari en september), is het niet evident om deze opnieuw in te vullen. Ouders die geen oplossing voor de opvang van hun kinderen hebben, hebben immers hun opleiding uitgesteld of opgegeven. Er zijn maar weinig ouders die met hun opleiding zijn kunnen starten of die een opleiding beginnen wanneer er een plaats vrijkomt. We zijn echter niet op de hoogte van de situatie van de ouders voordat we contact met hen hebben.

- De tijd tussen de opleidingsmodules

De moeilijkheden stelden zich tot nu toe wanneer de modulaire opleidingen onderbroken werden met intervallen van soms wel 6 weken. De opvang van het kind moest worden onderbroken en bovendien konden we niet garanderen dat het kind nog een plaats zal hebben wanneer de ouder met de volgende module van start zou gaan. Hij werd opnieuw op de wachtlijst geplaatst (tot nog toe bepaalde het ESF - het Europees Sociaal Fonds – immers dat een plaats niet langer dan 2 weken vrijgehouden mocht worden om een aanvaardbare aanwezigheidsgraad te kunnen garanderen). Bijgevolg kon de ouder alleen maar hopen dat er voor de aanvang van de nieuwe module een plaats voor zijn kind zou vrijkomen, liefst in dezelfde opvangstructuur. Hier drongen zich dan ook vragen op i.v.m. de kwaliteit van de opvang, de behoefte aan een duidelijke en stabiele houvast voor het kind. Samen met de dienst Partnership en het ESF werd grondig over deze situatie nagedacht. In de nieuwe overeenkomst voor de periode 2015-2017 werden hieromtrent enkele beslissingen opgenomen. Zo wordt het mogelijk om het kind bij wijze van uitzondering in de crèche te laten tot aan de start van de nieuwe opleiding, als die binnen een redelijke termijn begint.

- De opleidingsperiode overschrijdt de termijn van 1 jaar

Sinds enkele jaren zien we dat sommige ouders vóór de eigenlijke opleiding een bijscholing of een vooropleiding moeten volgen.

Dit houdt soms in dat de duur van de verschillende opleidingsacties de toegestane opvangperiode van een jaar overschrijdt. Wanneer de overeenkomst van één jaar afloopt, vangen de partnercrèches de kinderen dan in de mate van het mogelijke vaak op in hun ONE-plaatsen. Dit brengt voor hen echter twee belangrijke problemen met zich mee:

- ten eerste, de onvrede om midden in een traject de opvang te eindigen, in het besef dat de ouders in 99% van de gevallen geen andere oplossing vinden (we zouden ons dus vragen kunnen stellen over de doelgerichtheid van het werk dat alle partijen verrichten).

- nadelige gevolgen op de volgorde van inschrijving van de kinderen op hun "klassieke" wachtlijst.

De vraag heeft zich opgedrongen om officiële afwijkingen aan deze ouders toe te kennen teneinde hen de mogelijkheid te bieden om hun inschakeling volledig af te ronden. Volgens een raming op basis van de cijfers voor 2014, zou 14% van de ouders voor deze afwijking in aanmerking komen. Dit zijn ongeveer dezelfde cijfers als vorig jaar (15,1% in 2013). In de nieuwe overeenkomst voor 2015-2017 zal hieromtrent evenwel niets veranderen.

- De gewenningsperiode

Voor een groot deel van de ouders die een opvangplaats in één van onze partnerstructuren krijgen, is de opleiding reeds van start gegaan. De onthaalstructuren proberen dan in de mate van het mogelijke de gewenningsperiode zo kort mogelijk te houden (maximum drie dagen). Normaal gezien kan deze periode in sommige structuren tot wel twee weken duren. Deze kennismakingsmomenten zijn erg belangrijk om de start van het verblijf in de crèche onder de beste omstandigheden te laten verlopen. De crèches hebben immers vaak te maken met het bijkomend probleem dat een kind op korte termijn opgevangen moet worden.

2. BEVORDERENDE FACTOREN

De twee coördinatoren van het netwerk nemen actief deel aan de verschillende werk- en reflectievergaderingen met alle betrokkenen (dienst Partnership, dienst Methodes en Kwaliteit, gedecentraliseerde diensten) teneinde de werkzoekenden in SPI een doeltreffende samenwerking te garanderen. We willen er tevens op wijzen dat er veel meer en relevante uitwisselingen plaatsvinden tussen het Kinderdagverblijf en de opleidingscentra. Al deze contacten maken het mogelijk om na te denken over de coherentie van de gevoerde acties, de evolutie van het project, de soorten opleidingen, de specifieke behoeften van de werkzoekenden en de eventuele wijzigingen die we in een volgende projectoproep kunnen doorvoeren.

Kwantitatieve evaluatie

Partners	Aantal plaatsen	Reeds ingeschreven	Nieuwe kinderen	Totaal
Crèche Cardinal Mercier	6	5	12	17
Crèche de jour Reine Marie-Henriette	12	12	19	31
Crèche du Béguinage	6	6	8	14
Crèche Sainte-Geneviève	9	7	11	18
Halte-Accueil La Ribambelle	6	4	12	16
Maison d'enfants Les Amis d'Aladdin	9	4	18	22
Halte-Accueil L'Aquarelle	9	5	19	24
Crèche Ernest Salu	6	3	13	16
Crèche de la ville de Bruxelles (Locquenghien)	6	5	9	14
Espaces Enfance asbl	6	4	8	12
Olina asbl	6	4	11	15
Halte-Accueil Les Charpentiers	6	4	12	16
Baby Média	6	6	8	14
AMO CARS Badaboum	6	6	8	14
Totaal	99	75	168	243

In 2014 telde het netwerk 14 partnercrèches.

75 kinderen waren reeds in 2013 ingeschreven, 168 kinderen werden in 2014 voor het eerst ingeschreven. Dit betekent dat in 2014 onze partneropvangstructuren 243 kinderen hebben opgevangen (ter herinnering: 214 kinderen in 2013, 206 in 2012, 225 in 2011, 225 in 2010 en 194 in 2009). Deze kinderen worden opgevangen in een van de 99 plaatsen die ter beschikking staan van de werkzoekenden die zich voor een inschakelingsstraject hebben ingeschreven.

Bij de 243 kinderen die in 2014 werden opgevangen, waren er 35 "dubbele" inschrijvingen. Het gaat hier om ouders die twee kinderen in de crèche hebben, ouders die met een nieuwe opleiding beginnen meer dan twee weken na de vorige opleiding, wat leidt tot een nieuwe inschrijving in dezelfde of een andere crèche, of nog om ouders die van crèche wensen te veranderen omdat ze verhuizen of omdat de crèche te ver van hun woonplaats of het opleidingscentrum gelegen is.

In detail betekent dit:

- Verandering van crèche: 8 kinderen;
- Dubbele inschrijving in dezelfde crèche: 11 kinderen;
- Broers en zussen in dezelfde crèche: 13 kinderen;
- Tweelingen: 3 kinderen.

Het gaat dus om één en dezelfde ouder, maar om meerdere kinderen of verschillende inschrijvingen.

5 IBIS-nummers waren niet correct, waardoor het eindresultaat voor het Observatorium 203 ouders bedraagt.

Het aantal opgevangen kinderen is sterk afhankelijk van de duur van de opleiding van de werkzoekende.

Bezettingsgraad	Plaatsen	Dagen	Ingeschreven		Aanwezig		
			Aant dagen	% I/D	Aant dagen	% A/D	% A/I
januari	99	2.012	1.526	75,84%	1.312	65,21%	85,98%
februari	99	1.954	1.684	86,18%	1.469	75,18%	87,23%
maart	99	2.026	1.616	79,76%	1.366	67,42%	84,53%
april	99	2.004	1.175	58,63%	1.043	52,05%	88,77%
mei	99	1.872	1.470	78,53%	1.336	71,37%	90,88%
juni	99	1.926	1.301	67,55%	1.195	62,05%	91,85%
september	99	2.150	1.526	70,98%	1.464	68,09%	95,94%
oktober	99	2.154	1.658	76,97%	1.467	68,11%	88,48%
november	99	1.713	1.370	79,98%	1.161	67,78%	84,74%
december	99	1.627	1.056	64,90%	925	56,85%	87,59%
Jaarlijks totaal	99	19.438	14.382	73,99%	12.738	65,53%	88,57%

De gemiddelde inschrijvingsgraad bedraagt 74%. De aanwezigheidsgraad in verhouding tot het aantal inschrijvingsdagen komt gemiddeld op 88,6%. Dat is ongeveer hetzelfde als de vorige jaren.

Dit percentage is geen 100%, ondanks het feit dat er veel personen op de wachtlijst staan. Hiervoor kunnen verschillende redenen worden aangehaald:

- Wanneer er een plaats vrijkomt, moet deze ofwel in de buurt van de woonplaats ofwel dicht bij de opleidingsinstelling van de ouders op de wachtlijst liggen. Als dit niet het geval is, is het moeilijk om hen een plaats voor te stellen aangezien ze het traject niet zullen kunnen afleggen zonder te laat op de opleiding aan te komen, waardoor ze van bij het begin in een verloren positie verkeren.
- Hoewel werd overeengekomen dat elke partner kinderen ongeacht hun leeftijd zal opvangen, gebeurt het dat het voor sommige opvangstructuren om organisatorische redenen moeilijk ligt om een kind van een bepaalde leeftijd op te nemen. Bijvoorbeeld: een baby jonger dan een jaar opvangen terwijl het aantal ledikanten beperkt is. We sensibiliseren onze partners zo goed mogelijk en meestal stellen zij zich flexibel op zonder de serene opvang van elk kind uit het oog te verliezen.
- Sommige opleidingen worden deeltijds georganiseerd en het is moeilijk, om niet te zeggen onmogelijk, om deze opleiding met een andere deeltijdse opleiding aan te vullen. In de eerste plaats omdat de opleidingen verplicht drie dagen per week moeten beslaan. En om een opleiding in de voormiddag met een andere opleiding in de namiddag te kunnen combineren, moet met verschillende factoren rekening worden gehouden. Zo moet de leeftijd van het kind stroken met die van de beschikbare plaats en moet de opvangstructuur in de juiste geografische zone liggen.
- Wanneer de ouder tijdens de opleiding afhaakt, verwittigt hij ons niet altijd meteen. Er gaan soms enkele dagen voorbij voordat we dit beseffen. Hier moeten we dan nog enkele dagen bijtellen om de opvang van een ander kind te organiseren.
- In geval van een onderbreking van een of twee weken tussen twee modules, bijvoorbeeld wanneer een opleidingscentrum vakantie inlast, wordt de plaats niet ingevuld terwijl het kind wel is ingeschreven omdat de ouder zijn kind enkel op opleidingsdagen naar de opvang mag brengen.
- Wanneer een plaats vrijkomt buiten de gebruikelijke startperiodes van de opleidingen (januari en september), is het niet evident om een ander kind te vinden. Veel ouders hebben hun opleiding immers uitgesteld of opgegeven omdat ze geen opvang hadden. Op dat moment moeten ze nagaan of ze hun opleiding kunnen hervatten, wat enkele dagen kan duren. Indien ze toch niet opnieuw met hun opleiding mogen beginnen, moeten we een ander kind zoeken en begint de procedure van voor af aan. Het kan dus gebeuren dat wij verschillende opeenvolgende keren met deze situatie te maken krijgen, waardoor een plaats, buiten onze wil, open blijft.

- Verder gaat het om werkzoekende ouders, dus het komt ook voor dat de opvang wordt stopgezet omdat ze een baan hebben gevonden.

Deze vaststellingen houden rechtstreeks verband met de specifieke kenmerken van het project. Hoewel we alles in het werk stellen om het aantal niet-ingevulde plaatsen te beperken, kunnen we bevestigen dat 74% zeker een correct inschrijvingspercentage is. Vooral als we in aanmerking nemen dat dit percentage op de dag juist wordt berekend en dat iedere potentiële opvangdag van elke partneropvangstructuur wordt meegeteld. Bovendien kunnen we de in- en uitstroom van de kinderen niet op voorhand plannen, zoals in een klassieke crèche, want er zijn meer elementen waarmee rekening moet worden gehouden dan de leeftijd van het kind of het tijdstip dat het naar school gaat. Zo zijn er de mogelijke data waarop de opleidingen eindigen, met name in het geval van opeenvolgende modules (de ouder kan na afloop van zijn opleiding met een nieuwe opleiding starten, voor zover hij aan de vereiste criteria voldoet).

We moeten met andere woorden vaak van dag tot dag handelen, zonder echt proactief te kunnen zijn.

Het aanwezigheidspercentage bedraagt gemiddeld 88,6% in verhouding tot het aantal inschrijvingsdagen. Als we het aantal openingsdagen van de partnercrèches in beschouwing nemen, komt de aanwezigheid op 65,5%. Gezien de hierboven aangehaalde redenen, lijkt het ons het meest coherent om uit te gaan van het aanwezigheidspercentage in verhouding tot het aantal werkelijke inschrijvingen (88,6%). Voorts zijn er nog andere redenen waarom ingeschreven kinderen afwezig zijn:

- In het kader van de modulaire opleidingen laten sommige centra de ouder slechts kort van tevoren weten of hij zijn opleiding al dan niet mag voortzetten (afhankelijk van de preselectieproeven, de resultaten van de voorgaande module of het aantal personen ingeschreven voor de opleiding). Het kind is dan afwezig, terwijl we wel hadden voorzien dat het tijdens deze periode aanwezig zou zijn.
- De ouders komen voornamelijk uit minder welgestelde sociaaleconomische middelen en zodra goedkopere opvangmogelijkheden zich aandienen (oudere kinderen die vakantie hebben nemen de zorg over, een familielid dat enkele dagen uit het buitenland overkomt ...) maken ze hier occasioneel gebruik van.
- Het gebeurt niet zelden dat de ouders ziek zijn en dan moeten ze hun kinderen thuishouden.
- Het gebeurt dat ouders hun opleiding opgeven om redenen die met hun opleiding of hun traject verband houden (het ritme is moeilijk aan te houden, de opleiding verloopt moeizaam, de ouders zijn gedemotiveerd, ...). Daarnaast stellen we vast dat bepaalde ouders afhaken om aan de kinderopvang gelinkte redenen, omdat de scheiding met het jonge kind hen te zwaar valt (de moeder is er psychologisch niet klaar voor om van haar kind gescheiden te worden). De ouder begint met 1 of meerdere dagen opleiding over te slaan en over het algemeen haakt hij na verloop van tijd volledig af. We kunnen dit niet voorzien en het leidt tot afwezigheden. Om deze tekortkomingen weg te kunnen werken, houden we pedagogische vergaderingen waarop we dit soort moeilijkheden met de partners kunnen bespreken.

De maanden en dagen waarop de crèches geopend zijn maar waarin de aanwezigheid het laagst ligt, zijn dit jaar logischerwijs april en december. Dit zijn de periodes van de paasvakantie en de kerstvakantie. Veel opleidingscentra sluiten tijdens deze periodes de deuren.

In januari, juni en september ligt het percentage meestal lager. De opleidingen beginnen immers zelden op 1 januari of 1 september, maar eerder tegen het midden van de maand, en lopen ook zelden af op 30 juni, hoewel dit wel de officiële referentiedata voor een academisch jaar zijn.

Wachttijden:

Maanden wachttijd	Aantal inschrijvingen
0	19
1 tot 3	106
4 tot 6	55
7 tot 9	19
10 tot 12	23
13 tot 17	15
18 tot 21	6
Totaal	243

De meeste werkzoekenden krijgen na 0 tot 6 maanden wachttijd een plaats in het netwerk van opvangstructuren. Voor 9% van de werkzoekenden kan deze wachttijd tot meer dan één jaar oplopen. Met sommige opleidingen kan men immers slechts één keer per jaar beginnen. Indien er geen oplossing voor het kind gevonden wordt, zal de werkzoekende tot het volgende jaar moeten wachten om zich voor de gewenste opleiding in te schrijven.

BEGUNSTIGDE WERKZOEKENDEN IN 2013 VOLGENS STUDIENIVEAU, LEEFTIJDSCLASSE, NATIONALITEIT, INACTIVITEITSDUUR EN GESLACHT

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
Maximum 1ste graad	1	5	6
2de graad	2	18	20
3de graad	2	19	21
Hoger niet-universitair	0	5	5
Universitair	0	0	0
Leerlingenschap	0	1	1
Andere studies (o.a. studies in het buitenland)	3	147	150
Leeftijdscategorie			
≥ 25 jaar	0	36	36
25 tot 44 jaar	7	158	165
45 tot 54 jaar	1	1	2
Nationaliteit			
Belg	5	55	60
EU	1	6	7
Niet-EU	2	114	116
VN-vluchteling	0	20	20
Inactiviteitsduur			
< 6 maanden	0	12	12
6 tot 12 maanden	2	29	31
12 tot 24 maanden	4	64	68
≥ 2 jaar	2	90	92
Totaal	8	195	203

Deze gegevens verschillen in hun geheel niet zoveel van die van het voorgaande jaar. Net als in 2012 is de grootste groep gebruikers langer dan een jaar werkloos.

Het gaat voornamelijk om ouders tussen de 25 en de 44 jaar die een opleiding willen volgen en die opvang zoeken voor een kind jonger dan 3 jaar (81,3% van het publiek).

Aangezien heel wat personen niet uit de Europese Unie afkomstig zijn, is het logisch dat meer dan 73,9% van de personen andere studies dan de in België erkende studies heeft gevolgd (status quo ten opzichte van 2013).

Van de werkzoekenden die een in België erkend diploma hebben, heeft slechts 2,9% een diploma van de lagere school (3% in 2013), 9,8% een getuigschrift van het lager secundair (8,6% in 2013) en 10,3% een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs (13,2 in 2013). Het aantal werkzoekenden met een hogeschooldiploma bedraagt 2,5% (status quo 2013). We telden geen enkele werkzoekende die universitaire studies heeft gevolgd (0,5% in 2013).

Vooruitzichten 2015-2016

Het aanbod van de partnercrèches stemt niet altijd overeen met de geografische afkomst van de werkzoekenden, noch met de gemeenten waar de meeste opleidingen plaatsvinden. Het is dus niet altijd evident om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. We moeten verder blijven werken aan het kwalitatieve aspect van de selectiecriteria voor de partnercrèches, waarbij meer aandacht moet gaan naar de geografische verdeling van de crèches.

Naar aanleiding van de nieuwe reglementering voor de projectoproep 2015-2017, verwachten we dat het aantal personen op de wachtlijst sterk zal afnemen. De ouders die een opleiding volgen en geen toegang tot het Netwerk van Opvangstructuren zullen krijgen, zijn voornamelijk ouders die een taalopleiding willen volgen. Het aantal lessen voor deze opleidingen zal immers niet meer aan de nieuwe normen voldoen (minimum 3 maanden opleiding en minstens 20 uur per week). De plaats wordt steeds toegekend voor een maximale periode van één jaar. De tijd tussen twee modules kan daarentegen langer zijn dan de tot nu toe toegestane 15 dagen. Wanneer iemand zijn opleiding heeft beëindigd en serieuze stappen onderneemt om werk te vinden, of wanneer iemand werk vindt maar nog steeds geen plaats in een andere crèche heeft gevonden, kan het kind zijn plaats in de partnercrèche voor maximum 6 maanden behouden. Dit wordt evenwel slechts bij uitzondering toegestaan.

Het budget van deze nieuwe projectoproep werd beperkt. Tegen 1 januari 2015 zullen we nog maar over 90 crècheplaatsen beschikken (9 plaatsen minder in de crèche Sainte-Geneviève te Etterbeek). Er werd evenwel een aanvraag tot een bijkomend budget ingediend om deze 9 plaatsen te recupereren, die over de reeds bestaande partnercrèches verdeeld zullen worden.

Er werd een nieuwe toegangsaanvraag bij de tewerkstellingsconsulenten ingediend. Deze aanvraag werd vereenvoudigd en er werd een lijst aan toegevoegd met de opleidingscentra die een partner in het Netwerk van Opvangstructuren zijn. We hopen hierdoor minder foutieve toegangsaanvragen te ontvangen.

Vanaf 1 januari 2015 zullen er kwartaalvergaderingen met de partnercrèches worden georganiseerd om het project beter te kunnen opvolgen

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

35 PROJECT BRUJOBS (UNIZO)

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9 §2.

Beslissing van het Beheerscomité van 13 december 2012 omtrent de verlenging van het partnership in 2013 en 2014 (nieuwe partnershipovereenkomst 2013-2014 enkel met UNIZO aangezien UCM gekozen heeft om zich op andere partnershipmaatregelen met Actiris te concentreren).

Doelstellingen

De bedoeling van dit project is bij te dragen tot een betere *matching* tussen de Brusselse werkgevers en werkzoekenden en tot de stijging van het aantal werkaanbiedingen ter beschikking gesteld van de Brusselaars.

In het kader van het project Brujobs wordt aan UNIZO, de vzw als vertegenwoordiger van de middenstand, gevraagd om mogelijke werkgevers in sectoren met werkgelegenheidspotentieel proactief te benaderen met als doel hun werk- en stageaanbiedingen te verzamelen.

De ondernemingen die door UNIZO worden geprospecteerd, mogen geen klant zijn van Actiris (zij mogen m.a.w. in het afgelopen jaar geen werkaanbiedingen hebben doorgestuurd of door Actiris zijn gecontacteerd).

Algemene principes

UNIZO verbindt zich ertoe Actiris minstens 200 bijkomende arbeidsplaatsen per jaar door te geven, waaronder minstens 15 IBO-plaatsen. Deze plaatsen worden verzameld via een proactieve prospectie en moeten afkomstig zijn van ondernemingen die nog geen klant zijn van Actiris.

Minstens 100 arbeidsplaatsen moeten zich bij zko's met hoogstens 5 werknemers situeren, en dit met name in drie specifieke segmenten:

- de vrije beroepen;
- starters;
- nieuwe franchisenemers.

Hoogstens 100 arbeidsplaatsen mogen voornamelijk ondernemingen met maximum 20 werknemers betreffen. 30 van deze plaatsen zullen evenwel worden aanvaard als ze afkomstig zijn van ondernemingen met meer dan 20 werknemers.

De ondernemingen en/of de voorgestelde arbeidsplaatsen moeten in het Brussels Gewest zijn gelegen.

Alle doorgegeven werkaanbiedingen worden door Actiris behandeld. Dit gebeurt ofwel in "Select Actiris" (publicatie van de werkaanbieding zonder de gegevens van de werkgever, preselectie van 6 kandidaten voor elke werkaanbieding en systematische informatie over de invulling van de werkaanbieding) ofwel in "Direct online" waarbij de gegevens van de werkgever zichtbaar zijn.

Tijdens haar prospectie promoot de vzw bovendien de door Actiris aangeboden diensten, in functie van het type werkgever.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: vast bedrag van € 325 per aanbidding verzameld in het kader van de overeenkomst met een maximumbedrag van € 65.000€/jaar (vast bedrag van € 325 x 200 aanbiddingen).

Evaluatie

Kwantitatief:

- Tijdens de periode van de vorige overeenkomst (2011-2012) werd verwacht dat de door UNIZO aangeworven consulenten 120 werkplaatsen per jaar zouden inzamelen. Dit cijfer werd niet bereikt.
- De partnershipovereenkomst voor de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2014 bepaalde dat UNIZO ieder jaar 200 arbeidsplaatsen aan Actiris moest doorgeven, waarvan minstens 15 IBO's.
 - In het boekjaar 2013 heeft Actiris 28 arbeidsplaatsen ontvangen en geen enkele IBO.
 - In het boekjaar 2014 heeft Actiris 48 arbeidsplaatsen ontvangen en geen enkele IBO.
- Tijdens het eerste semester van 2014 heeft UNIZO 39 bedrijven bezocht. De werkgevers werden tijdens deze bezoeken over de diensten van Actiris ingelicht.

Kwalitatief:

- Het doel van de maatregel is werkaanbiddingen die Actiris niet of zeer moeilijk zou hebben verkregen, te verzamelen en het aantal verschillende ondernemingen die klant zijn bij Actiris te verhogen. We stellen echter vast dat door het lage aantal ingezamelde werkaanbiddingen, vooral in de specifieke sectoren, de partner Unizo binnen de dienst Advies en Rekrutering van de Directie Werkgevers geen meerwaarde betekent.
- De maatregel is deels bedoeld om de dienstverlening van Actiris voor werkgevers beter bekend te maken, vooral onder de werkgevers die de Brusselse arbeidsbemiddelingsdienst niet goed kennen of niet de gewoonte hebben er een beroep op te doen. Wat dit betreft, helpt UNIZO om de zelfstandigen en kmo's te bereiken en draagt de organisatie bij tot een betere kennis van de dienst Select Actiris bij de potentiële werkgevers.

Bevorderende factor:

De rol van Unizo ten opzichte van zijn leden heeft ervoor gezorgd dat UNIZO een reeks acties omtrent de informatieverzorging aan ondernemingen heeft kunnen verwezenlijken (joday, jobdating, mailing enz)

Hinderende factor:

De partner meldt dat het bereiken van de resultaten wordt beïnvloed door factoren verbonden aan de interne organisatie (aanwerving van de consulent). Bijgevolg werd de samenwerking met de consulent van Unizo in 2014 stopgezet en had Unizo opnieuw geen mensen voor bedrijfsprospectie.

Perspectieven 2015

De overeenkomst Brujobs is in december 2014 ten einde gelopen en werd niet verlengd.

Het is immers belangrijk om rekening te houden met de verschillende evaluatiefactoren en deze in verband te brengen met de interne evoluties van Actiris:

- de herstructurering van de Directie Werkgevers in sectorteam;
- het afsluiten van gratis partnershipovereenkomsten met ondernemingsvertegenwoordigers die onder andere bedoeld zijn om werk- en stageaanbiddingen te verzamelen en de diensten van Actiris volgens een transversale aanpak te promoten.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

36 JONGEREN, SCHOOLS, WERK, JEEP EN JUMP

Juridisch kader

Overeenkomstig de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Samenwerkingsakkoord van 20 januari 2009 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Franse Gemeenschap betreffende het programma "Jeunes, Ecole, Emploi, tout un Programme" (JEEP).

Doelstellingen

De projecten JEEP en JUMP zijn erop gericht jongeren voor te bereiden op de overgang van school naar werk. Deze projecten willen socioprofessionele-uitsluitingssituaties een stapje voor zijn door jongeren op hun toekomst voor te bereiden. De acties gaan van sensibiliseren tot informeren en de jongeren onderdompelen in echte situaties, met als doel hen te coachen bij het uitbouwen en laten rijpen van hun school- en beroepsproject.

Doelpubliek

Het programma is gericht op de leerlingen van de derde graad van het Nederlandstalig en Franstalig onderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zonder onderscheid naar net of richting.

Algemene principes

JEEP-project

Aan Franstalige kant sloot Actiris een overeenkomst met de Mission locale de Forest, die het JEEP-programma coördineert en instaat voor de correcte uitvoering ervan. De Mission locale de Forest sluit jaarlijks met elke partner-Mission locale een bijzondere overeenkomst, waarin de verdeling van de taken en de financiering worden vastgelegd. Dit programma maakt bovendien het voorwerp uit van een samenwerkingsprotocol tussen Actiris, de Franse Gemeenschap, de Mission locale de Forest en de andere 8 Missions locales.

Het project draagt bij tot het maturiteitsproces omtrent de beroepskeuze, door de jongeren te helpen om zicht te krijgen op de bedrijfswereld en hun behoeften duidelijk te achterhalen om zich in de nabije toekomst op de arbeidsmarkt te positioneren. Het beoogt eveneens schoolplichtige jongeren te begeleiden in hun denkwerk over hoe ze hun vaardigheden beter kunnen verkennen, benadrukken en op de arbeidsmarkt afstemmen.

Het project bestaat uit twee delen:

Deel 1 omvat een opleidingsprogramma, gestructureerd in vier modules van telkens een halve dag, die in de loop van het schooljaar worden gegeven:

- Module 1 – de keuze van de richting: wat motiveert de keuze, de waarden, de voorstelling die men zich over een beroep maakt;
- Module 2 – werken en geld: de loonverschillen, budget, de sociale zekerheid;
- Module 3 – de arbeidsmarkt: vraag en aanbod, inzetbaarheid, de wervingsprocedures, de instrumenten. In deze module zit ook een bezoek aan Actiris en een voorstelling van zijn verschillende diensten;

- Module 4 – het leven op de werkvloer: de gedragsvaardigheden, de bedrijfscultuur, het ondernemerschap en professionele ontmoetingen op het terrein.

Deel 2 focust op studentenjobs.

In dit tweede deel worden de jongeren tijdens de schoolvakanties via een studentenjob in de arbeidswereld ondergedompeld. De partner kreeg een gecoo toegekend, die dit deel voor zijn rekening neemt.

Om de inschakeling in het bedrijfsleven voor te bereiden en te verwezenlijken, worden de jongeren zowel individueel als in groep begeleid.

JUMP-project

JUMP is de Nederlandstalige tegenhanger van dit project en wordt gecoördineerd door Tracé Brussel.

Het opleidingsprogramma "Jump naar Werk" heeft als doel een duidelijk beeld te geven van de arbeidsmarkt en de positie van de jongeren op deze markt en de link tussen de school en de arbeidsmarkt te versterken.

Deel 1 biedt een opleidingsprogramma

Het programma bestaat uit 5 workshops tijdens dewelke verschillende partners (Actiris, Lokale Werkwinkels, vakbonden, UNIZO, ondernemingen) thema's voorstellen i.v.m. tewerkstelling, de beroepen en de opleiding:

- Workshop 1: introductie op de arbeidsmarkt
- Workshop 2: Actiris, VDAB en de Werkwinkel
- Workshop 3: de vakbonden
- Workshop 4: ontmoetingen met professionals en bedrijfsbezoeken
- Workshop 5: solliciteren 2.0: digitale identiteit, personal branding en sociale netwerken.

Deel 2 focust op studentenjobs.

Het luik studentenjobs wil de jongeren informeren over hun rechten en plichten als jobstudent en hen professioneel uitrusten (met het opstellen van een cv en het opzoeken van werkaanbiedingen). Het programma omvat twee groepsessies.

Administratieve omkadering

Departement Partnerships & Netwerk van Actiris.

Budget

Het project JEEP wordt gefinancierd door:

- de Federatie Wallonië-Brussel: 62,5%;
- Actiris: 37,5%.

JUMP wordt voor 75% door Actiris gefinancierd. Voor de rest van het bedrag moeten de partners elders terecht. In 2014 heeft de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) het project voor 25% gefinancierd.

Budget voorzien voor 2014:

JEEP: 261.477,84 euro

JUMP: 78.853,41 euro

Evaluatie

Kwantitatief:

BEGUNSTIGDEN VAN DE ACTIE JEEP EN JUMP VOOR HET JAAR 2014 (INSTELLINGEN, KLASSEN, LEERLINGEN EN GROEPEN)

	JEEP	JUMP
Aantal betrokken instellingen	34	21
Aantal betrokken klassen	-	-
Aantal georganiseerde groepen	90	118 (*1/2 dag)
Aantal betrokken leerlingen	1.395	420
Gemiddeld aantal leerlingen per groep	15,5	-
Gemiddeld aantal groepen per instelling	2,5	-

JEEP sinds 2005	
Aantal georganiseerde groepen	681
Aantal betrokken leerlingen	10.285
JUMP sinds 2007	
Aantal betrokken instellingen (cumulatief cijfer per jaar)	103
Aantal betrokken leerlingen	2.447

Het aantal activiteiten, berekend over de duur van een schooljaar, is stabiel gebleven en zelfs wat toegenomen.

Dezelfde vaststelling geldt voor het aantal jongeren dat in het kader van de dienst studentenjobs door JEEP werd bijgestaan. 698 studenten hebben gebruik gemaakt van een ondersteuning en 62.2 % van hen heeft een studentenjob gevonden.

Het verloop bij het team van instructeurs is een jaarlijks weerkerend fenomeen.

Tijdens het jaar 2014 hebben vier lesgevers het JEEP-programma verlaten. Dit hoge cijfer kan deels worden verklaard door de organisatorische wijzigingen voor het jaar 2015 (zie perspectieven).

Aan de JUMP-zijde waren sinds de oprichting van het programma in 2007 ongeveer 24 verschillende scholen betrokken. Voor het luik studentenjobs werden 16 sessies georganiseerd (8 x2). Hierbij waren tijdens het referentiejaar 132 leerlingen betrokken.

Kwalitatief

JEEP-project

Deel 1 - een opleidingsprogramma

Ter herinnering: de pedagogische inhoud van de JEEP-opleiding werd voor de start van het schooljaar 2012-2013 herzien. Het nieuwe opleidingsprogramma werd aan de hand van tevredenheidsenquêtes geëvalueerd. De feedback hierop bleek bijzonder positief. Niet alleen de leerlingen, maar ook de leraars die de oude versie kenden, bleken zeer tevreden. Volgens de leerkrachten was de nieuwe opleiding van een veel betere kwaliteit en had zij een veel grotere impact op de leerlingen.

De integratie van innovatie en de zoektocht naar permanente verbetering heeft ook het grote verschil tussen de schoolpopulaties die bij het programma waren betrokken aan het licht gebracht, evenals de noodzaak zich hieraan aan te passen. Het komt er echter op aan een evenwicht te vinden tussen de doelstellingen van JEEP en de noden van de jongeren. Voor schoolpopulaties met moeilijkheden of met specifieke leertrajecten blijkt een aanpak op maat van het grootste belang. In 2014 heeft JEEP een experimenteel programma aangeboden in een school van het CDO-type en in een instelling voor buitengewoon onderwijs. In de twee gevallen bleek de aanpassing van het klassieke programma een succes.

Deel 2 – de studentenjobs

De aan de jongeren aangeboden begeleidingsdienst (instrumenten + matching) kent een zeer groot succes. JEEP heeft het steeds moeilijker de toeloop van jongeren aan te kunnen. In 2014 werden 698 jongeren begeleid. Er werden meerdere opties bepaald om een antwoord te bieden op de spanning tussen kwantiteit en kwaliteit: de ontwikkeling / toepassing van een methodologie met als doel het

niveau van zelfstandigheid van de jongeren te verhogen, geformaliseerde begeleidingskanalen die aan het niveau van autonomie van de jongeren zijn aangepast en de uitwerking van informaticatools voor autonome jongeren. Al deze projecten worden momenteel verder uitgewerkt, maar konden wegens tijdsgebrek niet worden geconcretiseerd in 2014.

De prospectiedienst is op twee voornamelijk acties gestoeld: de prospectie van werkgevers en het beheer van werkaanbiedingen. Op het vlak van prospectie focust JEEP op de uitbreiding van het netwerk met werkgevers die meerdere studenten kunnen aanwerven en op de instandhouding van de relaties met de werkgevers. Wat het beheer van de werkaanbiedingen betreft, heeft JEEP in 2014 een nieuwe informaticatool geïntroduceerd die met alle opleiders wordt gedeeld en die een semiautomatische matching tussen de jongeren en de aanbiedingen mogelijk maakt. De grootste uitdagingen zijn de volgende: de communicatie per e-mail en per sms met de jongeren, de zeer ambitieuze bijzonderheden van de reacties, de kwaliteit van de aan de werkgevers geboden administratieve dienstverlening (administratieve dossiers) en de traditie bij de werkgevers om de studentenjobs voor te behouden aan de kinderen van het personeel.

JEEP+: JEEP onderstreept sinds enkele jaren het probleem van de wijdverbreide praktijk die erin bestaat de studentenjobs voor te behouden aan de kinderen van het personeel van de ondernemingen (en de overheidsdiensten). Dankzij intensief lobbywerk van JEEP werd in samenwerking met JEEP een werkgroep opgericht binnen de ESRBHG. Op dit ogenblik wordt een proefactie in drie fases uitgewerkt (kader Brusselse New Deal). Het doel is om "alle jongeren de kans te bieden een eerste kennismaking te hebben met het actieve leven en zodoende hun toekomstige intrede op de arbeidsmarkt voor te bereiden". In 2014 werd de eerste fase van het project gerealiseerd (officiële positiebepaling van de ESRBHG die ervoor pleit elke student de kans te geven om een studentenjob te doen).

JUMP-project

De coördinator heeft bij de betrokken leerlingen eveneens via een enquête een evaluatie van JUMP uitgevoerd. Uit deze evaluatie blijkt dat zowel de leerlingen als de leerkrachten de verschillende aangeboden workshops zeer interessant vinden. De deelname aan het dienstenaanbod van JUMP blijft stijgen.

Contacten met de werkgevers

In het kader van JUMP neemt net zoals de voorgaande jaren de organisatie van ontmoetingen tussen leerlingen en ondernemingen een belangrijke plaats in.

De meeste van de 242 leerlingen die aan de "werkgeverssessies" hebben deelgenomen, hebben de mogelijkheid gekregen om een onderneming/organisatie te bezoeken die in de lijn ligt van hun studiedomein. Enkele voorbeelden: Audi, Kliniek Sint-Jan, de politie van Brussel, het restaurant Belga Queen, de MIVB. Ook hebben een aantal scholen deelgenomen aan de actie "maand van de talenten". In dit kader hebben 358 jongeren een bezoek kunnen brengen aan een onderneming.

Tracé Brussel heeft in 2014 twee andere activiteiten georganiseerd: urban game#Work, een stadsspel over de zoektocht naar werk in de stad, en "Shut your facebook", een evenement over de digitale identiteit en over de mogelijkheden en risico's van de sociale netwerken bij het zoeken naar werk.

Studentenjobs

Sinds 2012 heeft JUMP meer aandacht besteed aan de acties in het kader van studentenjobs en sinds 2013 werd een nieuw opleidings- en informatiepakket voor studenten ontwikkeld.

In 2015 biedt Tracé Brussel een individuele begeleidingsdienst voor jongeren aan om hun kansen op het vinden van een studentenjob te maximaliseren.

Alliantie Werkgelegenheid – Leefmilieu

Binnen de Alliantie Werkgelegenheid – Leefmilieu (hierna Alliantie), werd Tracé Brussel, en meer specifiek het project "Jump naar Werk", gelinkt aan twee actiefiches en heeft het een pilootfunctie voor fiche 5 "Sensibiliseren voor duurzame bouw in scholen en centra voor deeltijds leren".

Via deze piste heeft JUMP de mogelijkheid om zijn activiteiten uit te breiden naar specifieke beroepssectoren en nieuwe tewerkstellingsniches. In dit kader heeft JUMP deelgenomen aan allerlei werkgroepen op het kabinet van de gewestminister voor Tewerkstelling.

De acties in het kader van de AWL zijn in 2014 beëindigd. De eindbalans is positief: de uitdaging bestond er vooral in om de scholen ertoe te bewegen zich in te schrijven en zich voor de acties in te

zetten, maar de deelnemende scholen en leerlingen waren zeer enthousiast over het afgelegde traject.

International

"Jump naar Werk" werd in het kader van het Europees project "Let's move the market" gekozen als nationaal evenement voor jongeren (12 partners uit 6 verschillende landen hebben zich achter dit project geschaard).

Het project loopt gedurende twee jaar en heeft als doel:

- de gezamenlijke verstandhouding tussen de jongeren uit verschillende landen te bevorderen door mensen die met jongeren werken gesprekken, opleidingsactiviteiten enz. met jongeren over werk voor te stellen evenals mogelijkheden om een "jonge" ondernemer te worden;
- een kwaliteitsvolle ondersteuning van initiatieven voor jongeren te ontwikkelen en te promoten, evenals de Europese samenwerking op vlak van werk voor jongeren;
- de lokale werkmethodes te verrijken door Europese samenwerking.

Tracé Brussel heeft in 2014, in samenwerking met het "Kenniscentrum Sociaal Europa" een evenement voor de andere Europese partners georganiseerd.

In het kader van de problematiek van de jeugdwerkloosheid heeft Tracé Brussel deelgenomen aan seminaries die door "Youth in Action" (Parijs en Malta) werden georganiseerd en aan een conferentie in Turkije.

Vooruitzichten 2015-2016

2014 was ook een jaar van transitie en verandering. De verschillende betrokken gesprekspartners (de partners, Actiris de VGC, de FG) hebben een hervorming van het JEEP-JUMP-project voorbereid (maatregel 1.2 van het Gewestplan). Hierbij wordt op meerdere strategische doelstellingen gemikt: de uitwerking van aanbevelingen aan de raad van Europa over de oprichting van een jongerengarantie, de duurzame inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt, de opname van de maatregel in het OP ESF 2014-2020 in de prioritaire as 1 Informatie/Oriëntering. Op operationeel vlak beoogt de hervorming:

- het aantal betrokken leerlingen te verhogen;
- de integratie van de voorziening in het schoolgebeuren te verbeteren;
- de werking van de voorziening te verbeteren door een gedeelte te centraliseren (oprichting van een gewestelijke werktafel voor studenten);
- de modaliteiten en de kwalitatieve opvolgingsindicatoren te bepalen;
- en tot slot de subsidies voor onbepaalde tijd vast te leggen.

De lijst met de in 2014 te behalen resultaten was ambitieus: de oprichting van een nieuwe kaderovereenkomst, reorganisaties op het vlak van het HRM bij de toekomstige partners die in het kader van de centralisering van de voorziening zijn gemandateerd en de toekomstige samenwerking met de institutionele partners die de maatregel cofinancieren. De nieuwe maatregel "Schoolgaande jongeren informeren en sensibiliseren" zal vanaf 2015 van toepassing zijn.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7, RS 8, RS 10.

37 ARTIST PROJECT

Juridisch kader

Vormen het kader voor deze maatregel:

De ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9 §2.

De ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 houdende uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Het Beheerscontract van 24 april 2006 tussen de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

De beslissingen van het Beheerscomité van Actiris van 30 augustus 2011 en 22 november 2012.

Context

Ongeveer 7% van de Brusselse WZ zijn kunstenaars.

De professionele artistieke prestaties zijn van nature multipel en onregelmatig (27% van de kunstenaars zijn sinds 2 tot 5 jaar inactief¹⁴, 30% sinds meer dan 5 jaar) en afhankelijk van een aantal externe elementen (financiering van de culturele sector, het verkrijgen van subsidies enz.) en elementen die tijdsgebonden zijn (periode tussen creatie en uitvoering, tussen het schrijven en de auteursrechten enz.).

Terwijl ze gespecialiseerd zijn in kunstdisciplines (49% hogere of universitaire studies, vaak een kunstrichting), zijn ze weinig geschoold in het administratief beheer van hun projecten en hun loopbaan. Bovendien maakt de complexiteit van de culturele markt het moeilijk om deze in zijn geheel te kunnen bevatten, wat dan weer de positie van de kunstenaars ingewikkeld maakt.

In 2006 hebben de Mission locale de Schaerbeek en Actiris samen een enquête gehouden bij werkzoekende kunstenaars waaruit drie behoeften naar voren kwamen: de centralisatie van betrouwbare informatie over de sector (brochures, infosessies, permanentie en website), de begeleiding (in de vorm van een adviesbureau en een netwerk bestaande uit gespecialiseerde partners) en de zoektocht naar werk (databank met werkaanbiedingen, een gespecialiseerde "jobhoek", studio met de nieuwste technologie). Deze voorstellen zullen leiden tot de ontwikkeling van de activiteiten van de vzw ILES.

Doelstellingen

ARTIST PROJECT is een dynamisch forum, actief in expertise, advies, informatie, begeleiding en artistieke projectontwikkeling met als doel de werkzoekende "kunstenaar" te informeren, te wapenen en te ondersteunen bij de uitwerking en de ontwikkeling van zijn beroepsproject.

De ondersteuning van Actiris bij dit innoverende project heeft als doel de kunstenaars voor alle geplande acties volgens een aangepaste methodologie te begeleiden. De partner wordt gesubsidieerd om 248 plaatsen te openen, die op de volgende manier zijn verdeeld (een WZ kan een plaats in meerdere acties innemen):

¹⁴ Inoccupation = période d'inscription ininterrompue. Un contrat de travail de moins de trois mois ne met pas fin à l'inscription. La plupart des CE artistes « inoccupés » ont donc pourtant une activité régulière ne se traduisant pas par un contrat de travail de plus de trois mois.

AANTAL IN HET KADER VAN ARTIST PROJECT GESUBSIDIEERDE PLAATSEN VOLGENS SOORT TRAJECT, 2014

Traject	Doelst. 2014
AH! Zoals in Artiest / Onthaal en informatie	150
START	24
Workshop Artist Project	30
Begeleiding bij de realisatie van het project	40
Suitcase	4

Omdat dit project werkt met beroepsprofielen met een niet-lineaire loopbaan en met onregelmatige en wisselende inkomstenbronnen als voornaamste kenmerk, heeft dit project eveneens de gelegenheid gevormd om resultaatindicatoren te ontwikkelen die kunnen worden gebruikt om gelijkaardige projecten te beoordelen. Hierbij worden de resultaten niet geanalyseerd op basis van de werksituatie op het moment dat de actie eindigt en 6 maanden later, maar wel op basis van de vaardigheden die werden verworven en de toepassing ervan in het beheer van de loopbaan. Het doel van deze analyse is om een vergelijking te maken van de situatie van de deelnemers vóór, aan het einde en verschillende maanden na de Workshop, en te kijken hoe zij ten opzichte van de verschillende pedagogische doelstellingen van de voorgestelde modules zijn geëvolueerd.

Doelgroep

Het doelpubliek is elke kunstenaar die als werkzoekende bij Actiris is ingeschreven en die gemotiveerd is om zich in te zetten voor het zoeken naar werk of om een onderneming of een activiteit op te richten of om zich als zelfstandige te vestigen.

Algemene principes

Wat de begeleiding betreft, bestaat de methodologie, die in het kader van het ARTIST PROJECT wordt gebruikt, uit een globale aanpak. Bij deze methodologie, die gericht is op de projectleider, zijn motivaties en zijn troeven, wordt vooral naar hem geluisterd en worden geschikte oplossingen gezocht voor zijn kunstproject. Ze streeft er voortdurend naar de doelstellingen van de werkzoekende, de realiteit van de markt en zijn omgeving, en de beperkingen in de realiseerbaarheid van zijn project in perspectief te plaatsen.

Het project is opgebouwd rond vijf acties gericht op informatie, opleiding en advies:

Fases	Aard van de vraag	Modaliteiten
Onthaal en informatie	Werkloosheidswetgeving, sociaal en fiscaal statuut van de kunstenaar, opties om in alle legaliteit te werken	Advies en doorverwijzing via telefoon of e-mail Maandelijks collectieve sessies
START	Kunstenaars zonder omkadering of structuur: nood aan een balans en doorverwijzing	Groepsworkshop van 4 dagen + individuele opvolging
Workshop Artist Project	Resources, uitwisseling, ondersteuning en begeleiding in het traject	4 weken collectieve sessies, vervolgens een gepersonaliseerde individuele opvolging
Begeleiding bij de realisatie van het project	Concretisering van het project, ondersteuning, begeleiding, structurering, een kritische blik, expertise	Na de workshops en de infosessies, herhaaldelijk persoonlijke gesprekken in functie van de behoeften
SUITCASE	Persoonlijk advies als doeltreffende tool waarmee de kunstenaars hun projecten kunnen ontwikkelen	Gepersonaliseerde individuele begeleiding

Wat de indicatoren betreft, heeft de operator samen met een consultant een evaluatierooster ontwikkeld waarmee de werkzoekenden zelf kunnen aangeven hoe ver zij staan met de verwerving van de vaardigheden en de toepassing ervan in hun beroepsloopbaan (bepaling en planning van het project, beheer van administratieve taken, zoeken en verkrijgen van subsidies, voorstelling van het project, netwerken, interessante informatiebronnen enz.). De tool is online beschikbaar en kan voor andere gelijkaardige projecten worden gebruikt.

Administratieve omkadering

Het departement Partnerships en Netwerk van Actiris en de dienst van de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 83.228,98.

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 waren voor de verschillende begeleidingen 243 plaatsen voorbehouden en heeft de vzw 272 plaatsen ingevuld. Deze plaatsen werden door 173 verschillende werkzoekenden ingenomen. Sinds begin 2012 heeft de maatregel 528 werkzoekende kunstenaars voortgeholpen.

AANTAL IN HET KADER VAN ARTIST PROJECT INGEVULDE PLAATSEN IN 2014

Traject	Doelstellingen 2014	Opgevolgd publiek 2014
AH! Zoals in Artiest / Onthaal en informatie	150	152
START	24	25
Workshop Artist Project	30	35
Begeleiding bij de realisatie van het project	40	51
SUITCASE	4	4
Verschillende werkzoekenden	173	

LEEFTIJD EN GESLACHT VAN HET IN 2014 OPGEVOLGDE PUBLIEK

	Vrouwen	Mannen	Totaal	Totaal %
18 - 24	9	7	16	9%
25 - 34	53	31	84	49%
35 - 44	37	20	57	33%
45 - 54	7	8	15	9%
55 en ouder		1	1	1%
Algemeen totaal	106	67	173	100%

Bijna 60% van de opgevolgde werkzoekenden is jonger dan 35 jaar. De jongste en minst ervaren kunstenaars zijn meer vragende partij voor omkadering bij de ontwikkeling van hun loopbaan terwijl anderen, met meer ervaring en een zekere reputatie, zich tot ARTIST PROJECT wenden om hun positie te verbeteren. Deze cijfers bevestigen dat de kunstenaars met de hoogste nood aan professionalisering vooral tot deze leeftijdsklasse behoren. Terwijl de beroepen uit de artistieke sector voornamelijk worden ingevuld door mannen, ontvangt de partner duidelijk meer vrouwen. Dit is moeilijk te interpreteren zonder de aangebrachte projecten en de voorafgaande loopbanen te analyseren.

INACTIVITEITSDUUR EN GESLACHT VAN HET IN 2014 OPGEVOLGDE PUBLIEK

	Vrouwen	Mannen	Totaal	Totaal %
< 6 maanden	32	16	48	28%
6 tot 11 maanden	18	14	32	18%
12 tot 23 maanden	14	12	26	15%
= of > 24 maanden	42	25	67	39%
Algemeen totaal	106	67	173	100%

Wat de inactiviteitsduur betreft, is een groot deel van de werkzoekenden sinds geruime tijd werkloos. Bijna 54% is al langer dan een jaar inactief en 39% zit minstens twee jaar zonder werk. Toch is er een verbetering te merken ten opzichte van vorig jaar, want bijna een derde van de personen die in

2014 werden begeleid, was nog geen 6 maanden uit roulatie. Deze gegevens zijn echter moeilijk te interpreteren omdat onderbrekingen tussen verschillende opdrachten eigen zijn aan het kunstenaarsbestaan.

STUDIENIVEAU EN GESLACHT VAN HET IN 2014 OPGEVOLGDE PUBLIEK

	Vrouwen	Mannen	Totaal	Totaal %
ten hoogste 1ste graad		2	2	1%
2e graad algemeen		1	1	1%
2de graad beroeps, technisch of kunst		6	6	3,5%
3e graad algemeen	7	9	16	9,3%
3e graad beroeps, technisch of kunst	6	8	14	8,1%
Andere studies	30	11	41	24%
Bachelor	28	11	39	23%
Master	35	19	54	31%
Algemeen totaal	106	67	173	100%

Een ander opvallend element, dat geldt voor alle kunstenaarsberoepen, is dat 54% van de opgevolgde werkzoekenden een diploma van het hoger onderwijs heeft. Dit is 10% meer dan in 2013.

EIGENSCHAPPEN VAN HET IN 2014 BEGELEIDE PUBLIEK

Nationaliteit	Vrouwen	Mannen	Totaal	Totaal %
België	60	49	109	63%
Frankrijk	29	9	38	22%
Andere EU en EER	13	5	18	10%
Niet EU	4	4	8	5%
Algemeen totaal	106	67	173	100%

In tegenstelling tot andere maatregelen trekt het project voornamelijk Belgen (63%) en Fransen aan (22%). Daarna volgen andere Europeanen (8%). Het aandeel niet-Europese nationaliteiten is miniem.

Kwalitatief

Een artistieke carrière volgt min of meer dezelfde logica als een zelfstandige loopbaan, hoewel de kunstenaar vaak het statuut van een tijdelijke loontrekker kan hebben. Waar het op aankomt, is om de artiest in staat te stellen om het aantal en de duur van de artistieke prestaties te maximaliseren, hem te helpen bij het opzetten van projecten waarin hij zelf een rol speelt, en hem te begeleiden bij het vinden van financiering en het beheren van deze geldmiddelen.

Het grootste struikelblok bij de verwezenlijking van het project is het feit dat het moeilijk is om personen op een pertinente manier bij te staan bij de opbouw van hun autonomie in deze kwetsbare sector. Deze autonomie wordt bemoeilijkt door de onstabiele en onvoorspelbare aard van de loopbanen in de kunstensector op lange termijn aangezien er bij de meeste kunstprojecten telkens van nul af aan moet worden herbegonnen.

Deze problemen worden bovendien nog eens versterkt door budgettaire beperkingen in de culturele sector, die voornamelijk gefinancierd wordt door de openbare sector en sponsoring, en door de onzekerheid over het verkrijgen van subsidies.

Het is in dit perspectief dat de acties op de autonomisering van de artiesten werden afgestemd. Wetende dat de pure kunstenaarsopleiding zelden aandacht schenkt aan dergelijke aspecten, die ver van de creatieve logica af staan, beantwoordt dit project aan een reële behoefte. Deze behoefte wordt uitgedrukt door de kunstenaars, die wensen te worden ondersteund bij hun stappen, hun professionalisering en hun instrumentering met het oog op de opstart van eigen projecten.

Uit de feedback van de deelnemers blijkt dat het project afgestemd is op de behoeften van de sector, zowel wat de inhoud als de gebruikte methodologie betreft:

- belang van het leren opbouwen van een coherent beroepsproject dat met kennis van de markt en de context is uitgewerkt;

- positieve rol van de groep op de wedijver, het in perspectief plaatsen en de motivatie, maar ook op de uitbouw van een professioneel netwerk;
- door de fragmentering en de steeds veranderende regels moet de aangeboden informatie permanent bijgewerkt en gecentraliseerd worden, vooral wanneer de organisaties die deze reglementering opstellen slechts fragmentarisch communiceren;
- dankzij de ervaring van erkende professionals en het gebruik van beproefde methodologieën inzake projectontwikkeling krijgen de deelnemers nuttige bagage mee;
- het belang om de materie in verschillende contexten te kunnen herhalen en deze in concrete ervaringen toe te passen wordt ten slotte ook onderstreept.

De operator heeft bovendien de ontmoetingen tussen de deelnemers en de werkgevers uit de creatieve sector opgedreven om zo de professionele omgeving te vergroten. Hij is van plan zijn onderzoeksgebied ook naar het internationale toneel uit te breiden en met andere operators in een netwerk te gaan samenwerken.

Bij de analyse van de enquêtes bij de deelnemers stelt de partner vast dat zijn programma een positieve impact heeft op de hermotivering van de deelnemers en op een beter begrip van hun professionele omgeving.

Uit de zelfevaluatie van de deelnemers blijkt eveneens dat de vaardigheden waarop de opleidingen zijn gericht erop vooruitgaan en dat de toepassing ervan in het beroepsleven in de loop van de tijd verbetert. Er is tijd nodig om ze te laten bezinken eer de verworven vaardigheden kunnen worden aangewend en in de ontwikkeling van de loopbaan kunnen worden toegepast.

- De personen die aan de Workshop hebben deelgenomen, hebben effectief vaardigheden verworven: de gemiddelde relatieve winst aan vaardigheden is hoog.
- De nieuwe vaardigheden worden ook duidelijk in de praktijk gebracht: de kunstenaars verklaren dat zij de vaardigheden die zij tijdens de opleiding hebben verworven binnen de 3 maanden hebben toegepast. Sommigen van hen hebben een administratieve of werkstructuur gecreëerd of geïntegreerd. De meerderheid heeft minstens één actie ondernomen om financiering te vinden en heeft aan zijn communicatiemiddelen gewerkt. De helft of meer zegt dat zijn zoekacties naar werk zijn toegenomen.
- De “gemiddelde winst van factoren die de professionele kunstenaarsactiviteit structureren” bij de deelnemers wordt positief becijferd en wordt bijgevolg als bevredigend beschouwd. Het gaat om vaardigheden als zijn beroepsproject op lange termijn bekijken, keuzes kunnen maken, engagement, vertrouwen/verzekering en beheersing van zijn traject.

De operator benadrukt echter de diversiteit van de profielen in de artistieke sector en de nood aan een aangepaste aanpak. Zo zal de loopbaan van een komiek er anders uitzien dan die van een ontwerper. Zij volgen een verschillende economische logica en zullen bijgevolg nood hebben aan verschillende instrumenten.

De samenwerking tussen Actiris en de operator rond de invoering van evaluatievoorzieningen is voor beiden een verrijking en draagt bij tot hun professionalisme.

De bovenvermelde resultaten tonen aan dat het project voor het opgevolgde publiek een reële meerwaarde biedt bij hun professionele positionering als kunstenaar.

Vooruitzichten 2015

Voor 2015 plant de operator een verfijning van de methodologie, een betere aansluiting op het netwerk en een versterkte internationale prospectie.

De geplande behoefteanalyse heeft plaatsgevonden. Door de regionalisering van bepaalde federale materies is de context voor de lancering van een projectoproep rond dit thema in 2015 evenwel onzeker.

In afwachting van een uitklaring van de situatie wordt de mandatering van de vzw ILES voor Artist Project met een jaar verlengd.

Actiris zal anderzijds nagaan of het opportuun is om op een later tijdstip een projectoproep rond de begeleiding van kunstenaars te lanceren.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

38 PARTNERS PILOOTPROJECTEN

Juridisch kader

Ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, § 2.

Overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Overeenkomstig de beslissingen van het Beheerscomité van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van 26 april 2012 en 28 juni 2012.

Doelstellingen

In juni 2012 heeft Actiris een projectoproep gelanceerd voor de ontwikkeling van pilootprojecten voor een periode van twee jaar (2012-2014) waarmee er wordt ingespeeld op nieuwe of zeer specifieke behoeften die nog op geen andere manier worden ingevuld en/of innoverend zijn op het vlak van de voorgestelde methodologie.

De ontwikkeling van pilootprojecten door Actiris heeft de volgende doelstellingen:

- Zich aanpassen aan de evoluties van de sociaaleconomische context en inspelen op specifieke behoeften die door het Strategisch actieplan werden bepaald;
- De voorziening doen evolueren door creativiteit en innovatie bij de partners te stimuleren;
- Innoverende methodologieën en acties testen.

In dit kader werden zes projecten geselecteerd.

1. Project "Un parent, un emploi"

Doelstellingen

Het doel is werkzoekenden uit een eenoudergezin de kans te bieden aan een groepsmodule deel te nemen om de weg naar werk te vereenvoudigen. De voorgestelde acties zijn gericht op de uitwisseling van de ondervonden moeilijkheden en op de doeltreffendheid van de ondernomen stappen, het aanbrengen van specifieke informatie inzake deze problematiek om ze te wapenen voor hun inschakeling op de arbeidsmarkt.

Algemene principes

Het doelpubliek van dit pilootproject bestaat uit werkzoekenden die gezinshoofd zijn van een eenoudergezin, die m.a.w. alleen één of meerdere kinderen opvoeden. Daarnaast moeten zij bij Actiris geldig ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende en moeten ze in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn.

Evaluatie 2014

In 2014 werden 6 groepen met 58 werkzoekenden georganiseerd. In totaal hebben 82 werkzoekenden (WZ) aan de actie deelgenomen (voor een deel van de WZ startte de begeleiding al in 2013).

Elementen m.b.t. de begunstigen van de actie:

We stellen vast dat het publiek voornamelijk uit vrouwen bestaat en dat de Belgische nationaliteit het sterkst vertegenwoordigd is.

Geslacht	Deelnemers	%
Mannen	4	4,9%
Vrouwen	78	95,1%

Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Belg	2	56	58	70,7%
EU	2	4	6	7,3%
Niet-EU		18	18	22,0%

Meer dan een derde van de begunstigen van de actie bevindt zich in de categorie "andere studies" (32,9%) en ruim 65% hiervan bezit een diploma van het secundair onderwijs. Eveneens bijna een derde van het publiek (26,8%) is te vinden in de categorie "GHSO".

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
1ste graad		4	4	4,9%
2de graad	2	14	16	19,5%
3de graad	1	21	22	26,8%
Leerlingenschap		1	1	1,2%
Hoger onderwijs		12	12	14,6%
Andere studies	1	26	27	32,9%
Studies in het buitenland	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Lager onderwijs		6	6	22,2%
Secundair onderwijs	1	17	18	66,7%
Hoger onderwijs		3	3	11,1%

80,5% valt onder de categorie NWWZ–WZUA.

Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - WZUA	4	62	66	80,5%
NWWZ - beroepsinschakelingstijd		3	3	3,7%
NWWZ - WZ ten laste van een OCMW		1	1	1,2%
WZ in opleiding		1	1	1,2%
NWWZ - Andere		11	11	13,4%

De partner legt uit dat de begeleide personen meestal met verschillende moeilijkheden worstelden: scheiding, verdriet om het verlies van het ideale gezin, vertrouwenscrisis, isolement. Hij benadrukt eveneens hoe moeilijk het is voor deze alleenstaande ouders om voor hun jonge kinderen opvang te vinden.

Elementen m.b.t. de actie:

De globale impact van de actie in 2014 was zeer positief. Volgens de partner heeft niet minder dan 88% van de begeleide personen een concreet actieplan voor zijn inschakeling op de arbeidsmarkt uitgewerkt, ondanks de bovengenoemde moeilijkheden.

Bovendien geeft de partner aan dat 45% van het publiek ofwel werk ofwel een kwalificerende opleiding vindt. Net zoals in 2013 zijn dit positieve resultaten.

In 2014 schrijft Actiris geen nieuwe projectoproep voor pilootprojecten uit. Dit project zal niet worden verlengd. De partner en Actiris zijn het er echter over eens dat het belangrijk is dat de ervaring die via dit project werd verworven, behouden blijft en verder benut wordt. Daarom wordt aan de partner

gevraagd om deze rijke methodologie, die goede resultaten oplevert in termen van positieve uitstroom, in het kader van een andere overeenkomst met Actiris door te trekken.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 32.129,24.

2. Project "Chercheur d'emploi 2.0"

Doelstellingen

Het doel van het project is om werkzoekenden te leren hoe zij bij het zoeken naar werk sociale netwerken (Facebook, LinkedIn enz.) kunnen gebruiken om een aantrekkelijk profiel te creëren en informatie over werkgevers en werkaanbiedingen te zoeken.

Algemene principes

Het doelpubliek van dit project bestaat uit werkzoekenden die al in een sociaal netwerk actief zijn. Zij moeten bovendien geldig als niet-werkende werkzoekenden bij Actiris zijn ingeschreven en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen.

Het gaat om een collectieve actie van 1 dag.

Evaluatie 2014

Er werden zes sessies "Chercheur d'emploi 2.0" georganiseerd, waaraan in totaal 39 personen hebben deelgenomen. Dat zijn er minder dan in 2013. De meeste deelnemers zijn geschoold tot zeer hooggeschoold.

De opzet van de module wekt veel interesse bij de deelnemers. De personen die zich hiervoor inschrijven en de opleiding volgen, zijn geïnteresseerd en gemotiveerd. De opleidingsbehoeften blijken enorm groot te zijn. De deelnemers realiseren zich dat zij de sociale netwerken vóór de opleiding zeer slecht gebruikten.

Doordat de deelnemers tot verschillende leeftijdsgroepen, culturen en sectoren behoren, schept de opleiding een gunstig klimaat voor nuttige uitwisselingen voor de werkzoekenden en hun project. De deelnemers ervaren de ontmoeting met andere werkzoekenden met verschillende achtergronden als een voordeel voor de uitbreiding van hun netwerk. Na de opleiding wisselen de deelnemers spontaan hun gegevens uit.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 13.528,96.

3. Project "Discover and present your talent"

Doelstellingen

Het doel van dit project is om NEET-jongeren (not in education, employment or training) te omkaderen en naar werk of een opleiding te loodsen door samen met hen aan een realistisch zelfbeeld en een uitvoerbaar beroepsproject te werken, door hen ICT-vaardigheden en werkzoekcompetenties bij te brengen en door hun professioneel netwerk te vergroten.

Algemene principes

Het project bestaat uit 4 acties:

- de groepen "digital portfolio";
- het evenement "Discover your talent";
- coaching door een werknemer in een onderneming (in het kader van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de bedrijven);
- individuele begeleiding door de partner.

De doelgroep bestaat uit jongeren van 18 tot 25 jaar die geldig als niet-werkende werkzoekenden bij Actiris zijn ingeschreven en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen.

Evaluatie 2014

In totaal hebben 139 jongeren aan het project deelgenomen. 28 jongeren volgden de module "digital portfolio", 81 jongeren bezochten het evenement "Discover your talent", 30 jongeren werden in een bedrijf gecoacht en 75 jongeren werden individueel naar werk begeleid door de consultant van Maks. De jongeren hebben dus verschillende acties doorlopen.

Volgens de cijfers van de partner heeft 66% van de deelnemers na het project werk, een stage of een opleiding gevonden.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 27.743,34.

4. Project "Brussels Tourism Jobs"

Doelstellingen

Het doel is om een website voor zowel werkzoekenden als toerismeondernemingen in Brussel te ontwikkelen en te beheren, waarbij het diversiteitscharter wordt nageleefd.

www.brusselstourismjobs.be wil een verzamelpunt worden voor werkaanbiedingen uit de sector en cv's van werkzoekenden die in de sector willen werken.

Algemene principes

Het project is gericht op zowel de werkgevers uit de toerimesector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als de werkzoekenden die in de sector willen werken. Werkzoekenden waarop het project gericht is, moeten geldig bij Actiris ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende en moeten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn.

De toegevoegde waarde van het beheer van de website schuilt in het feit dat een administrator de werkaanbiedingen en profielen regelmatig opvolgt en controleert om ze te valideren of, als zij niet in de activiteitensector van de website passen, te verwijderen en door te sturen.

Evaluatie 2014

- 1) Actievelden:
 - Verzameling en nazicht van werkaanbiedingen, publicatie van de vacatures op de website van Brussels Tourism Jobs en mededeling aan Actiris;
 - Verzameling en nazicht van cv's van werkzoekenden die in Brussel wonen en publicatie op de website van Brussels Tourism Jobs;
 - Bezoeken van gebruikers aan de website op maandbasis.

- 2) Indicatoren:
 - 50 werkaanbiedingen per maand;
 - 50 cv's per maand;
 - 1000 bezoeken aan de website per maand.
- 3) Verwezenlijkingen 2014:
 - de doelstelling m.b.t. de maandelijks ingezamelde nieuwe werkaanbiedingen werd neerwaarts herzien d.m.v. een aanhangsel: 30 werkaanbiedingen per maand => in de praktijk werden op maandbasis 27 werkaanbiedingen verzameld;
 - maandelijks 50 cv's van werkzoekenden die in Brussel wonen, verzameld, nagekeken door de FEM en op de website geplaatst: resultaat = 46 per maand;
 - doelstelling van 1000 bezoekers per maand: gemiddeld 3.340 verschillende bezoekers per maand in 2014.

Opmerkelijke feiten 2014

De Fondation heeft een groot deel van haar budget besteed aan communicatiecampagnes voor de promotie van haar website en heeft daarbij sterk ingezet op de sociale netwerken (Facebookpagina, LinkedInpagina, Twitteraccount, Mailchimpaccount voor e-newsletters, aankoop van "likes" enz.) en op professionele tijdschriften en netwerken (publiciteit en artikel in Horeca Magazine, publiciteit en interview in Travel Magazine, sponsoring van UPAV, e-mailing naar Pro Horeca).

De Fondation heeft ook promotiemateriaal voor mogelijke kandidaten gemaakt en heeft dit verspreid in de 26 scholen die toerisme en hotel onderwijzen.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 104.200

Vooruitzichten 2015

Het project is in december 2014 geëindigd en zal niet worden verlengd, enerzijds vanwege de zwakke resultaten, maar ook omdat de context van Actiris de voorbije twee jaar is geëvolueerd, met name door de toepassing van het Beheerscontract 2013-2017.

Zo zijn er de volgende elementen die het analysekader van het pilootproject beïnvloeden:

- (Artikel 16) Gesegmenteerde benadering van de werkgevers: Actiris kiest voor een gesegmenteerde benadering die is aangepast naargelang de verschillende segmenten werkgevers en transversale beroepen, en verbindt zich ertoe deze te versterken en te herbepalen. Actiris engageert zich tevens om zijn acties en zijn prospectiemethode gedifferentieerd te organiseren. In dit kader werd een sectoraal team "handel, horeca, toerisme en MICE" gecreëerd, bestaande uit een teamverantwoordelijke, rekruteringsconsulenten, werkgeversconsultants, IBO-consulenten (individuele beroepsopleiding in de onderneming) en BRC-consulenten (horeca + mode & design) (ongeveer 18 personen).
- (Artikel 19) Partnershipovereenkomsten met de sectorale werkgeversfederaties: Actiris verbindt zich ertoe partnershipovereenkomsten met de sectorfederaties te onderhandelen en vervolgens af te sluiten teneinde een akkoord te bereiken over het doorgeven van werkaanbiedingen aan Actiris, de promotie van de diensten van Actiris, de ontwikkeling van gezamenlijke projecten, de uitwisseling van informatie m.b.t. de behoeften van de ondernemingen en de uitwisseling van goede praktijken. Deze overeenkomsten worden gesloten met de bedoeling om meer werk- en stageaanbiedingen te kunnen inzamelen, de dekking van de werkaanbiedingen door de dienst aan de werkgevers te verhogen, en aldus de tewerkstelling van de Brusselse werkzoekenden te bevorderen.
- (Artikel 68) Actiris verbindt zich ertoe bij te dragen aan de oprichting en de leiding van beroepenreferentiecentra als partnerstructuren die het mogelijk maken om de tewerkstellings- en opleidingsactoren alsook de sectorfondsen en de beroepssectoren samen te brengen.

HoReCa Be Pro, het Brusselse beroepenreferentiecentrum voor de horecasector, verbetert de matching tussen de noden van de ondernemingen en het opleidingsaanbod en promoot de beroepsopleiding in Brussel voor de speerpuntberoepen in de horecasector.

5. Project "Entrepreneurs et Société"

Doelstellingen

Het project bestaat erin Brusselse werkzoekenden die sinds meer dan een jaar inactief zijn, tussen 18 en 30 jaar oud zijn, geïmmigreerd zijn, een diploma hebben, maar geen sociaal netwerk hebben, met het oog op tewerkstelling en een opleiding, in contact te brengen met referent-werkgevers uit alle sectoren en gewesten die vrijwillig deze jongeren willen ondersteunen bij hun zoektocht naar werk om zo hun sociaal netwerk op te bouwen en eventueel een aanbeveling te geven.

Algemene principes

De partner coördineert de actie voor 120 werkzoekenden waarvan 50 in de kern van het project zullen worden opgenomen, d.w.z. het peterschap met een referent-werkgever. Deze peterschapsfase kan uit tussentijdse stappen bestaan zoals een opleiding en de voorbereiding op de ontmoeting met deze werkgevers. Collectieve coachingvergaderingen worden door de Fédération Nationale de l'Union des Classes Moyennes georganiseerd en door Actiris geleid. Het doel van deze sessies is de kandidaten te coachen voor het selectiegesprek en ze te wapenen voor hun zoektocht naar werk alsook ze voor te bereiden op de begeleiding door een peter.

De begeleiding door de peter omvat de begeleiding van de jonge werkzoekende door een werkgever die via zijn ondersteuning, zijn advies of zijn aanbevelingen de toegang van de werkzoekende tot een stage, een baan of een studiehervatting zal bevorderen.

Verwezenlijkingen en opmerkelijke feiten 2014

2012 werd vooral gewijd aan de voorbereiding op de start van het programma, nl. de oprichting van het platform met maatschappelijke verenigingen die dicht bij de mensen met een migratieachtergrond staan, de oprichting van een groep van referent-werkgevers, de opmaak van een charter voor de verenigingen, de deelname aan verschillende jobbeurzen.

2013 moest het jaar van de uitvoering van het project worden, maar de partner heeft hierbij heel wat moeilijkheden ondervonden, vooral op het vlak van de begeleiding door een peter. Doordat verschillende coördinatoren mekaar hebben opgevolgd, bleek het steeds moeilijker om de doelstellingen en de essentie van het project duidelijk af te bakenen. Wederom waren verscheidene extra vergaderingen en herzieningen nodig, vooral wat de in het NWP in te voeren items betreft.

De cijferresultaten van de acties die in het NWP werden gecodeerd, wijzen uit dat de organisatie in 2014 **slechts 20 WZ heeft ontvangen en 28 acties heeft ingevoerd, waarvan 5 peterschappen**. De andere acties betroffen onderhouden als voorbereiding op het peterschap en diverse instrumenteringsacties.

Op kwalitatief niveau was de grootste moeilijkheid opnieuw om WZ te vinden die aan de criteria voldoen en dus in het NWP-systeem kunnen worden geïntegreerd. Het activiteitenverslag maakt overigens gewag van 81 opgevolgde kandidaten en 61 peterschappen, waarbij het verschil met de ingevoerde cijfers aan de criteria die aan de WZ worden opgelegd, wordt geweten.

Bovendien heeft een slecht begrip van de doelstellingen en de definitie van het peterschap tot een manke communicatie naar de mogelijke peters (bedrijven) geleid, wat de goede uitvoering van het project uiteraard heeft gehinderd. Daarenboven is het project, naarmate de uitvoering vorderde en de moeilijkheden zich manifesteerden, afgedreven naar andere soorten acties (begeleid werk zoeken, instrumentering, jobcoaching ...) die, hoewel noodzakelijk, niet tot de kern van de actie behoren, namelijk de voorbereiding op het peterschap.

Er zijn verschillende verklaringen voor de zwakke resultaten:

- de vraag is onvoldoende relevant voor de actie: peterschap zegt de werkzoekende niets. Hij wil een stage starten, werken, een onderhoud met een werkgever. Hij ziet peterschap niet als een bevredigende tussentijdse oplossing;

- de doelgroep is niet goed afgebakend en is te beperkt;
- de centrale as waarrond het project draait, is het ontbreken van een netwerk rondom de werkzoekende, maar het publiek kampt met andere problemen;
- de turnover bij de organisatie heeft het project verzwakt;
- de organiserende beroepsfederatie is het niet gewoon om met werkzoekenden om te gaan, heeft weinig ervaring en een te beperkt netwerk;
- er zijn te weinig pedagogische hulpmiddelen;
- er is geen architectuur van gepaste pedagogische tools waarop het project kan steunen en er is geen voldoende doordachte samenwerking met andere instellingen;
- de promotieacties missen hun doel.

De werkzoekenden hebben zeker baat gehad bij deze acties, die rechtstreeks met het zoeken naar werk te maken hebben, maar de acties wijken af van het doel en de eigenheid van het project waarvoor de partner wordt gesubsidieerd.

Vooruitzichten 2015

Het project is eind december 2014 geëindigd en zal niet worden verlengd. Aan de basis hiervan liggen de zwakke resultaten, maar ook het feit dat het Departement Partnership van Actiris de toekomstige projectoproepen wil rationaliseren en hergroeperen tot een reeks algemenere maatregelen rond grote centrale assen.

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 86.697,95.

6. Ceraction: Project "Interjob 3"

Doelstelling

Het doel van dit pilootproject is de ontwikkeling en de invoering van een maatregel die nieuwe synergieën creëert tussen ondernemingen, werkzoekenden en intermediaire instellingen zoals uitzendkantoren, tewerkstellings- of activiteitencoöperaties of andere bestaande of toekomstige structuren. Dankzij deze maatregel kunnen werkzoekenden als loontrekker prestaties leveren die eigenlijk onder het statuut van zelfstandige hadden kunnen of moeten worden uitgevoerd.

Algemene principes

Beoogde doelgroep: werkzoekenden met ten minste één operationele of snel in te schakelen beroepsvaardigheid die ze via een schoolopleiding of via een persoonlijke of professionele ervaring hebben verworven, die geldig bij Actiris ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn.

Methodologie:

- Opdrachten en kandidaturen van werkzoekenden verzamelen en beheren (communicatiecampagne, balans van de vaardigheden met de kandidaten, organisatie van selecties als antwoord op de aangeboden opdrachten);
- Het partnership met de intermediaire instellingen (uitzendkantoren, activiteiten- of tewerkstellingscoöperaties enz.) uitwerken en beheren;
- De personen die in het kader van de maatregel zijn aangeworven regelmatig opvolgen.

Opmerkelijke feiten 2014

In 2014 werden 168 werkzoekenden in de database van het project opgenomen. De partner bleek niet in staat om precieze informatie over het aantal uitgevoerde opdrachten en behaalde resultaten te verstrekken.

In het project Interjob 3 nemen de intermediaire instellingen een centrale plaats in. Het is immers de bedoeling dat werkzoekenden die op een werkaanbieding voor zelfstandigen reageren, als loontrekker kunnen gaan werken. De intermediaire instelling werft de werkzoekende dan aan en factureert aan de opdrachtgever. De partner heeft de meeste bestaande intermediaire structuren onderzocht en heeft vastgesteld dat er op verschillende vlakken onverenigbaarheden zijn met het doel van het project:

- Uitzendkantoren werken niet samen met kmo's omwille van het insolventie-risico. Gewoonlijk is een saldo van 60.000 euro vereist om een klantenovereenkomst te kunnen sluiten. Bovendien liggen de gevraagde kosten vaak hoger dan het initiële budget van de klant.
- De sociale uitzendarbeid richt zich uitsluitend tot min-30-jarigen met hoogstens een GLSO. Tewerkstellingscoöperaties vragen een betrekkelijk hoge minimumomzet aan wie wil toetreden. Voordat de werkzoekende zich bij een tewerkstellingscoöperatie kan aansluiten, moet hij dus eerst een andere manier vinden om zijn activiteit voldoende te ontwikkelen.
- Om tot een activiteitencoöperatie te kunnen toetreden, moet men minstens 6 maanden werkloos zijn (en in die tijd verliest men de klanten die van een eerdere activiteit zouden overblijven).

Het is met andere woorden moeilijk om een intermediaire structuur te vinden die perfect aan de behoeften die in het kader van het project zijn geïdentificeerd, is aangepast en die onmiddellijk operationeel is om de functie van werkgever te vervullen. Een andere belemmerende factor is dat het systeem waarin men met het statuut van werknemer als zelfstandige werkt, in België verboden is.

Rekening houdende met deze vaststellingen onderzoekt de partner of het mogelijk is om een intermediaire structuur op te richten die aan de noden van dit project is aangepast.

In 2014 heeft Ceraction aan de definitie van een maatschappelijk doel en de opstelling van een charter inzake ondernemingsethiek met een beschrijving van de strategische acties gewerkt. Verder werd een samenwerking voor het sociaal secretariaat aangegaan met Partena, werd een arbeidsongevallenverzekering afgesloten bij Allianz en werden de materies preventie en arbeidsgeneeskunde toevertrouwd aan Mensura. Maar bovenal heeft Ceraction de vzw Interjob3 opgericht.

Er werden twee begeleidingscomités georganiseerd om de uitvoering van het project op te volgen.

Profiel van het publiek dat in 2014 is opgevolgd

Een kleine meerderheid van het publiek van het project "Interjob 3" bestaat uit vrouwen (53,6%).

Geslacht	Aant. deelnemers	%
Mannen	78	46,4%
Vrouwen	90	53,6%
Totaal	168	100,0%

De deelnemers zijn voor 63,1% Belgen. Personen afkomstig uit landen buiten de EU vormen de op één na grootste groep (22,6%).

Nationaliteit	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Belg	46	60	106	63,1%
EU	8	12	20	11,9%
Niet-EU	21	17	38	22,6%
VN-vluchteling	3	1	4	2,4%
Totaal	78	90	168	100,0%

45,8% van het publiek heeft een GHSO of lager. De personen die in het buitenland school hebben gelopen (zij maken 44,6% uit) zijn daar niet bij gerekend.

De oververtegenwoordiging van personen die (al dan niet in België erkende) hogere studies hebben gevolgd, is globaal genomen te verklaren door het feit dat het doelpubliek van dit project minstens één operationele of snel in te schakelen beroepsvaardigheid moet bezitten.

Degenen die geen secundair onderwijs in België of elders hebben beëindigd, bezitten over het algemeen technische vaardigheden (bijv. schoonheidsspecialiste, elektriciën, kok, schilder, ...).

De beroepen die het sterkst vertegenwoordigd zijn, zijn de diensten aan personen en de andere diensten (handelaar, consultant, welzijnswerker, thuishulp, HRM-coach, jurist, webdesigner, reisorganisator, vastgoedmakelaar, traiteur ...), de vrijetijdsberoepen en de medische beroepen in de ruime zin (voedingsdeskundige, tandartsassistent, farmaceutisch laboratoriumonderzoeker enz.). Beroepen in de bouwsector en de automechanica zijn eveneens aanwezig.

Studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
1ste graad	8	3	11	6,5%
2de graad	18	14	32	19,0%
3de graad	7	21	28	16,7%
Leerlingenschap	4	2	6	3,6%
Hoger onderwijs	5	11	16	9,5%
Andere studies	36	39	75	44,6%
Totaal	78	90	168	100,0%
Studies in het buitenland	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
Lager onderwijs	6	3	9	12,0%
Secundair onderwijs	21	26	47	62,7%
Hoger onderwijs	9	10	19	25,3%
Totaal	36	39	75	100,0%

De meerderheid van het publiek is tussen de 35 en de 54 jaar.

Leeftijdsklasse 1	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 25 jaar	9	1	10	6,0%
25 - 30	11	25	36	21,5%
31 - 44	36	43	79	47,1%
45 - 54	19	18	37	22,0%
55 en ouder	3	3	6	3,6%
Totaal	78	90	168	100,0%

De meeste deelnemers aan het project zijn al lange tijd werkloos (58,3% meer dan twee jaar). Meestal lijken zij hun kans te wagen via "Interjob 3" nadat zij vruchteloos werk hebben gezocht op andere manieren.

Inactiviteitsduur	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
< 6 maanden	15	15	30	17,9%
6 tot 11 maanden	9	8	17	10,1%
12 tot 23 maanden	11	12	23	13,7%
= of > 24 maanden	43	55	98	58,3%
Totaal	78	90	168	100,0%

75% van het publiek bestaat uit uitkeringsgerechtigde volledig werklozen.

Sociaal statuut	Mannen	Vrouwen	Totaal	%
NWWZ - WZUA	58	68	126	75,0%
NWWZ - beroepsinschakelingstijd	2	1	3	1,8%
NWWZ - WZ ten laste van een OCMW	2		2	1,2%
WZ in opleiding	1		1	0,6%
NWWZ - Andere	14	19	33	19,6%
Andere	1	2	3	1,8%
Totaal	78	90	168	100,0%

Administratieve omkadering

Het Departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs.

Budget

Budget voorzien voor 2014: € 77.518,17.

Vooruitzichten 2015

De pilootprojecten eindigen eind 2014. Geen enkel project zal in zijn huidige vorm worden verlengd. De goede elementen van de projecten zullen wel in andere partnershipmaatregelen worden geïntegreerd, onder andere in de nieuwe AAZW-maatregel.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

39 ACTIVITEITEN VAN DE DIENST ACTIRIS INTERNATIONAL

Juridisch kader

Artikel 52 van het Beheerscontract van Actiris voor de periode 2013-2017 behandelt de tewerkstelling van een specifiek publiek via geografische mobiliteit en bepaalt het kader van de activiteiten van Actiris International.

Als openbare tewerkstellingsdienst is Actiris belast met het toepassen van de Europese verplichting om de geografische en professionele mobiliteit van de werkkrachten te organiseren.

Dit komt in hoofdzaak neer op het verspreiden van informatie over mobiliteit, het begeleiden van de mobiliteit en de matching tussen Brusselaars die in het buitenland wensen te werken en de internationale werkaanbiedingen.

Deze activiteiten bevatten in de eerste plaats de volgende elementen:

- de basisinformatie over de mogelijkheden van de Europese mobiliteit integreren binnen de diensten van Actiris die met het publiek in contact staan;
- de database van Brusselaars die in het buitenland wensen te werken verfijnen op het vlak van profiel en verwachtingen;
- gespecialiseerde begeleiding ontwikkelen in bepaalde sectoren of landen die overeenstemmen met het profiel en de verwachtingen van de Brusselaars;
- jonge Brusselaars stagemogelijkheden in het buitenland aanbieden;
- Brusselaars de mogelijkheid bieden om ervaring in het buitenland te vergaren via de matching tussen personen die in het buitenland wensen te werken en de internationale werkaanbiedingen via:
 - de verspreiding van internationale werkaanbiedingen van ondernemingen met een hoofdzetel in Brussel en bedrijfszetels of activiteiten in het buitenland;
 - de verspreiding van internationale werkaanbiedingen van ondernemingen met een hoofdzetel in het buitenland;
 - preselectie;
 - de organisatie van Jobdatings (rekruteringsdagen).

Doelstellingen

Een van de opdrachten van Actiris International is de matching tussen personen met interesse in internationale mobiliteit en tewerkstellings- of stagemogelijkheden. Deze opdracht dient verschillende doelen. In de eerste plaats wil Actiris International de mobiliteitstrajecten veiligstellen, zowel voor stages als voor jobs in het buitenland.

Voorts wil de dienst specifiek m.b.t. beroepsstages in Europa de obstakels voor jonge Brusselse werkzoekenden om aangeworven te worden, terugdringen (een antwoord op de vereisten van de arbeidsmarkt bieden dus) door hen aan te moedigen:

- een eerste positieve beroepservaring te verwerven via een kwaliteitsvolle beroepsstage in het buitenland;
- vreemde talen te leren of hun talenkennis te verbeteren;
- hun autonomie te vergroten.

Na de voorlichting en begeleiding van de kandidaten voor een buitenlandse tewerkstelling, wil Actiris International de personen die voor mobiliteit kiezen met internationale opportuniteiten in contact brengen. Dit gebeurt via verschillende kanalen:

- via een matchinggericht aanbod van diensten voor particulieren om zo bij te dragen tot de veiligstelling van de trajecten van geografische mobiliteit. Of met andere woorden, begrijpen wat mobiliteit inhoudt en welke stappen ondernomen moeten worden, zowel op administratief vlak als m.b.t. het zoeken naar werk;
- via een toename van de internationale werkaanbiedingen die beantwoorden aan de profielen en verwachtingen van de mensen die wensen te vertrekken. Dit vraagt dus:

- een aanbod van diensten aan bedrijven (2 niveaus van dienstverlening: verspreiden van werkaanbiedingen en preselectie van de werkaanbiedingen);
- de verbetering van de matching gebaseerd op onder andere:
 - i. een actieve prospectiestrategie van internationale werkaanbiedingen die een betere selectie van de werkaanbiedingen mogelijk maakt in functie van het profiel van de WZ die willen vertrekken;
 - ii. een heroriëntering van het beroep van de mobiliteitsconsulent naar de matching (organisatie van de werkduur, opleidingsplan, enz.);
 - iii. een werk over het kernproces.

Algemene principes

Het vrije verkeer van personen is in Europa één van de vier fundamentele vrijheden die door de Europese Akte (1986) werden ingevoerd en door het Verdrag van Lissabon (2008) werden uitgebreid. Deze vorm van mobiliteit is een recht voor de Europese burgers. De toepassing van dit recht is niet evident, want de nodige informatie is gevarieerd en complex. Deze informatie heeft onder meer betrekking op vragen inzake de overdraagbaarheid van de rechten, inzake het recht op arbeid, de fiscaliteit, specifieke informatie over de arbeidsmarkt van een land enz.

In de loop van 2013 heeft Actiris International de methodologie van zijn dienstenaanbod gewijzigd om zich meer te kunnen toeleggen op een collectieve aanpak, waardoor er minder individuele gesprekken zijn. Actiris verzamelt de kandidaten met dezelfde soort vragen op hetzelfde moment op één enkele plek om hen dezelfde gerichte informatie te kunnen geven.

Het publiek wordt in zijn mobiliteitstraject dus collectief geïnformeerd en begeleid, waardoor een groepsdynamiek ontstaat, zodat iedereen kan profiteren van de ervaringen van de anderen en een andere kijk kan krijgen op een mobiliteitstraject gelijkaardig aan dat van zichzelf.

De eerste voorlichting en de begeleiding blijven gepersonaliseerd maar zijn niet systematisch geïndividualiseerd wegens de collectieve ontmoetingen met de dienst Actiris International.

Administratieve omkadering

Het team van Actiris International dat instaat voor de plaatsing en internationale rekrutering bestaat uit 10 consulenten internationale mobiliteit. Deze zijn in twee cellen opgedeeld, de "*Cel Tewerkstelling*" en de "*Cel Stages*".

Binnen de Cel Tewerkstelling houden twee consulenten internationale mobiliteit zich bezig met de beroepsprojecten buiten Europa. Vier consulenten wijden zich aan de mobiliteitsprojecten binnen Europa. De Cel Stages bestaat uit vier consulenten internationale mobiliteit, die de twee Europese programma's voor beroepsstages beheren.

Budget

Het budget voor de Europese activiteiten komt op rekening van EURES (zie fiche EURES). Het budget voor de activiteiten buiten Europa is ten laste van Actiris (gewoon budget).

Evaluatie

VOORLICHTINGSACTIVITEITEN

In 2014 werden meerdere infosessies (herhaald) georganiseerd. Via deze weg krijgt het publiek de eerste inlichtingen over een specifiek thema, zodat hij zijn mobiliteitskeuze kan preciseren en later in zijn internationalemobiliteitsproject begeleid kan worden.

De volgende infosessies stonden op het programma:

- Infosessie "*In het buitenland werken... waarom niet?*" (11 sessies in totaal, waarop 540 geïnteresseerde kandidaten werden geïnformeerd over de te ondernemen acties, de zoekkanalen en de jobmogelijkheden in het buitenland);
- Infosessie "*Wonen en werken in Canada*" (4 infosessies voor in totaal 278 personen);
 - Infosessie "*Wonen en werken in Quebec*" (4 infosessies voor 312 personen);

Gezien de aantrekkingskracht van Frankrijk op de Brusselse kandidaten, heeft Actiris International de *Clubs Tewerkstelling Frankrijk* ingevoerd, die gericht zijn op het uitwisselen van informatie over specifieke projecten van het publiek (beperkter dan tijdens een gewone infosessie).

Voor de landen buiten Europa werden in 2014 enkele specifieke acties gevoerd gebaseerd op de interesse van het publiek. Zo vond er een infosessie plaats over het "*Werk Vakantie Programma in Prince Edward Eiland*".

Voorts vonden in 2014 twee infosessies over "*Leven en werken in New Brunswick*" plaats.

Er werden 14 infosessies over "*Beroepsstages in Europa*" georganiseerd voor meer dan 400 geïnteresseerde kandidaten.

Om de twee maanden wordt een kwaliteitsvolle informatiesessie over de mobiliteit in Quebec georganiseerd. De volledige inhoud van de sessie wordt bepaald onder het toezicht van de voornaamste overheden die bij de thematieken "leven" (Ministerie van Migratie) en "werken" (Emploi Québec – OTD van Québec) in Quebec betrokken zijn. In 2014 hebben 181 mensen deelgenomen aan deze informatiesessie.

BEGELEIDINGSACTIVITEITEN

De kandidaten die reeds met een immigratieprocedure waren gestart en op zoek waren naar werk in Quebec konden tijdens het begeleidingstraject "*Dynamische Methode voor het Zoeken naar Werk in Quebec*" specifieke opvolging krijgen.

Vooraleer ze deelnemen aan het begeleidingstraject om werk in Quebec te vinden, wordt een informatiesessie georganiseerd om het traject en ieders verantwoordelijkheden (deelnemers en Actiris International) toe te lichten. Deze infosessie is verplicht en is bedoeld om groepen te kunnen samenstellen van personen die werkelijk vastbesloten zijn te vertrekken en echt een diepgaande collectieve coaching nodig hebben. In 2014 heeft de voorafgaande infosessie op het DMZW-traject 31 personen ontvangen.

MATCHINGACTIVITEITEN

Actiris organiseert de preselectie voor een honderdtal buitenlandse werkgevers in het Brussels Gewest¹⁵, zonder nog te spreken van de vele matchings tussen kandidaten en ondernemingen waarmee Actiris International het hele jaar door samenwerkt. In totaal heeft het team 768 internationale werkaanbiedingen behandeld voor een totaal van 2.350 matchings met buitenlandse werkgevers.

Actiris International heeft vier Europese Jobdatings georganiseerd (zie fiche EURES).

Samenwerking voor 2 jaarlijks terugkerende evenementen voor rekrutering buiten Europa:

- "**Quebec-dagen**" georganiseerd door het Ministerie van Migratie, Diversiteit en Inclusie van Quebec, in partnership met de Belgische OTD's. Tijdens de editie van juni 2014 heeft Actiris International 1142 kandidaturen behandeld. Op de Jobdating waren 527 kandidaten en 34 werkgevers en rekruteerders uit Quebec aanwezig (er werden 527 gespreken met de rekruteerders gevoerd). Tijdens het evenement organiseerde Actiris International een workshop rond zoeken naar werk in Quebec. Tijdens de Jobdating was Actiris International met een infostand aanwezig;
- "**Destination Canada**" georganiseerd door de Canadese ambassade in Parijs, in partnership met de Belgische OTD's. Tijdens de editie van 2014 heeft Actiris International 404 Brusselse kandidaturen behandeld. Op de Jobdating waren 743 Belgische kandidaten en 70 werkgevers en vertegenwoordigers van werkgevers aanwezig en werden 270 werkaanbiedingen voorgesteld, goed voor zo'n 1290 in te vullen arbeidsplaatsen. Actiris international was met een infostand aanwezig.

Rond deze twee evenementen werd veel gecommuniceerd, zowel van tevoren als achteraf.

¹⁵ Het is moeilijk om het plaatsingspercentage te verkrijgen (1/3 van ons publiek wordt tijdens het jaar geschrapt ...). Niettemin zijn we een belangrijke schakel om op een veilige en neutrale manier de werkzoekenden met de mogelijkheden in contact te brengen.

In 2014 stonden 76.179 bezoekers op de teller van de website van Actiris International (www.actirisinternational.be). Op deze website wordt uiteenlopende informatie over de internationale mobiliteit verzameld (levensomstandigheden in het buitenland, tijdelijke mobiliteitsprogramma's, beroepsstages in Europa enz.).

Voor de personen die bereid zijn te vertrekken en van wie het profiel aansluit bij de door de werkgever aangeboden vacatures, organiseert Actiris International internationale rekruteringsdagen voor beroepsstages of tewerkstellingen in het buitenland:

De rekruteringsdagen worden gewoonlijk voorafgegaan door "workshops" of "voorbereidende workshops" die de kandidaten voorbereiden op de mobiliteit (administratieve stappen, advies enz.) en hen informeren over de aangeboden werkaanbiedingen, de arbeidsomstandigheden in de onderneming enz. De volgende dagen werden georganiseerd:

- Rekruteringsdag voor *Club Med*;
- Rekruteringsdag voor *Fiesta Consulting*;
- Rekruteringsdag voor *Hilton Worldwide*;
- Rekruteringsdag voor Umbrië;
- Rekruteringsdag voor *Teleperformance*.

De organisatie van de voorlichtings- en begeleidingsactiviteiten, van de matching voor de particulieren, maar ook van de creatie van werkaanbiedingen, hun verspreiding en hun preselectie, alsook de eventuele organisatie van rekruteringsdagen voor de ondernemingen zijn het resultaat van een nauwe samenwerking met onder meer de andere OTD's (leden van het EURES-netwerk), de actoren die betrokken zijn bij de thematieken "leven" en "werken" in de betrokken landen enz.

Vooruitzichten 2015-2016

Voortzetting van de activiteiten.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

40 EURODYSSÉE-PROGRAMMA: UITWISSELING VAN BEROEPSSTAGES VOOR JONGE WERKZOEKENDEN TUSSEN REGIO'S VAN EUROPA

Historisch kader

Eurodyssée is een uitwisselingsprogramma dat in 1985 door de Vergadering van de Regio's van Europa (VRE) werd opgericht om jonge werkzoekenden van 18 tot 30 jaar (of 32 jaar naargelang de regio) de mogelijkheid te bieden om in een buitenlandse onderneming een beroepsstage te doorlopen. Het Eurodyssée-programma wordt uitgevoerd in partnership met de regionale overheden.

Sinds 2000 neemt Brussels International, de afdeling Externe Betrekkingen van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, deel aan het Eurodyssée-programma. In 2014 hebben ze 24 vertrekkende stagiairs gefinancierd en 24 stagiairs verwelkomd. Er is een sterke samenwerking met Actiris dat belast is met het luik "selectie en plaatsing van de kandidaten". Daarnaast heeft Actiris 14 bijkomende stageopvangplaatsen gefinancierd en heeft het bijgevolg 14 Brusselse jongeren op stage in het buitenland gestuurd.

Zich bewust van de moeilijkheden die de jongeren uit wijken van de arme sikkels van Brussel ondervinden, heeft Actiris zich bovendien ertoe verbonden om stages bij jongeren uit deze wijken te promoten.

Algemene principes voor de regio's die aan het Eurodyssée-programma deelnemen

Autonomie: Elke regio bepaalt zelf hoe het programma wordt beheerd: aantal uitwisselingen, financiering, praktische modaliteiten, keuze van de kandidaten die naar het buitenland vertrekken en van de kandidaten die worden onthaald, selectiecriteria van de stageaanbiedingen (sector, kwalificatieniveau ...).

Wisselwerking: Elke regio financiert het onthaal van stagiairs uit de andere regio's die lid zijn van het programma en stuurt kandidaten uit naar het buitenland, die door de partnerregio's ten laste worden genomen. Het is belangrijk evenveel stagiairs te sturen als er worden onthaald. Zo wordt het evenwicht in de toegekende budgetten gewaarborgd.

Netwerk: Het programma steunt op een partnernetwerk van 44 verschillende regio's, wat toelaat om ervaringen uit te wisselen, praktijken te delen, het programma samen te evalueren en de stagiairs optimaal te omkaderen. De Brusselse deelname aan het programma wordt gezamenlijk beheerd door Brussels International en Actiris International, de internationale rekruterings- en plaatsingsdienst van Actiris.

Doelstellingen

Voor de jongeren

- Inschakeling op de arbeidsmarkt;
- Verwerving van een waardevolle werkervaring;
- Verwerving van een hoger competentieniveau;
- Mogelijkheid om de kennis van een Europese taal uit te breiden;
- Mogelijkheid om zijn sociale en culturele capaciteiten te testen;
 - Toename van de inzetbaarheid en betere aanpassing aan de internationale arbeidsmarkt.

Voor de regio's die lid zijn van Eurodyssée

- Jonge gekwalificeerde Europeanen van 18 tot 30 jaar (of 32 jaar naargelang de regio) die in één van de aan het programma deelnemende regio's wonen de mogelijkheid bieden om een beroepsstage van 3 tot 7 maanden in een onderneming of instelling te lopen;
- De doorstroming van jongeren naar de arbeidsmarkt bevorderen;
- De werkloosheid onder jongeren aanpakken en de human resources doeltreffend beheren;
- Jongeren de kans geven om hun culturele en professionele horizons te verleggen;
 - Jongeren tot ambassadeur van hun eigen regio kronen.

Voor de bedrijven en instellingen die met een Eurodyssée-regio samenwerken

- Gebruik maken van de vaardigheden van jongeren die in een ander Europees land gestudeerd hebben;
- Zodanig handelen dat de economische omgeving een rol speelt in de opleiding van jongeren terwijl ze zich eveneens voor Europa openstellen;
- Jonge Europeanen de mogelijkheid bieden om werkervaring op te doen;
- De stagiairs de mogelijkheid bieden zich aan sociale, culturele en taalkundige standpunten van de ontvangende regio aan te passen.

Algemene principes voor de werkzoekenden die aan het Eurodyssée-programma deelnemen

Elke werkzoekende die bij Actiris is ingeschreven, zonder onderscheid van nationaliteit, kan in het kader van het Eurodyssée-programma een buitenlandse beroepsstage lopen zodra hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen.
- Onderdaan zijn van één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (de EU-landen + IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland of over een arbeidskaart beschikken dat geldig is in het stageland.
- Bij Actiris ingeschreven zijn als vergoede of vrije niet-werkende werkzoekende, m.a.w. in beroepsinschakelingsstijd zitten (noch aan het werk, noch in vooropzeg, nog aan het studeren, noch in beroepsopleiding).
- Geslaagd zijn voor een opleiding of studies in het domein van de stage.
- Een duidelijk en realistisch beroepsproject in het domein van de stage hebben.
- Bij de start van de stage niet ouder dan 30 jaar zijn (of 32 naargelang de regio).
- Praktische kennis hebben van de taal die tijdens de stage zal worden gebruikt.
- Geen twee financieringen voor dezelfde stage combineren.
 - Nog niet eerder een stage van Actiris International hebben genoten (Eurodyssée, Leonardo da Vinci, Europese Stages).

Verloop van het programma

De organisatie van de stages bestaat uit het matchen van de aanbiedingen van de gastondernemingen met de kandidaturen van de jongeren. In elke regio die aan het programma deelneemt, worden het onthaal en het uitsturen van de stagiairs gezamenlijk georganiseerd.

Onthaal van jongeren

- Een gastonderneming zoeken;
- De stageaanbiedingen op de website van Eurodyssée verspreiden en bijwerken;
- De Eurodyssée-correspondent van de regio waarvan de stagiair afkomstig is, informeren over de voorwaarden van het onthaal;
- Een verblijfplaats zoeken;
- De taalstage organiseren en financieren;
- De inschrijving voor de wettelijke-aansprakelijkheids- en repatriëringsverzekering controleren;
- De stagebeurs of de vergoeding die aan de levensomstandigheden van de onthaalregio is aangepast, ten laste nemen;
- De drieledige overeenkomst op de stageplaats ondertekenen;
- De stagiairs gedurende de volledige stageperiode opvolgen en maandelijkse evaluatie door de onderneming en de stagebegeleider;
 - Een stageattest overhandigen op voorwaarde dat een stageverslag wordt voorgelegd.

Vertrek van jongeren

- De kandidaten volledig over het programma inlichten;
- Een voorafgaande selectie van de kandidaten maken en een individueel gesprek met hen hebben om hun motivatie te toetsen;
- De gastonderneming en/of de gastregio staan in voor de definitieve werving van de kandidaten;
- Verklaring van verzekering vóór het begin van de stage, en bij het secretariaat van Eurodyssée informatie inwinnen indien de stage wordt stopgezet of verlengd;
- Controle van de dekking van de jongere door de sociale zekerheid;

- De documenten betreffende het behoud van de beroepsinschakelingsperiode of de periode van werkloosheid opstellen;
 - De enquête over de toekomst van de stagiairs afnemen.

Statuut van de stagiair

De stagiairs die door het programma ten laste worden genomen, zullen overeenkomstig de geldende wetten van de onthaalregio onder het statuut van stagiair met beurs of loontrekker vallen.

Overeenkomst

De stageovereenkomst wordt zowel door de onderneming, de stagiair als de regionale overheid ondertekend. De stagiair staat onder het gezag van de verantwoordelijke die door de gastonderneming wordt aangeduid.

Financiering

In 2014 bedroeg de stagebeurs in Brussel € 620 per maand en de woonvergoeding € 400 per maand. Daarnaast is ook een beurs voor taallessen van € 110 beschikbaar. De gastonderneming neemt de verzekering dat het traject tussen de woonplaats en de werkplaats dekt, een abonnement voor het openbaar vervoer en het equivalent van een maaltijdcheque voor de gepresteerde dagen op zich. Het algemeen secretariaat van Eurodyssée en de VRE sluiten voor elke stagiair een verzekeringspolis af en financieren deze eveneens. Deze dekt alle persoonlijke ongevallen, de burgerlijke aansprakelijkheid, de gezondheidszorgen en de repatriëring.

Administratieve omkadering

Het administratief beheer van het programma wordt verzekerd door Brussels International en Actiris International. Een consulent in internationale mobiliteit van Actiris is belast met de selectie, de plaatsing en de opvolging van jongeren die een stage volgen, alsook het beheer van de stageaanbiedingen.

Evaluatie

Kwantitatief

In 2014 hebben 76 jongeren via dit stageprogramma een beroepservaring genoten (24 onthaalde en 24 verstuurde stagiairs via Brussels International, alsook 14 onthaalde en 14 verstuurde stagiairs via Actiris International).

De stageaanvragen van jonge werkzoekenden en het stageaanbod van de ondernemingen nemen in Brussel elk jaar toe.

Kwalitatief

Uit een rondvraag bij de Eurodyssée-stagiairs op 3 en op 6 maanden na het einde van hun stage blijkt dat 80% van hen in de eerstvolgende maanden na zijn stage werk heeft gevonden.

Vooruitzichten 2015-2016

Voor 2015 wordt de financiering van Actiris voor dit programma met € 50.000 aangevuld. Bijgevolg zullen meer jongeren van dit programma gebruik kunnen maken.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

41 LEONARDO DA VINCI-PROGRAMMA: ORGANISATIE VAN BEROEPSSTAGES VOOR JONGE WERKZOEKENDEN IN EUROPA

Juridisch kader

Besluit tot vaststelling van het actieprogramma op het gebied van een leven lang leren (LLP), aangenomen door het Europees Parlement en de Raad op 15 november 2006 (Besluit nr. 1720/2006/EG)¹⁶. Het programma loopt van 2007 tot 2013. De specifieke doelstellingen worden in artikel 1, paragraaf 3 van het besluit opgesomd.

Het programma "Een leven lang leren" is de geïntegreerde strategie van de Europese Unie voor het leven lang leren. Het werd afgestemd op de uitdagingen en de ambities van Europa, maar eveneens met de nabijheid bij de burger op het oog. De Leonardo-stages worden gefinancierd in het kader van kernactiviteit 1 "Leermobiliteit voor individuen".

Sponsoringovereenkomst L12P4901 voor mobiliteitsproject Leonardo Da Vinci in het kader van het programma "Een leven lang leren" tussen AEF Europe en Actiris, getekend in 2012.

Sponsoringovereenkomst L13P4901 voor mobiliteitsproject Leonardo Da Vinci in het kader van het programma "Een leven lang leren" (zie boven) tussen het Franstalige agentschap voor Een leven lang leren (AEF Europe) en Actiris, getekend op 8 augustus 2013.

Overeenkomst 2013-LDV-PLM-212 tussen EPOS (Europese Programma's voor Onderwijs, Opleiding en Samenwerking) en Actiris, getekend in 2013.

Doelstellingen

Het algemene doel van het Leonardo da Vinci-project, beheerd door Actiris, is om jonge Brusselaars na hun studies of na een kwalificerende opleiding een kans op een stage in het buitenland te bieden zodat zij dankzij de verworven ervaring hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. De Leonardo da Vinci-stages bieden jongeren de mogelijkheid om professionele ervaring op te doen, hun algemene en taalvaardigheden te verbeteren alsook hun mobiliteit en aanpassingsvermogen bij hun beroepsinschakeling te bevorderen. De specifieke doelstellingen en de verworvenheden van elke stage worden individueel geformuleerd in functie van het traject van de jongere en zijn beroepsproject. De stageduur moet gelijk zijn aan 6 maanden voltijds.

Algemene principes

De toelatingsvoorwaarden voor de kandidaat-stagiairs zijn de volgende:

- gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- bij de start van de stage als niet-werkende werkzoekende bij de openbare tewerkstellingsdienst (Actiris) ingeschreven zijn (in beroepsinschakelingstijd, als vergoede of als vrije werkzoekende);
- bij de start van de stage niet ouder dan 35 jaar zijn;
- geslaagd zijn voor een opleiding en/of studies in het gewenste domein van de stage;
- geen twee financieringen voor dezelfde stage combineren;
- onderdaan zijn van één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (de EU-landen + IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland of over een arbeidskaart beschikken dat geldig is in het stageland;
- nog niet eerder een stage van Actiris International hebben genoten (Eurodyssée of Leonardo da Vinci);
 - een welbepaald en realistisch project rond beroepsmobiliteit hebben.

De voorwaarden voor de validering van de stageprogramma's zijn als volgt:

- het gaat om een beroepsstage waarmee de vaardigheden die tijdens de studies of opleiding werden verworven in de praktijk worden gezet en worden versterkt;
- de stage moet als overgang naar een baan dienen;
 - de stage voorziet uitdrukkelijk een functie als mentor en diens rol.

¹⁶ Besluit nr. 1720/2006/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 november 2006 tot vaststelling van een actieprogramma op het gebied van een leven lang leren (PB L 327 van 24.11.2006, p. 45)

De dossiers worden in chronologische volgorde behandeld.

De belangrijkste stappen vóór het vertrek op stage zijn:

- eventueel deelnemen aan een informatiesessie;
- indienen van het kandidaatsdossier;
- gesprek met een consultant van Actiris International;
- validering van het stageproject;
- zoeken naar een gastonderneming;
- validering van het stageprogramma;
- ondertekenen van het stagecontract en de stageovereenkomst;
 - taalkundige en culturele voorbereiding.

De werkzoekende moet zelf de stappen ondernemen om een onderneming te zoeken in het buitenland. Hierbij wordt hij bijgestaan door een stageconsulent die gespecialiseerd is in het ondersteunen en adviseren van Leonardo da Vinci-stages. We kennen geen beurs toe voor een stage in een Belgische openbare instelling in het buitenland. Een vervolmakingscursus in talen kan worden voorzien in België of in het gastland, zowel voor als tijdens de stage. Deze cursus kan tot maximum € 200 worden terugbetaald. Tot slot is het mogelijk om de beurs met werkloosheidsuitkeringen te cumuleren.

Administratieve omkadering

De omkadering gebeurt door een beheerder van Actiris International die de stagiairs begeleidt en opvolgt. Er werden twee nieuwe consultants opgeleid voor het beheer van de Leonardo da Vinci-stages.

Budget

De Leonardo da Vinci-stages worden door twee organisaties gesubsidieerd: AEF (www.aef-europe.be) voor de Franse Gemeenschap en EPOS (www.epos-vlaanderen.be) voor de Vlaamse Gemeenschap. Het programma wordt evenwel door de Europese Commissie voorbereid en gefinancierd. Om de financiering te ontvangen, antwoordt Actiris jaarlijks op een offerteaanvraag.

Subsidies

In juli 2013 werden de volgende bedragen toegekend:

- AEF: € 315.166; wat minstens 48 stagebeurzen vertegenwoordigt;
 - EPOS: € 28.015; wat ongeveer 5 beurzen voor stagiairs vertegenwoordigt.

In 2014 zijn 54 Franstalige jongeren en één Nederlandstalige jongere op stage vertrokken (in 2015 zijn eveneens 5 jongeren vertrokken). Deze financiering wordt op 31 mei 2015 afgesloten.

Evaluatie

De evaluatie van de mobiliteitsperiode bestaat uit 5 elementen:

- opstellen van een maandelijks evaluatiefiche om de evolutie van de stagiairs gedurende de hele stage in het gastland te kunnen opvolgen. De gastonderneming dient deze evaluatie in aan het einde van elke maand. De evaluatie betreft zowel de al verworven en nog te verwerven vaardigheden tijdens de stage als de algemene houding van de stagiair;
- opstellen van een stageverslag door de stagiair, bestemd voor Actiris International, (met o.a. een voorstelling van de onderneming, een overzicht van de uitgevoerde taken, verworven vaardigheden, positieve aspecten op persoonlijk en professioneel vlak, ervaringen op het vlak van culturele uitwisseling en eventuele moeilijkheden) en een "mobility tool-verslag" voor de financier;
- een Europass Mobiliteit gevalideerd door de werkgever, de stagiair en Actiris waarin de stageperiode en de verworven vaardigheden worden vastgelegd;
- een afsluitend gesprek aan het einde van elke stage;
- de evaluatie van het project via een tevredenheidsenquête bij de stagiairs en de opvolging van hun beroepstraject 6 maanden en 1 jaar na het einde van de stage.

In 2014 werden 14 informatiesessies georganiseerd om de stageprogramma's van Actiris International voor te stellen aan meer dan 400 geïnteresseerde kandidaten. Dankzij o.a. partnerships die met werkgevers of Europese regio's werden afgesloten, werden in dat jaar meerdere parallele activiteiten gehouden, waaronder:

- 1 rekruteringsdag voor de hotelketen Hilton Worldwide. Het partnership voorzag de aanwerving van zeven personen en bood zo aan zeven Brusselaars de kans om, dankzij Actiris International, een Europese stage te lopen in de hotels in verschillende Europese steden. De organisatie omvatte:
 - 3 verschillende mailings;
 - 21 kandidaten die tijdens de twee workshops aanwezig waren;
 - 13 kandidaten pregeselecteerd door EURES Actiris (doel = 10);
 - 13 kandidaten die aanwezig waren op de rekruteringsdag;
 - 10 kandidaten geselecteerd door de werkgever;
 - 7 kandidaten die uiteindelijk aangeworven zijn met een stageovereenkomst van 6 maanden.
- 1 rekruteringsdag voor verschillende werkgevers uit Umbrië (Italië). Het partnership voorzag de rekrutering van stagiairs. Actiris International heeft zo 11 personen de kans gegeven om in het kader van dit partnership, een Europese stage te lopen in één van de vele ondernemingen uit deze regio. De organisatie omvatte:
 - 14 stageaanbiedingen "Select" opgesteld, gegroepeerd in 9 werkaanbiedingen in IBIS (14 beroepencodes);
 - 9 verschillende mailings verstuurd;
 - 27 kandidaten pregeselecteerd door EURES Actiris (doel = 25);
 - 16 kandidaten die aanwezig waren op de rekruteringsdag;
 - 11 kandidaten geselecteerd door de werkgever;
 - 11 kandidaten die uiteindelijk aangeworven zijn met een stageovereenkomst van 6 maanden.

Voor elk van deze rekruteringsdagen werden twee voorbereidende workshops georganiseerd voor geïnteresseerde kandidaten met het overeenstemmende profiel waarop de mogelijke stageplaatsen, de werkgevers werden voorgesteld en advies en informatie werd gegeven over de levens- en werkomstandigheden in het gastland en de gastonderneming.

Vooruitzichten 2015-2016

Actiris heeft in het kader van het door het AEF gesubsidieerde Erasmus+-programma subsidies ontvangen. Dit programma biedt Europese beroepsstages aan en zal in 2015 operationeel zijn.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

42 PROGRAMMA EUROPESE STAGES: ORGANISATIE VAN BEROEPSSTAGES VOOR JONGE WERKZOEKENDEN IN EUROPA

Juridisch kader

De Europese Stages worden gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (operationeel programma 2014 – 2020 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, goedgekeurd op 19 december 2014, nr. van het besluit van de EC: C(2014)10235), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van het YEI (Jongerenwerkgelegenheidsinitiatief) en Actiris.

Doelstellingen

Het doel van de Europese Stages van Actiris International is jonge Brusselse werkzoekenden een voltijdse beroepservaring van 26 weken (6 maanden) bij een (private of openbare) werkgever in een ander Europees land (leden van EURES) te bieden.

De Europese Stages bieden de jongeren de kans beroepservaring te verwerven, hun algemene en taalvaardigheden, alsook hun mobiliteit en aanpassingsvermogen aan beroepsinschakeling te verbeteren.

Het einddoel is, dankzij de verworven ervaring, hun kansen verhogen om na hun stage snel een baan te vinden in hetzelfde domein, zij het in België of in het buitenland.

De bijzondere doelstellingen en verworvenheden van elke stage worden individueel bepaald in functie van het traject van de jongere en zijn beroepsproject.

De Europese Stages zijn gericht op jonge werkzoekenden die aan de onderstaande voorwaarden voldoen.

Algemene principes

De toelatingsvoorwaarden van de kandidaat-stagiairs zijn de volgende:

- Gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en onderdaan zijn van één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (de EU-landen + IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) of Zwitserland of over een arbeidskaart beschikken die geldig is in het gastland;
- Bij Actiris ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende, m.a.w. in beroepsinschakelingstijd, als vergoede of vrije werkzoekenden (noch aan het werk, noch in vooropzeg, noch aan het studeren, noch in beroepsopleiding);
- Geslaagd zijn voor een opleiding en/of studies in het gewenste domein van de stage;
- Een duidelijk en realistisch beroepsproject binnen het domein van de stage hebben;
- Maximum 29 jaar oud zijn op de dag van het vertrek;
- Praktische kennis hebben van de taal die tijdens de stage zal worden gebruikt;
- Geen twee financieringen voor dezelfde stage combineren;
- Nog niet eerder een stage van Actiris International hebben genoten (Eurodyssée, Leonardo da Vinci, Europese Stages).

De voorwaarden voor de validering van de stageprogramma's zijn als volgt:

- Het gaat om een beroepsstage waarmee de vaardigheden die tijdens de studies of opleiding werden verworven in de praktijk worden gezet en worden versterkt;
- De stage moet als overgang naar een baan dienen;
- De stage voorziet uitdrukkelijk een functie als mentor en diens rol.

De dossiers worden in chronologische volgorde behandeld.

De belangrijkste stappen voor het vertrek op stage zijn:

- De eventuele deelname aan een informatiesessie;
- Het indienen van het kandidaatsdossier;
- Een gesprek met een consulent van Actiris International;

- De validering van het stageproject;
- Het zoeken naar een gastonderneming;
- De validering van het stageprogramma;
- De ondertekening van het stagecontract en de stageovereenkomst;
 - Een taalkundige en culturele voorbereiding.

De werkzoekende moet zelf de stappen ondernemen om een onderneming te zoeken in het buitenland. Hierbij wordt hij bijgestaan door een stageconsulent die gespecialiseerd is in het ondersteunen en adviseren van Europese Stages. We kennen geen beurs toe voor een stage in een Belgische openbare instelling in het buitenland. Het is mogelijk om de beurs met werkloosheidsuitkeringen te cumuleren.

Administratieve omkadering

De omkadering wordt verzekerd door Actiris International. De Cel Stages bestaat o.a. uit één verantwoordelijke en vier consulenten in internationale mobiliteit die instaan voor de begeleiding en de opvolging van de stagiairs.

Budget

In het kader van de Europese Stages werd een totaal van € 172.881 besteed voor de 29 stagiairs die op stage zijn vertrokken. Onze partner in het Verenigd Koninkrijk heeft een budget van € 167.119 in beheer voor de plaatsing van jongeren.

Het totaalbedrag dat in 2014 werd besteed, bedraagt dus € 340.000.

Het bedrag van de stagebeurs is afhankelijk van de levensstandaard in het gastland. Gemiddeld bedraagt de beurs ongeveer € 6.000 per stagiair.

Evaluatie

De evaluatie van de mobiliteitsperiode bestaat uit 5 elementen:

- opstellen van een maandelijkse evaluatiefiche om de evolutie van de stagiairs gedurende de hele stage in het gastland te kunnen opvolgen. De gastonderneming dient deze evaluatie in aan het einde van elke maand. De evaluatie betreft zowel de al verworven en nog te verwerven vaardigheden tijdens de stage als de algemene houding van de stagiair;
- opstellen van een stageverslag door de stagiair, bestemd voor Actiris International, (met o.a. een voorstelling van de onderneming, een overzicht van de uitgevoerde taken, verworven vaardigheden, positieve aspecten op persoonlijk en professioneel vlak, ervaringen op het vlak van culturele uitwisseling en eventuele moeilijkheden);
- een *Europass Mobiliteit* gevalideerd door de werkgever, de stagiair en Actiris waarin de stageperiode en de verworven vaardigheden worden vastgelegd;
- een afsluitend gesprek aan het einde van elke stage;
- de evaluatie van het project via een tevredenheidsenquête bij de stagiairs en de opvolging van hun beroepstraject 6 maanden en 1 jaar na het einde van de stage.

De statistische analyse van de begunstigen van de maatregel in 2014 is gebaseerd op 29 werkzoekenden die in 2014 op stage werden gestuurd. Het bedrag dat in 2014 bij een externe partner werd besteed voor de plaatsing in het Verenigd Koninkrijk zal in de resultaten van 2015 worden opgenomen.

Aantal verschillende begunstigden - 2014

Leeftijdscategorie	Mannen	Vrouwen	TOTAAL
<25	7	9	16
25-29	3	10	13
Opleidingsniveau			
Secundair, 3 ^{de} graad	1	0	1
Hoger onderwijs	8	18	26
Andere	1	1	2
Inactiviteitsduur			
< 6 maanden	7	14	21
< 6-12 maanden	2	2	4
≥ 12 maanden	1	3	4
Totaal	10	19	29

Bron: Actiris, berekeningen van Actiris International, op basis van de begindatum van de stage.

Vooruitzichten 2015-2016

Er wordt voorzien om 150 beroepsstages in het buitenland te organiseren (50 in 2014, 100 in 2015).

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

43 EURES

Juridisch kader

Uittreksel van het Verdrag van de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (geconsolideerde versie zoals gepubliceerd in het Publicatieblad C83 van 30.03.2010).

Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie (Publicatieblad van de Europese Unie L141, 27.05.2011, p.1).

Beschikking van de Commissie van 23 december 2002 tot uitvoering van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad voor wat betreft de compensatie van aanbiedingen van en aanvragen om werk. (Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen L5, 10.01.2003, p. 16).

EURES-charter (geconsolideerde versie zoals gepubliceerd in het Publicatieblad C311 van 16.11.2010).

Richtsnoeren van EURES (aanvaard door het coördinatiebureau van EURES op 10 december 2009).

Artikel 46 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie:

"Het Europees Parlement en de Raad stellen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité, bij wege van richtlijnen of verordeningen de maatregelen vast welke nodig zijn om tot een vrij verkeer van werknemers te komen zoals dit in artikel 45 is omschreven, met name door:

- het verzekeren van een nauwe samenwerking tussen de nationale bestuursinstellingen op het gebied van de arbeid;
- het afschaffen van de administratieve procedures en handelwijzen, alsmede van de wachttijden voor het aanvaarden van aangeboden betrekkingen voortvloeiende hetzij uit de nationale wetgeving hetzij uit voordien tussen de lidstaten gesloten overeenkomsten, waarvan de handhaving een beletsel zou vormen voor het vrijmaken van het verkeer van de werknemers;
- het afschaffen van alle wachttijden en andere beperkingen gesteld hetzij in de nationale wetgeving hetzij in voordien tussen de lidstaten gesloten overeenkomsten, welke aan de werknemers uit de overige lidstaten andere voorwaarden opleggen voor de vrije keuze van een betrekking dan aan de werknemers van het eigen land;
- het instellen van organisatorische voorzieningen door welke de aanbiedingen van en de aanvragen om werk met elkaar in aanraking kunnen worden gebracht en door welke het evenwicht daarvan kan worden vergemakkelijkt onder voorwaarden welke ernstige gevaren voor de levensstandaard en de werkgelegenheid in de verschillende gebieden en industrieën uitsluiten".

Uittreksel uit het Beheerscontract 2013-2017 van Actiris:

"Artikel 51. Acties op internationaal niveau

Tegen de achtergrond van een groeiende internationalisering van de arbeidsmarkten, verbindt Actiris zich ertoe een strategie te bepalen die de volgende elementen beoogt:

- Een specifiek Publiek tewerkstellen, meer bepaald via EURES, in nauwe samenwerking en integratie met de Directies van Actiris;
- De tewerkstellings- en stagemogelijkheden van de Brusselse Werkzoekenden in andere landen promoten via de organisatie van evenementen;
- Kwalitatief en kwantitatief bijdragen tot de operationele monitoring en de monitoring van projecten, in de eerste plaats binnen de Europese Unie;
- Actiris vertegenwoordigen en positioneren binnen de Europese en/of mondiale netwerken. Er zal op regelmatige tijdstippen over de deelname van Actiris aan deze netwerken aan het Beheerscomité gerapporteerd worden;
- De nuttige samenwerking en synergieën met de andere Europese actoren organiseren.

In het kader van onderhavig Contract verbindt Actiris zich ertoe de acties op internationaal vlak volgens de volgende Activiteiten op te splitsen:

- Tewerkstelling op grond van geografische mobiliteit;
- Institutionele betrekkingen;
- Benchmarking en strategisch toezicht;

- Samenwerking”.

Doelstellingen

EURES heeft tot doel informatie, advies en diensten te verlenen op het gebied van werving en arbeidsbemiddeling aan werkzoekenden en werkgevers, alsmede aan iedere burger die wil profiteren van het beginsel van vrij verkeer van personen.

Het doel van EURES in Brussel is de Europese mobiliteit van en naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te promoten. Gezien de situatie van de Brusselse arbeidsmarkt wordt de prioriteit bij de “outgoing activities” gelegd, d.w.z. de begeleiding van Brusselaars bij de verschillende stappen om een baan in het buitenland te vinden en hulp aan werkgevers die in het buitenland willen aanwerven.

Sinds de EURES 2014-hervorming is matching het hoofddoel. Bijgevolg worden steeds meer en meer dergelijke activiteiten door de internationale diensten aangeboden.

Algemene principes

EURES kan rekenen op een menselijk netwerk van zo'n 1000 consulenten verspreid over 31 Europese landen die dagelijks in contact staan met werkzoekenden en werkgevers.

De EURES-consulenten in Brussel werken bij Actiris International en zijn onder meer belast met de internationale rekrutering en plaatsing voor Actiris (openbare tewerkstellingsdienst in het Brussels Gewest).

EURES in Brussel heeft de volgende taken:

- Brusselse werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in internationale mobiliteit en buitenlandse werkgevers informeren en begeleiden;
- De internationale werkaanbiedingen beheren;
- De kandidaten voor een job in het buitenland en de Europese werkgevers die internationaal talent willen rekruteren met elkaar in contact brengen;
- Informaticatools voor de verwerking van de Europese mobiliteit en rekrutering ontwikkelen en updaten;
- ...

Naast het netwerk aan consulenten beschikt EURES over een tweede zeer belangrijke tool, het EURES-portaal. Hier kunnen de werkzoekenden heel wat vacatures vinden van de openbare tewerkstellingsdiensten van de 31 aangesloten landen. De website bevat eveneens een ton aan informatie voor werkzoekenden en werkgevers m.b.t. de levens- en werkomstandigheden op de arbeidsmarkten van de verschillende landen.

De website van Actiris International bevat van zijn kant alle nuttige informatie over de Europese mobiliteit en rekrutering, alsook alle Europese werkaanbiedingen die door Actiris worden beheerd.

Specifieke rubrieken maken het eveneens mogelijk om inlichtingen te bekomen over nieuwe projecten, akkoorden enz. die de kandidaten voor mobiliteitsprojecten kunnen interesseren en beïnvloeden.

Administratieve omkadering

In 2014 bestond het EURES-team van Actiris International uit 10 EURES-consulenten, 1 EURES-manager en 1 line manager. Alle mobiliteitsconsulenten van Actiris International hebben een opleiding als EURES-consulent gevolgd die door de Europese Commissie wordt georganiseerd.

Budget

De EURES-subsidie die Actiris van de Europese Commissie ontvangt, bedraagt, voor de periode 01.06.2013 - 31.12.2014, € 149.300.

Evaluatie

In 2014 heeft het EURES-team van Actiris 768 internationale werkaanbiedingen behandeld, waarvan 77% Europese vacatures. In datzelfde jaar werden 2350 contacten tussen Belgische kandidaten en internationale werkgevers gerealiseerd. 40% van deze werkgevers was Europees.

Verder hebben in 2014 543 geïnteresseerde kandidaten deelgenomen aan één van de 11 informatiesessies georganiseerd door Actiris International, zoals *"In het buitenland werken ... Waarom niet?"*.

Wat Europa betreft, werden de volgende activiteiten georganiseerd om aan de behoeften te beantwoorden van de internationale werkgevers en aan de wensen van de kandidaten op zoek naar een beroepservaring in het buitenland:

- 2 rekruteringsdagen voor *Club Med*. Hier werden 18 kandidaten geselecteerd.
- 1 rekruteringsdag voor *Fiesta Consulting*. Hier werden 11 kandidaten geselecteerd.
- 1 rekruteringsdag voor *Teleperformance*. Hier werden 7 kandidaten geselecteerd.

Met het oog op de voorbereiding van de kandidaten op de integratie in hun nieuwe werkomgeving en hun aanpassing aan de leef- en werkomstandigheden in de gastlanden, werden deze rekruteringsdagen telkens voorafgegaan door voorbereidende workshops voor de kandidaten (met informatie over het bedrijf, de woon- en werkomstandigheden, de gezochte functies, sollicitatietips en aandacht voor de voor dit land specifieke mobiliteitsaspecten). Deze workshops waren eveneens de gelegenheid om over te gaan tot een preselectiegesprek met de kandidaten omtrent hun bekwaamheden, ervaringen, talenkennis en de balans van hun professioneel mobiliteitsproject.

Eind 2014 werd eveneens gekenmerkt door de organisatie van een Europese Jobday on site en online waar vele kandidaten de mogelijkheid kregen om werkgevers, tewerkstellingspartners enz. te ontmoeten. Dit werd mogelijk gemaakt dankzij de steun van EURES, die een interactief platform heeft opgericht om het organisationele en online-gedeelte van het evenement te beheren.

Deze dag was trouwens de gelegenheid om een eerste screening te houden van potentiële kandidaten voor de verschillende betrekkingen binnen de Club Med-organisaties. De preselectie werd gebruikt voor de rekruteringsdag *Club Med* die de volgende dag in de lokalen van Actiris International werd georganiseerd.

Vooruitzichten voor 2015-2016

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

44 INSTAPSTAGE IN DE ONDERNEMING

Juridisch kader

Koninklijk besluit van 10 november 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 23 november 2012.

Besluit van het Vlaams Gewest van 25 januari 2013, in werking getreden op 1 februari 2013.

Besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 15 maart 2013, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 april 2013.

Doelstellingen

Het doel van deze maatregel is om werkzoekenden onder de 30 jaar die zich na hun studies hebben ingeschreven de gelegenheid te bieden om een eerste beroepservaring te verwerven en hun vaardigheden te verbeteren via een opleiding op het terrein. Deze opleiding op het terrein neemt de vorm aan van een voltijdse instapstage in een onderneming met een duur van 3 tot 6 maanden. De stage kan eventueel gepaard gaan met een beroepsopleiding, waarvan de maximale duur tot de helft van de stageperiode is beperkt (indien akkoord van de beroepsopleidingsinstelling).

Algemene principes

De instapstage vindt haar oorsprong in de verbintenis die de federale regering is aangegaan in het Relanceplan van 2012, namelijk om 10.000 beroepsinstapstages voor jonge werkzoekenden onder de 30 jaar te creëren, waarvan 1.650 in het Brussels Gewest. De gewestelijke reglementering ter zake diende eerst te worden aangepast alvorens deze maatregel in de praktijk kon worden gebracht. In het Brussels Gewest is het sinds 1 april 2013 mogelijk om overeenkomsten voor een instapstage in een onderneming af te sluiten.

De stagiairs moeten geldig als niet-werkende werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven, mogen de leeftijd van 30 jaar niet hebben bereikt, mogen hoogstens een diploma van het secundair onderwijs bezitten en moeten in de 6de maand van hun beroepsinschakelingstijd (de vroegere wachttijd) zitten. Zij mogen bovendien niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een negatieve gegevenstransmissie¹⁷ van Actiris aan de RVA.

Zowel privébedrijven als vzw's of overheidsinstellingen kunnen als werkgever optreden.

De stage:

- begint ten vroegste de 6de maand en ten laatste de 12de maand van de beroepsinschakelingstijd;
- is voltijds (onder voltijds wordt verstaan het aantal uren gepresteerd door de referentiewerknemer die in de onderneming dezelfde functie uitoefent). Hoogstens de helft van de duur van de stage kan doorgaan buiten de onderneming in een door de betrokken dienst van de bevoegde gefedereerde entiteit aanvaard opleidings- of begeleidingsproject. Voor Brussel is deze bevoegde dienst Actiris;
- moet een duur hebben van minstens 3 maanden en hoogstens 6 maanden. Het is mogelijk om één of meerdere stageovereenkomsten te sluiten;
- wordt geregeld door een driepartijenovereenkomst tussen de stagiair, de stagegever en de VDAB of Bruxelles Formation (voor de Franstalige stagiairs). Deze overeenkomst voorziet een regeling geïnspireerd op de regeling voorzien in geval van een individuele beroepsopleiding in de onderneming (maar zonder verplichting om de stagiair na de instapstage in dienst te nemen);

¹⁷ Deze negatieve gegevenstransmissies kunnen betrekking hebben op de weigering om deel te nemen aan een diagnosegesprek, de weigering om deel te nemen aan een traject of opleiding, het vroeger verlaten van een traject of opleiding, de weigering om zich bij een werkgever te melden of om deel te nemen aan een collectieve informatiesessie.

- geeft recht op een maandelijkse vergoeding van 200 euro ten laste van de stagegever, ter aanvulling van de stage-uitkering betaald door de RVA. De vergoeding is echter enkel verschuldigd voor de uren die de stagiair effectief in de onderneming presteert. Dit betekent dat de stagiair bijvoorbeeld in geval van ziekte geen aanspraak kan maken op zijn stagevergoeding.¹⁸

Wie doet wat?

Actiris verzamelt de stageaanbiedingen bij de ondernemingen, selecteert de kandidaat-stagiairs en bereidt hen voor. Actiris bereidt ook het dossier voor Bruxelles Formation voor. Na afloop van de stage zorgt Actiris voor de begeleiding van de stagiair. Deze opdracht wordt toevertrouwd aan de dienst Youth Guarantee van Actiris. Deze dienst bestaat uit een verantwoordelijke en een adjunct-verantwoordelijke, 23 jobcoaches, 3 administratieve medewerkers en 2 stewards.

Bruxelles Formation of de VDAB hebben een ontmoeting met de onderneming en de stagiair in het teken van de ondertekening van de stageovereenkomst. Zij zorgen eveneens voor de administratieve en pedagogische opvolging van de stagiair.

De werkgever bezorgt zijn dossier aan Actiris, begeleidt de stagiair zolang de stage loopt, dient iedere maand een evaluatieverslag in bij Bruxelles Formation of de VDAB en stelt de stagiair in het bezit van het maandelijkse aanwezigheidsattest voor de RVA (C98).

Administratieve omkadering

De dienst Youth Guarantee van Actiris, de cel Relations Entreprises van Bruxelles Formation en de bevoegde dienst van de VDAB, de werkgeversconsultants van Actiris belast met de prospectie en de promoties van de aanbiedingen voor instapstages bij de betrokken werkgevers.

Budget (Actiris)

Op 20 juni 2013 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering de uitvoering van de Jongerengarantie goed en verleende zij in dat kader een werkingssubsidie aan Actiris.

Zo kreeg Actiris 500.000 euro toegewezen om gestalte te geven aan de Jongerengarantie en een nieuwe dienst op te richten die zich hierop zou toelagen. Dit budget kan worden beschouwd als deel uitmakend van het Pact voor Duurzame Stedelijke Groei.

Begunstigden (kwantitatieve evaluatie)

In 2014 hebben 660 personen een instapstage gerealiseerd (340 mannen en 320 vrouwen). De stagiairs zijn overwegend 20 tot 24 jaar oud (62,3%). Het aantal stagiairs dat jonger is dan 20 jaar bedraagt 22,3% en het aantal 25-tot-30-jarigen 15,4%.

55% van deze stagiairs beschikt over een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs (GHSO) en 31,7% over een getuigschrift van het lager secundair onderwijs (GLSO). De resterende stagiairs (13,3%) worden ingedeeld in een algemene, niet-specifieke categorie van jongeren die hun studies in het buitenland hebben afgerond en van wie het diploma niet in België wordt erkend.

De ondernemingen waar de stages werden gelopen, vallen onder 4 belangrijke activiteitensectoren: de handel en de winkerverkoop (28,3%), de horeca (15,4%), de overheidsinstellingen (19,7%) en de activiteiten van administratieve en ondersteuningsdiensten (8,1%). De grootste gebruikers van de instapstage waren de ondernemingen met een personeelsbestand van 1 tot 4 personen (28%) en meer dan 1.000 personen (36%).

Op basis van een longitudinale analyse over een periode van 3 en 6 maanden na het einde van een instapstage blijkt dat 3 maanden na de afloop van de instapstage 36,7% van de stagiairs is tewerkgesteld en 9,3% een opleiding volgt, een IBO volgt of zijn studies heeft hervat. Dit cijfer loopt 6 maanden na de instapstage op tot 45,8% voor de stagiairs die zijn tewerkgesteld en 51,8% voor de stagiairs die een opleiding volgen, een IBO volgen of hun studies hebben hervat.

¹⁸

Wanneer we naar de doorstroming naar werk kijken die deze maatregel kan bieden, is het nuttig om de tewerkstellingsgraad van de stagiairs na afloop van een instapstage te vergelijken met de tewerkstellingsgraad van een referentiegroep, ook controlegroep genoemd, die grotendeels gelijkaardige kenmerken vertoont, behalve voor de instapstage. Zo bedraagt de tewerkstellingsgraad van de IS-stagiairs respectievelijk 45,8%, tegenover 29,3% voor de jongeren van de controlegroep.

Kwalitatieve evaluatie

De aard van de instapstage, een "opleiding in een professionele omgeving", doet gedurende de hele procedure afwisselend een beroep op opleidings- en tewerkstellingsinstellingen.

Tussen het moment waarop een werkgever een opleidingsplan opstelt met het oog op de aanwerving van een jongere in de instapstage en de effectieve start van de stage, moeten niet minder dan 8 stappen tussen Actiris en Bruxelles Formation worden doorlopen:

Stap 1	Actiris prospecteert en ondersteunt de werkgever bij het opstellen van het opleidingsplan
Stap 2	Actiris voert de gegevens in en geeft de aanvraag door aan Bruxelles Formation
Stap 3	Bruxelles Formation valideert het opleidingsplan en stuurt zijn akkoord door naar Actiris
Stap 4	Actiris start met de preselectie van kandidaten en geeft de kandidaturen door aan de werkgever
Stap 5	De werkgever selecteert de kandida(a)t(en) en geeft zijn keuze door aan Actiris
Stap 6	Actiris stelt het administratief dossier op en geeft dat door aan Bruxelles Formation voor de opstelling en de ondertekening van de overeenkomst
Stap 7	Bruxelles Formation gaat over tot de ondertekening van de overeenkomst met de werkgever en de stagiair
Stap 8	Actiris voert de gegevens van de instapstage in het dossier van de stagiair in

Naast het feit dat elk van deze stappen gepaard gaat met een min of meer lange verwerkingstermijn die soms varieert, hebben de verschillende tussenkomende partijen geen zicht op het geheel van het traject en de voortgang van het dossier in de loop van de verschillende stappen. De werkgeversconsulenten van Actiris bijvoorbeeld, die in de eerste stap een instapstage aan een werkgever hebben voorgesteld, hebben moeite om hun klanten op te hoogte te houden van de termijnen voor de goedkeuring van de pedagogische programma's door Bruxelles Formation. Na de selectie van de stagiair, kunnen de jobcoaches van Actiris evenmin de toekomstige stagiair en zijn werkgever op de hoogte brengen van de datum van de ondertekening van de stageovereenkomst door de opleidingsinstelling. Dit kan problematisch worden wanneer de kandidaat zich aan het einde bevindt van de periode waarin hij in aanmerking komt voor een stage.

Teneinde het risico op informatieverlies gedurende de 8 stappen te beperken en opdat elke tussenkomende partij zicht zou hebben op het geheel van het traject, werkt Bruxelles Formation momenteel aan de ontwikkeling van een gemeenschappelijk platform en een elektronisch dossier waarmee bij het opstellen van een instapstage van bij de aanvraag van een werkgever tot de ondertekening van de overeenkomst bij elke stap een overzicht kan worden verkregen van de voortgang van het dossier.

Vooruitzichten 2015-2016

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming vallen de wettelijke bepalingen van de instapstage sedert 01/07/2014 onder de exclusieve bevoegdheid van de gewesten. In dit kader wordt er binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest momenteel een nieuwe ordonnantie betreffende alle "stages voor een eerste beroepservaring" opgesteld. De uitvoeringsbesluiten die deze ordonnantie zullen

vervolledigen, zouden Actiris onder andere de mogelijkheid moeten bieden om de toelatingsvoorwaarden voor een instapstage te versoepelen. Rekening houdende met de wettelijke weg die moet worden gevolgd om deze "bevoegdheid" voor Actiris te verkrijgen, zal de versoepeling van de toelatingsvoorwaarden voor de kandidaten voor een instapstage waarschijnlijk pas tegen 2016 worden verwacht.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

45 GELIJKSCHAKELING VAN DIPLOMA'S

Juridisch kader

De ordonnantie van 18 januari 2001 betreffende de organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;

De ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 februari 2008 tot uitvoering van artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, inzonderheid artikel 9, §2;

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in Brussel;

Het Beheerscontract 2013-2017 van Actiris, inzonderheid artikel 36 inzake validering en erkenning van de vaardigheden;

De beslissing van het Beheerscomité van Actiris van 13 december 2012.

Doelstelling

Het doel van het project is om Brusselse werkzoekenden te ondersteunen om een gelijkschakeling voor het diploma dat ze in het buitenland behaalden, te bekomen en op die manier hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Actiris heeft in die zin partnershipsmaatregel ontwikkeld met twee Brusselse vzw's, BON (Brussels Onthaalbureau Nederlands) en CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers). Zij werden geselecteerd als gespecialiseerde organisaties in het bieden van hulp bij het opstellen van dossiers voor de aanvraag van een gelijkwaardigheidserkenning van buitenlandse diploma's bij de bevoegde diensten van de Franse en Vlaamse gemeenschap.

Algemene principes

Na een grondige analyse in 2012 van de Brusselse arbeidsmarkt, bleek dat CIRE en BON de twee instellingen zijn die de meeste ervaring hebben met het informeren en indienen van gelijkwaardigheidsaanvragen van derden bij de bevoegde instellingen van de Vlaamse en de Franse gemeenschap.

Beide organisaties werden, bij besluit van het Beheerscomité op 13 december 2012, gemandateerd om uitvoering te geven aan het project tot 31 december 2015.

Om de doelstelling van het project te realiseren, wordt het takenpakket van de partners opgebouwd rond drie verschillende pijlers. (De bijhorende doelstellingen, in lijn met de financiering, werden over het algemeen verdeeld volgens een verdeling van 2/3 voor CIRE en 1/3 voor BON.)

- Pijler 1. Het verstrekken van informatie aan de medewerkers van Actiris en zijn partners die in rechtstreeks contact staan met werkzoekenden. De doelstellingen voor 2014 op dit vlak waren de volgende:
 - o het geven van informatiesessies gericht naar professionelen (15 per jaar)
 - o de ontwikkeling van tools voor professionelen die in contact staan met het doelpubliek
- Pijler 2. Het verstrekken van informatie aan de werkzoekenden die tot het doelpubliek behoren. Naast de organisatie van informatiesessies (15 voorziene sessies) gaat het hier ook om een bredere bekendmaking van de mogelijkheden tot diplomagelijkschakeling.
- Pijler 3. De individuele analyse (en evt. indiening bij de bevoegde gemeenschapsinstellingen) van individuele dossiers van werkzoekenden.

Administratieve omkadering

De administratieve omkadering wordt verzorgd door het departement Partnerships en Netwerk en de projectinspecteurs van Actiris.

Financiering

De voorziene financiering voor 2014 is 201.955,24 euro.

Evaluatie

Kwantitatief

Onderstaande gegevens werden verzameld door de partners. Vanaf 1 januari 2015 zullen de partners de gegevens m.b.t. het project via het Netwerk voor Partners van Actiris (NWP) bijhouden, wat de kwantitatieve opvolging zal vergemakkelijken.

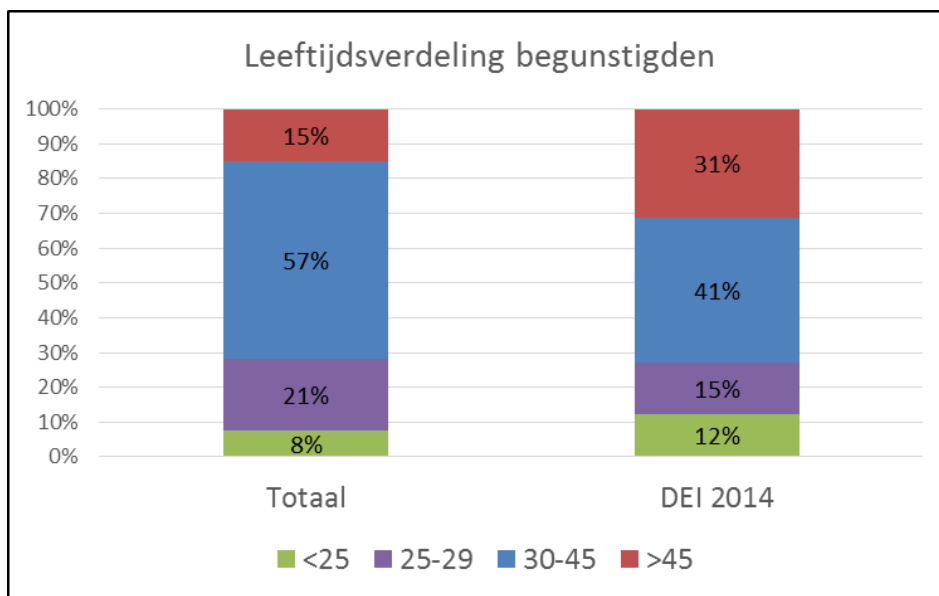
	Totaal / Realisatie
<i>Pijler 1</i> : informatiesessies voor professionelen (= aantal sessies)	14/15 Realisatie van 93% van de beoogde informatiesessies voor professionelen.
<i>Pijler 2</i> : informatiesessies voor werkzoekenden (= aantal sessies)	15/15 Realisatie van 100%. In tegenstelling tot 2013 heeft de indicator betrekking op het aantal gegeven sessies in plaats van het aantal deelnemers.
Pijler 3: geanalyseerde dossiers (= aantal unieke dossiers die voldoen aan de criteria)	1051/975. Realisatie van 108% van de beoogde individuele analyses.

Wat pijler 3 stellen we vast dat er in vergelijking met 2013 een sterke afname is van het aantal dossiers dat niet in rekening kan worden gebracht – het gaat om ongeveer 5,7% of 64 acties in vergelijking met 273 acties in 2013. We verwachten in 2015 een verdere afname dankzij het gebruik van het NWP.

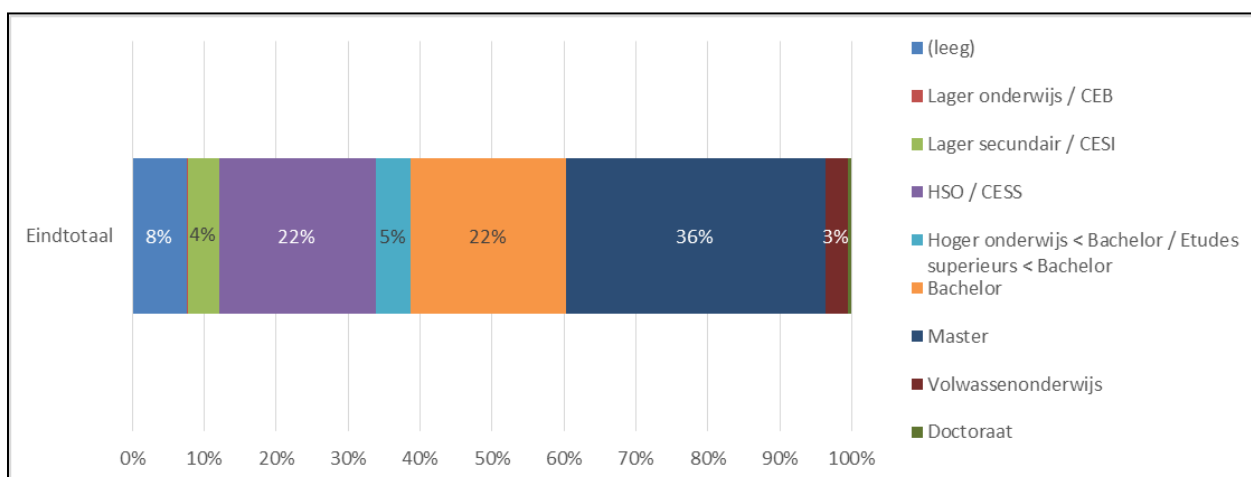
Kwalitatief

De specifieke kenmerken van de werkzoekenden die door de partners individueel begeleid werden, waren de volgende:

- *Leeftijdsverdeling*. De deelnemers aan een actie diplomagelijkschakeling zijn eerder thuis te brengen in de leeftijdscategorie 25-29 jaar en 30-45 jaar. In vergelijking met het gemiddeld aantal NWWZ ingeschreven in 2014 bij Actiris zijn deze leeftijdsgroepen eerder oververtegenwoordigd.



- *Diplomaniveau.* Naar diplomaniveau¹⁹ stellen we vast dat de individuele begeleidingen van de partners voornamelijk betrekking hebben op werkzoekenden die een (nog niet gelijkgeschakeld) master-diploma behaalden in het buitenland (36%), gevolgd door diplomaniveau Bachelor (22%), Hoger Secundair Onderwijs (22%)



- *Herkomst.* Naar herkomstlanden toe zien we een grote gelijkenis tussen beide partners. De meeste individuele begeleidingen hebben betrekking op werkzoekenden met een Marokkaans diploma, gevolgd door Frankrijk, Roemenië, Congo, Spanje en Italië. De herkomstlanden zijn zeer divers – beide partners rapporteren een resem landen waarvoor slechts een aantal begeleidingen plaatsvond, met zowel EU als niet-EU landen en binnen de EU-landen een aanwezigheid van zowel de EU-15 als de EU-13 landen.
- *Reden van aanvraag.* De overgrote meerderheid (78%) van de werkzoekenden wenst begeleid te worden tot het indienen van een gelijkwaardigheidsaanvraag met oog op (beter) werk. Andere werkzoekenden wensen begeleid te worden met oog op het volgen van een studie of een beroepsopleiding, of een combinatie van redenen.
- *Aantal ontmoetingen.* Een individuele begeleiding is steeds maatwerk voor de partners. Het aantal ontmoetingen varieert van dossier tot dossier. In de meerderheid van de dossiers volstaat één

¹⁹ De gegevens van beide partners werden zo goed als mogelijk geïntegreerd in één overzicht. Om de vergelijkbaarheid te garanderen werden bepaalde keuzes gemaakt, zoals het gelijkstellen van 4 jaar hoger onderwijs in het buitenland met het hier gerapporteerde master-niveau, hoewel veel masterstudies 5 jaar hoger onderwijs veronderstellen.

individuele ontmoeting met de werkzoekende. In 18% van de gevallen vindt er een tweede ontmoeting plaats en in iets meer dan 3% van de begeleidingen vindt er een derde of volgende ontmoeting met de werkzoekende plaats.

- *Ingediende dossiers.* Er werden in 2014 door de partners 249 dossiers van werkzoekenden ingediend bij de bevoegde diensten van de Vlaamse of de Franstalige gemeenschap. In 165 van deze dossiers volgde er een positieve beslissing (inclusief lagere inschalingen van het oorspronkelijke diploma), 78 dossiers zijn in afwachting van een beslissing en 8 dossiers kregen een negatieve beslissing.

Naast bovenstaande realisaties werd in 2014 de meertalige (NL, FR, ENG) website www.mijndiploma.be gecreëerd, als een gezamenlijk initiatief van beide partners. De website bevat informatie over de geldende procedures in de Vlaamse en de Franstalige gemeenschap en is zowel voor werkzoekenden als professionelen bestemd.

In hun activiteitenverslagen rapporteren de partners verschillende punten van vooruitgang ten aanzien van 2013:

- Een sterke toename in het aantal deelnemers aan een informatiesessie voor werkzoekenden door het afschaffen van het systeem van voorafgaande inschrijvingen.
- Een toename van de kennis over de materie bij professionelen en de populariteit van de infosessies.
- De ontwikkeling van de website en de gezamenlijke promotie hierover van beide partners.
- De mogelijkheid om elektronisch dossiers in te dienen bij de Vlaamse gemeenschap.

Aandachtspunten die de partners zagen waren onder andere de kostprijs van de procedure bij de Franstalige gemeenschap, die een knelpunt vormt voor vele werkzoekenden. Daarnaast is er o.a. nood aan een goede spreiding van informatiemailings naar werkzoekenden zodat de toestroom van werkzoekenden gelijkmatig gebeurt.

Vooruitzichten 2015

- Vanaf januari 2015 zullen de partners de gegevensverwerking in het Netwerk voor Partners van Actiris realiseren.
- Uit een tussentijdse evaluatie van het project in 2014 staan de volgende zaken nog open:
 - o De impact van een diploma-gelijkschakeling op de uitstroombkans naar werk dient nadrukkelijker te worden onderzocht.
 - o De opvolging van werkzoekenden na het bekomen van een beslissing omtrent diploma-gelijkschakeling dient systematischer te worden aangepakt zodat hun (opgevaardeerde) arbeidskansen geoptimaliseerd worden.

Afstemming op de richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie 2011-2014

RS 7.

46 DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSTRATEGIE, HET NATIONAAL HERVORMINGSPROGRAMMA EN DE BRUSSELSE BIJDRAGE

Context en doelstellingen: een aantal mijlpalen

Start van de EWS en de Lissabonstrategie

De eerste helft van de jaren 90 wordt, zoals het decennium daarvoor, gekenmerkt door een behoorlijk aanzienlijke daling van de werkgelegenheid. Tegelijkertijd stijgt het aantal personen dat op zoek is naar een baan in dezelfde mate. De sociale druk is groot. Op hetzelfde moment bouwt Europa aan de economische en monetaire unie, waardoor de burgers de indruk krijgen dat werkgelegenheid en werkloosheid bijzaak zijn. Gebeurtenissen zoals de plotse sluiting van de Renaultfabriek in Vilvoorde wakkeren de afkeer voor “een dergelijk Europa” aan. Toch maken kwesties als tewerkstelling en strijd tegen de werkloosheid het onderwerp uit van Europese resoluties, die er uiteindelijk een centrale aangelegenheid van maken²⁰.

Tijdens de buitengewone vergadering van de Europese Raad in Luxemburg in 1997 wordt beslist over de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS), die de algemene oriëntering en de door de lidstaten uit te voeren prioriteiten inzake het werkgelegenheidsbeleid bepaalt.

In 2000 consolideert de Europese Raad van Lissabon op grond van de stijging van de gecreëerde arbeidsplaatsen eind jaren 90 de overgang naar een actief werkgelegenheidsbeleid. De bedoeling is dat de Europese Unie de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld wordt die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang.

Aldus streefde de Lissabonstrategie ernaar om de volgende kwantitatieve doelen te bereiken:

- een algemeen tewerkstellingspercentage van 67% in 2005 en 70% in 2010;
- een tewerkstellingspercentage bij vrouwen van 57% in 2005 en 60% in 2010;
- een tewerkstellingspercentage bij oudere werknemers (55 tot 64 jaar) van 50% in 2010 (beslist in 2001 om het hoofd te bieden aan de vergrijzing van de bevolking).

De Lissabonstrategie voerde een nieuwe werkmethode in, de open coördinatiemethode (MOC²¹), en berustte op drie pijlers:

- een economische pijler, gericht op de ontwikkeling van een concurrerende economie, gebaseerd op kennis;
- een sociale pijler, gericht op de modernisering van het Europees sociaal model door te investeren in de human resources en de strijd tegen sociale uitsluiting aan te binden;
- een milieupijler (toegevoegd na de Raad van Göteborg in 2001).

De Europese Raad van Barcelona voegde in 2002 een innoverend aspect aan de globale strategie toe. Op het vlak van werkgelegenheid werd de klemtoon gelegd op “meer en betere banen”.

In 2004-2005 werd de Lissabonstrategie halverwege de termijn onderworpen aan een evaluatie onder auspiciën van de Europese Commissie. Deze evaluatie toonde aan dat de doelstellingen die in 2000 werden vastgelegd lang niet waren bereikt. Door een ontoereikende mobilisatie bij de uitvoering van de strategie werd met name onvoldoende vooruitgang geboekt op het vlak van de werkgelegenheid. De noodzaak om groei en werkgelegenheid een nieuwe impuls te geven door een betere geïntegreerde aanpak van de verschillende Europese processen en een betere afbakening van de acties vormde de hoeksteen van de voorgestelde remedies. De Europese Werkgelegenheidsstrategie

²⁰Zie voor meer details de publicatie “Europa en de werkgelegenheid, dat gaat ook mij aan” op de website van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars.

²¹Deze methode moet het mogelijk maken om de beste praktijken te verspreiden en om de convergentie met de belangrijkste doelstellingen van de EU te vergroten. Overeenkomstig de conclusies van de Raad houdt deze methode de volgende elementen in: voor de Unie richtsnoeren bepalen met specifieke tijdschema's voor het bereiken van de doelen die de lidstaten voor korte, middellange en lange termijn hebben vastgesteld; kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren en benchmarks vaststellen, die aan de beste ter wereld zijn getoetst en op de behoeften van de verschillende lidstaten en sectoren zijn toegesneden, als middel om beste praktijken onderling te vergelijken; het vertalen van deze Europese richtsnoeren in nationaal en regionaal beleid door het bepalen van specifieke doelen en het goedkeuren van maatregelen, rekening houdende met nationale en regionale verschillen; periodieke monitoring, evaluatie en peer reviews organiseren als wederzijdse leerprocessen.

werd aldus herzien teneinde haar effecten op de verwezenlijking van de doelstellingen van de Lissabonstrategie te optimaliseren.

De verbetering van de governancemethode voor de opvolging van de doelstellingen van Lissabon beoogde:

- een eenvoudigere identificatie van de prioriteiten met respect voor het globale evenwicht van de Strategie en de synergie tussen de drie dimensies (economie, duurzame ontwikkeling, samenhang);
- een betere uitvoering op het terrein door een sterkere mobilisatie van de lidstaten;
- een vereenvoudiging en stroomlijning van de monitoringprocedure voor een beter begrip van de toepassing van de Strategie op nationaal niveau.

Er werd dus gewerkt aan een nieuwe werkmethode die het mogelijk moest maken om sterkere partnerships tot stand te brengen tussen de sociale gesprekspartners en de beleidsvoerders, alsook met de overheidsinstanties enz.

De herziening van de Lissabonstrategie heeft geleid tot een hergroepering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren (deze zagen in 1998 het licht en geven jaarlijks de gemeenschappelijke prioriteiten voor het nationaal werkgelegenheidsbeleid van alle lidstaten) en van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (GREB). Ze werden als "geïntegreerde richtsnoeren" gehergroepeerd en in april door de Commissie voorgesteld.

De micro- en macro-economische richtsnoeren alsook de werkgelegenheidsrichtsnoeren werden dus onder eenzelfde noemer samengebracht. Dat neemt echter niet weg dat de GREB's en de werkgelegenheidsrichtsnoeren door verschillende artikelen van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geregeld, waardoor de procedures voor publicatie en aanneming verschillen. Dit verdrag bepaalt immers dat de Raad de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (artikel 121) en de werkgelegenheidsrichtsnoeren (artikel 148) moet aannemen, waarbij wordt gepreciseerd dat deze laatste verenigbaar moeten zijn met de globale richtsnoeren. Op grond van deze juridische bepaling worden de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voorgesteld als twee juridisch onderscheiden maar intrinsiek met elkaar verbonden instrumenten.

De werkgelegenheidsrichtsnoeren zijn niet dwingend en zijn het resultaat van een beslissing van de Raad. De GREB's daarentegen zijn wél bindend voor de lidstaten en zijn het voorwerp van een aanbeveling van de Raad.

De Lissabonstrategie liep in 2010 ten einde. De voornaamste doelstellingen inzake arbeidsparticipatie (alsook de secundaire doelstellingen m.b.t. vrouwen en leeftijd) en inzake de investeringen voor Onderzoek en Ontwikkeling werden niet behaald.

Hoewel niet met zekerheid gezegd kan worden dat de doelen zonder de crisis wél behaald zouden zijn, heeft de crisis overduidelijk de progressie van de arbeidsparticipatie die tot 2008 werd opgetekend, tenietgedaan.

In maart 2010 heeft de Commissie haar nieuwe strategie voorgesteld in een document met de naam "Europa 2020: een strategie voor een slimme, duurzame en inclusieve groei".

De Europese Raad heeft op 25 en 26 maart 2010 de belangrijkste elementen uit de mededeling van de Commissie goedgekeurd en heeft op 17 juni 2010 de nieuwe strategie aangenomen.

De Strategie Europa 2020

De strategie Europa 2020 wil de strategie zijn die de Europese Unie uit de crisis leidt en stelt drie actieprioriteiten voor die elkaar onderling versterken, te weten:

- een slimme groei, via de ontwikkeling van een economie gebaseerd op kennis en innovatie;
- een duurzame groei, voor een concurrerendere groenere economie die zuiniger omgaat met grondstoffen;
- een inclusieve groei, via een economie met veel werkgelegenheid en sociale en territoriale cohesie.

We zien hier dus min of meer de drie pijlers van de Lissabonstrategie in terug.

De drie prioriteiten van de Strategie worden gemeten aan de hand van 5 doelstellingen:

- komen tot een arbeidsparticipatie van 75% in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar (focus op jongeren, ouderen, laaggeschoolden en een betere integratie van de legale migranten);
- 3% van het EU-bbp moet in O&O worden geïnvesteerd²²;
- de doelstellingen "20/20/20"²³ m.b.t. klimaat en energie moeten worden behaald (alsook de uitstoot van broeikasgassen met 30% terugdringen indien de nodige voorwaarden zijn vervuld);
- komen tot minder dan 10%²⁴ vroegtijdige schoolverlaters en ten minste 40% van de 30 tot 34-jarigen zou een diploma van het hoger onderwijs moeten behalen;
- komen tot ten minste 20 miljoen mensen minder die slachtoffer van armoede en sociale uitsluiting zijn of dreigen te worden²⁵.

De lidstaten hebben dit naar hun eigen nationale doelstellingen vertaald, naargelang hun beginsituatie, om zo de EU-doelstellingen voor 2020 te bereiken.

De Commissie heeft tevens 7 kerninitiatieven voorgesteld om de vooruitgang in elk prioritair thema een impuls te geven. Deze initiatieven moesten op verschillende momenten gelanceerd worden (streefdatum tussen haakjes):

- Innovatie-Unie (september 2010);
- Jeugd in beweging (september 2010);
- De digitale agenda voor Europa (mei 2010);
- Efficiënt gebruik van hulpbronnen in Europa (begin 2011);
- Industriebeleid in een tijd van globalisering (oktober 2010);
- Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen (november 2010);
- Europees platform tegen armoede (november 2010).

In termen van governance ging de Strategie Europa 2020 gepaard met de introductie van een Europees semester. Dit begint wanneer de Europese Commissie haar Jaarlijkse groeianalyse publiceert.

Het Europees semester wil de sociale en economische agenda's beter op elkaar afstemmen. Zo moeten de lidstaten hun NHP en hun Stabiliteits- en Convergenceprogramma's op hetzelfde moment indienen.

De oriëntering van de richtsnoeren die sinds de herziening van de Lissabonstrategie halverwege de looptijd werd gekozen, werd behouden. De richtsnoeren van de EWS en de GREB's werden met andere woorden samengevoegd. Het aantal richtsnoeren daarentegen werd teruggeschoefd. Voortaan zijn er dus nog maar 10. Richtsnoeren 7 tot 10 hebben betrekking op de werkgelegenheid en het sociale beleid. De richtsnoeren werden in 2012 officieel behouden en zouden tot 2014 niet meer moeten veranderen.

²² Doelstelling uit de Lissabonstrategie.

⁴ De uitstoot van broeikasgassen met minstens 20% verminderen in vergelijking met 1990, het aandeel van duurzame energiebronnen verhogen tot 20% van het totale eindverbruik en de energie-efficiëntie met 20% verhogen. We merken op dat deze doelstelling reeds vóór de nieuwe strategie werd aangenomen.

²⁴ Doelstelling uit de Lissabonstrategie.

²⁵ Het risico op armoede en uitsluiting wordt bepaald op basis van drie indicatoren: at-risk-of-poverty (aantal personen dat minder dan 60% van het modale nationale inkomen verdient), material deprivation (onvermogen om zijn huur, zijn facturen enz. te betalen) en jobless household. Dat betekent dat elk land vrij zijn eigen doelstellingen kan bepalen en de meest relevante indicator(en) voor de nationale situatie kan kiezen.

RS. 7: de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en kwaliteitsvolle banen bevorderen;

RS. 8: een geschoolde beroepsbevolking ontwikkelen die in de behoeften van de arbeidsmarkt voorziet en een leven lang leren bevorderen;

RS. 9: de prestaties van de onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus verbeteren en deelname aan tertiair onderwijs vergroten;

RS. 10: sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden.

Een woordje uitleg over de procedures: historiek en Europees Semester

In 2005 stelde de Commissie voor het eerst een strategisch verslag op dat de resultaten van een globale evaluatie van de vooruitgang in de lidstaten beschrijft. Op basis van dit verslag werkte de Commissie het Lissabonprogramma van de Gemeenschap 2005-2008 uit. Na goedkeuring hiervan door de Raad heeft iedere lidstaat de Europese doelstellingen in een driejaarlijks Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) vertaald. Dit laatste verving dus het vroegere Nationaal Actieplan (NAP). Jaarlijks brachten de lidstaten aan de Europese Commissie verslag uit van de vorderingen. De Europese Commissie stelde vervolgens een algemeen verslag op met, indien nodig, aanbevelingen aan de verschillende lidstaten om de Lissabondoelstellingen te bereiken.

De tweede cyclus (2008-2010) werd uitgezet op basis van een procedure die gelijk is op de procedure die voor 2004-2005 van toepassing was.

In België staat het Nationaal Hervormingsprogramma onder toezicht van een Politiek Begeleidingscomité dat wordt voorgezeten door de secretaris van het Overlegcomité en voornamelijk bestaat uit de ministers-presidenten, de vicepremiers, de minister van Buitenlandse Zaken en de staatssecretaris voor Europese Zaken. De redactie van het NHP gebeurt door een Redactiecomité dat wordt geleid door de Kanselarij van de Eerste Minister. Elk van de drie delen van het NHP wordt door een federale overheidsinstelling gepiloteerd. Het werkgelegenheidshoofdstuk valt onder de verantwoordelijkheid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De gemeenschappen en gewesten werken mee aan de opstelling ervan. Het macro-economische hoofdstuk komt voor rekening van het Federaal Planbureau en de FOD Economie. Deze laatste staat in voor het micro-economische hoofdstuk.

De minister-president draagt de verantwoordelijkheid voor de Brusselse bijdrage aan alle hoofdstukken van het NHP.

De hierboven beschreven procedures en methode werden voor de Strategie 2020 behouden. Het economische beheer werd echter versterkt en de sociale en economische agenda's werden in het kader van het Europees semester op elkaar afgestemd. Het Europees semester verloopt als volgt:

In januari publiceert de Commissie haar Jaarlijkse groeianalyse, die bestaat uit een hoofddocument en drie bijlagen. De lidstaten moeten bij de opstelling van hun Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) rekening houden met de grote lijnen die in dit verslag worden vermeld.

De Commissie verwacht het NHP tegen midden april. Tezelfdertijd moeten de lidstaten eveneens hun Stabiliteits- en Convergenceprogramma voorleggen. Vervolgens evalueert de Commissie de NHP's en geeft het per lidstaat de nodige aanbevelingen op grond van een analyse van de specifieke situatie van elk land. Deze aanbevelingen worden daarna door de Raad aangenomen. De lidstaten moeten in hun volgende NHP vermelden wat ze hebben verricht om een antwoord te bieden op de specifieke aanbevelingen (alsook de richtlijnen van de nieuwe Jaarlijkse groeianalyse).

Het NHP 2011 in grote lijnen

Het eerste Belgische NHP in het kader van de nieuwe strategie werd midden april 2011 aan de Commissie voorgelegd en wil een antwoord bieden op de richtlijnen n.a.v. de Jaarlijkse groeianalyse 2011. Het stelt tevens de nationale doelstellingen voor om de doelstellingen van de Strategie Europa 2020 op Europees niveau te behalen. Verder bevat het document een macro-economisch scenario 2011-2020, een hoofdstuk inzake het macro-economisch toezicht en een overzicht van de specifieke Belgische bottlenecks.

De gewesten wensten regionale hervormingsprogramma's als bijlage bij het NHP te voegen. De Commissie houdt echter enkel rekening met het nationale hervormingsprogramma.

De nationale doelstellingen inzake werkgelegenheid:

België beoogt tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 73,2% voor de 20 tot 64-jarigen (67,1% in 2009). De werkzaamheidsgraad bij de vrouwen (20-64 jaar) zou 69,1% moeten bedragen (61,0% in 2009) en deze bij de oudere werknemers (55-64 jaar) 50% (35,3% in 2009).

Het percentage jongeren die niet aan het werk zijn, noch onderwijs of een opleiding volgen (NEET), zou tot 8,2% moeten worden teruggebracht (11,1% in 2009).

Ten slotte zou het verschil tussen de werkzaamheidsgraad van de Belgen en de onderdanen uit landen buiten de EU minder dan 16,5% moeten bedragen (dit was 27,5% in 2009).

De bottlenecks inzake werkgelegenheid:

Vertrekkende vanuit de door het Werkgelegenheidscomité uitgewerkte terminologie heeft België de volgende bottlenecks geïdentificeerd: de arbeidskosten, de vorming en kwalificatie, de arbeidsmarktparticipatie van bepaalde doelgroepen en de strijd tegen discriminatie rond werkgelegenheid.

De belangrijkste krachtlijnen om de doelstellingen inzake werkgelegenheid te bereiken:

De Belgische overheid heeft beslist om conform de werkgelegenheidsrichtsnoeren (2011), het Euro plus-pact en de conclusies van de Europese Raad van 24-25 maart maatregelen te nemen gericht op 7 prioritaire krachtlijnen:

1. Loonkostenbeheersing;
2. Vermindering van de (para)fiscale druk op de lage lonen;
3. Toename van levenslang leren voor werknemers en van de scholing van werkzoekenden;
4. Verhoogde deelname van de doelgroepen aan de arbeidsmarkt;
5. Hervorming van het werkloosheidsstelsel;
6. Verbetering van het arbeidsrecht om flexicurity te bevorderen;
7. Interregionale mobiliteit.

Deze prioritaire krachtlijnen beogen dus, in de lijn van de Europese doelstellingen, de arbeidsparticipatie te vergroten door de loonkosten terug te dringen, maar ook door zoveel mogelijk mensen (opnieuw) tot de arbeidsmarkt te laten toetreden, ongeacht of het gaat om werklozen of, meer algemeen, inactieven.

Brusselse bijdrage aan het NHP 2011:

De regionale doelstellingen willen aansluiten bij de regeringsverklaring 2009-2014 en zijn gebaseerd op andere documenten en initiatieven, bijvoorbeeld het PDSG en de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu (cf. infra).

Om de doelstellingen voor werkgelegenheid van de Strategie 2020 te bereiken, spitst het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich toe op de volgende 7 aandachtspunten:

- De economische activiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verder ontwikkelen om massaal nieuwe arbeidsplaatsen te blijven creëren door maximaal gebruik te maken van het nieuwe werkgelegenheidspotentieel binnen de arbeidsintensieve sectoren.
- De begeleiding van werkzoekenden versterken, te beginnen bij de jongeren.
- Bijzondere aandacht besteden aan jongeren, de meest kwetsbare groep in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Alle actoren mobiliseren voor de opleiding van werkzoekenden.
- De discriminatie bij aanwerving bestrijden en diversiteit bevorderen.
- De mobiliteit van de werkzoekenden vergroten.
- Performante overheidsinstrumenten voor werkgelegenheid ontwikkelen en behouden.

Het NHP 2014

Het NHP 2011 was een programmadocument waarin België te kennen gaf hoe het tot het behalen van de grote doelstellingen van de Strategie 2020 wilde bijdragen en welke nationale doelstellingen werden vastgelegd.

Het NHP 2014 is een opvolgingsverslag van de inspanningen die België heeft geleverd en van de antwoorden die ons land al dan niet heeft geboden op de aanbevelingen waarmee de Europese Raad

het Europees semester 2013 heeft afgesloten. De prioriteiten die in het document 2011 zijn opgenomen, blijven dus geldig, inclusief de Brusselse prioriteiten.

Het luik "Werk" van het NHP 2014 concentreert zich op drie krachtlijnen:

- Invoering van de jongerengarantie;
- Verzoenen van privé- en beroepsleven;
- Modernisering van het arbeidsrecht.

Wat de doelstelling "Werk" betreft, legt het gewestelijke hervormingsprogramma, dat bij het NHP is gevoegd, de nadruk op het verder intensiveren van de Brusselse begeleiding van werkzoekenden, met bijzondere aandacht voor jongeren via de invoering van de Jongerengarantie, de afstemming tussen tewerkstelling en opleiding, de strijd tegen discriminatie bij aanwerving en de bevordering van diversiteit, het versterken van de mobiliteit en de verdere economische ontwikkeling van het Gewest. Ook het ontwikkelen en mobiliseren van performante overheidsinstrumenten voor werkgelegenheid en opleiding (het nieuwe Beheerscontract van Actiris, het eerste Beheerscontract van Bruxelles Formation, ...) krijgen bijzondere aandacht.

Het PDSG (New Deal) en het Talenplan blijven de voornaamste programma's die de actie van de Brusselse openbare besturen omkaderen.

De Brusselse Jongerengarantie

Deze Brusselse voorziening wordt gecoördineerd door de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ondersteund door een stuurcomité samengesteld uit de verschillende ministers bevoegd voor tewerkstelling, opleiding, onderwijs en sociale insluiting en de functionele besturen. De sociale partners worden hierbij betrokken via de beheerscomités van de betrokken besturen.

Deze Jongerengarantie moet kaderen binnen een geheel van intersectorale beleidsvoeringen (onderwijs, werk, informatie voor jongeren, strijd tegen schooluitval, middenklassen, ...) op verschillende niveaus (Europees, gewestelijk, gemeenschaps, lokaal) en heeft als doel:

- bij te dragen tot de strijd tegen de werkloosheid en de ondertewerkstelling van jongeren tussen 15 en 25 jaar;
- bij te dragen tot de verbetering van de vaardigheden (in de ruime zin) van jongeren met het oog op hun intrede op of hun terugkeer naar de arbeidsmarkt.

Behalve bij de ambities van de Europa 2020-strategie sluit deze voorziening ook aan bij de doelstellingen die worden nagestreefd door de programmadocumenten van het gewest (Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling, New Deal) en door de samenwerkingsakkoorden betreffende het gekruist beleid tewerkstelling-opleiding tussen het Brussels Gewest en de Vlaamse en Franse Gemeenschap.

Gezien de Brusselse interventiecontext worden naast preventieve acties ook remediërende acties gepromoot (zoals tweedekansonderwijs/-opleidingen).

Zes thematische pijlers operationaliseren de grote doelstellingen van de maatregel, en dit aan de hand van tal van concrete acties:

- Pijler 1: Informatie/Oriëntatie (4 acties inzake vroegtijdige activering en inzake integratie);
- Pijler 2: Onderwijs/Acties m.b.t. jongeren (6 acties inzake vroegtijdige activering en 2 acties inzake integratie);
- Pijler 3: Informeel onderwijs/Informele opleiding (3 acties inzake vroegtijdige activering);
- Pijler 4: Opleiding (9 acties inzake vroegtijdige activering en 3 acties inzake integratie);
- Pijler 5: Stages in de bedrijfswereld (3 acties inzake integratie);
- Pijler 6: Tewerkstelling (2 acties inzake vroegtijdige activering en 6 acties inzake integratie).

Een zevende transversale pijler betreft de monitoring van de maatregel en zijn inschrijving in het opvolgings- en evaluatiesysteem dat voor de voornaamste Brusselse instrumenten werd opgericht (New Deal, GPDO, NHP), en dit bovenop de door de operatoren gevoerde evaluaties.

De specifieke aanbevelingen voor België in 2014

In juni 2014 heeft de Raad 6 specifieke aanbevelingen aan België gericht. Deze verschillen niet veel van de aanbevelingen van 2012 en 2013 aangezien de Commissie en de Raad op hetzelfde blijven doorhameren. De aanbeveling van 2013 voor het behalen van de doelstelling om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, blijft behouden.

Wat de arbeidsmarkt betreft, krijgt België in 2014 de aanbeveling om actie te ondernemen om:

(3) "De toekomstige stijging van de overheidsuitgaven in verband met de vergrijzing, met name voor pensioenen en langdurige zorg, te beheersen door meer inspanningen te leveren om de kloof tussen de werkelijke en de wettelijke pensioenleeftijd te verkleinen, de mogelijkheden om vroeger met pensioen te gaan vervroegd af te bouwen, actief ouder worden te bevorderen, de wettelijke pensioenleeftijd en de duur van de loopbaan aan te passen aan de ontwikkeling van de levensverwachting, en de langdurige zorg kostenefficiënter te maken."

(4) "De arbeidsmarktparticipatie te verhogen, met name door de negatieve financiële prikkels om te gaan werken te beperken, de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen voor outsiders zoals jongeren en personen met een migratieachtergrond, de beroepsmobiliteit te vergroten, en discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden en het probleem van vroegtijdig schoolverlaten aan te pakken. Overal in het land de partnerschappen tussen de overheid, openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en onderwijsinstellingen te versterken om in een vroeg stadium gepersonaliseerde bijstand aan jongeren te verlenen."

(5) "Het concurrentievermogen te herstellen door de hervorming van het loonvormingsmechanisme, met inbegrip van de loonindexering, voort te zetten in overleg met de sociale partners en conform de nationale praktijken, om ervoor te zorgen dat de loonevolutie aansluit bij de productiviteitsontwikkelingen op sectoraal en/of bedrijfsniveau en bij de economische toestand, en voorziet in daadwerkelijke automatische correcties waar zulks nodig is; door de mededinging te versterken in de detailhandelssectoren, excessieve beperkingen op het verlenen van diensten, met inbegrip van professionele diensten, te elimineren en het gevaar van verdere stijgingen van de energiedistributiekosten in te dijken; door innovatie te stimuleren via geharmoniseerde steunregelingen en minder administratieve barrières; en door een gecoördineerd onderwijs- en opleidingsbeleid te voeren dat de hardnekkige discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden en de regionale verschillen inzake vroegtijdig schoolverlaten aanpakt."

Aanbevelingen 1, 2 en 6 hadden respectievelijk betrekking op de inspanningen voor structurele aanpassingen en de consolidatie van de begrotingsaanpassingen, op het doorvoeren van een fiscale hervorming en ten slotte op het behalen van de doelstellingen inzake het terugdringen van de uitstoot van broeikasgassen²⁶.

Vooruitzichten 2015

De Strategie Europa 2020 zal zijn zesde effectieve jaar ingaan. De socio-economische situatie in de EU zal nog steeds gekenmerkt worden door de crisis, en de vooruitzichten inzake tewerkstelling en werkloosheid blijven slecht, ook al zijn er hier en daar tekenen van een economische heropleving merkbaar. De Europese doelstellingen die aan het begin van de Strategie tegen 2020 werden vooropgesteld, zijn nog lang niet behaald.

Na de Europese verkiezingen kreeg de Commissie een andere samenstelling, met Jean-Claude Juncker als voorzitter.

Eind 2014 heeft de Commissie haar Jaarlijkse groeianalyse en het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid gepubliceerd. Voor 2015 werden de volgende 3 prioriteiten bepaald:

- Stimuleren van investeringen;
- Verdere structurele hervormingen;
- Doorvoeren van budgettaire verantwoordelijkheid.

In verband met het werkgelegenheidsbeleid lezen we in de Jaarlijkse groeianalyse het volgende:

²⁶ De specifieke aanbevelingen 2014 zijn te raadplegen via http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_belgium_nl.pdf

"Wetgeving en instellingen voor arbeidsbescherming moeten zorgen voor een passend klimaat om aanwervingen te bevorderen en moeten zowel wie reeds een baan heeft als wie op zoek is naar een baan, een modern beschermingskader bieden. Lidstaten moeten, met de medewerking van sociale partners, meer doen om belemmeringen voor het creëren van banen weg te nemen, indien nodig door een hervorming van de regels voor de beslechting van arbeidsgeschillen. Er moeten meer hervormingen plaatsvinden die met het oog op herstel van de werkgelegenheid lagere belastingen op arbeid nastreven. Door de compartimentering van de arbeidsmarkt te beperken wordt ernaar gestreefd belemmeringen weg te nemen voor de arbeidskansen van personen die momenteel werkloos zijn, onder hun niveau werken of een tijdelijk contract hebben, en wordt opgaande beroepsmobiliteit bevorderd."

Zowel qua prioriteiten als qua analyse van de arbeidsmarkt houdt de nieuwe Europese Commissie de koers aan van de vorige commissie, al kreeg de Jaarlijkse groeianalyse 2015 een nieuwe look aangemeten.

Ten slotte merken we op dat de werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2015 zouden moeten worden herzien.

AFKORTINGEN

1ste graad	Vroeger werd dit het lager onderwijs genoemd (met inbegrip van het eerste jaar van het basis-secundair onderwijs)
2de graad	Vroeger werd dit het lager secundair onderwijs genoemd (met inbegrip het doorstromingsonderwijs)
3de graad	Vroeger werd dit het hoger secundair onderwijs genoemd (met inbegrip van het doorstromingsonderwijs en het aanvullende 7de jaar beroeps- of technisch onderwijs)
AAZW	Atelier voor het Actief Zoeken naar Werk
ABD/AOD	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde/onbepaalde duur
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Agoria	Federatie van de technologische industrie
AMB	Arbeidsmarktbeleid
APE	Aide à la Promotion de l'Emploi
AZW	Actief Zoeken naar Werk
BAO	Brussels Agentschap voor de Onderneming
BC	Bedrijvencentrum
BCO	Begeleiding Collectief Ontslag
Beci	Brussels Enterprises Commerce and Industry
BEW	Bestuur Economie en Werkgelegenheid
BESOC	Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité
BGHM	Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij
BHG	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
BNCTO	Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
BRC	Beroepenreferentiecentrum
BROH	Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting
BS	Belgisch Staatsblad
BSD	Begeleiding van specifieke doelgroepen
BTW	Belasting over de Toegevoegde Waarde
BUBP	Acties ter begeleiding van de uitwerking van een beroepsproject
CBP	Contract voor Beroepsproject (of tewerkstellingscel in het kader van de maatregel "Beheer van collectieve ontslagen")
CDBO	Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs
CDO	Centrum voor Deeltijds Onderwijs
CDV	Centrum voor Deeltijdse Vorming
CEFA	Centre d'éducation et de formation en alternance
CET	Contract voor de Economie en de Tewerkstelling
DAC	Derde arbeidscircuit
Dienst BAZW	Dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk
Dimona	Déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte
DSP	Doorstromingsprogramma
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EEBIC	Erasmus European Business and Innovation Center
EFRO	Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Eniac	ESF-NAP-Impact-Assessment Cell
ESF	Europees Sociaal Fonds
ESRBHG	Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
EWS	Europese Werkgelegenheidsstrategie
FeBISP	Fédération bruxelloise des opérateurs de l'Insertion Socioprofessionnelle
Federgon	Federatie van partners voor werk
Fedichem	Federatie van de chemische industrie
FGC	Franse Gemeenschapscommissie
FOD	Federale Overheidsdienst

Forem	Office régional wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
GCW	Gedragscodes op het Werk
GECO	Gesubsidieerde contractuelen
GIASIS	Gewestelijke interministeriële afvaardiging voor stedelijke solidariteit
GIMB	Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel
GOMB	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij Brussel
GSSO	Gewestelijk secretariaat voor stedelijke Ontwikkeling
GWJ	Gewestelijke werkgelegenheidsinspectie
IAM	Informatie arbeidsmarkt
IBF	Interdepartementaal Begrotingsfonds
IBO	Individuele beroepsopleiding in de onderneming
ICAB	Incubatiecentrum Arsenaal Brussel
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
IO	Inschakelingsonderneming
ION	Instellingen van Openbaar Nut
ISPI	Instellingen voor socioprofessionele inschakeling
Jobfocus	Jobfocus
KB	Koninklijk besluit
KBO	Kruispuntbank van Ondernemingen
kmo	Kleine en middelgrote onderneming
KSZ	Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
LEL	Lokaal economieloket
MIVB	Maatschappij voor Intercommunaal vervoer te Brussel
MBHG	Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
NBB	Nationale Bank van België
NHP	Nationaal Hervormingsprogramma
NICT	Nieuwe informatie- en communicatietechnologieën
NT2	Nederlands Tweede Taal
NWP	Actiris-Netwerk van Partners voor Werk
NWWZ	Niet-werkende werkzoekende
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
ONE	Office de la Naissance et de l'Enfance
OTD	Openbare tewerkstellingsdienst
OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel
PES	Public Employment Service
PIOW	Plaatselijk initiatief voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid
POD	Programmatorische federale overheidsdienst
Prime	Projet régional d'insertion dans le marché du Travail (Wallonie)
PWA	Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap
RDBB	Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel
RS	Richtsnoer
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RSZPPO	Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SBO	Startbaanovereenkomst
SPI	Socioprofessionele inschakeling
ULB	Université libre de Bruxelles
UCL	Université catholique de Louvain
URBAN	Communautair initiatiefprogramma van EFRO t.v.v. de duurzame ontwikkeling van steden en wijken in crisis
EU/niet-EU	Inwoner van de Europese Unie/Inwoner van een land buiten de Europese Unie
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VSGB	Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

VTE	Voltijdse equivalenten
VUB	Vrije Universiteit Brussel
VZW	Vereniging zonder winstoogmerk
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (federale overheidsdienst)
WEP+	Werkervarings-plus'
WGO	Wereldgezondheidsorganisatie
WZUA	Werkzoekende die een uitkeringsaanvraag heeft ingediend
zko	Zeer kleine onderneming